



**INFOSET**  
INFORMACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

# Derechos Laborales en Minería – SUNAFIL

Brinda una capacitación integral sobre la legislación laboral minera, la jornada de trabajo, descansos y horas extras, remuneración y beneficios, seguridad social y seguros obligatorios, obligaciones del empleador, así como los procedimientos de inspección, denuncias y supervisión de SUNAFIL

## **CURSO: DERECHOS LABORALES EN MINERÍA – SUNAFIL**



### **CONTENIDO**

#### **1. Introducción a SUNAFIL y la Legislación Laboral**

- 1.1 Qué es SUNAFIL y su rol en Perú.
- 1.2 Marco legal del trabajo en minería.
- 1.3 Importancia del cumplimiento de los derechos laborales.

#### **2. Derechos Laborales de los Trabajadores Mineros**

- 2.1 Jornada laboral, descansos y horas extras.
- 2.2 Remuneración y beneficios.
- 2.3 Seguridad social y seguro laboral.
- 2.4 Derechos frente a despidos y accidentes laborales.

#### **3. Obligaciones del Empleador en Minería**

- 3.1 Condiciones de trabajo seguras.
- 3.2 Capacitación y prevención de riesgos.
- 3.3 Registro y documentación laboral.
- 3.4 Procedimientos ante incumplimiento de normas.

#### **4. Función de SUNAFIL en la Minería**

- 4.1 Inspecciones laborales y auditorías.
- 4.2 Procedimiento de denuncias y reclamos.
- 4.3 Casos prácticos de supervisión.
- 4.4 Consejos para trabajadores e ingenieros para garantizar sus derechos.

#### **5. Perspectivas Futuras**

- 5.1. Conclusiones y reflexiones finales

# 1. Introducción a SUNAFIL y la Legislación Laboral

## 1.1 Qué es SUNAFIL y su rol en Perú

La **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)** es el organismo técnico especializado del Estado peruano, creado mediante la [Ley N.º 29981](#) el **15 de enero de 2013** e implementado oficialmente en abril de 2014. Está adscrita al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** y tiene como finalidad principal **supervisar, fiscalizar y promover el cumplimiento de la legislación sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo (SST)** en todos los sectores económicos, incluyendo la minería.

### Rol institucional de SUNAFIL

SUNAFIL actúa como **ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)**, lo que significa que centraliza y coordina todas las funciones de inspección en el país. Sus inspectores tienen la facultad legal de:

- **Ingresar a los centros de trabajo sin previo aviso** para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.
- **Supervisar la documentación laboral** (contratos, planillas, boletas de pago, registros de seguridad).
- **Evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, especialmente en sectores de alto riesgo como minería, construcción y manufactura.
- **Emitir órdenes de subsanación y recomendar medidas correctivas.**
- **Imponer sanciones administrativas** en caso de incumplimiento.

En este sentido, SUNAFIL no solo actúa como una entidad sancionadora, sino también como un organismo **preventivo y orientador**, brindando asistencia técnica a trabajadores y empleadores.

### Importancia en el ámbito laboral y social

El rol de SUNAFIL en Perú es fundamental porque garantiza el **respeto de los derechos laborales básicos**, tales como:

- Jornada laboral adecuada y el pago de horas extras.
- Acceso a la seguridad social y cobertura de seguros laborales.
- Condiciones seguras de trabajo, sobre todo en actividades de alto riesgo.
- Prevención y atención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En el caso del **sector minero**, la labor de SUNAFIL cobra especial relevancia debido a la naturaleza peligrosa de esta actividad. Sus inspecciones buscan reducir la informalidad laboral y asegurar que las empresas cumplan con normas de seguridad estrictas, protegiendo la vida y la salud de los trabajadores.

### Funciones específicas de SUNAFIL

Entre sus principales funciones se encuentran:

- **Inspección laboral:** realizar visitas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de SST.
- **Sanción:** imponer multas y medidas correctivas cuando se detectan infracciones.
- **Orientación:** capacitar a empresas y trabajadores sobre las normas laborales vigentes.
- **Prevención:** promover buenas prácticas en seguridad y salud ocupacional.
- **Ejecución coactiva:** garantizar el cumplimiento de las sanciones impuestas.

### SUNAFIL como garante de derechos

SUNAFIL cumple un papel esencial en la **formalización laboral**, la **reducción de la informalidad**, y la **protección de la salud y seguridad de los trabajadores**. Su trabajo contribuye a equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, fomentando condiciones de empleo justas y seguras, en línea con los estándares nacionales e internacionales de trabajo.

## 1.2 Marco legal del trabajo en minería

El **trabajo en minería en el Perú** se encuentra regulado por un conjunto de normas generales de carácter laboral y disposiciones específicas orientadas a la **seguridad y salud**

en el trabajo (SST), así como a la protección de los derechos de los trabajadores que se desempeñan en un sector considerado de **alto riesgo** por la naturaleza de sus operaciones.

### **Normativa laboral aplicable al sector minero**

En el marco general, los derechos laborales de los trabajadores mineros están garantizados por:

- La **Constitución Política del Perú**, que establece principios de protección laboral, remuneración justa, descanso y seguridad en el trabajo.
- La **Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo** ([D.S. N.° 007-2022-TR](#)), que regula la jornada ordinaria y las horas extras.
- La **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** ([Ley N.° 29783](#) y su reglamento, [D.S. N.° 005-2012-TR](#)), que obliga a todas las empresas, incluidas las mineras, a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud.
- La **Ley General de Inspección del Trabajo** ([Ley N.° 28806](#)), que otorga a la SUNAFIL la competencia para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad.

En el caso específico de la minería, existen también normas sectoriales que refuerzan la seguridad en operaciones de extracción y procesamiento de minerales.

### **Normativa específica para la minería**

La principal norma que regula la seguridad en este sector es el **Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería** ([D.S. N.° 024-2016-EM](#)), emitido por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM). Este reglamento establece obligaciones para las empresas mineras, tales como:

- Implementar un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería**, con participación de comités y supervisores de SST.
- Garantizar la **capacitación obligatoria y permanente** en prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores.
- Establecer protocolos de **atención de emergencias** y planes de contingencia.

