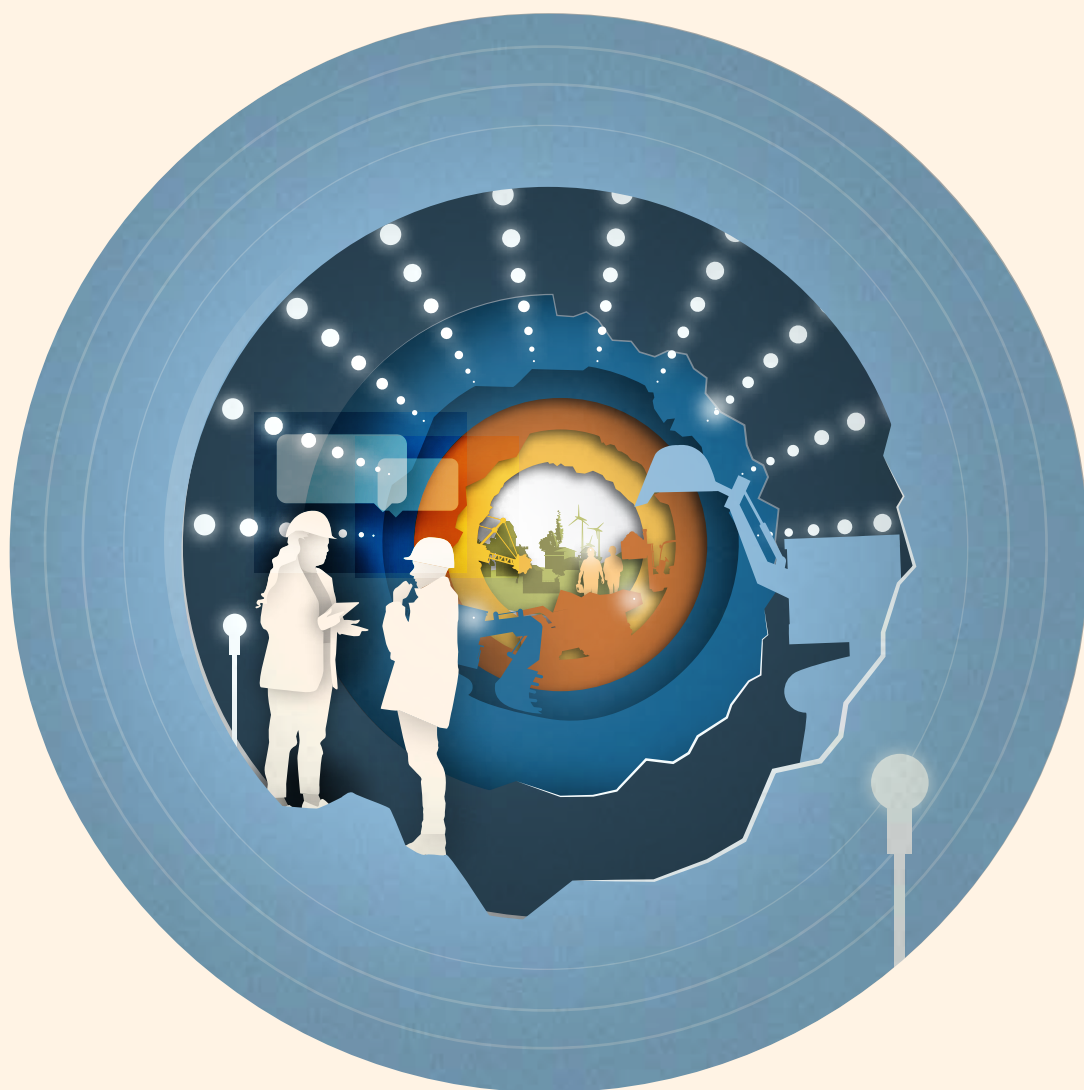


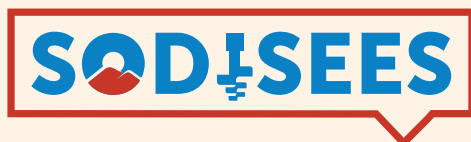
# **REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA MEJORAR LAS PRÁCTICAS SOSTENIBLES EN LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS EUROPEAS**



**2025**



Co-funded by  
the European Union



**REFORZAR EL DIÁLOGO  
SOCIAL PARA MEJORAR  
LAS PRÁCTICAS SOSTENIBLES  
EN LAS INDUSTRIAS  
EXTRACTIVAS EUROPEAS**

## **AUTORES:**

**Raquel Barreiros** – Syndex Consultores Ibérica  
**Fabien Couderc** – Syndex Europe & International  
**Alexandre Fleuret** – Syndex  
**Ana Isabel Martinez Garcia** – Syndex

A large, faint background illustration showing the silhouettes of two people wearing hard hats. One person is in the foreground, looking towards the right, while the other is slightly behind and to the left, also looking right. The person in the foreground is holding a clipboard and a pen.

Este proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención SOCPL-2022-SOC-DIALOG – Reforzar el diálogo social para mejorar las prácticas sostenibles en las industrias extractivas europeas.

Descargo de responsabilidad: El editor es el único responsable de cualquier error u omisión. Este contenido no refleja necesariamente la opinión de la Comisión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

# INDEX

|                                                                                                                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                                                                                                                                                                     | <b>4</b>  |
| <b>CONTEXTO Y RETOS</b>                                                                                                                                                                 | <b>5</b>  |
| <b>DEFINIENDO LA SOSTENIBILIDAD PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS: UN SECTOR EN LA ENCRUCIJADA</b>                                                                                        | <b>5</b>  |
| <b>RETOS QUE DEBE AFRONTAR EL SECTOR EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD</b>                                                                                                                   | <b>9</b>  |
| <b>1. REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL</b>                                                                                                                                                    | <b>10</b> |
| 1.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD                                                                            | 13        |
| <b>2. CÓMO LAS CONDICIONES LABORALES Y LOS EMPLEOS DE CALIDAD INCREMENTAN EL ATRACTIVO DEL SECTOR</b>                                                                                   | <b>30</b> |
| 2.1. MEJORES PRÁCTICAS RESULTANTES DEL DIÁLOGO SOCIAL ORIENTADO A MEJORAR EL ATRACTIVO Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO                                                                       | 31        |
| <b>3. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>                                                                                                                                                        | <b>49</b> |
| 3.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA FOMENTAR LA IGUALDAD PROFESIONAL                                                                                               | 51        |
| <b>4. INNOVACIÓN</b>                                                                                                                                                                    | <b>52</b> |
| 4.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL                                                                                                         | 53        |
| <b>5. FORMACIÓN Y COMPETENCIAS</b>                                                                                                                                                      | <b>54</b> |
| 5.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL DESTINADAS A DESARROLLAR LA FORMACIÓN, EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, EL RECICLAJE Y LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES | 54        |
| <b>6. LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL PROCESO DE DESCARBONIZACIÓN</b>                                                                                                                      | <b>59</b> |
| 6.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA                                                                                                       | 61        |
| <b>7. CONCLUSIONES</b>                                                                                                                                                                  | <b>64</b> |
| <b>ANEXO: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO ENVIADO A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES</b>                                                                                                         | <b>66</b> |

# INTRODUCCIÓN

A finales de 2023, los interlocutores sociales Euromines e industriAll Europe iniciaron un proyecto en el marco del proceso de diálogo social sectorial europeo destinado a fomentar el diálogo social con el objetivo de mejorar las prácticas sostenibles en las industrias extractivas europeas. Esto se debe a que la sostenibilidad es un reto fundamental para esta industria y sus trabajadores, como demostrará este informe. Los representantes de los interlocutores sociales de las industrias extractivas esperan que este proyecto se marque al menos cuatro objetivos:

- ofrecer una visión general de la situación económica y social del sector y de los retos futuros en términos de sostenibilidad tanto económica como social;
- elaborar una evaluación común de los interlocutores sociales sobre los retos futuros y el papel del diálogo social para abordarlos; Identify the good practices of social dialogue and industrial relations to implement sustainable solutions for the sector.
- identificar las buenas prácticas de diálogo social y relaciones laborales a fin de implementar soluciones sostenibles para el sector.

Para ello, Syndex junto con los interlocutores sociales industriAll Europe y Euromines ha desarrollado un enfoque técnico y metodológico que se basa en una perspectiva multidimensional.

- Un amplio programa de investigación documental y una revisión de la literatura con el fin de reunir los conocimientos y los datos cuantitativos necesarios para trazar un panorama general de las cuestiones en juego en el proyecto, especialmente: la situación socioeconómica del sector y las tendencias actuales y futuras de las industrias extractivas en Europa en lo que respecta a la sostenibilidad, identificar prácticas y tecnologías sostenibles y ofrecer una visión general del diálogo social y las relaciones laborales en el sector. La investigación documental es un primer paso necesario y se continuará durante el proyecto, según las necesidades.
- Las pruebas obtenidas mediante la investigación documental se complementaron con datos cualitativos, recogidos a través de dos métodos principales: entrevistas específicas e información recopilada durante talleres y conferencias. Se celebraron tres talleres en Sevilla, Estocolmo y Katowice. Se realizaron entrevistas específicas a lo largo de todo el proyecto.
- Syndex, en colaboración con los interlocutores sociales, elaboró una encuesta que envió a los miembros de las dos organizaciones implicadas en el proyecto. Los resultados de esta encuesta ayudaron a aportar más datos cualitativos y cuantitativos, a identificar casos relevantes y a suministrar materiales para los talleres. Los resultados se presentan en este informe.

El presente informe esboza el contexto actual y los retos de sostenibilidad a los que se enfrenta el sector extractivo. Explora seis cuestiones sociales fundamentales (atractivo, inclusión, innovación, formación y competencias, transición ecológica y diálogo social) ilustradas con ejemplos de buenas prácticas.

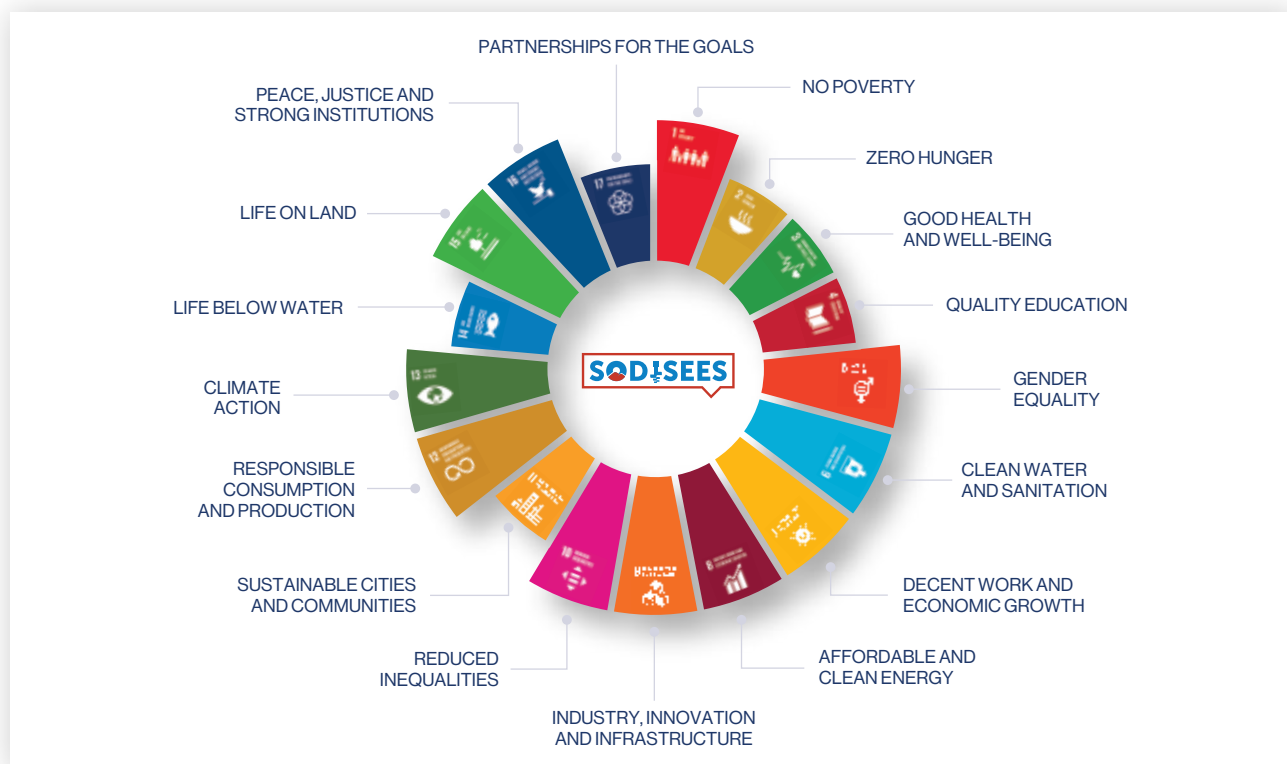
# CONTEXTO Y RETOS

## EFINIENDO LA SOSTENIBILIDAD PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS: UN SECTOR EN LA ENCRUCIJADA

La ONU<sup>1</sup> afirma que:

*“La extracción de minerales de la tierra presenta oportunidades, retos y riesgos para el desarrollo sostenible. Los minerales son esenciales para el bienestar humano y fundamentales para prácticamente todos los sectores de la economía. Sin embargo, la minería también presenta retos y riesgos críticos para la sostenibilidad. [...] Los problemas y riesgos medioambientales y sociales que plantea la minería generan cada vez más conflictos entre las empresas mineras y las comunidades locales.*

*[...] Las actividades mineras también pueden contribuir al desarrollo sostenible, sobre todo en su dimensión económica. Puede aportar ingresos fiscales a un país, impulsar el crecimiento económico, crear puestos de trabajo y contribuir a la construcción de infraestructuras. Así pues, la minería tiene implicaciones tanto positivas como negativas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con repercusiones especialmente fuertes en 11 de los 17 ODS». [traducción libre]*



<sup>1</sup> «Managing mining for sustainable development. A sourcebook», PNUD, abril de 2018.

Mientras que ciertos minerales son esenciales para la transición hacia la economía verde<sup>2</sup>, una creciente concienciación sobre los impactos medioambientales y llamamientos colectivos para mejorar la sostenibilidad están conduciendo a una época de transformación en la industria minera en la que las empresas están realizando el cambio hacia una explotación más ecológica. De hecho, y debido al impacto que las actividades mineras pueden tener en el entorno natural.