- Contar con **infraestructura adecuada** para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores (ventilación en socavones, señalización, equipos de protección personal, etc.).
- Implementar programas de **vigilancia médica ocupacional** para detectar enfermedades profesionales vinculadas a la exposición a polvo, ruido, sustancias químicas y otros agentes nocivos.

## El rol de SUNAFIL en el marco legal minero

Si bien el MINEM dicta las normas técnicas de seguridad en minería, es la **SUNAFIL** quien fiscaliza que las empresas mineras cumplan tanto con la normativa laboral general como con las disposiciones específicas de seguridad. Sus inspectores tienen la facultad de ingresar a las unidades mineras, revisar documentación, entrevistar trabajadores y aplicar sanciones administrativas cuando se detectan infracciones.

Este trabajo conjunto entre el MINEM y SUNAFIL permite que el marco legal en minería tenga un **doble eje de control**: técnico y laboral.

## Importancia del marco legal en minería

El marco normativo vigente busca **proteger la vida, salud y derechos fundamentales de los trabajadores mineros**, a la vez que fomenta la formalización del sector. El cumplimiento de estas normas no solo reduce la siniestralidad laboral, sino que también mejora la productividad, la sostenibilidad de las operaciones mineras y la reputación de las empresas ante la sociedad.

En conclusión, el **marco legal del trabajo en minería** constituye una herramienta esencial para equilibrar la actividad económica con la protección de la fuerza laboral, asegurando que el desarrollo minero en el Perú se realice bajo estándares de **responsabilidad social y laboral**.

## 1.3 Importancia del cumplimiento de los derechos laborales

El cumplimiento de los **derechos laborales** constituye un pilar esencial en la relación entre empleadores y trabajadores, ya que garantiza la **dignidad humana, la equidad y la**

**justicia social** dentro del ámbito laboral. En sectores de alto riesgo como la **minería**, la observancia estricta de estas normas adquiere un carácter prioritario debido a las condiciones de trabajo que pueden afectar gravemente la salud, la seguridad y la vida de las personas.

### **Protección de la salud y seguridad de los trabajadores**

El respeto de los derechos laborales permite que los trabajadores cuenten con **condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo**, evitando accidentes y enfermedades ocupacionales. En minería, donde los riesgos incluyen derrumbes, exposición a sustancias tóxicas, polvo de sílice, ruido y trabajo en espacios confinados, la aplicación del marco legal es indispensable para **minimizar la siniestralidad laboral** y proteger la integridad física y mental de quienes realizan estas actividades.

### **Garantía de condiciones de trabajo justas**

El cumplimiento de los derechos laborales asegura el acceso a una **jornada laboral regulada**, descansos adecuados, remuneración justa y beneficios sociales. Estas condiciones son fundamentales no solo para la productividad del trabajador, sino también para su bienestar personal y familiar. En la minería peruana, el respeto a estas garantías cobra relevancia porque muchas veces los trabajadores permanecen en campamentos o zonas alejadas, lo que hace necesario un control más estricto sobre las horas de trabajo y los períodos de descanso.

### **Prevención de conflictos laborales**

El respeto de las normas laborales contribuye a la **prevención de conflictos sociales y laborales**. En un sector estratégico como la minería, los incumplimientos pueden derivar en huelgas, paralizaciones y enfrentamientos que afectan no solo a las empresas, sino también a la economía nacional. Por ello, la observancia de los derechos laborales no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino también como una herramienta de gestión que garantiza la **paz social** y la continuidad de las operaciones.

### **Fomento de la formalización y sostenibilidad empresarial**



Cumplir con los derechos laborales impulsa la **formalización del empleo**, reduciendo la precariedad laboral y asegurando que los trabajadores accedan a beneficios como seguridad social, pensiones y seguros contra accidentes. A nivel empresarial, la formalidad y el respeto de las normas laborales generan **confianza en los inversionistas, estabilidad operativa y una mejor reputación corporativa** frente a la sociedad y los organismos internacionales. En el caso de la minería peruana, donde la imagen de las empresas está constantemente bajo escrutinio, la observancia de estas normas resulta determinante para garantizar la **sostenibilidad del sector**.

### **El rol de SUNAFIL en garantizar el cumplimiento**

La SUNAFIL desempeña un papel crucial al supervisar que las empresas respeten estos derechos. A través de **inspecciones, sanciones y programas de orientación**, la institución asegura que las normas no se queden en el plano legal, sino que tengan un **impacto real en la vida de los trabajadores**. Su presencia en el sector minero ayuda a generar una cultura de prevención, responsabilidad y respeto hacia la fuerza laboral.

En síntesis, la **importancia del cumplimiento de los derechos laborales** radica en que estos no solo representan obligaciones legales, sino que son la base de un entorno laboral seguro, justo y productivo. En el sector minero, su observancia es indispensable para proteger vidas, garantizar la continuidad de las operaciones y promover un desarrollo económico sostenible con justicia social.



## 2. Derechos Laborales de los Trabajadores Mineros

### 2.1 Jornada laboral, descansos y horas extras

La **jornada laboral en la minería** en el Perú está regulada por normas generales de trabajo y disposiciones específicas adaptadas a las condiciones de este sector, que suele implicar labores en campamentos, turnos prolongados y ambientes de alto riesgo.

#### Jornada laboral ordinaria

Según la normativa laboral peruana, la **jornada máxima ordinaria** es de **8 horas diarias o 48 horas semanales**. Sin embargo, en el sector minero es común que se apliquen **jornadas atípicas o acumulativas**, especialmente cuando los trabajadores permanecen en unidades mineras alejadas de las ciudades.

Estas jornadas pueden organizarse en sistemas como:

- **14 x 7** (catorce días de trabajo por siete de descanso).
- **10 x 5** (diez días de trabajo por cinco de descanso).
- **21 x 7** (veintiún días de trabajo por siete de descanso).

Dichos regímenes deben estar debidamente aprobados y registrados, respetando el promedio de 48 horas semanales, de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral peruana.

#### Descansos obligatorios

El trabajador minero tiene derecho a:

- **Descanso diario**, dentro de la jornada, para la recuperación física y mental.
- **Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas**, generalmente en domingo, salvo que la naturaleza de la actividad minera justifique otro día de descanso compensatorio.
- **Descanso vacacional anual de 30 días calendario**, conforme a lo estipulado por la Ley de Jornada de Trabajo y la normativa general laboral.

En el caso de regímenes atípicos, los descansos suelen acumularse al final del período de trabajo intensivo, respetando siempre la proporcionalidad legal.

### Horas extras

El **trabajo en sobretiempo** se produce cuando el trabajador excede la jornada ordinaria establecida en su régimen laboral. Las horas extras deben ser **voluntarias y debidamente remuneradas** con un recargo porcentual:

- **25 % adicional** para las dos primeras horas extras.
- **35 % adicional** a partir de la tercera hora en adelante.

En minería, el control de las horas extras es fundamental debido a la **fatiga acumulada** y el **alto nivel de riesgo** en las operaciones. Por ello, se promueve que estas se utilicen solo en situaciones excepcionales y que el empleador garantice un adecuado registro de asistencia.

### Importancia de la regulación en minería

El cumplimiento de la normativa sobre jornada laboral, descansos y horas extras es esencial para prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y desgaste físico o mental en los trabajadores mineros. La regulación busca garantizar un **equilibrio entre productividad y bienestar del trabajador**, evitando la explotación y fomentando condiciones de empleo seguras y humanas.

Asimismo, la **SUNAFIL** supervisa que las empresas mineras respeten los límites de jornada, otorguen los descansos correspondientes y paguen correctamente las horas extras. De encontrarse incumplimientos, puede imponer sanciones y exigir la adecuación de las condiciones de trabajo.

## 2.2 Remuneración y beneficios

El tema de la **remuneración y los beneficios** en el régimen laboral minero peruano es complejo y está regulado por diversas normas que reconocen la naturaleza especial y riesgosa de esta actividad. A continuación, se desarrolla este bloque con información verificada y actualizada al 2025.

---

## Remuneración mínima minera

Los trabajadores mineros tienen derecho a una remuneración mínima especial, conocida como **Ingreso Mínimo Minero**, que debe ser al menos un **25 % mayor** que la Remuneración Mínima vigente. Esto se establece mediante el Decreto Supremo N.º 030-89-TR.

Aunque el monto exacto varía según el valor actual de la Remuneración Mínima (que suele ajustar cada año), se ha mencionado en fuentes especializadas que el monto equivalente asciende aproximadamente a **S/. 937.50** o más, dependiendo del reajuste aplicado a la Remuneración Mínima Legal.

## Beneficios sociales obligatorios

Los trabajadores mineros también reciben una serie de beneficios sociales conforme a la legislación laboral peruana general y específica del régimen minero:

- **Gratificaciones:** Remuneraciones adicionales en **julio (Fiestas Patrias)** y **diciembre (Navidad)**, siempre y cuando el trabajador haya completado el semestre correspondiente. Si no, se paga proporcionalmente.
- **Vacaciones remuneradas:** Derecho a **30 días calendario de descanso anual**, pagados. El inicio se acuerda con el empleador; si no se llega a un acuerdo, el empleador decide.
- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Depósitos semestrales (mayo y noviembre) equivalentes a un sueldo por cada año de servicio, conforme a la normativa general.
- **Asignación familiar:** Si el trabajador tiene hijos menores de 18 años (o hasta 24 si estudian), recibe un **10 % adicional** de la Remuneración Mínima.
- **Participación de utilidades:** Empresas de tercera categoría con más de 20 trabajadores deben repartir el **8 % de la renta anual antes de impuestos**, hasta un máximo de 18 remuneraciones mensuales.
- **Seguro de vida ley:** El empleador está obligado a proporcionar un seguro de vida al trabajador con más de cuatro años de servicio.

- **Seguro Social:** El empleador aporta el **9 %** de la remuneración del trabajador a EsSalud (seguridad social).
- **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):** Cobertura obligatoria para accidentes y enfermedades ocupacionales en actividades de riesgo como la minería.
- **Fondo Complementario de Jubilación Minera:** Aporte adicional del **0.5 % de la remuneración bruta mensual**, destinado a un fondo de jubilación específico para trabajadores del sector.

### Contexto del sector y beneficios adicionales

- **Remuneración promedio de profesionales mineros:** Los sueldos pueden variar ampliamente. Por ejemplo, un profesional en explotación minera puede ganar alrededor de **S/. 3,939 al mes**, cifra que puede alcanzar los **S/. 5,000** con experiencia de 4 a 5 años.
- **Bonificaciones por desempeño y seguridad:** Muchas empresas ofrecen incentivos por cumplimiento de metas, producción eficiente o medidas de seguridad, lo que mejora significativamente los ingresos.
- **Estabilidad laboral y proyección profesional:** La minería suele ofrecer empleo estable y oportunidades de crecimiento, lo que permite avanzar en roles con mayor remuneración y responsabilidad.

## 2.3 Seguridad social y seguro laboral

La **seguridad social** en el Perú constituye un derecho fundamental de todos los trabajadores, garantizado por la Constitución y regulado a través de distintas normas laborales. En el ámbito minero, la protección social es especialmente relevante debido al alto nivel de riesgo asociado a las actividades extractivas.

En primer lugar, la seguridad social comprende el acceso al **Seguro Social de Salud (EsSalud)**, que cubre atención médica, hospitalaria, maternidad, prevención y tratamiento de enfermedades profesionales. Todo empleador minero está obligado a inscribir a sus trabajadores en EsSalud y aportar el **9% de la remuneración mensual** al financiamiento de este sistema.

Además, los trabajadores mineros cuentan con el **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**, obligatorio para quienes realizan labores de alto riesgo como la minería subterránea y a tajo abierto. Este seguro cubre tanto la atención médica especializada como las prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, complementando la cobertura de EsSalud.

En cuanto al **sistema de pensiones**, el trabajador puede elegir entre el **Sistema Nacional de Pensiones (ONP)** o el **Sistema Privado de Pensiones (AFP)**. Ambos sistemas garantizan protección en casos de jubilación, invalidez o fallecimiento, brindando una pensión a los trabajadores o sus beneficiarios.

Otro aspecto fundamental es el acceso al **seguro de vida ley**, el cual es obligatorio desde el primer día de trabajo en el sector minero. Este seguro brinda una compensación económica a los familiares del trabajador en caso de fallecimiento natural o accidental.