Además, y junto con las cuestiones medioambientales señaladas por la AIE:

*“Si se gestiona mal, el desarrollo de los minerales puede acarrear un sinfín de consecuencias negativas, como... impactos sociales derivados de la corrupción y el abuso de los recursos gubernamentales, muertes y lesiones de trabajadores y ciudadanos, abusos de los derechos humanos, incluido el trabajo infantil, e impactos desiguales sobre las mujeres y las niñas...”* [traducción libre]

Por lo tanto, las empresas tienen un incentivo para abordar los daños tanto medioambientales como sociales con el fin de reducir el riesgo y mantener una licencia social para operar, ya que se está redefiniendo el «contrato social» de los operadores mineros. Hoy en día, observamos lo siguiente:

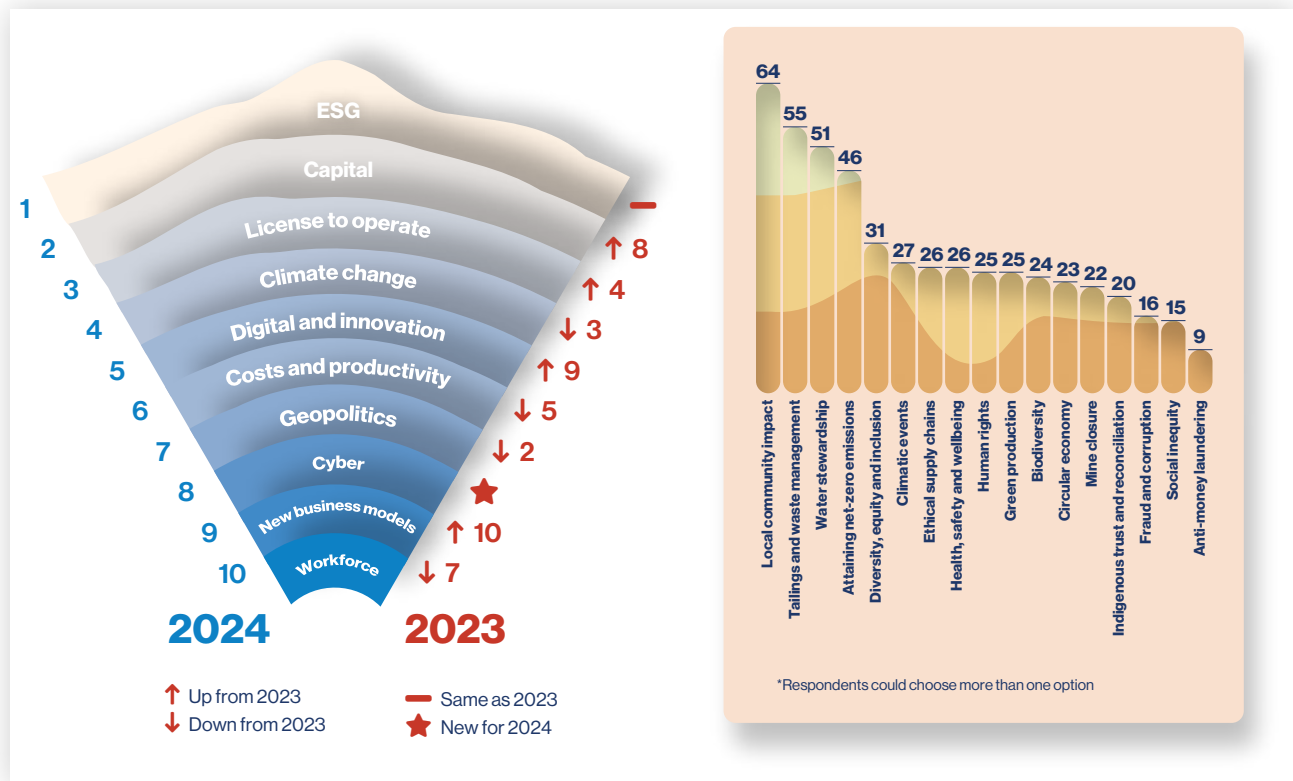
- existen expectativas cada vez más elevadas con respecto a la consideración y mitigación de los riesgos para los derechos humanos;
- la implicación y el impacto en la comunidad ocupan un lugar cada vez más central en las preocupaciones de los inversores a nivel mundial; There is increasing mobilisation by civil society and activist groups.
- existe una creciente movilización por parte de la sociedad civil y los grupos activistas;
- las expectativas de los gobiernos también están evolucionando, alejándose del nacionalismo de las materias primas centrado en la obtención de pagos, hacia formas más complejas de reparto de beneficios y de adición de valor local.

Así pues, estamos asistiendo a un cambio del enfoque de «No hacer daño» (p. ej. mitigar los impactos medioambientales y sociales) a una búsqueda activa de impactos sociales positivos lo que explica por qué las partes interesadas son cada vez más cuidadosas con las cuestiones de ASG. Este cambio se ve confirmado por varios estudios<sup>3</sup> que señalan que la correcta implementación de un enfoque de ASG es hoy en día el mayor riesgo para las empresas mineras, ya que la falta de respuesta a estas demandas sociales podría no solo socavar su reputación, sino también generar dificultades a la hora de conseguir capital o incluso responsabilidades legales. Sin embargo, el enfoque de ASG también brinda grandes oportunidades para diferenciarse y realizar mejoras que crearán valor a largo plazo para todas las partes interesadas.

<sup>2</sup> «El crecimiento del suministro de minerales no solo desempeña un papel esencial a la hora de permitir transiciones energéticas limpias, sino que también es muy prometedor para sacar de la pobreza a parte de las personas más pobres del mundo». [traducción libre] Fuente: *The Role of Critical World Energy Outlook Special Report Minerals in Clean Energy Transitions*, AIE, marzo de 2022.

<sup>3</sup> «Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2024». EY.

**Un fuerte compromiso de ASG se convierte así en esencial para obtener permisos de explotación y también puede convertirse en una ventaja competitiva.**



Ante esta situación, hoy en día se puede identificar una amplia gama de retos de sostenibilidad para las operaciones mineras:

- reducción de la huella de carbono** del sector minero, ya que abarca una gran variedad de actividades, desde la extracción hasta el transporte y el procesamiento, que generan emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero;
- preservación del agua**, ya que el agua se utiliza ampliamente para el procesamiento de minerales, la supresión del polvo y en los procesos de extracción. Por lo tanto, las prácticas sostenibles en materia de agua no solo son vitales para preservar los ecosistemas locales, sino que también son necesarias para la viabilidad a largo plazo de la industria;
- la rehabilitación del yacimiento** es un aspecto crítico de la minería responsable, ya que garantiza la restauración de los ecosistemas afectados durante las actividades mineras. Esto implica abordar la erosión del suelo, replantar la vegetación autóctona y recuperar las tierras afectadas. El impacto de la minería en el medio ambiente va más allá de la extracción, por lo que la rehabilitación eficaz de los yacimientos es un reto fundamental para la sostenibilidad;
- el compromiso efectivo con la comunidad** es fundamental para las empresas mineras que pretenden equilibrar adecuadamente los beneficios económicos de la explotación minimizando al mismo tiempo los impactos negativos en las comunidades locales. La licencia social para operar depende del fomento de relaciones positivas, la atención a las preocupaciones, la participación activa de las comunidades locales en los procesos

de toma de decisiones y el establecimiento de la confianza mediante una comunicación transparente y la cooperación con las partes interesadas locales;

- **preservación de la biodiversidad** ya que las actividades mineras a menudo interactúan con diversos ecosistemas, lo que suscita preocupación por su impacto en la biodiversidad. Así pues, es importante que las empresas evalúen estos impactos y exploren medidas que permitan a la minería coexistir armoniosamente con los hábitats naturales;
- **la cadena de suministro de la minería** (extracción, procesamiento, transporte y entrega) desempeña un papel fundamental a la hora de determinar el impacto medioambiental global de la industria. Las numerosas fases implicadas tienen diversos impactos medioambientales, por lo que es necesario abordar los problemas de sostenibilidad en toda la cadena de suministro para minimizar los efectos adversos en los ecosistemas y las comunidades.

Ante estos retos, el camino hacia la sostenibilidad parece complejo, pero no por ello menos necesario para que la industria minera asegure su pertinencia y resiliencia ante una sociedad mundial en evolución y garantice la aceptación social de sus actividades.

La aceptabilidad social es la capacidad de una operación minera para conseguir y mantener la aceptación informal de sus actividades por parte de las comunidades locales y la sociedad en su conjunto. Por consiguiente, todos los actores de la minería están revisando sus estrategias operativas y de RSE para:

- centrarse en la sostenibilidad y los resultados de ASG;
- apoyar el desarrollo de una gama más diversificada de minerales, con especial atención a los metales y minerales relevantes para la transición ecológica y digital;
- seguir promoviendo la descarbonización y digitalización del sector, fomentando fuentes de energía más limpias y una mayor innovación;
- crear cadenas de suministro más resilientes y mejorar la eficiencia de los recursos;
- desarrollar competencias para garantizar una mano de obra diversa y cualificada.

La cuestión de la sostenibilidad es especialmente importante en Europa, ya que las materias primas son imprescindibles para la economía de la UE y para múltiples tecnologías necesarias en sectores estratégicos como el de las energías renovables, el digital, el aeroespacial y el de defensa. El Reglamento de Materias Primas Fundamentales (CRMA)

destaca la cuestión de la sostenibilidad<sup>4</sup> y, por tanto, obliga a las empresas a reforzar sus políticas en esta materia.

Las partes interesadas europeas incluidas en el ámbito de este proyecto destacan la importancia de aumentar la sostenibilidad de las industrias extractivas europeas al identificar sus principales retos<sup>5</sup>:

*«Establecer condiciones que garanticen una minería sostenible, eficiente y socialmente justa», «Mejorar la imagen social de estas industrias y mejorar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las diversas exposiciones que afectan a los trabajadores y al entorno social», «Sensibilizar a la propia empresa para demostrar a las regiones mineras que es una empresa que se preocupa por la salud de sus trabajadores y por el medio ambiente», «Aumentar la responsabilidad social de la industria para garantizar la soberanía europea y evitar la deslocalización», «Ofrecer un desarrollo sostenible y ser respetuoso con el medio ambiente sin dejar de ser un negocio rentable».*

No obstante, y a nivel europeo, la cuestión de la sostenibilidad debe abordarse junto con otras preocupaciones consideradas muy relevantes por los interlocutores sociales, a saber, la *«Necesidad de garantizar una transición justa para los trabajadores de las industrias extractivas»*<sup>6</sup>

## RETOS QUE DEBE AFRONTAR EL SECTOR EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

Desde una perspectiva social, las industrias extractivas se enfrentan a muchos retos:

- la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la protección social como principales vías para aumentar el atractivo del sector;
- la necesidad de diversificar la mano de obra en términos de edad, género y competencias;
- la necesidad de fomentar las competencias digitales y ecológicas;
- la necesidad de pasar de las «competencias tradicionales» a las nuevas competencias para hacer frente a los retos relacionados con el cierre de las minas de carbón y la creciente automatización.

<sup>4</sup> Considerando 17, Reglamento (UE) 2024/1252 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024, por el que se establece un marco para garantizar un suministro seguro y sostenible de materias primas críticas y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 y (UE) 2019/1020: «Con el fin de garantizar la sostenibilidad del aumento de la producción de materias primas fundamentales, los nuevos proyectos sobre materias primas fundamentales deben planificarse y ejecutarse sosteniblemente de manera que abarquen todos los aspectos de la sostenibilidad, como los que se destacan en la publicación de la Comisión de 11 de septiembre de 2021 titulada «Principios de la UE para unas materias primas sostenibles». Entre ellos se incluye la garantía de la protección del medio ambiente, la prevención y la minimización de los efectos socialmente adversos mediante el recurso a prácticas socialmente sostenibles, el respeto de los derechos humanos, como los derechos de las mujeres, y la transparencia en las prácticas empresariales. Los proyectos también deben garantizar el compromiso de buena fe, así como consultas exhaustivas y equitativas de interlocutores pertinentes como son las comunidades locales y los pueblos indígenas. Debe prestarse especial atención al respeto de los derechos humanos cuando un proyecto implique un posible reasentamiento. Para proporcionar a los promotores de proyectos una forma clara y eficiente de cumplir este criterio, debe considerarse suficiente el cumplimiento del Derecho pertinente de la Unión o nacional, las normas, directrices y principios internacionales, según proceda, o la participación en un régimen de certificación reconocido con arreglo al presente Reglamento».

<sup>5</sup> Respuestas dadas al cuestionario enviado a los miembros de industriAll y Euromines.

<sup>6</sup> Ibid

Al mismo tiempo, el sector se enfrenta a nuevas exigencias impulsadas por la doble transición y la evolución de los principios sociales y societales que lo habían orientado anteriormente. Por ello, el sector debe emprender una transición que:

- garantice la viabilidad a largo plazo de las operaciones empresariales;
- responda a los retos que plantea la doble transición europea<sup>7</sup>;
- apoye la implementación de la transición ecológica garantizando a la vez una transición justa<sup>8</sup>;
- garantice la sostenibilidad de los empleos y las condiciones de trabajo.

## 1. REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social puede adoptar diferentes formas en función de los actores implicados en el proceso y el nivel en el que tenga lugar. Así, y desde la perspectiva de las partes implicadas, el diálogo social puede ser tripartito o bipartito:

- **tripartito** siempre que implique a las autoridades públicas;
- **bipartito** cuando solo implique a los interlocutores sociales. El diálogo bipartito puede tener lugar a diferentes niveles:
  - ➔ a nivel europeo, principalmente en los comités sectoriales de diálogo social, como el de las industrias extractivas;
  - ➔ a nivel nacional;
  - ➔ a nivel intersectorial;
  - ➔ a nivel de empresa.

No obstante, cabe señalar que el diálogo social informal (es decir, el diálogo que no resulta en un convenio colectivo formal y que surge al margen de los procesos y órganos legalmente establecidos) también desempeña un papel importante. El diálogo social informal fomenta la búsqueda de soluciones en respuesta a eventos específicos, permite la consulta entre las partes, la negociación sobre el terreno y la acción colectiva. En resumen, el diálogo social y sus participantes pueden optar por priorizar el fondo sobre la forma. Esta dimensión se ilustra a través de varios ejemplos.

<sup>7</sup> La doble transición se refiere a la combinación de la transición ecológica y la transición digital. Mientras que la transición digital aprovecha las tecnologías para la sostenibilidad, la eficiencia y la capacitación, la transición ecológica se centra en la lucha contra el cambio climático y la degradación medioambiental. La interacción entre estas dos transiciones es crucial para coevolucionar y crear sinergias que permitan alcanzar los objetivos de una sociedad sostenible y una economía resiliente y competitiva.

<sup>8</sup> Transición justa tal y como se define a nivel internacional, es decir, una transición que «garantice el futuro y los medios de subsistencia de los trabajadores y sus comunidades en la transición hacia una economía baja en carbono. Se basa en el diálogo social entre los trabajadores y sus sindicatos, los empleadores y los gobiernos, y en la consulta con las comunidades y la sociedad civil».

De manera similar, cabe destacar las iniciativas lideradas por las empresas y desarrolladas en colaboración con los trabajadores y sus representantes para mejorar las condiciones laborales, incluso cuando estas iniciativas no se enmarcan específicamente en los procesos formales de diálogo social. Por ejemplo, desde 2023, Euromines organiza los Premios Euromines de Seguridad<sup>9</sup> para reconocer el papel fundamental de la salud y la seguridad en la industria minera europea.

Con respecto al diálogo social «formal» en el sector de las industrias extractivas y, según los resultados<sup>10</sup> de la encuesta realizada en el marco de este proyecto, el diálogo social tiene lugar a todos los niveles, con órganos de diálogo social presentes en cada nivel de representación.