En conjunto, la seguridad social y los seguros laborales buscan garantizar que los trabajadores mineros y sus familias cuenten con protección integral frente a contingencias derivadas de la actividad laboral. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa constituye una infracción grave, sujeta a sanciones por parte de la **SUNAFIL**.

## 2.4 Derechos frente a despidos y accidentes laborales

**Los derechos de los trabajadores mineros en casos de despido y accidentes laborales constituyen un eje central de la protección laboral en el Perú.** La legislación vigente, principalmente regulada por la **Constitución Política del Perú**, la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** ([Decreto Supremo N.° 003-97-TR](#)) y la normativa de **Seguridad y Salud en el Trabajo** ([Ley N.° 29783](#)), establece un conjunto de garantías mínimas que los empleadores deben respetar y que los trabajadores pueden exigir.

### 1. Despido justificado e injustificado

El **despido** solo es válido si existe una **causa justa** contemplada en la ley, como faltas graves, incumplimiento reiterado de obligaciones laborales o pérdida de confianza en casos de puestos de dirección.

En caso de un **despido arbitrario o injustificado**, el trabajador tiene derecho a:

- **Indemnización por despido arbitrario:** equivalente a **1.5 remuneraciones mensuales por cada año completo de servicios**, con un máximo de 12 remuneraciones.
- **Reposición en el trabajo:** si se demuestra que el despido vulneró derechos fundamentales, como la **libertad sindical**, la **no discriminación** o la **protección de la maternidad**.
- **Pago de beneficios sociales pendientes:** tales como vacaciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y otros beneficios acumulados.

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el **despido nulo** (por motivos discriminatorios o violando derechos fundamentales) puede dar lugar a la **reincorporación inmediata** del trabajador.

## 2. Accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales

En el sector minero, donde los riesgos son elevados, la legislación laboral establece una protección reforzada.

Un **accidente laboral** es todo suceso repentino que ocurre durante la jornada o a consecuencia de la labor, y que provoca lesión, incapacidad o incluso la muerte del trabajador.

En tales casos, el trabajador o sus familiares tienen derecho a:

- **Atención médica inmediata y gratuita** a través del **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**, obligatorio para todas las empresas mineras.
- **Subsidios económicos** durante el período de incapacidad temporal, financiados por la seguridad social (EsSalud o la aseguradora contratada).
- **Indemnización por invalidez parcial o total**, cuando el accidente genera limitaciones permanentes.
- **Pensión de sobrevivencia** para los familiares directos en caso de fallecimiento del trabajador.
- **Compensaciones adicionales**, si se comprueba negligencia o incumplimiento de las normas de seguridad por parte del empleador.

La **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** establece que las empresas deben implementar **sistemas de gestión de riesgos**, capacitaciones periódicas y medidas de

prevención. El incumplimiento de estas obligaciones constituye una falta grave sancionada por la **SUNAFIL**.

### 3. Procedimiento de denuncia y fiscalización

El trabajador que considere haber sido despedido de manera injusta o que haya sufrido un accidente sin recibir la debida cobertura puede presentar una **denuncia ante la SUNAFIL**. Esta entidad tiene la facultad de:

- Investigar las causas del despido.
- Verificar el cumplimiento de la normativa de seguridad laboral.
- Imponer sanciones a la empresa, incluyendo multas económicas elevadas.

Asimismo, el trabajador puede acudir al **Poder Judicial** para exigir indemnizaciones, reposición en el puesto de trabajo o compensaciones adicionales por daños y perjuicios.

### 4. Principio de protección al trabajador

La normativa peruana se sustenta en el **principio protector**, que busca equilibrar la relación asimétrica entre empleador y trabajador. Esto significa que, en caso de duda en la interpretación de la norma, siempre debe aplicarse la opción más favorable al trabajador.

En materia de despidos y accidentes laborales, este principio asegura que los trabajadores mineros no queden desamparados frente a los riesgos propios de la actividad y las posibles decisiones arbitrarias de los empleadores.

En conclusión, los derechos frente a despidos y accidentes laborales constituyen un pilar esencial en la legislación peruana, especialmente en el sector minero donde los riesgos son altos. Los trabajadores cuentan con herramientas legales, indemnizaciones, seguros y mecanismos de fiscalización que garantizan su protección y la de sus familias, consolidando la importancia de conocer y hacer valer estas normas.



## 3. Obligaciones del Empleador en Minería

### 3.1. Condiciones de trabajo seguras

El empleador en el sector minero tiene la obligación fundamental de garantizar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para todos sus trabajadores. Esta responsabilidad no se limita únicamente a la prevención de accidentes, sino que también incluye la implementación de un sistema integral de gestión de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la Ley N.º 29783 y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (D.S. N.º 024-2016-EM).

#### **Diseño e implementación de medidas preventivas:**

El empleador debe planificar y aplicar medidas técnicas y organizativas orientadas a eliminar o reducir los riesgos laborales. Esto implica la adecuada **ventilación de las galerías subterráneas**, el control de polvos y gases tóxicos, la instalación de sistemas de sostenimiento en túneles, así como el uso de equipos de protección colectiva.

#### **Capacitación obligatoria y continua:**

Todos los trabajadores deben recibir **capacitaciones periódicas en seguridad y salud ocupacional**, incluyendo inducción antes de iniciar sus labores y entrenamientos de actualización. El empleador es responsable de financiar y garantizar que la capacitación se imparta en un lenguaje comprensible para los trabajadores, considerando además sus niveles educativos y experiencia.

#### **Dotación de equipos de protección personal (EPP):**

Es obligación del empleador entregar a cada trabajador los EPP adecuados para la naturaleza de su labor, tales como cascos, guantes, respiradores, botas con punta de acero, protectores auditivos y arneses de seguridad. Asimismo, debe asegurarse de que estos equipos sean certificados, estén en buen estado y se reemplacen cuando sea necesario.

#### **Monitoreo y control de riesgos ocupacionales:**

El empleador debe implementar programas de monitoreo ambiental y ocupacional que permitan medir la exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Entre estos se incluyen la **medición de niveles de ruido, vibración,**

**radiación, concentración de sílice cristalina y calidad del aire respirable.** Los resultados deben ser comunicados a los trabajadores y a la autoridad competente.

#### **Atención médica y servicios de salud en el trabajo:**

El empleador está obligado a disponer de un servicio de salud ocupacional que realice **evaluaciones médicas periódicas**, tanto de ingreso como de control, con el fin de identificar enfermedades profesionales en etapa temprana. Además, debe garantizar la existencia de **brigadas de emergencia y primeros auxilios**, así como un plan de evacuación actualizado y practicado regularmente.

#### **Supervisión y cumplimiento normativo:**

La empresa minera debe establecer mecanismos de **supervisión continua** para verificar que se cumplan las normas internas y las disposiciones legales en materia de seguridad. Esto incluye auditorías, inspecciones inopinadas y reportes de condiciones subestándar. El empleador debe fomentar la cultura de reporte inmediato de incidentes y cuasi accidentes, sin represalias para los trabajadores.

#### **Participación de los trabajadores:**

Una condición de trabajo segura también se logra mediante la **participación activa de los trabajadores en los comités de seguridad y salud ocupacional**, donde pueden plantear propuestas, denunciar riesgos y colaborar en la mejora continua de los procesos.

En resumen, garantizar condiciones de trabajo seguras en minería implica una **responsabilidad integral del empleador** que abarca desde la prevención y capacitación hasta el control médico y la participación de los trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones puede acarrear sanciones por parte de SUNAFIL y el Ministerio de Energía y Minas, además de exponer a la empresa a responsabilidades civiles y penales en caso de accidentes graves o mortales.

### **3.2 Capacitación y prevención de riesgos**

La **capacitación en seguridad y salud en el trabajo** constituye uno de los pilares fundamentales para reducir los accidentes laborales y garantizar que los trabajadores desempeñen sus funciones en condiciones seguras. En el sector minero, la prevención de

riesgos cobra una relevancia aún mayor debido a la complejidad de las operaciones, la exposición a sustancias peligrosas y el uso constante de maquinaria pesada.

### **Importancia de la capacitación en seguridad**

La formación continua de los trabajadores permite desarrollar competencias y habilidades necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo. Un trabajador que conoce los procedimientos adecuados no solo protege su propia integridad, sino que también contribuye a la seguridad de sus compañeros y a la eficiencia de la operación minera.

### **Obligaciones del empleador en materia de capacitación**

El empleador tiene la obligación legal de proporcionar capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, independientemente de su cargo o experiencia previa. Estas capacitaciones deben incluir:

- Uso correcto de equipos de protección personal (EPP).
- Procedimientos seguros de operación de maquinaria y herramientas.
- Normas de prevención de incendios y emergencias.
- Protocolos de evacuación y primeros auxilios.
- Identificación y control de riesgos propios de la actividad minera, como derrumbes, exposición a agentes químicos o accidentes eléctricos.

### **Frecuencia y modalidades de la capacitación**

La **legislación laboral peruana y la normativa de SUNAFIL** exigen que la capacitación en seguridad sea constante, adaptada a las funciones específicas de cada trabajador y actualizada frente a cambios tecnológicos o normativos. Esta formación puede ser:

- **Presencial**, mediante charlas, talleres prácticos y simulacros.
- **Virtual**, con cursos en línea y materiales audiovisuales de fácil acceso.
- **Mixta**, combinando teoría con prácticas supervisadas en el lugar de trabajo.

### **Prevención de riesgos y cultura de seguridad**

Más allá del cumplimiento normativo, la capacitación busca generar una **cultura preventiva**, en la cual todos los integrantes de la empresa —desde directivos hasta

operarios - asuman la seguridad como una responsabilidad compartida. Esto implica fomentar la comunicación abierta sobre incidentes, la participación en comités de seguridad y la aplicación de programas de mejora continua.

### **Beneficios de la capacitación y prevención**

La inversión en formación y prevención produce beneficios tangibles e intangibles, entre ellos:

- Reducción significativa de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Disminución de costos asociados a la atención médica y paralización de operaciones.
- Mayor confianza y compromiso de los trabajadores.
- Cumplimiento normativo que evita sanciones de SUNAFIL y otras autoridades competentes.
- Mejora de la reputación y sostenibilidad de la empresa en el mercado.

## **3.3 Registro y documentación laboral**

El registro y la documentación laboral constituyen uno de los pilares fundamentales en la relación entre el empleador y el trabajador, ya que permiten garantizar la transparencia, el cumplimiento normativo y la protección de los derechos laborales. En el sector minero, la fiscalización de SUNAFIL exige que las empresas cuenten con documentación clara, actualizada y verificable, lo que reduce los riesgos de sanciones y conflictos laborales.

### **Importancia del registro laboral**

El registro de los trabajadores no es un mero trámite administrativo, sino un requisito legal obligatorio. A través de este proceso, se asegura que los empleados estén reconocidos formalmente, con todos sus derechos laborales y beneficios correspondientes. El empleador debe inscribir a sus trabajadores desde el primer día de labores en la planilla electrónica, reflejando con exactitud la fecha de ingreso, el tipo de contrato, la remuneración, las jornadas pactadas y los beneficios sociales.

### **Planilla electrónica y obligaciones del empleador**

En el Perú, la planilla electrónica es la herramienta principal que centraliza la información laboral de todos los trabajadores. Su presentación mensual permite a la SUNAT

y a SUNAFIL verificar el cumplimiento de obligaciones en materia de remuneraciones, aportes a la seguridad social (EsSalud, ONP o AFP) y beneficios adicionales como CTS, gratificaciones y vacaciones. Omitir o manipular información en la planilla constituye una infracción grave que puede generar sanciones económicas y procesos administrativos.

### **Contratos de trabajo y documentación individual**

Cada relación laboral debe estar respaldada por un contrato debidamente elaborado y firmado. En minería, donde existen diferentes modalidades (plazo indeterminado, plazo fijo, régimen especial o contratos por obra determinada), es indispensable que el contrato se encuentre por escrito y registrado cuando así lo exija la normativa. El contrato debe detallar funciones, condiciones de seguridad, remuneración y duración. Asimismo, deben conservarse copias firmadas tanto por el trabajador como por el empleador.