Independientemente de la forma que adopte, el diálogo social es un componente fundamental para garantizar una transición justa:

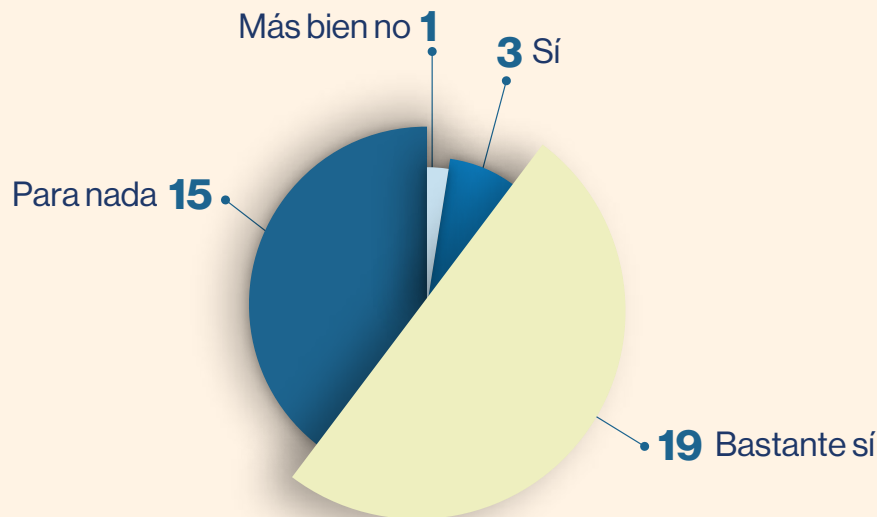
-  el diálogo social europeo podría desempeñar un papel fundamental a la hora de identificar el nivel adecuado de análisis necesario para abordar los numerosos retos a los que se enfrenta el sector, fomentando a la vez una mayor participación de las partes interesadas;
-  el diálogo social podría contribuir a garantizar la soberanía energética de Europa, proponiendo a la vez principios de sostenibilidad social y medioambiental;
-  el diálogo social es el garante de una transición justa tal y como se define a nivel internacional, es decir, una transición que «garantice el futuro y los medios de subsistencia de los trabajadores y sus comunidades en la transición hacia una economía baja en carbono. Se basa en el diálogo social entre los trabajadores y sus sindicatos, los empleadores y los gobiernos, y en la consulta con las comunidades y la sociedad civil».

En el marco del proyecto actual, los resultados del cuestionario enviado a los interlocutores sociales ponen de manifiesto sentimientos encontrados en cuanto a la calidad del diálogo social (véase el gráfico siguiente).

<sup>9</sup> En 2023, tres empresas fueron galardonadas por su implicación en la salud y la seguridad en el trabajo: Boliden por su proyecto «Mejora del entorno de trabajo organizativo y social», destinado a mejorar la salud y la seguridad en el entorno de trabajo psicosocial mediante diversas herramientas y formas de trabajar, como consultas diarias y debates mensuales, creando un equipo dedicado a promover actividades proactivas relacionadas con estas cuestiones. Eldorado Gold Corporation por su proyecto «Compromiso de los empleados» diseñado para animar a los supervisores a interactuar con los trabajadores de cuello azul en materia de seguridad, utilizando diversas oportunidades para mejorar la cultura de la seguridad y la comunicación entre los trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul. LKAB por su proyecto «Cintas transportadoras seguras de puerto a puerto» destinado a identificar los riesgos y estandarizar las soluciones de seguridad para las cintas transportadoras, que resultó en la formación de más de 1.200 personas, la identificación de 6.000 riesgos y la solución de la mayoría de ellos.

<sup>10</sup> Véanse los datos en el anexo.

## ¿Funciona el diálogo social de manera eficiente?



Además, los talleres organizados durante este proyecto destacaron las dificultades existentes en algunos países para implementar un verdadero diálogo social, así como la importancia de un marco normativo estable y de una voluntad política de dar voz a los interlocutores sociales.

A pesar de estas dificultades, todos los encuestados coinciden en una conclusión importante: el diálogo social es un factor que contribuye en gran medida a hacer frente a los retos de las industrias extractivas. En efecto, según los encuestados, el diálogo social puede contribuir a:

- mejorar la promoción de la educación y la movilidad;
- establecer mecanismos para incrementar la competitividad;
- establecer mecanismos para garantizar una transición socialmente aceptable para abandonar el carbón;
- garantizar una transición fluida entre puestos de trabajo;
- acompañar el cambio garantizando el carácter ético de las decisiones políticas e industriales, velando por el respeto de los derechos de todos y denunciando abusos si es necesario;
- formar, reconvertir, implementar la formación profesional y gestionar la transición ecológica, garantizando así una transición justa;
- ayudar a fijar objetivos realistas para seguir el ritmo de los cambios energéticos y sociales.

Como señala la OIT<sup>11</sup> deben darse algunos requisitos previos para garantizar la plena apropiación de los procesos de diálogo social por todas las partes implicadas y su sostenibilidad en el tiempo, especialmente:

- respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Se trata de derechos fundamentales y condiciones propicias para alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente y la justicia social;
- un estado favorable y un marco jurídico y normativo propicio, también en materia de prevención y resolución de conflictos. Ello requiere la asignación de recursos estatales suficientes para mejorar la capacidad de los interlocutores sociales y los sistemas de administración del trabajo. También es necesaria la integración del diálogo social en todas las esferas de política, actuando el estado como organizador del diálogo social tripartito y como empleador en el sector público;
- fomentar la participación representativa para que todas las partes implicadas aborden las necesidades y aspiraciones de las diferentes categorías de trabajadores y empleadores en todos los segmentos de los mercados laborales, la economía y la sociedad;
- un compromiso institucional con el pluralismo.

## SOCIAL DIALOGUE

**Strong and independent workers' and employers' organisations, with the technical capacity and access to relevant information to enable them to participate in social dialogue.**

**A clear political will to engage in social dialogue on the part of all parties.**

**Respect for the fundamental rights of freedom of association and collective bargaining (as cited in ILO Conventions No. 87 and No. 98).**

**Appropriate institutional support**

**Mutual recognition between each representative of the social partners.**

Esta comprensión amplia y a múltiples niveles del diálogo social (como factor fundamental de las transiciones justas que requieren apoyo institucional, voluntad política y reconocimiento mutuo) conduce naturalmente a una reflexión más profunda sobre cómo se traducen estos principios en la práctica. Un estudio reciente realizado en Francia por la Inspección General de Asuntos Sociales (IGAS)<sup>12</sup> examina la comparación entre distintos modelos de gestión en Europa. A través de un análisis de las prácticas de gestión en varios países europeos, el estudio muestra que el diálogo social y sus actores son el vector de difusión de las buenas

<sup>11</sup> Informe sobre el Diálogo Social 2024. El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social. OIT, 2024

<sup>12</sup> <https://igas.gouv.fr/pratiques-manageriales-dans-les-entreprises-et-politiques-sociales-en-france-les-enseignements-dune-comparaison-internationale-allemagne-irlande-italie-suede-et-de-la-recherche-0>

prácticas, pero que al final hay buenos y malos ejemplos dentro de cada ideario: el estudio muestra que los modelos dependen de la historia de cada país y de la estructuración de las relaciones trabajador-empleador-estado.

En definitiva, «el fondo sobre la forma»: es sobre todo la voluntad de los actores de organizar realmente y hacer triunfar un diálogo de fondo (teniendo en cuenta recomendaciones y alternativas en un proceso predefinido) lo que marca la diferencia.

## **1.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD**

### **CREACIÓN DE ÓRGANOS TRANSNACIONALES DE DIÁLOGO SOCIAL**

Las formas de diálogo social, tanto formal como materialmente (la ley, su espíritu y sus prácticas) son el resultado de la historia social de cada región y país. Antes de la creación de Europa y, más en general, antes de que la globalización consagrara la importancia de la dimensión transnacional en el diálogo social, era el nivel nacional el que determinaba principalmente la organización y la finalidad del diálogo social.

Hoy en día, la creciente internacionalización de la economía hace necesario desarrollar instrumentos de diálogo social que superen el ámbito local/nacional. Las actividades extractivas son industrias muy internacionalizadas y se encuentran en el corazón de la cadena de valor mundial, por lo cual constituyen un buen ejemplo de esta necesidad de desarrollar nuevas formas de diálogo social.

Esta nueva necesidad puede abordarse de distintas maneras:

-  a nivel de empresa y en Europa, los comités de empresa europeos (CEE) son la punta de lanza del diálogo social transnacional y la revisión de la directiva correspondiente<sup>13</sup> debe celebrarse; en ocasiones, las empresas extractivas europeas han optado por extender los órganos de diálogo social europeos a sus sedes mundiales: Eramet es un buen ejemplo de ello;
-  a nivel sectorial europeo a través del diálogo social sectorial europeo. El diálogo social sectorial se formalizó en 1998 con el objetivo de consultar a los interlocutores sobre los desarrollos a nivel de la UE con implicaciones para la mano de obra y para desarrollar y promover el diálogo entre los interlocutores sociales a nivel sectorial de la UE. El Comité de Diálogo Social Sectorial para las Industrias Extractivas es uno de los 44 comités existentes.

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/HIS/?uri=COM%3A2024%3A14%3AFIN>

# FORO MUNDIAL DE ERAMET: DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL

Ubicación: **Francia / Mundial**  
Partes interesadas:  
**empleadores y sindicatos**



**El Foro Mundial de Eramet** amplía el concepto de los **comités de empresa europeos (CEE)** a escala mundial, respondiendo a la creciente internacionalización de la economía y a la necesidad de un diálogo social que trascienda las fronteras nacionales.

## Eramet

Eramet es el primer grupo minero a nivel mundial en crear un órgano de diálogo social transnacional (2023)

Representantes de los trabajadores de **Francia (incluida Nueva Caledonia), Gabón, Noruega, Senegal y Argentina**

## ERAMET: DE CEE A FORO MUNDIAL

En julio de 2023, el grupo minero francés Eramet se convirtió en el primer grupo minero del mundo en crear un órgano de diálogo social transnacional: el Foro Mundial Eramet.

El Foro Mundial de Eramet reúne a los representantes de los trabajadores de los principales países donde opera el Grupo: Francia, incluida Nueva Caledonia, Gabón, Noruega, Senegal y Argentina.

El objetivo de este organismo es tratar exclusivamente cuestiones transnacionales para:

- *«desarrollar y mantener un diálogo social abierto que respete las culturas locales. Los representantes debatirán la estrategia de Eramet, [...] los compromisos de RSC y los proyectos de desarrollo entre ellos y con la directiva del Grupo. El organismo permitirá a los representantes de los trabajadores expresar sus opiniones sobre cuestiones clave para el futuro de Eramet»;*
- *«negociar acuerdos aplicables a todos los empleados sobre cuestiones como la protección social, la calidad de vida en el trabajo, la paternidad y la diversidad e inclusión».*

# COMITÉ EUROPEO DE DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Ubicación: **Unión Europea**

Partes interesadas: **representantes de los trabajadores (industriAll Europe y sus miembros) y diversas asociaciones de empleadores (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APEP)**

**Constituido en 1998**  
**Uno de los 44 comités existentes a nivel sectorial europeo.**



Se presentaron, por consenso, **24 opiniones conjuntas a la Comisión Europea**, manifestando el interés común de trabajadores y empleadores en materia de clima, formación, salud y transición justa

El diálogo social sectorial impulsa el progreso en Europa a través de una plataforma única de la UE en la que los sindicatos y los empleadores suman sus fuerzas para:

- Reforzar la salud y la seguridad en el trabajo
- Suplir las deficiencias en materia de competencias para las transiciones ecológica y digital
- Dar seguimiento e influir en las principales estrategias de la UE relacionadas con el Pacto Verde y el futuro de las industrias de materias

## COMITÉ EUROPEO DE DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL (CEDSS) PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

El comité se centra en las siguientes áreas:

- reestructurar los diferentes subsectores y reciclar profesionalmente a la mano de obra;
- compartir prácticas útiles e implementar programas de formación sobre salud y seguridad y prevención de riesgos (como la evaluación y prevención de riesgos con un enfoque específico en el impacto de los agentes químicos, el amianto y los riesgos psicosociales);
- proporcionar formación en planificación, educación y aprendizaje permanente, y abordar los retos en materia de competencias relacionados con la doble transición;
- supervisar la implementación de la Estrategia de la Unión de la Energía, la Directiva sobre captura y almacenamiento de carbono, la Iniciativa de las Materias Primas, la Asociación Europea para la Innovación y el paquete sobre la Economía Circular;
- implementar el diálogo social en los nuevos Estados miembros;
- fomentar la aceptación social de las minas y canteras, incluso a través de la minería responsable;
- supervisar el seguimiento y los actos de aplicación específicos del Pacto Verde Europeo (Objetivo 55, Plan Industrial del Pacto Verde, Reglamento sobre la Industria de Cero Emisiones Netas, Régimen de Comercio de Derechos de Emisión).

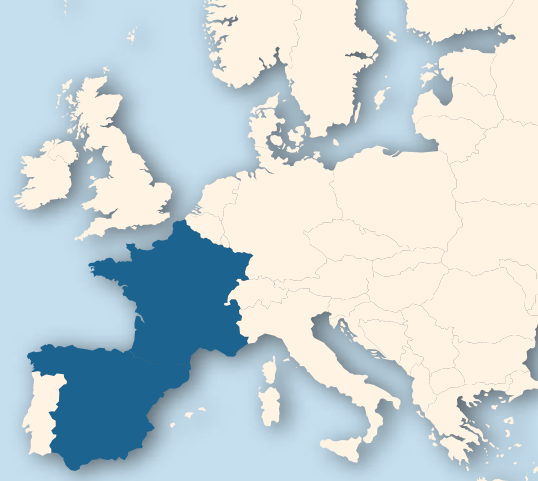
Desde la creación del CEDSS, se han acordado 24 opiniones conjuntas dirigidas en su mayoría a la Comisión Europea. Algunos de los temas comunes son el cambio climático, la formación y la salud, con un fuerte enfoque en las preocupaciones sobre la transición justa.

### LOS INTERLOCUTORES SOCIALES COMO PARTES INTERESADAS

La gobernanza abarca todas las instituciones, órganos, normas y procedimientos que permiten una toma de decisiones eficaz y eficiente en estructuras complejas en las que es esencial la coordinación de numerosos instrumentos, niveles y actores. En este sentido, la gobernanza es inseparable del principio democrático, porque implica el reconocimiento y la incorporación de estas condiciones complejas, multipolares y coordinadas en sistemas políticos basados en el reconocimiento y la garantía del pluralismo ideológico de la sociedad y de los conflictos de intereses que la afectan.

La participación de las organizaciones de la sociedad civil es una de las dimensiones de la gobernanza, mientras la apertura a la participación de los agentes sociales en las estructuras de gobernanza democrática y en los procesos de toma de decisiones a través del diálogo y la consulta está vinculada al concepto más avanzado de democracia participativa.