### **Documentación de asistencia y control de jornada**

El control de la jornada laboral es un aspecto clave de la documentación. El empleador debe llevar registros confiables de ingreso, salida, horas extras y descansos del personal. En operaciones mineras, donde los horarios pueden ser atípicos (guardias, turnos prolongados, trabajos en campamentos), este control se vuelve aún más esencial. El incumplimiento en la documentación de la jornada laboral puede derivar en reclamos por horas extras no pagadas y sanciones de SUNAFIL.

### **Registros de seguridad y salud en el trabajo**

En el ámbito minero, la normativa exige llevar un registro detallado de capacitaciones en seguridad, entrega de equipos de protección personal, exámenes médicos ocupacionales y reportes de incidentes o accidentes. Esta documentación no solo respalda el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también es fundamental en caso de auditorías, inspecciones o investigaciones posteriores a un accidente laboral.

### **Conservación y custodia de documentos**

El empleador tiene la obligación de conservar la documentación laboral durante un periodo mínimo de cinco años, contados desde la fecha de cese del trabajador. Sin embargo, en el caso de contingencias legales o fiscales, puede ser recomendable conservar ciertos documentos por plazos más largos. La custodia adecuada asegura la defensa de la empresa ante inspecciones, juicios laborales o revisiones fiscales.

El registro y la documentación laboral no deben considerarse como una carga administrativa, sino como un mecanismo de orden, legalidad y protección tanto para el trabajador como para la empresa. En el sector minero, donde las condiciones laborales son más exigentes y los riesgos más altos, contar con documentación transparente y completa es la base para garantizar relaciones laborales justas, prevenir conflictos y cumplir con las exigencias de SUNAFIL y demás entidades fiscalizadoras.

### 3.4 Procedimientos ante incumplimiento de normas

El incumplimiento de la normativa laboral y de seguridad en el trabajo constituye una de las principales causas de intervención de la *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*. Para las empresas mineras, estos procedimientos adquieren mayor relevancia debido al nivel de riesgo inherente a la actividad extractiva.

#### ***Inicio del procedimiento***

Cuando un inspector de SUNAFIL detecta posibles infracciones durante una visita de verificación, se levanta un **Acta de Infracción**, documento oficial donde se registran los hechos constatados, las normas vulneradas y las observaciones realizadas a la empresa. Este documento constituye la base para iniciar un procedimiento administrativo sancionador.

#### ***Notificación a la empresa***

Posteriormente, la empresa minera recibe una **notificación formal**, en la cual se comunica el inicio del procedimiento sancionador y se detalla la infracción detectada. Desde ese momento, la empresa tiene el derecho de ejercer su defensa, presentar pruebas documentales, descargos escritos y alegatos que sustenten su posición.

#### ***Etapas de instrucción***

Durante esta etapa, la autoridad instructora de SUNAFIL evalúa la evidencia presentada tanto por el inspector como por la empresa. Se pueden solicitar aclaraciones, documentos adicionales o la realización de nuevas diligencias para corroborar los hechos. La instrucción finaliza con un **informe motivado**, donde se recomienda archivar el caso o continuar con la sanción.

#### ***Resolución de primera instancia***

La Intendencia Regional de SUNAFIL emite una resolución administrativa que puede

confirmar la infracción e imponer una **multa económica**, o en caso contrario, archivar el procedimiento si no se comprueban las responsabilidades. Las multas en minería suelen ser más elevadas que en otros sectores debido al riesgo laboral y a la posible afectación de la salud y vida de los trabajadores.

### ***Recurso de apelación***

La empresa sancionada puede interponer un recurso de apelación dentro del plazo legal establecido. Este recurso es evaluado por la Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, la cual actúa como segunda y última instancia administrativa.

### ***Ejecución de sanciones***

Si la resolución adquiere firmeza, la empresa minera debe proceder con el pago de la multa dentro del plazo establecido. En caso de incumplimiento, se pueden iniciar procesos de cobranza coactiva. Asimismo, SUNAFIL puede ordenar la implementación de medidas correctivas inmediatas, como la adecuación de equipos de seguridad, capacitación obligatoria o paralización de actividades en situaciones de riesgo grave e inminente.

### ***Consecuencias adicionales***

El incumplimiento reiterado de la normativa laboral y de seguridad puede generar consecuencias más allá de las sanciones administrativas. Entre ellas destacan:

- Pérdida de licencias o permisos de operación otorgados por el Estado.
- Responsabilidad civil en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales.
- Posibles denuncias penales cuando se evidencie negligencia grave que ponga en peligro la vida o integridad de los trabajadores.



## 4. Función de SUNAFIL en la Minería

### 4.1 Inspecciones laborales y auditorías

Las inspecciones laborales realizadas por SUNAFIL en el sector minero tienen como propósito **verificar el cumplimiento de las normas de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo**. En la minería, debido a los altos riesgos asociados a la actividad, estas inspecciones son especialmente rigurosas.

Los inspectores laborales pueden ingresar a las unidades mineras sin previo aviso para realizar verificaciones in situ. Estas incluyen:

- Revisión de los **contratos de trabajo**, asegurando que los trabajadores estén correctamente registrados en planilla.
- Control de la **jornada laboral**, descansos y pago de horas extras.
- Supervisión del cumplimiento en materia de **seguridad social y aportes obligatorios** (EsSalud, pensiones, seguros complementarios de trabajo de riesgo).
- Fiscalización de la aplicación de los **protocolos de seguridad y salud en el trabajo**, evaluando condiciones en campamentos, equipos de protección personal y planes de emergencia.

Las auditorías laborales, en cambio, son más extensas y se enfocan en analizar de forma integral el cumplimiento normativo de la empresa minera en un período determinado. A menudo son consecuencia de una inspección previa o de una denuncia sindical o individual.

En caso de incumplimientos, SUNAFIL puede imponer **multas económicas**, dictar **medidas correctivas inmediatas** o, en situaciones graves, paralizar actividades hasta que se subsanen los riesgos detectados.

El rol fiscalizador de SUNAFIL en minería no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también busca **reducir la siniestralidad laboral** y promover una cultura de cumplimiento en un sector donde los accidentes pueden tener consecuencias fatales.

## 4.2 Procedimiento de denuncias y reclamos

El procedimiento de denuncias y reclamos ante **SUNAFIL** constituye una de las herramientas más importantes para garantizar la protección de los derechos laborales en el Perú. A través de este mecanismo, cualquier trabajador que considere que sus derechos han sido vulnerados puede acudir a la Superintendencia para solicitar una intervención oficial.

### Definición del procedimiento

El procedimiento de denuncias y reclamos es un trámite administrativo mediante el cual un trabajador, un sindicato o incluso un tercero interesado comunica a SUNAFIL la existencia de presuntas infracciones laborales cometidas por el empleador. Estas infracciones pueden estar relacionadas con remuneraciones, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, contratación informal o cualquier incumplimiento de la normativa laboral.

### Presentación de la denuncia

La denuncia puede presentarse de manera presencial en las oficinas de SUNAFIL o a través de la plataforma virtual implementada por la institución. El denunciante debe proporcionar información básica, como:

- Datos de identificación del trabajador (o del sindicato, si corresponde).
- Información del empleador o empresa.
- Descripción clara de los hechos denunciados.
- Documentos o pruebas que respalden la denuncia (boletas de pago, contratos, fotografías, entre otros).

Es importante señalar que, si bien es recomendable presentar pruebas, la ausencia de estas no impide que SUNAFIL inicie un procedimiento de verificación.

### Tramitación de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, SUNAFIL evalúa la información y determina la procedencia. Si se admite, se programa una inspección laboral que puede ser anunciada o inopinada, dependiendo de la gravedad del caso.

El inspector de trabajo verifica los hechos en el centro laboral, entrevista a los trabajadores

involucrados y revisa la documentación pertinente. Posteriormente, emite un acta que recoge los hallazgos de la visita.

### **Plazos y seguimiento**

Los plazos de atención pueden variar según la complejidad del caso, pero en general SUNAFIL está obligada a brindar respuesta dentro de un marco razonable, procurando que el procedimiento sea ágil. El denunciante puede dar seguimiento a su caso de manera virtual o solicitando información en la misma entidad.

### **Confidencialidad y protección del denunciante**

SUNAFIL garantiza la **confidencialidad** de los datos del denunciante para evitar represalias en el centro de trabajo. El empleador no tiene derecho a conocer quién realizó la denuncia. Esta protección es fundamental para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a despidos u hostigamientos.

### **Resultado del procedimiento**

Si la inspección confirma la infracción, SUNAFIL puede emitir medidas correctivas inmediatas, ordenar la subsanación de las irregularidades y, de ser necesario, iniciar un proceso sancionador que puede culminar con multas administrativas.

En caso de que no se verifique la infracción, se archiva el procedimiento, pero el trabajador conserva el derecho de presentar recursos administrativos adicionales o acudir a otras instancias, como el Poder Judicial.

## **4.3 Casos prácticos de supervisión**

En este apartado se presentan situaciones reales y simuladas que permiten al participante comprender cómo se desarrolla la función supervisora dentro de una empresa minera, considerando el marco normativo vigente y los lineamientos de SUNAFIL. El objetivo es que el alumno aprenda a identificar riesgos, tomar decisiones fundamentadas y aplicar correctamente las disposiciones legales en casos concretos.

### **Caso práctico 1: Control de jornada laboral y horas extras**

Un grupo de trabajadores reporta que está laborando más de 12 horas diarias de manera continua durante las últimas dos semanas, debido a una sobrecarga de producción. El supervisor debe verificar los registros de asistencia, comprobar la existencia de horas

extras no autorizadas y evaluar si se ha respetado el descanso semanal obligatorio. Además, debe analizar la remuneración correspondiente y proponer medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

### **Caso práctico 2: Inspección de medidas de seguridad en faena minera**

Durante una visita rutinaria, el supervisor observa que algunos trabajadores no están utilizando el equipo de protección personal completo, especialmente cascos y arneses de seguridad. La empresa ha entregado estos implementos, pero no existe un control riguroso sobre su uso. El supervisor debe aplicar las normas de seguridad minera, elaborar un informe de incumplimiento, coordinar capacitaciones inmediatas y establecer mecanismos de seguimiento para prevenir accidentes laborales.

### **Caso práctico 3: Denuncia por discriminación laboral**

Un trabajador denuncia que ha sido excluido de ciertos turnos y no recibe el mismo trato que sus compañeros debido a su origen étnico. El supervisor debe atender la denuncia, levantar un acta de los hechos, entrevistar a las partes involucradas y garantizar que se respeten los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación laboral peruana. Asimismo, deberá recomendar a la gerencia medidas preventivas, como talleres de sensibilización y protocolos de inclusión.

### **Caso práctico 4: Accidente leve en el área de perforación**

Un trabajador sufre una lesión menor en la mano durante la operación de perforación, a pesar de haber recibido capacitación previa. El supervisor debe actuar de inmediato aplicando los protocolos de primeros auxilios, reportar el accidente a la empresa y registrarlo conforme a lo dispuesto por SUNAFIL y la normativa de seguridad laboral. Luego, deberá analizar las causas, proponer mejoras en la capacitación y verificar si se requiere una modificación en los procedimientos de trabajo.

### **Caso práctico 5: Falta de pago de beneficios sociales**

Un grupo de trabajadores informa que no ha recibido la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) correspondiente en la fecha establecida por la ley. El supervisor debe solicitar la información al área administrativa, verificar la documentación y corroborar el incumplimiento. Posteriormente, deberá informar al empleador, proponer un plan de

regularización inmediata y advertir sobre las sanciones legales que puede imponer SUNAFIL en caso de persistir la falta.

Estos casos permiten que los participantes desarrollen habilidades de análisis crítico, capacidad de respuesta ante contingencias y un conocimiento práctico de la legislación laboral en el sector minero. El aprendizaje se complementa con debates en grupo y la redacción de informes que simulan el trabajo real de un supervisor frente a SUNAFIL.

#### **4.4 Consejos para trabajadores e ingenieros para garantizar sus derechos**

En este apartado se presentan una serie de recomendaciones prácticas destinadas tanto a **trabajadores mineros** como a **ingenieros de seguridad y supervisión**, con el fin de **proteger y ejercer efectivamente sus derechos laborales y de seguridad** en el marco de la legislación peruana y de las normativas establecidas por SUNAFIL:

##### **Conocimiento de la legislación vigente**

Todo trabajador e ingeniero debe familiarizarse con la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Ley N.º 29783), así como con las normativas complementarias aplicables al sector minero. El conocimiento de estas disposiciones es la base para identificar posibles incumplimientos y exigir el respeto de los derechos.