# EL PROCEDIMIENTO DEL «DEBATE PÚBLICO» Y SU INSTITUCIÓN ASOCIADA, EL CNDP



**Francia:** el debate público es un mecanismo democrático participativo y deliberativo, regulado por el Código de Medio Ambiente francés. Garantiza que los ciudadanos y las partes interesadas desempeñen un papel activo en la toma de decisiones sobre los principales proyectos industriales.

Ubicación: **Francia y España**

Partes interesadas: **CNDP, diversos sindicatos, ONG y administración local en Francia / los interlocutores sociales y la sociedad civil en España**



## España:

en Puertollano, las labores de restauración de los olivares aumentaron el número de árboles de

**7,000**

**27,000**

lo que generó medios de vida para casi

**anteriores:**

**40**

**100 familias**



Un ejemplo concreto de la forma en que el debate público conduce a beneficios sociales y medioambientales tangibles.

En Francia y en España, el debate público, en el que participan los sindicatos y la sociedad civil, garantiza la transparencia y la inclusividad. Al dar a las partes interesadas pleno acceso a la información y una influencia real, los proyectos industriales abordan las preocupaciones sociales, medioambientales y económicas de forma más responsable.

## EL PROCEDIMIENTO DEL «DEBATE PÚBLICO» Y SU INSTITUCIÓN ASOCIADA, LA CNDP

El debate público es un procedimiento previsto en el Código de Medio Ambiente francés que permite a todos participar en el proceso de elaboración de una política pública o de un proyecto con importantes implicaciones socioeconómicas o medioambientales. Es un mecanismo democrático participativo y deliberativo anterior al proceso de toma de decisiones.

Está concebido para permitir el debate no solo sobre las características y el impacto de una política o un proyecto público, sino también sobre su pertinencia o conveniencia, es decir, si debe o no introducirse o llevarse a cabo y en qué condiciones.

La participación en el debate público es un derecho garantizado a todos, y cada uno debe tener acceso a una información completa y pertinente (principio de transparencia) para permitir una participación efectiva.

Un debate público no es ni un referéndum ni una encuesta de opinión. Es una oportunidad para que todos los participantes expresen sus puntos de vista y éstos sean tenidos en cuenta. Todos los argumentos tienen la misma importancia y deben tenerse en cuenta de la misma manera, independientemente de la condición de las personas que los expongan (principio de equivalencia).

En este contexto, y en relación con el proyecto de mina de litio en la región de Allier, el sindicato francés CFDT creó un grupo de trabajo en la primera mitad de 2024 (a iniciativa de la federación de Minas y Metalurgia, con la federación de Química-Energía, la federación de Construcción y Madera, el sindicato regional de Auvernia-Ródano-Alpes, los sindicatos AURA de Metalurgia y Química-Energía y la *Union Territoriale des Retraités de l'Allier*, con el apoyo de Syndex) para debatir y emitir un dictamen sobre el proyecto.

El grupo de trabajo ha emitido un documento, que se presentará al debate público, que afirma la necesidad de encontrar el equilibrio entre los intereses generales y locales.

*«La transformación ecológica y la descarbonización de la economía son imperativas si queremos contener el cambio climático. Francia y Europa tienen la responsabilidad de no seguir exportando los costes medioambientales y sociales de su transición ecológica y energética. Al tiempo que los reducimos al máximo, debemos reconocer que la transición conlleva externalidades negativas. Para la CFDT, producir litio en Francia será más respetuoso social y medioambientalmente: porque las normas y los reglamentos son infinitamente más elevados y restrictivos que en cualquier otra parte del mundo, porque las tecnologías de extracción son más avanzadas y la energía está más descarbonizada, y porque la sociedad civil y los medios de comunicación pueden presionar si las cosas van mal.*

*Para la CFDT, es importante que este proyecto se lleve a cabo junto con las partes*

*implicadas locales y las organizaciones sindicales, y no contra ellos. Aunque hay que tener en cuenta los intereses de los residentes locales, por otro lado, la población debe ser consciente de que la transición ecológica y energética requiere recursos. Para construir la aceptabilidad social y la operatividad del proyecto, la creación de un foro permanente de diálogo territorial, que incluya a representantes de los sindicatos (incluidos los de los subcontratistas), de las autoridades locales, de las asociaciones de vecinos y de las ONG nos permitirá consolidar las relaciones y la confianza, continuando el debate durante la fase de construcción, a lo largo del periodo de explotación y más allá». [traducción libre]*

Cabe señalar que en el momento de finalizar nuestro informe, un proyecto de ley del gobierno propone dispensar total o parcialmente a los proyectos industriales de la fase de debate público, una medida que nos parece, en el mejor de los casos, perjudicial, si no peligrosa.

Para los interlocutores sociales españoles el papel de la comunicación con todas las partes interesadas es fundamental; efectivamente, consideran que desde el momento en que se sabe que se va a llevar a cabo un proyecto, la empresa debe contactar con todas las fuerzas sociales de la zona, informándoles con la mayor transparencia posible de todo lo que se va a hacer.

En otras palabras, es importante llevar a cabo un proceso de comunicación activo y transparente desde el principio. Esto permite debatir y dialogar con los interlocutores sociales para averiguar cuáles son sus necesidades y cómo puede ayudar el proyecto a la situación socioeconómica y medioambiental de la zona. Es este tipo de trabajo el que da confianza a la sociedad civil y mejora la imagen de la industria a nivel social. En este proceso también hay un componente económico, en el que los municipios implicados en el proyecto reciben importantes sumas de dinero para compensar los posibles efectos que la actividad extractiva podría causar.

Como ejemplo, en Puertollano había alrededor de 40 familias que vivían de los 7.000 olivos de la zona a explotar, y durante el proceso de trabajo se restauró la zona de modo que, al final, quedaron 27.000 olivos en la zona, proporcionando un medio de vida a cerca de 100 familias.

# PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA ESTRATEGIA PARA UNA MINERÍA SOSTENIBLE EN ANDALUCÍA 2030

Ubicación: **España (Andalucía)**

Partes interesadas: **Junta de Andalucía, organizaciones de empleadores y sindicatos**



La Estrategia para **una Minería Sostenible en Andalucía 2030** se aprobó el **1 de junio de 2021**



Los interlocutores sociales están directamente representados en el grupo de trabajo

La EMSA 2030 es un **modelo de gobernanza que sitúa a las personas en el centro de la política minera**. Garantiza la sostenibilidad medioambiental, económica y social al incluir activamente a los empleadores y a los sindicatos en la elaboración, aplicación y seguimiento de la estrategia regional. La participación directa de los interlocutores sociales garantiza que la estrategia sea **socialmente inclusiva, medioambientalmente responsable y territorialmente integrada**.

## **PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA UNA MINERÍA SOSTENIBLE EN ANDALUCÍA EN 2030**

El 1 de junio de 2021, la Junta de Andalucía aprobó la Estrategia para una Minería Sostenible en Andalucía 2030 (EMSA 2030)<sup>14</sup> proyectada como «*un instrumento de fomento económico, que busca la sostenibilidad del sector minero andaluz en sus vertientes ambiental, económica y social, poniendo a las personas en el centro de la política minera, buscando el mayor valor añadido en el territorio*».

*«[La estrategia debe consolidar] un ecosistema de empresas auxiliares de la minería fortalecido, una minería innovadora, eficiente, circular y ambientalmente sostenible, de mayor eficiencia energética, electrificada y con menor huella de carbono, que disponga de los medidos de seguridad más avanzados, más integrada en el territorio y valorada positivamente por la población por su contribución al desarrollo de la región».*

La gobernanza de la implementación incluye la participación de los interlocutores sociales al establecer que «*los agentes de la minería andaluza tendrán un papel protagonista en la aplicación de la EMSA 2030, porque serán quienes ejecuten la mayor parte de las actuaciones*».

En efecto, el grupo de trabajo encargado de la implementación, la supervisión y el seguimiento de la estrategia incluye entre sus miembros a dos representantes de las organizaciones de empleadores más representativas y a dos representantes de los sindicatos más representativos.

### **UTILIZAR LA NORMA IRMA COMO PALANCA PARA MEJORAR EL DIÁLOGO SOCIAL**

Las industrias mineras y extractivas se han enfrentado a crecientes críticas. Las principales preocupaciones incluyen:

- el impacto social: problemas de salud y muertes entre los trabajadores y en las comunidades locales debido a accidentes mineros;
- el impacto medioambiental: emisiones de CO<sub>2</sub>, contaminación del agua y pérdida de biodiversidad;
- el impacto financiero.

Estas críticas se han extendido y acrecentado desde la década de 1970, sobre todo a medida que el concepto de desarrollo sostenible ganaba importancia. Afectaron a la imagen de una industria que, entre 1970 y 2000, también tuvo que hacer frente a un periodo de precios históricamente bajos de las materias primas y a un descenso de la rentabilidad minera. Así pues, el concepto de minería responsable pareció mejorar las prácticas mineras así como la imagen de la industria.

<sup>14</sup> [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/08/Estrategia\\_Minera\\_EMSA\\_2030\\_Aprobada.CG.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/08/Estrategia_Minera_EMSA_2030_Aprobada.CG.pdf)

Desde 1998 han ido surgiendo iniciativas para que las minas sean más responsables, reuniendo a múltiples partes interesadas:

- en 1998, nueve de las mayores empresas mineras mundiales acordaron tomar en cuenta los intereses de las partes interesadas de la industria minera junto con los de los accionistas, estableciendo normas voluntarias;
- en la década de 2000, los miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) se comprometieron en un «Marco del ICMM para el Desarrollo Sostenible» y se celebró la 1ª Conferencia Internacional sobre Indicadores de Desarrollo Sostenible para la Industria Minera (SDIMI);
- la «Declaración de Milos» fue adoptada en 2003 en la 14ª Junta Anual de la Sociedad de Profesores de Minas, destacando el deseo de contribuir al desarrollo sostenible de la industria minera mediante el uso de competencias científicas, técnicas, educativas y de investigación;
- Tiffany & Co, Earthworks y WWF reunieron a inversores, vendedores, aseguradoras y expertos en la materia y publicaron en 2005 el «Marco para la minería responsable». Se aprobaron 10 principios derivados de convenios internacionales y destinados a respetar los derechos humanos;
- en 2012, Robert Goodland, antiguo asesor principal sobre cuestiones medioambientales del Banco Mundial, definió los ocho principios de la «minería responsable» y las buenas prácticas correspondientes;
- en 2014, IRMA (*Initiative for Responsible Mining Assurance – Iniciativa para la Garantía de una Minería Responsable*) publicó un borrador de normas para una minería responsable. Definía las mejores prácticas en relación con los aspectos sociales y medioambientales de la minería y se centraba en la importancia de las condiciones laborales y el respeto de los derechos y aspiraciones de las comunidades afectadas, además de las cuestiones medioambientales.

El foco de atención ha pasado de reconocer la importancia de los intereses de las partes interesadas en 1998, a crear una norma multipartita que subraye la necesidad de un «apoyo más amplio de la comunidad», destacando tanto los retos como el enfoque de la minería responsable. El diálogo social con los actores afectados se ha hecho necesario para obtener la ahora imprescindible licencia social para operar. Esta atención por los derechos e intereses de las comunidades locales se inscribe en un contexto global de responsabilidad social de las empresas. Los beneficios para las empresas son dobles porque esta licencia social para operar les proporciona un mejor acceso a la financiación, una reducción de las primas de seguros y una mayor rentabilidad al reducir el riesgo de conflictos<sup>15</sup>.

- Sin embargo, aún no existe una definición universalmente aceptada de minería responsable. Esta falta de una definición común refleja las diferencias en las normas y los enfoques:

<sup>15</sup> Chevrel S., Charles N., Christmann P., Lamouille B., Blanchard F., Guillaenau J.-C., Kister P. (2017) – Le concept de « mine responsable ». Parangonnage des initiatives mondiales. Collection « La mine en France ». Tome 9, 101 p., 6 fig., 3 tabl., 14 ann.

- normas de RSE mundialmente reconocidas, como la ISO 26000, que no son específicas de la industria minera;
- iniciativas como IRMA ofrecen normas específicas para la minería, aunque pocos actores las implementan plenamente;
- compromisos voluntarios de las industrias mineras sin verificación independiente, que dan lugar a acusaciones de ser meros ejercicios de relaciones públicas.

# INICIATIVA PARA LA GARANTÍA DE UNA MINERÍA RESPONSABLE (NORMA IRMA)

Ubicación: **mundial**

Partes interesadas: **empresas mineras, ONG, sindicatos y comunidades afectadas.**



**Creada en 2006**

**publicó una versión preliminar** de sus normas para una minería responsable



**2014**

Desarrollada mediante un proceso **de consulta pública** con más de **2.000 comentarios de más de 100 personas/organizaciones.**



**Octubre 2023**

**94 yacimientos, y 10 de ellos** con el estatus de evaluación independiente finalizada.

LOS 4 PRINCIPIOS DE IRMA:

- 1. INTEGRIDAD EMPRESARIAL**
- 2. PLANIFICACIÓN PARA DEJAR LEGADOS POSITIVOS**
- 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- 4. RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

IRMA es una norma reconocida a nivel mundial para una minería responsable, que define las mejores prácticas en materia de responsabilidad social y medioambiental. Incluye la perspectiva de los trabajadores y hace hincapié en las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos de la comunidad.

## INICIATIVA PARA LA GARANTÍA DE UNA MINERÍA RESPONSABLE (NORMA IRMA)

La norma IRMA, creada en 2006, fue desarrollada a través de un proceso de consulta pública (que recibió más de 2.000 comentarios de más de 100 personas/organizaciones) por una coalición de organizaciones no gubernamentales (ONG), empresas que necesitan abastecerse de minerales y metales para los productos que fabrican y venden, organizaciones sindicales, comunidades afectadas y empresas mineras.

A finales de octubre de 2023, 94 yacimientos participaban en el proceso IRMA, incluidas 74 empresas mineras en seis continentes diferentes y en relación con más de 50 minerales.

En 2024, muchos yacimientos de ArcelorMittal se encontraban en la fase de autoevaluación (primer paso). Los únicos yacimientos en Europa que están siendo sometidos a una evaluación IRMA son Emily de Imerys (Beauvoir-Francia) y los dos yacimientos de Le Nickel-SLN de Eramet (Nueva Caledonia-Francia), pero solo se encuentran en la fase de autoevaluación.

En la actualidad solo hay 10 yacimientos con el estatus de evaluación independiente finalizada (Sudáfrica, Brasil, Chile, Zimbabue).

# PROYECTO EMILI: PROYECTO DE EXTRACCIÓN DE LITIO IMERYYS

Ubicación: **Francia (Beauvoir)**  
Partes interesadas: **promotor del proyecto (Imerys), CNDP (Commission Nationale du Débat Public), organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, autoridades locales y regionales y auditores de IRMA**

El proyecto EMILI aspira a ser **el primer proyecto minero europeo en alcanzar la norma IRMA**, con una **vida operativa prevista de 25 años**

**Primer proyecto minero de la Francia metropolitana**, con el objetivo de reducir la dependencia de fuentes externas de materias primas.