##### **Documentación personal y laboral**

Es recomendable conservar copias de contratos de trabajo, boletas de pago, certificados de capacitación y cualquier otro documento que acredite la relación laboral y las condiciones pactadas. Esto constituye una evidencia fundamental en caso de reclamos o inspecciones.

##### **Participación en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En empresas de mediana y gran minería, es obligatorio que exista un comité mixto de seguridad. Los trabajadores deben participar activamente en él, ya que este espacio permite **identificar riesgos, reportar incidentes y proponer mejoras** en las condiciones de seguridad.

##### **Reporte de incidentes y condiciones inseguras**

Es esencial que los trabajadores y supervisores informen inmediatamente sobre accidentes, cuasi accidentes o riesgos detectados en las operaciones. Las empresas tienen

la obligación de implementar medidas correctivas y registrar estos reportes. El silencio o la omisión pueden agravar los riesgos laborales.

### **Derecho a la capacitación continua**

La normativa establece que los empleadores deben garantizar programas de capacitación en seguridad y salud ocupacional. Los ingenieros tienen la responsabilidad de promover estas capacitaciones, mientras que los trabajadores deben exigirlos y asistir a ellas como parte de su formación continua.

### **Uso correcto de equipos de protección personal (EPP)**

Los EPP deben ser proporcionados por la empresa y renovados periódicamente. Tanto ingenieros como trabajadores deben **verificar la calidad y adecuación de los equipos**, además de usarlos de manera obligatoria en las áreas de riesgo.

### **Derecho a la negativa de realizar labores peligrosas**

Si un trabajador considera que la actividad asignada representa un riesgo inminente para su vida o salud, tiene el derecho de negarse a ejecutarla hasta que se garantice un entorno seguro. Este principio está respaldado por la legislación y no debe ser motivo de sanción por parte del empleador.

### **Acceso a canales de denuncia**

SUNAFIL pone a disposición líneas y plataformas para que los trabajadores e ingenieros puedan presentar denuncias de forma confidencial frente a incumplimientos laborales o de seguridad. Conocer y utilizar estos canales es una herramienta clave para la defensa de los derechos.

## 5. Perspectivas Futuras

### 5.1. Conclusiones y reflexiones finales

En este módulo se busca integrar todo lo aprendido a lo largo del curso, generando una visión clara sobre la importancia de la **legislación laboral**, la función de **SUNAFIL** y el cumplimiento de los **derechos de los trabajadores mineros**.

#### ***Conclusiones principales:***

En primer lugar, es fundamental comprender que el respeto a la normativa laboral no solo constituye una **obligación legal**, sino también una **herramienta estratégica** para garantizar la sostenibilidad de la actividad minera. El cumplimiento de la legislación reduce riesgos de sanciones, fortalece la reputación empresarial y mejora el clima laboral en las compañías.

En segundo lugar, se reafirma la relevancia de la **seguridad y salud en el trabajo** como eje central en la minería. Una adecuada gestión de riesgos laborales no solo protege la integridad física de los trabajadores, sino que además disminuye accidentes, pérdidas económicas y conflictos sociales.

En tercer lugar, la intervención de **SUNAFIL** debe ser entendida como un **mecanismo de supervisión y acompañamiento**, y no únicamente como una entidad sancionadora. Su función es orientar, prevenir y promover la formalización laboral, especialmente en sectores de alto riesgo como el minero.

#### ***Reflexiones finales:***

El sector minero en el Perú representa una de las actividades económicas más importantes del país, pero también una de las más riesgosas en términos de seguridad laboral. Por ello, los **empleadores deben asumir un compromiso activo** en el cumplimiento de sus obligaciones legales, garantizando un entorno justo y seguro para los trabajadores.

Asimismo, los propios trabajadores deben **conocer sus derechos y deberes**, ya que solo con información y capacitación se puede promover una cultura de cumplimiento y prevención.



Finalmente, este curso busca dejar en claro que la **responsabilidad compartida entre Estado, empresas y trabajadores** es la clave para un futuro minero más seguro, justo y sostenible en el Perú.

*Este curso ha sido desarrollado por INFOSET con el objetivo de proporcionar a los trabajadores del sector minero peruano, así como a todas las personas interesadas en el ámbito de la legislación laboral y la supervisión de SUNAFIL, las herramientas y conocimientos necesarios para conocer, ejercer y defender sus derechos, así como para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en un sector de alto riesgo como la minería.*

*Creemos firmemente que el respeto de los derechos laborales no es solo un requisito normativo establecido por leyes como la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y las disposiciones de SUNAFIL, sino también una responsabilidad ética y social compartida entre trabajadores, empleadores, supervisores, contratistas y toda la comunidad minera.*

*Es fundamental que los participantes de este curso no solo comprendan los contenidos, sino que los apliquen activamente en sus áreas de trabajo. El conocimiento sobre condiciones de trabajo seguras, capacitación en prevención de riesgos, documentación laboral y procedimientos frente a incumplimientos constituye una herramienta esencial para prevenir abusos, reducir conflictos laborales y fortalecer la formalización del sector.*

*El impacto de aplicar correctamente la normativa laboral se traduce no solo en derechos protegidos y trabajadores más seguros, sino también en empresas más competitivas, con menor exposición a sanciones, mejor clima laboral y una mayor reputación frente a la sociedad.*

*La difusión de este contenido es libre, siempre que se respete la autenticidad y autoría de INFOSET como entidad formadora. Al compartir este conocimiento, todos contribuimos a crear una cultura minera más justa, informada y sostenible, donde los derechos laborales se conviertan en la base del desarrollo económico y humano.*

*Agradecemos profundamente a cada participante por su tiempo, dedicación y compromiso con el aprendizaje. Su interés demuestra que en el Perú existen trabajadores y profesionales dispuestos a transformar la minería en una actividad más segura, responsable y alineada con los estándares de respeto laboral.*

*Administración de INFOSET*