El **proyecto EMILI** establece una referencia para el **diálogo social** al adoptar la rigurosa **norma IRMA** desde un principio. Este enfoque, que abarca todas las fases (estudio, consulta, explotación y post-minería), garantiza **un elevado nivel de transparencia y la participación continua de las partes interesadas** a lo largo de todo el ciclo de vida de la mina.

## PROYECTO EMILI: PROYECTO DE EXTRACCIÓN DE LITIO IMERYS

El proyecto EMILI se llevaría a cabo de conformidad con la norma internacional IRMA de minería responsable. Se trata de uno de los marcos más estrictos en cuanto a criterios de rendimiento social y medioambiental. La singularidad de esta norma reside en su aplicación desde el diseño inicial del proyecto, abarcando las fases de estudio, consulta, explotación y post-minería. Incluye, entre otras cosas, un nivel muy elevado de transparencia e intercambios regulares con las partes interesadas a lo largo de toda la vida de la mina. Imerys integraría estos datos en su plan de rendimiento societal para EMILI, elaborado conjuntamente con las partes interesadas tras la fase de debate público.

IRMA concede su certificación a los proyectos mineros tras la confirmación por parte de auditores independientes de la correcta implementación de sus prácticas, en particular en materia de medio ambiente y consulta.

El proceso de diálogo territorial se estructura a lo largo de las diferentes etapas de la vida de la mina:

- antes de la explotación, la Comisión Nacional del Debate Público (CNDP) organiza un debate público para garantizar la transparencia y permitir la participación de los ciudadanos;
- durante la fase de explotación, Imerys mantiene un diálogo local permanente para minimizar los impactos medioambientales y sociales. Esto incluye abordar las posibles molestias y proponer medidas correctoras en tiempo real, respaldadas por una supervisión continua y el estricto cumplimiento de las normas reglamentarias;
- después del cierre, la rehabilitación del yacimiento tras la explotación minera se guiará por tres principios objetivos: garantizar la estabilidad del terreno a largo plazo, prevenir la erosión y promover la restauración ecológica de la vegetación en armonía con los ecosistemas circundantes y las costumbres locales. El uso del terreno tras la explotación minera se definirá en consulta con las partes interesadas, de acuerdo con los principios participativos de IRMA y los requisitos del nuevo Código Minero francés.

El proyecto EMILI está diseñado para una vida operativa prevista de 25 años. Sin embargo, esto no excluye un debate público continuo sobre la conveniencia general de tales proyectos. Recientes investigaciones periodísticas han planteado interrogantes sobre si las externalidades fundamentales y a menudo inevitables de las industrias extractivas se ajustan realmente a las prioridades sociales y medioambientales actuales.

En este contexto, la deslocalización de las actividades extractivas, a pesar de su relativa ventaja medioambiental en Francia en comparación con otras regiones, solo puede aceptarse socialmente si se enmarca en una política coherente y creíble de sobriedad ecológica. Mientras los fabricantes de automóviles sigan favoreciendo los vehículos de tipo SUV y deslocalizando parte de su producción a países de bajo coste, la legitimidad de la reapertura o el desarrollo de nuevas explotaciones mineras deberá apoyarse en justificaciones más sólidas de interés público, en estrategias de consumo responsable y en un diálogo permanente a todos los niveles.

## 2. CÓMO LAS CONDICIONES LABORALES Y LOS EMPLEOS DE CALIDAD INCREMENTAN EL ATRACTIVO DEL SECTOR

Desde un punto de vista global, el trabajo atractivo y significativo es cada vez más importante mientras los problemas globales, como las cuestiones climáticas, reciben cada vez más atención, especialmente de las generaciones más jóvenes. No se trata de realizar un lavado de cara ecológico o social, sino de resaltar los valores relacionados con las profesiones y el sentido del trabajo, y garantizar el reconocimiento de los logros profesionales y sociales.

Garantizar buenas condiciones de trabajo y empleos de calidad es un medio importante para reforzar el atractivo del sector. Esta cuestión está en el centro de las recientes políticas europeas<sup>16</sup> y de las preocupaciones de los interlocutores sociales<sup>17</sup>.

Las buenas condiciones de trabajo y los empleos de calidad pueden garantizarse de varias maneras:

- incrementar la protección social de los trabajadores;
- crear las condiciones para un buen entorno laboral en términos de salud y seguridad en el trabajo;
- garantizar un buen equilibrio entre vida laboral y familiar;
- garantizar salarios y remuneraciones justos.

El diálogo social ha dado lugar a mejores prácticas en cada uno de los ámbitos arriba mencionados, como veremos a continuación.

Además, una comunicación regular destinada tanto al público como a los colectivos meta (jóvenes y mujeres en particular) podría contribuir a hacer más visible y atractivo el sector centrándose en:

- el papel del sector en la doble transición;
- el potencial de creación de empleo en respuesta a la escasez de competencias (técnicas o de otro tipo);
- puentes intersectoriales e intrasectoriales para los empleos en declive o bajo presión, para atraer perfiles de sectores afines en declive;
- destacar la dimensión técnica y tecnológica de los empleos del sector.

<sup>16</sup> El 17 de noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea proclamaron formalmente el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Uno de los principios fundamentales del pilar es lograr unas condiciones de trabajo justas. Esto abarca el empleo seguro y adaptable, los salarios, las condiciones laborales y la protección en caso de despido, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como un entorno de trabajo sano, seguro y adaptado, y la protección de datos.

<sup>17</sup> Las recomendaciones conjuntas del Comité de Diálogo Social Sectorial para las Industrias Extractivas establecen: «Empleos de calidad implica un trabajo que proporcione salarios justos, garantice la seguridad laboral a través de contratos de trabajo estándar y el acceso a la protección social. También debe haber acceso a oportunidades de aprendizaje permanente de calidad, buenas condiciones de trabajo en centros de trabajo seguros y saludables, un tiempo de trabajo razonable y un buen equilibrio entre la vida laboral y familiar». [traducción libre]

## 2.1. MEJORES PRÁCTICAS RESULTANTES DEL DIÁLOGO SOCIAL ORIENTADO A MEJORAR EL ATRACTIVO Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO

### CONVENIOS SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL

Debe perseguirse un enfoque renovado de la protección social que se ajuste a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: garantizar los mismos derechos de protección social por el mismo trabajo a las personas en todas las formas de empleo; mejorar las condiciones de trabajo y la adecuación de la protección social para todos, en una lógica de convergencia ascendente; garantizar la solidaridad y la equidad en la protección social diseñando sistemas colectivos a los que las personas contribuyan de forma equitativa y proporcional a su capacidad y de los que se beneficien en función de sus necesidades, con disposiciones mínimas adecuadas y redes de seguridad para casos de emergencia.

En este contexto, y tal y como afirma la OIT:

*«Los sindicatos también tienen funciones y responsabilidades trascendentales. Su defensa puede inclinar la balanza a favor de los esfuerzos actuales para ampliar la protección social. Trabajando por la protección social universal como elemento clave del nuevo contrato social, pueden liderar la reconstrucción de sociedades que den prioridad al bienestar de todos sus miembros, sin dejar de defender los derechos de afiliación que tanto ha costado conseguir.» [traducción libre].*

# ERAMET GLOBAL CARE

Ubicación: **Francia**

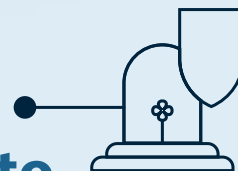
Partes interesadas:  
**interlocutores sociales**

Objetivo principal: **alinear el diálogo social y los resultados concretos en materia de protección social.**

Se aplica a los trabajadores de Eramet en los **13 países** en los que el Grupo tiene filiales

Base de garantías comunes en tres áreas principales:

- **cobertura por fallecimiento**



- **la salud y la prevención**



- **la maternidad y las condiciones de acogida de las mujeres**



En junio de 2024, Eramet y su Foro Mundial, integrado por representantes de los trabajadores y los empleadores, establecieron Eramet Global Care, un programa mundial de protección social que cubre la salud, el fallecimiento, la prevención, la maternidad y las condiciones de acogida de las mujeres, lo que demuestra su compromiso con la mejora del nivel de vida de todos los trabajadores.

## ERAMET GLOBAL CARE

En junio de 2024, el Foro Mundial de Eramet y Eramet firmaron un primer acuerdo para establecer una base común mundial de protección social: Eramet Global Care.

Este acuerdo, firmado por la dirección de Eramet y los representantes de los trabajadores miembros del Foro Mundial de Eramet, define una base de garantías comunes para la cobertura por fallecimiento, la salud y la prevención, la maternidad y las condiciones de acogida de las mujeres.

Se trata del primer acuerdo firmado por los interlocutores sociales de todo el mundo. El Foro Mundial sirve a la vez de foro de información y consulta, y de órgano de negociación.

Estas garantías:

- se aplican a todos los trabajadores de Eramet en los 13 países en los que el Grupo tiene filiales en propiedad directa o indirecta en más de un 50%;
- serán supervisadas por un comité específico, con el objetivo de implementarlas plenamente en todas las filiales para el 31 de diciembre de 2026 a más tardar.

Los interlocutores sociales también acordaron una agenda de negociación para los próximos años. Se han identificado dos retos principales: el tema de los recursos, sobre todo teniendo en cuenta el descenso de los resultados del grupo en 2024, y la dificultad de negociar acuerdos operativos en todo el mundo.

Otros retos son: un comité de seguimiento para supervisar la implementación del acuerdo en cada país; las fuertes diferencias culturales entre países con numerosos acuerdos y diferentes tradiciones de negociación (p. ej. la negociación de 10 acuerdos al año en Francia, pero solo un acuerdo marco en Gabón y dos en Senegal); la voluntad de negociar planes de pensiones complementarias, pero complicada por las diferentes estructuras legales de los distintos países; y las propuestas de la dirección para negociar sobre la calidad de vida en el trabajo, como proporcionar una cafetería y una sala de descanso para cada yacimiento.

Nuestras entrevistas con los representantes revelaron que el objetivo de las negociaciones no era solo elevar los niveles de protección social de los trabajadores en los países con marcos menos avanzados (principalmente los países africanos en los que opera Eramet), sino también mejorar el nivel de vida general de todos los trabajadores. Las negociaciones deben permitir a los trabajadores, incluso en los países con la legislación, los convenios o las prácticas más sólidos, beneficiarse de la mejora de las normas.

## CONVENIOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y la seguridad en el trabajo representan un problema importante para las industrias extractivas en términos de atractivo, competitividad, sostenibilidad y licencia social para operar.

Con respecto a esta cuestión se ha identificado un círculo virtuoso: el diálogo social mejora las condiciones de trabajo y la seguridad, lo que a su vez aumenta la rentabilidad. El diálogo social permite equilibrar lo que inicialmente parece una ecuación desigual.

Un diálogo social significativo y un compromiso común constituyen los cimientos de una cultura preventiva de la salud y seguridad. A través del diálogo social, todas las partes interesadas participan activamente en todas las fases de los procesos de toma de decisiones en materia de SST (desde el desarrollo y la revisión de la política de SST y los marcos normativos para abordar los retos persistentes y nuevos en materia de SST, hasta la promoción de mecanismos de cumplimiento a nivel del centro de trabajo).

Así pues, el diálogo social no solo mejora la calidad de las políticas y estrategias de SST, sino que también desempeña un papel vital en el fomento de la apropiación y el compromiso, allanando así el camino para su rápida y más eficaz implementación.

En el ámbito del presente proyecto, los resultados del cuestionario<sup>18</sup> enviado a los interlocutores sociales apuntan a que la negociación colectiva aborda la salud y la seguridad pero se centra principalmente en cuestiones relativas al entorno físico, mientras que otras cuestiones como los riesgos psicosociales no están tan ampliamente cubiertas.

---

<sup>18</sup> Véanse los datos en el anexo.

# ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL DE LA NEPSI SOBRE LA SÍLICE CRISTALINA

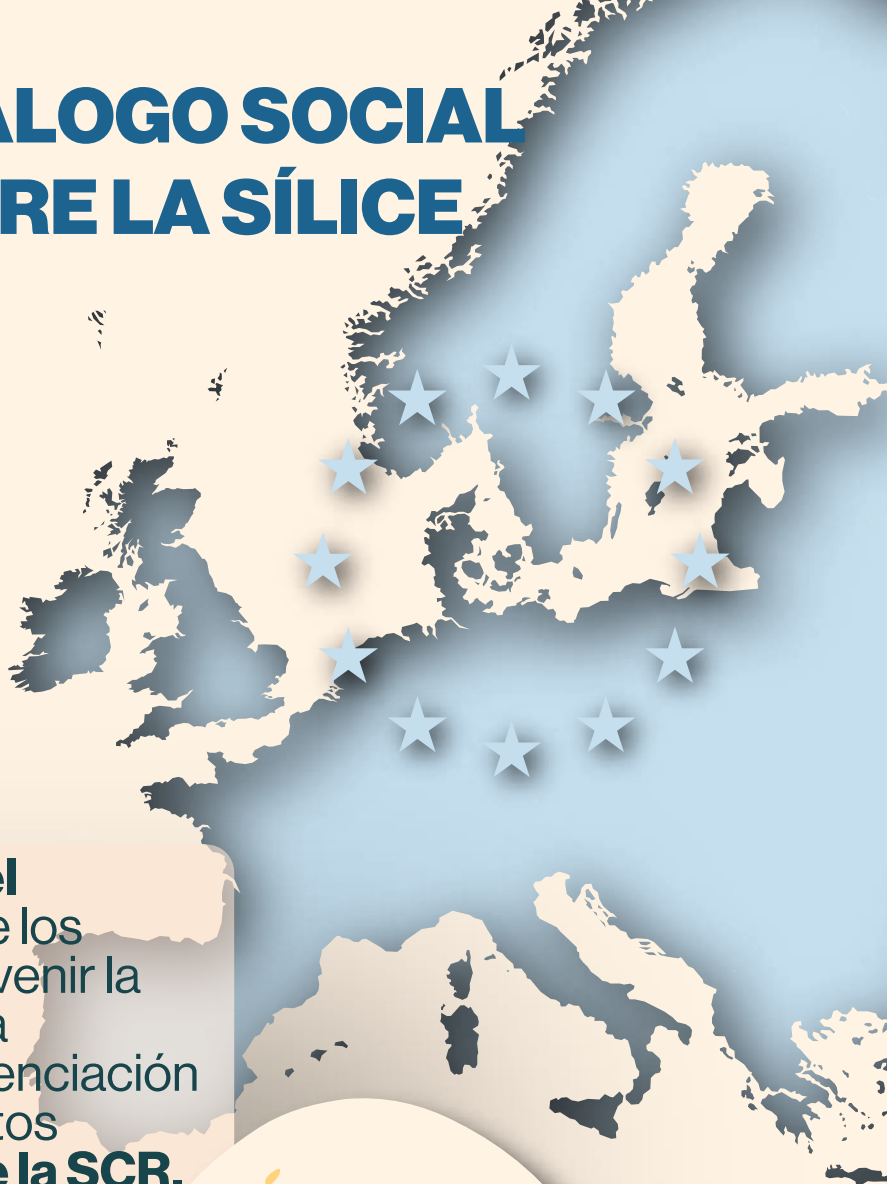
Ubicación: **Europa**

Partes interesadas: **interlocutores sociales europeos e instituciones europeas**

Objetivo principal: **proteger la salud de los trabajadores y minimizar la exposición a la sílice cristalina respirable.**

**Puntos más importantes del acuerdo:** proteger la salud de los trabajadores, minimizar y prevenir la exposición a la sílice cristalina respirable, aumentar la concienciación y el conocimiento de los efectos potenciales sobre **la salud de la SCR.**

Este acuerdo multisectorial europeo se centra en el diálogo social y reúne a trabajadores y empresarios con el fin de proteger a los trabajadores de la sílice cristalina respirable. A través del intercambio de buenas prácticas, una guía de buenas prácticas, así como indicadores clave de rendimiento (KPI) para supervisar los avances en la aplicación del acuerdo, muestra cómo el diálogo estructurado puede establecer y alcanzar altos estándares de salud y seguridad en toda Europa.



## **ACUERDO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES PARA LA ADECUADA MANIPULACIÓN Y EL BUEN USO DE LA SÍLICE CRISTALINA Y DE LOS PRODUCTOS QUE LA CONTIENEN**

En 2006, la Red Europea de la Sílice (NEPSI) aprobó un acuerdo europeo de diálogo social multisectorial sobre «la protección de la salud de los trabajadores para la adecuada manipulación y el buen uso de la sílice cristalina y de los productos que la contienen».

El acuerdo de diálogo social de la NEPSI pretende:

- proteger la salud de los trabajadores;
- minimizar y prevenir la exposición a la sílice cristalina respirable (SCR) en el lugar de trabajo aplicando buenas prácticas;
- aumentar la concienciación y el conocimiento de los efectos potenciales sobre la salud de la SCR y de las buenas prácticas.

El acuerdo de diálogo social de la NEPSI incluye una guía de buenas prácticas, se basa en ejemplos de numerosas empresas y supervisa la aplicación del acuerdo y las buenas prácticas en los lugares de trabajo mediante la consolidación de diferentes indicadores clave de rendimiento (KPI).

# EL MODELO SUECO

Ubicación: **Suecia**

Partes interesadas: **interlocutores sociales sectoriales**

Objetivo principal: **demostrar que un sistema basado en un convenio colectivo regular (sin normativa legal) también puede ofrecer resultados sólidos.**

**Suecia ocupa el tercer lugar en Europa** en cuanto al bienestar de los empleados (estudio ECS de Eurofound, 2019).

- **El 85% de las organizaciones realizan evaluaciones de riesgos laborales**, frente al 75% de media en la UE-27 (encuesta EU-OSHA ESENER de 2019).

**1931**  
**disturbios de Adalen**

**1997**  
**convenio sobre la industria manufacturera**

**2015**  
**la AFS 2015:4 introduce disposiciones sobre el entorno organizativo y social en el trabajo, y tiene un alcance normativo legal.** Los convenios colectivos se negocian **periódicamente.**

El modelo sueco muestra cómo los convenios colectivos voluntarios y un diálogo social sólido, basados en la confianza y la cooperación, conducen a buenas condiciones de trabajo, a una elevada participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos e influyen en las nuevas normas jurídicas.



## EL MODELO SUECO: NEGOCIACIÓN ANTES QUE LEYES PERO UN ELEVADO NIVEL DE IMPLICACIÓN ENTRE LAS PARTES INTERESADAS

El «modelo sueco» se basa en convenios voluntarios entre trabajadores y empleadores que regulan todos los aspectos relacionados con el salario, los derechos y las condiciones de trabajo en el centro de trabajo.

Históricamente, este modelo surgió de los compromisos sociales que siguieron a los disturbios de Adalen en 1931, un periodo marcado por un malestar social que desembocó en violencia.

Se trata de un sistema basado en un alto nivel de afiliación sindical y en una cultura de autorregulación y mínima intervención estatal, considerada como una vía para fomentar la competitividad.

Este compromiso se basa en un generoso sistema general de protección social y en sindicatos fuertes y asociaciones de empleadores organizados, una política activa de apoyo a la familia y una legislación laboral flexible en la que la ley desempeña un papel subsidiario de los convenios colectivos. La socióloga Gosta Esping Andersen ha identificado el modelo sueco como uno de los tres tipos ideales de estado del bienestar en Europa.

El modelo se rige por el convenio de la industria manufacturera de 1997 (*Industriavtalet*). Los convenios colectivos sobre salarios y condiciones laborales se negocian a nivel sectorial, con disposiciones para mejoras a nivel local.

No existe normativa legal (esto se ha mantenido estable a lo largo de los años) y los convenios colectivos sectoriales se negocian periódicamente (generalmente cada tres años). Las negociaciones se inician al menos tres meses antes de la expiración de los convenios en vigor, de acuerdo con las normas establecidas por el *Industriavtalet*. Para facilitar unas negociaciones fluidas, se puede recurrir a «líderes negociadores imparciales» (*Opartiska ordförandena, Opo*) en las primeras fases del proceso.

Algunos de los puntos fuertes de este modelo son:

- la calidad del diálogo social y la confianza en la dirección: los datos de análisis realizados por Eurofound y EU-OSHA sitúan a Suecia entre los primeros países europeos;
- confianza y cooperación: el estudio ECS de Eurofound (2019) sitúa a Suecia entre los líderes europeos en colaboración entre dirección y trabajadores;
- el bienestar en el centro de trabajo: los estudios citados anteriormente sitúan a Suecia en el tercer lugar de Europa en cuanto a bienestar de los trabajadores. También se encuentra en el primer cuarto de los países europeos por rendimiento organizativo percibido;
- evaluación de riesgos laborales: la encuesta EU-OSHA ESENER (2019) sitúa a Suecia entre los países europeos que realizan evaluaciones de riesgos laborales. Así, el 85% de las organizaciones, públicas y privadas, realizan evaluaciones regulares en Suecia, frente al 75% de media en la UE-27. Suecia es el país de Europa con mayor participación de los trabajadores en la determinación de las medidas a adoptar para gestionar los riesgos laborales.

-  Sin embargo, también se han identificado algunos retos:
-  el apoyo a la «doble transición» ecológica y demográfica ocupa una parte muy importante de la agenda de los interlocutores sociales;
-  el predominio de los convenios colectivos sobre los actos jurídicos no significa que la legislación sea inexistente o innecesaria. Los crecientes desafíos relacionados con los riesgos psicosociales así lo atestiguan. Su aumento en los últimos años ha llevado a la Autoridad Sueca del Entorno Laboral (*Arbetsmiljöverket*, Inspección de Trabajo) a adoptar la disposición 2015:4 sobre el entorno laboral organizativo y social (disposición AFS 2015:4), que tiene un alcance normativo legal.
-  Esta disposición implica que en las empresas deben tomarse en cuenta los factores organizativos y sociales de los riesgos laborales (posibilidad de expresar las dificultades y de pedir ayuda, clima interno, conocimiento de los riesgos, etc.). Integra muchas dimensiones como el entorno laboral, la carga de trabajo y el nivel de autonomía del que pueden disfrutar los trabajadores. El *Arbetsmiljöverket* ha publicado una guía práctica para la aplicación de la disposición AFS 2015:4116. La Autoridad Sueca del Entorno Laboral garantiza la supervisión de la implementación de estas obligaciones tanto en el sector privado como en el público.

# BÉLGICA: EL CEE IMPULSA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO



- Dos importantes grupos belgas en la industria de la cal (Lhoist y Carmeuse), cada uno con **más de 100 plantas y entre 5.300 y 6.650 trabajadores.**

- Lhoist: **curso de inglés y formación especializada de 5 días** para los representantes a lo largo de 2 años con el fin de mejorar el diálogo entre los representantes de los distintos países.

- El proyecto de cal verde de Lhoist incluye **cuatro reuniones de un comité selecto** centradas en la salud y la seguridad en el trabajo.

- Carmeuse: **visitas anuales a las plantas con ejercicios de evaluación comparativa de los equipos de protección individual (EPI).**

Ubicación: **Bélgica**

Partes interesadas: **dirección de la empresa y sindicatos**

Objetivo principal: **compartir las mejores prácticas del Comité de Empresa Europeo, centrándose en la salud y la seguridad en el trabajo.**

Los comités de empresa europeos son un ejemplo de diálogo social eficaz, en el que las cuestiones de salud y seguridad ocupan un lugar central en los debates. Las inversiones en cursos de idiomas y formación especializada (Lhoist) y prácticas como el enfoque en las reuniones en materia de SST y los ejercicios de evaluación comparativa de los EPI (Carmeuse) demuestran un compromiso de colaboración en materia de salud y seguridad y de intercambio de conocimientos entre países, que va más allá de los acuerdos formales.

## CEE DE CARMEUSE Y LHOIST

Lhoist y Carmeuse son dos grandes grupos belgas de la industria de la cal. Ambas son entidades muy internacionalizadas: cada una de ellas explota más de 100 plantas y da empleo a 6.650 y 5.300 trabajadores respectivamente.

Tanto los convenios como el funcionamiento de los CEE son valorados como excelentes por los representantes del personal que entrevistamos.

En lo que respecta a Lhoist, cabe señalar:

### **un curso de inglés de 5 días a lo largo de dos años:**

- ➔ primer año: curso de idiomas centrado en la comunicación profesional e informal destinado a aprender inglés para facilitar el diálogo informal entre los representantes;
- ➔ segundo año: formación especializada sobre temas locales, visitas a plantas para comprender el impacto de los proyectos, intercambios con equipos locales para reforzar la coordinación internacional. El objetivo principal es explorar temas específicos (p. ej. descarbonización, transición justa) con expertos y visitar un centro de producción.

### **el proyecto de cal verde con ArcelorMittal en Dunkerque** repercutirá en las plantas belgas:

- ➔ cuatro reuniones del comité restringido;
- ➔ el medio ambiente, la salud y la seguridad se consideran una cuestión clave, y los delegados están muy interesados en compartir las buenas prácticas en el seno del CEE.

Los aspectos más destacados de Carmeuse incluyen:

-  los representantes de diferentes países pueden sustituirse unos a otros, garantizando que todos los puestos se cubran en las reuniones;
-  visitas anuales a las plantas con ejercicios de evaluación comparativa con los miembros del CEE para evaluar los EPI en las plantas con el fin de evitar discrepancias en el uso de EPI o reducciones en su uso.

Aunque el contenido formal de ambos convenios es relativamente estándar, los representantes belgas subrayaron que, en la práctica, el nivel de diálogo social era muy satisfactorio y que las cuestiones de salud y seguridad ocupaban a menudo un lugar central en la agenda social.

Aspectos susceptibles de mejora: cada vez se recurre más a la videoconferencia para las reuniones y entrevistas, lo cual podría reducir la eficacia de los intercambios formales e informales en el seno del CEE. Esta tendencia ha sido criticada explícitamente por los representantes sindicales.

# COMISIÓN DE SEGURIDAD MINERA

Ubicación: **España**

Partes interesadas: **sindicatos, organizaciones de empleadores, autoridades mineras, expertos técnicos**

Objetivo principal: **establecer una comisión técnica permanente para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en el sector minero, con la participación directa de los sindicatos.**



Entre los miembros de la comisión se encuentran seis técnicos designados por los sindicatos.



Sus responsabilidades abarcan el estudio **de la seguridad en la explotación minera, la prevención de accidentes, la promoción de campañas de seguridad, el asesoramiento a las autoridades mineras, la elaboración de reglamentos y la aprobación de equipos mineros.**

Este mecanismo institucional destaca como una buena práctica al integrar en el proceso normativo a técnicos designados directamente por los sindicatos. Su participación garantiza que las perspectivas de los trabajadores contribuyan a la determinación de las normas de seguridad, lo que se traduce en políticas más eficaces y una implementación más rigurosa.



## COMISIÓN DE SEGURIDAD MINERA

En España, la salud y la seguridad en el trabajo en el sector minero están supervisadas por la «Comisión de Seguridad Minera», cuyas responsabilidades incluyen:

- *el estudio, informe y propuesta de las condiciones de explotación de las minas en lo relacionado con la seguridad, ..., y en particular cuando la aplicación de nuevos métodos de explotación o de un mayor índice de tecnificación puedan afectar a la seguridad;*
- *el estudio e informe de los medios necesarios para prevenir los accidentes en las minas, las explosiones de grisú y de otros gases y la inflamación del polvo de carbón;*
- *fomentar y propagar una campaña permanente de prevención de accidentes en las minas a través de las directrices que en tal sentido se deriven del análisis de las estadísticas periódicas de accidentes mineros;*
- *asesorar a las autoridades mineras, a requerimiento de éstas, en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad minera;*
- *elaborar las reglamentaciones y normativas adecuadas para la correcta explotación de las minas y las Instrucciones técnicas para mantenerlas permanentemente actualizadas;*
- *informar, con carácter preceptivo, partiendo de los resultados de las verificaciones y ensayos oficiales, la homologación de los equipos mineros en general y eléctricos para atmósferas deflagrantes, así como proponer las normas de obligado cumplimiento y los criterios a seguir en los ensayos mencionados cuando no existan tales normas;*
- *informar todos los asuntos relacionados con la seguridad en las minas y, en general, cualquier otro que guarde relación con lo misma».*

Los sindicatos desempeñan un papel importante en el funcionamiento de esta Comisión, ya que entre sus miembros hay seis técnicos designados por los sindicatos, lo que garantiza que se reflejen las perspectivas de los trabajadores a la hora de establecer el marco normativo de la salud y la seguridad en el trabajo en el sector minero.

## CONVENIOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una dimensión fundamental de la organización del trabajo por su impacto en la calidad del trabajo y en la vida de los trabajadores.

Hoy en día, encontrar un equilibrio justo y adecuado entre el trabajo, la vida familiar, el ocio y otros compromisos sociales es un reto importante para todos los trabajadores. Por lo tanto, mejorar las disposiciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental para ayudar a garantizar el bienestar y una mayor seguridad financiera de los trabajadores, especialmente de las mujeres, así como para contrarrestar de forma concreta la «penalización de los cuidados» por razones de género.

La UE ha reconocido la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar y ha promulgado legislación y desarrollado políticas en este ámbito (principalmente la Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar). En todos los sectores, la negociación colectiva incluye cada vez más:

-  modalidades de trabajo flexibles (horario y/o lugar de trabajo);
-  garantizar tiempo y pagos para animar a los hombres a tomar permisos relacionados con la familia: permiso de paternidad (asignaciones de tiempo y/o pagos), incentivos económicos relacionados con la familia, acuerdos para el cuidado de los hijos, permisos parentales y para cuidados de larga duración, permisos remunerados para cuidados de corta duración o incluso formación.

# CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

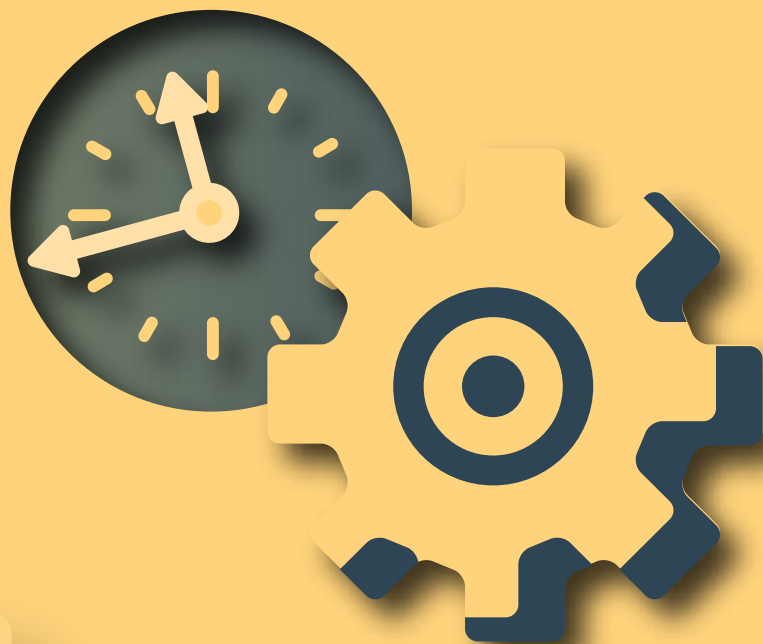
Ubicación: **Bélgica**

Partes interesadas: **organizaciones de empleadores y sindicatos**

Objetivo principal: **la mejora de las condiciones del tiempo de trabajo y la introducción de permisos retribuidos adicionales**



- **La duración media del tiempo de trabajo se fija en 36 horas semanales en todo el sector.**
- **En Lhoist y Carmeuse: 35 horas semanales oficialmente, 40 horas en la práctica, con 30 días de permiso compensatorios + 20 días de vacaciones anuales + dos días libres retribuidos adicionales.**
- **Mejora significativa del equilibrio entre la vida laboral y familiar**



Este convenio sectorial demuestra cómo el diálogo social puede ir más lejos que las normas legales para ofrecer beneficios tangibles a los trabajadores. Al negociar la reducción del tiempo de trabajo y permisos generosos, mejora el bienestar y establece una referencia para las prácticas de empleo responsables en el sector extractivo.

## CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

La duración media del tiempo de trabajo semanal en la subcomisión paritaria 102.09 (industria de las canteras de caliza en bruto, de los hornos de cal, de las canteras de dolomita y de los hornos de dolomita) se fija en 36 horas sobre una base anual, de conformidad con el artículo 4 del Real Decreto de 20 de septiembre de 2024 que hace vinculante el convenio colectivo de 27 de noviembre de 2023.

En Lhoist y Carmeuse, la semana laboral es de 35 horas, pero en realidad los trabajadores trabajan 40 horas semanales. Esto genera 30 días de permiso compensatorio al año, además de los 20 días de vacaciones anuales. También hay dos días libres retribuidos adicionales negociados con el empleador (el 27 de septiembre y el 4 de diciembre).

Esto permite un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

## CONVENIOS SOBRE SALARIOS Y REMUNERACIÓN

Los salarios y la remuneración son un indicador clave del valor para los trabajadores, ya que unas prácticas salariales transparentes y equitativas no solo fomentan un sentimiento de equidad y motivación entre los trabajadores, sino que también desempeñan un papel importante a la hora de atraer y retener a personal cualificado.

En este sentido, el diálogo social desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar unas condiciones laborales dignas y unos salarios justos. El diálogo social puede reforzar la coherencia política entre los actores gubernamentales equilibrando el crecimiento económico y el progreso social, defendiendo así el objetivo de un trabajo digno para todos.

Un buen ejemplo del vínculo entre los interlocutores sociales y los responsables políticos es la reciente Directiva de la UE sobre salarios mínimos adecuados, adoptada en 2022, que ya ha impulsado a varios gobiernos nacionales a reevaluar la adecuación de sus salarios mínimos, lo que ha resultado en aumentos salariales para millones de trabajadores con salarios bajos.

# FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN LA MINERÍA A TRAVÉS DE LA DIRECTIVA DE LA UE SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Ubicación: **Hungría**

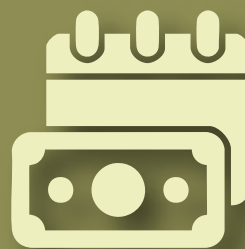
Partes interesadas: **organizaciones de empleadores y trabajadores y el gobierno**

Objetivo principal: **aumentar la negociación colectiva en el sector minero ajustándose a la Directiva de la UE sobre el salario mínimo.**



Creación de un comité mixto de 10 miembros (5 por cada interlocutor social) para entablar las negociaciones

La cobertura de la negociación colectiva en Hungría es inferior al 80%, lo que ha dado lugar a un plan de acción en virtud de la Directiva de la UE.



## • Se ha firmado un acuerdo tripartito:

- El salario mínimo aumentará un **9% en 2025, un 13% en 2026 y un 14% en 2027.**
- El salario mínimo garantizado **aumentará un 7% en 2025.**

Este ejemplo muestra cómo las iniciativas a nivel de la UE pueden ser un catalizador para las medidas a nivel nacional. A través del diálogo estructurado y el compromiso conjunto, Hungría está fortaleciendo las políticas salariales y promoviendo condiciones de trabajo justas en el sector minero.



## FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN LA MINERÍA A TRAVÉS DE LA DIRECTIVA DE LA UE SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

En Hungría, la transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados sigue el camino fijado por la directiva, es decir:

*«La promoción y facilitación de la negociación colectiva sobre salarios: todos los Estados miembros deben adoptar medidas a este fin, como promover la capacitación de los interlocutores sociales para participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Además, los Estados miembros en los que la cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80% necesitan un plan de acción para promover la negociación colectiva».*

La Asociación Húngara de Minería y el Sindicato de Trabajadores de la Minería, la Energía y la Industria han creado un comité mixto compuesto por cinco miembros de cada organización, para promover el desarrollo de convenios colectivos sectoriales sobre las prestaciones básicas tales como:

- identificación de los empleos específicos del sector minero;
- identificación de las necesidades de formación profesional para el sector;
- definición de los salarios específicos del sector;
- definición y evaluación de los empleos clave y determinación de los salarios de referencia;
- evaluación de la capacidad de carga salarial sectorial;
- definición de las obligaciones mínimas de la OHSa para las industrias extractivas.

Además, con la implementación de la Directiva europea sobre el salario mínimo, el foro consultivo permanente del sector privado y el gobierno (VKF) ha sido designado formalmente como órgano consultivo de fijación de salarios, reforzando su papel. Como consecuencia, a finales de noviembre de 2024, el gobierno, los empleadores y los sindicatos húngaros firmaron un convenio sobre el salario mínimo para 2025-2027. Este acuerdo establece aumentos significativos tanto para el salario mínimo como para el salario mínimo garantizado durante el periodo. El salario mínimo aumentará un 9% en 2025, con nuevos incrementos del 13% en 2026 y del 14% en 2027, lo que lo situará en 290.800 HUF en 2025. El salario mínimo garantizado también aumentará un 7% en 2025. Una cláusula de revisión permite realizar ajustes en caso de que cambien las condiciones económicas durante el periodo de vigencia del convenio.

### 3. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Introducir políticas de recursos humanos más abiertas, igualitarias y diversificadas, con especial atención a las mujeres: fijar un objetivo de participación femenina en los programas de formación, mejorar las políticas de recursos humanos de los clientes y sus niveles de rendimiento, y organizar actividades de sensibilización para promover el papel de la mujer en el sector, será fundamental para crear una fuente más diversa de futuros talentos.

En este sentido, uno de los últimos resúmenes de política de la EITI (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas) afirma que:

*«Más allá de defender los principios de igualdad y equidad, promover la diversidad de género es vital para lograr el desarrollo sostenible en las industrias extractivas. Se ha comprobado que garantizar las perspectivas, experiencias y habilidades de las mujeres en todos los niveles de la industria puede mejorar en gran medida el desempeño del sector.<sup>4</sup> La contratación de mujeres y la inversión en ellas puede llevar a generar perspectivas y enfoques únicos para la resolución de problemas que pueden conducir a soluciones más innovadoras, eficaces y sostenibles. Una fuerza laboral diversa contribuye a generar beneficios sociales y económicos más amplios que apoyan los esfuerzos de desarrollo sostenible»<sup>19</sup>.*

En el marco del proyecto actual, los resultados del cuestionario<sup>20</sup> enviado a los interlocutores sociales muestran que la cuestión de la diversidad, la inclusión y el género sigue siendo un reto, ya que todavía reciben una atención limitada en el diálogo social.

No obstante, las buenas prácticas están desarrollando principios de inclusión, formalizados o no en convenios colectivos. Por ejemplo, en Suecia, los sindicatos y los empleadores están de acuerdo en que la prevención de riesgos para las mujeres embarazadas es el resultado de las buenas prácticas derivadas del diálogo social. De este modo, la evaluación de riesgos ya no solo se refiere al acceso al centro de trabajo de las trabajadoras embarazadas, sino también a sus condiciones de trabajo y aptitudes.

<sup>19</sup> Resumen de política «En igualdad de condiciones. Cómo impulsar un sector extractivo inclusivo en la transición energética», EITI, octubre de 2023.

<sup>20</sup> Véanse los datos en el anexo.

# PLANES DE IGUALDAD

Ubicación: **España**

Partes interesadas: **interlocutores sociales, empresas y gobierno.**

Objetivo principal: **la obligación de las empresas a promover la igualdad de género a través de un marco normativo.**



## Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:

comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

**Fase 2. Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

**Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

**Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de los resultados.

**Fase 5. Evaluación del plan de igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

- Obligatorios para empresas con **50 o más trabajadores**, o cuando así lo establezca un convenio colectivo o la autoridad laboral.

El proceso consta de **cinco fases**, desde el inicio hasta la evaluación. **En todas las fases** participan los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos.

**Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** los trabajadores, los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos participan en la comisión negociadora y negociación durante todo el proceso.

**Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** durante el diseño del plan de igualdad, los sindicatos participan en la definición de los objetivos, las medidas específicas y los calendarios de implantación.

**Fase 4. Implementación y seguimiento del plan de igualdad:** en esta fase, los sindicatos colaboran con la empresa para garantizar que las medidas establecidas se lleven a cabo según lo previsto. También actúan como intermediarios para resolver cualquier conflicto o dificultad que pueda surgir.

**Fase 5. Evaluación del plan de igualdad:** los sindicatos participan en la evaluación periódica del plan de igualdad, analizando los resultados obtenidos y proponiendo mejoras para abordar nuevas necesidades o retos.

Los planes de igualdad españoles son una buena práctica en lo que se refiere a la elaboración de políticas inclusivas. Exigen la participación continua de los sindicatos en las cinco fases (diseño, implantación y evaluación) garantizando así que las medidas de igualdad de género se elaboren de forma conjunta, se apliquen de manera eficaz y sean constantemente mejoradas. Este enfoque va más allá del cumplimiento normativo para fomentar la inclusión real y la diversidad en los lugares de trabajo.

### **3.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA FOMENTAR LA IGUALDAD PROFESIONAL**

En España, las empresas están obligadas a elaborar e implementar un plan de igualdad:

-  si tienen 50 trabajadores o más;
-  si dicha obligación está establecida por el convenio colectivo aplicable;
-  si la autoridad laboral ha acordado en un procedimiento sancionador sustituir las sanciones accesorias por la elaboración e implementación de un plan de este tipo.

No obstante, cualquier empresa puede elaborar e implementar voluntariamente un plan de igualdad u otras medidas para promover la igualdad de género. El proceso de elaboración e implementación de los planes de igualdad se lleva a cabo en cinco fases y cuenta con una fuerte participación de los representantes de los trabajadores y/o de los sindicatos en cada fase del proceso.

## 4. INNOVACIÓN

La industria minera está experimentando una profunda transformación impulsada por los avances tecnológicos y un giro hacia la sostenibilidad. Esto marca un momento crucial en su evolución para garantizar la viabilidad a largo plazo y la responsabilidad medioambiental.

Hoy en día, y a medida que las preocupaciones medioambientales adquieren cada vez más importancia, la industria minera está adoptando tecnologías que minimizan su huella ecológica. Las innovaciones en el tratamiento del agua, la gestión de residuos y la reducción de emisiones están redefiniendo las normas de responsabilidad medioambiental.

Aunque el diálogo social formal en materia de innovación sigue siendo limitado, de los Premios de Seguridad y Salud Euromines 2024 surgieron algunas mejores prácticas:

- la solución piloto de cargador robotizado de **ABB** supone un paso adelante hacia una minería subterránea más segura. Al automatizar el peligroso y complejo proceso de carga de explosivos, este sistema robotizado, desarrollado en colaboración con Boliden, LKAB, Forcit y LKAB Kimit, garantiza el alejamiento de los trabajadores de las zonas de alto riesgo. La solución establece un nuevo estándar tanto en eficacia operativa como en seguridad;
- **Hellas Gold – Eldorado Gold** ha desarrollado una nueva formación en seguridad con sus plataformas inmersivas de realidad virtual y realidad aumentada. Estas tecnologías proporcionan a los mineros escenarios de formación realistas que les permiten practicar el manejo de maquinaria pesada y realizar tareas complejas en un entorno sin riesgos. Este enfoque vanguardista mejora la preparación de la mano de obra al tiempo que mantiene los estándares de seguridad;
- **Cobre Las Cruces – First Quantum Mineral** ha introducido un sistema de control del terreno de última generación que detecta los posibles peligros antes que nunca, proporcionando una mayor protección contra derrumbes y desprendimientos de rocas. Esta avanzada tecnología refuerza las medidas de seguridad para los trabajadores de la minería subterránea;
- **Sandfire MATSA** ha lanzado una aplicación de seguridad en tiempo real que permite a los mineros mantenerse en comunicación constante, incluso estando a gran profundidad bajo tierra. Este enfoque digitalizado mejora significativamente tanto la seguridad del equipo como la eficacia operativa en la mina.

Con respecto a este reto de la innovación, el papel de la IA (y las tecnologías digitales en general) es ambivalente: evidentemente, permite optimizar los recursos y minimizar ciertas externalidades negativas (p. ej. el gemelo digital de una mina, la optimización de los flujos), pero también contribuye a aumentar el consumo indirecto de energía (la IA consume mucha electricidad). Por consiguiente, la IA es una de las principales fuentes de rebote energético.

Por lo tanto, uno de los retos fundamentales será permitir que los empleadores y los representantes de los trabajadores definan dónde reside el verdadero valor añadido de la IA en el sector extractivo.

## 4.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Para el sector de la minería y las canteras como tal, las repercusiones de la IA podrían afectar principalmente a tres ámbitos.

- Mantenimiento predictivo: los algoritmos ayudan a analizar los datos de los equipos mineros para predecir cuándo necesitan mantenimiento. Esto garantiza el buen funcionamiento de las operaciones y reduce el riesgo de accidentes causados por fallos en los equipos, lo que aumenta la seguridad de las máquinas y de los mineros.
- Tecnologías vestibles: los dispositivos vestibles con IA integrada pueden supervisar la salud y la seguridad de los trabajadores (frecuencia cardíaca, niveles de fatiga y exposición a sustancias nocivas). En caso de que se produzca un problema de seguridad, estos dispositivos pueden alertar rápidamente a los mineros y supervisores.
- La visión computerizada puede utilizarse para:
  - ➔ supervisar el trabajo y ofrecer actualizaciones en tiempo real: esta información ayuda a mejorar la productividad y a hacer más seguras las explotaciones mineras. Por ejemplo, esta última aplicación puede utilizarse para identificar en un mapa las zonas seguras y peligrosas alrededor de las explotaciones mineras. *Vision AI* puede supervisar estos lugares en tiempo real con gran precisión, eliminando la necesidad de una supervisión manual. Si alguien entra en una zona propensa a accidentes, como trituradoras, perforadoras u otros equipos grandes que giran o vibran, se enviarán alertas a los supervisores. Este sistema puede evitar accidentes graves al tiempo que permite continuar las operaciones mineras;
  - ➔ supervisar los protocolos de seguridad mediante la detección de objetos: estos protocolos pueden incluir la identificación de los EPI (cascos, guantes, chalecos, gafas) y el cumplimiento de los procedimientos operativos adecuados. Un sistema de supervisión por IA puede señalar a los mineros que incumplan las medidas de seguridad y alertar a las autoridades competentes.
- Reconocimiento facial y detección de emociones: puede ir más allá de una simple función de detección para supervisar el estrés y la fatiga y convertirse en parte de una vigilancia generalizada del centro de trabajo, fuente de ansiedad y de riesgos psicosociales evidentes e innegables. La cuestión del respeto de las libertades fundamentales en el centro de trabajo también ocupará un lugar central.

Garantizar la correcta implementación de estas tecnologías (cuyas potenciales implicaciones distópicas no pueden ignorarse) requiere ir más allá de un enfoque meramente formal del diálogo social, hacia uno que sea significativo y de alta calidad, que abarque tanto la prevención como la vigilancia continua.

## 5. FORMACIÓN Y COMPETENCIAS

La automatización y digitalización de las operaciones mineras son algunos de los factores de transformación del panorama laboral de la industria. Aunque la automatización puede reducir la necesidad de mano de obra, abre oportunidades para puestos más cualificados y orientados a la tecnología. La demanda de profesionales con experiencia en robótica, análisis de datos y ciencias medioambientales está aumentando, lo que apunta a un cambio en el sector minero hacia una mano de obra más basada en el conocimiento. Esta evolución presenta tanto oportunidades como retos para los programas de estudios y formación que deben preparar a la próxima generación de profesionales de la minería.

En este contexto, aumentar el acceso a competencias y formaciones relevantes para el mercado es un reto importante: en colaboración con instituciones educativas locales deben desarrollarse oportunidades de formación acreditada y aprendizaje basado en el trabajo sobre temas como la economía circular, las competencias digitales y las competencias ecológicas. Esto también puede apoyar el reciclaje profesional y la recolocación de trabajadores con competencias perdidas (o sea, implementar la transición justa).

En el marco del proyecto actual, los resultados del cuestionario<sup>21</sup> enviado a los interlocutores sociales muestran que la cuestión de la transición profesional se aborda principalmente a través de las necesidades de desarrollo y/o reconversión profesional. Por el contrario, la cuestión de la transición entre empleos no se trata de forma regular aunque existen algunas buenas prácticas dignas de mencionar.

### 5.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL DESTINADAS A DESARROLLAR LA FORMACIÓN, EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, EL RECICLAJE Y LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Este apartado presenta dos tipos principales de buenas prácticas: los convenios que se ocupan de la transición justa y los que preparan a los nuevos profesionales del futuro.

#### CONVENIOS RELATIVOS A LA TRANSICIÓN JUSTA Y A LA TRANSICIÓN ENTRE EMPLEOS

Los objetivos de la transición justa como enfoque sistémico, multidimensional y multifactorial es maximizar los beneficios de la descarbonización, avanzar hacia la sostenibilidad medioambiental y minimizar los posibles impactos negativos sobre la actividad económica, los trabajadores, las comunidades y los territorios.

En este contexto, se hace un llamamiento para que el diálogo social desempeñe un papel central en la gestión y realización de transiciones justas hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental. La transición justa requiere una dirección política, así como actores y políticas que la hagan realidad y garanticen que sea inclusiva y rica en empleo. El diálogo social es un instrumento prioritario para aplicar estas políticas y debería ser uno de los pilares de la buena gestión de las transiciones hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental y social.

<sup>21</sup> Véanse los datos en el anexo.

# PLANES TERRITORIALES DE TRANSICIÓN JUSTA

Ubicación: **Polonia**

Partes interesadas: **sindicatos, gobierno y Comisión Europea**

Objetivo principal: **garantizar una transición justa y socialmente responsable en las regiones intensivas en carbón y energía.**



En **diciembre de 2022**, la Comisión Europea aprobó plenamente **cinco Planes Territoriales de Transición Justa**.



Desde **2020** se han firmado varios acuerdos sociales (por ejemplo, sobre la minería de la hulla, el sector eléctrico y la minería del lignito).

Convenio social para los trabajadores del sector energético y de la minería del lignito y soluciones en forma de protecciones sociales



**permiso para los trabajadores del sector energético** - hasta 4 años = 80% de la remuneración mensual del trabajador calculada como retribución por vacaciones.

**permiso para los trabajadores de la minería** - hasta 4 años = 80% de la remuneración mensual del trabajador calculada como retribución por vacaciones.

**indemnización única de despido** = 12 veces la remuneración mensual del trabajador calculada como retribución por vacaciones (se requiere un mínimo de 5 años de experiencia laboral)



La condición para recibir los subsidios por vacaciones y la indemnización única por despido será el cierre de una unidad generadora convencional (unidad de energía) o una reducción sistémica de la extracción del lignito.

El proceso depende del desarrollo de nuevas fuentes de energía y se prolonga hasta 2049.

Los planes territoriales de transición justa de Polonia muestran cómo un diálogo social sólido entre los sindicatos, el gobierno y la UE puede favorecer las transiciones. A través de múltiples acuerdos sociales, los planes dan prioridad a la protección de los trabajadores y a la planificación a largo plazo para una transición energética justa.

## PLANES TERRITORIALES DE TRANSICIÓN JUSTA

En diciembre de 2022, la Comisión Europea aprobó plenamente y anunció cinco Planes Territoriales de Transición Justa.

Desde 2020 se han firmado varios acuerdos sociales:

-  el acuerdo social sobre la minería de la hulla (Katowice);
-  el acuerdo social sobre el sector eléctrico y la minería del lignito (Varsovia).

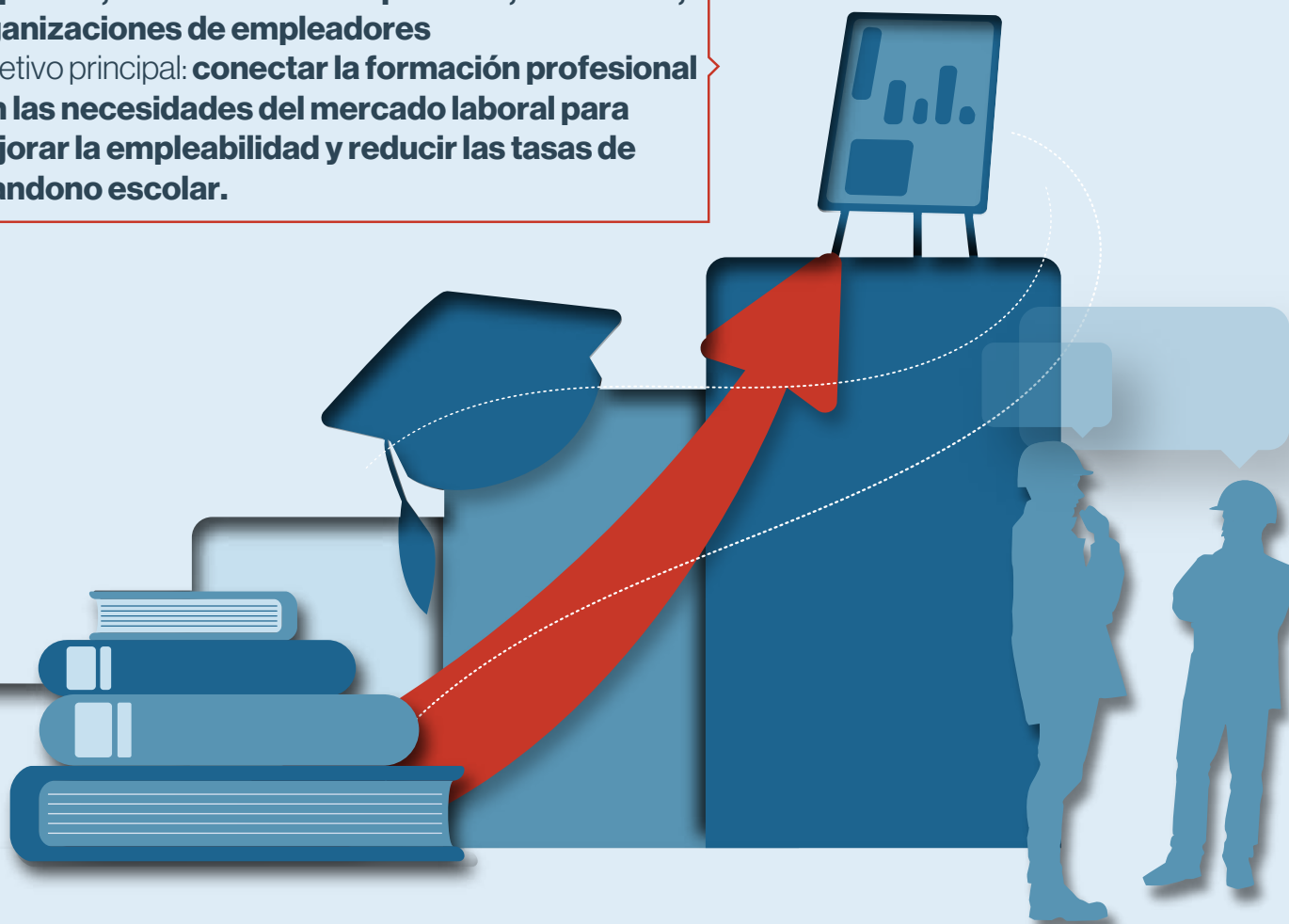
# FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL



Ubicación: **España**

Partes interesadas: **instituciones educativas, empresas, administraciones públicas, sindicatos, organizaciones de empleadores**

Objetivo principal: **conectar la formación profesional con las necesidades del mercado laboral para mejorar la empleabilidad y reducir las tasas de abandono escolar.**



Modelo de formación profesional dual desarrollado **desde 2012.**



Ofrece cualificaciones especializadas en minería y geología (por ejemplo, explotación de recursos minerales, perforación y voladura de rocas).



Prácticas en grandes empresas como Acciona, Ferrovial, Minera Los Frailes y Roca en diversas regiones.

El modelo español de formación profesional dual es una buena práctica en materia de colaboración entre múltiples partes interesadas. Al implicar centros educativos, empresas, autoridades públicas, sindicatos y organizaciones de empleadoras, adapta la formación a las necesidades del mercado laboral, lo que aumenta la empleabilidad, reduce las tasas de abandono escolar y prepara a profesionales cualificados para las industrias extractivas en constante evolución.

## FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Desde 2012, España ha desarrollado un modelo de formación profesional (FP) dual<sup>22</sup> destinado a:

- incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional;
- conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano;
- facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas;
- incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional;
- potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos;
- El sistema de formación profesional dual es plenamente aplicable a las industrias de minas y canteras, donde se ofrecen varias cualificaciones especializadas. Algunas de las cualificaciones disponibles son:
  - ➔ Técnico en Explotación de Recursos Minerales;
  - ➔ Técnico en Procesos de Extracción de Minerales;
  - ➔ Técnico en Perforación y Voladura de Rocas;
  - ➔ Técnico en Geología.

El plan de estudios abarca diversas materias, como geología, minería, tratamiento de minerales, legislación medioambiental y prevención de riesgos laborales. Además de los cursos académicos, se organizan prácticas en industrias extractivas<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Real decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

<sup>23</sup> En Madrid, los cursos prácticos se desarrollan en empresas como Acciona y Ferrovial, que participan en proyectos de minería y construcción. En Andalucía, empresas como Minera Los Frailes y Grupo Cementos Portland ofrecen programas de formación dual, dando a los estudiantes la oportunidad de trabajar en un entorno real. En Castilla y León, Uralita se centra en la extracción y el procesamiento de minerales. Por último, en Cataluña, varias empresas como Roca y Grup Miquel participan en los programas de formación profesional dual.

## 6. LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL PROCESO DE DESCARBONIZACIÓN

El sector minero tiene un papel fundamental que desempeñar para ayudar a alcanzar los objetivos climáticos. Es el principal proveedor de minerales y metales esenciales para la fabricación de tecnologías de transición energética. Sin embargo, las actividades de extracción y procesamiento de minerales son altamente intensivas en energía y, por lo tanto, el sector también es un importante contribuyente a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)<sup>24</sup>.

El volumen más significativo de emisiones derivadas de la minería se genera a partir de la extracción de carbón. Sin embargo, los «minerales críticos» (necesarios para la transición energética) también son responsables de una parte importante de las emisiones mundiales de GEI.

En la actualidad, muchas empresas mineras han anunciado sus compromisos con la descarbonización. Ahora está aumentando la presión sobre ellas para que amplíen y hagan realidad estos compromisos y cambien el diseño y desarrollo de los proyectos mineros aplicando las mejores tecnologías y actividades de política, como las relacionadas con el uso racional del agua, la electrificación a partir de fuentes renovables<sup>25</sup>, soluciones de eficiencia energética, rehabilitación y remediación de tierras minadas para usos alternativos, como la silvicultura sostenible, la captura de carbono, el uso y almacenamiento de carbono, la minimización de residuos y proyectos de economía circular.

El tema de la descarbonización, que constituye uno de los principales retos de las industrias extractivas, sigue sin estar cubierto de forma generalizada por el diálogo social. Los resultados de la encuesta<sup>26</sup> realizada en el ámbito del presente proyecto muestran que 21 empresas participantes en el estudio no tienen ningún convenio colectivo y/o mecanismo de negociación sobre el tema.

<sup>24</sup> Se calcula que el sector genera anualmente entre 1,9 y 5,1 gigatoneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub>e) de emisiones de GEI, lo que representa entre el 2% y el 7% de las emisiones mundiales de GEI y hasta el 10% de las emisiones mundiales anuales de GEI relacionadas con la energía (Fuente: «Decarbonization of the Mining sector». Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible. Julio de 2024).

<sup>25</sup> Por ejemplo, la empresa sueca Boliden está equipando sus dumpers con pantógrafos, como los trenes, para que puedan desplazarse eléctricamente una vez que han sido izados del fondo de la mina. No solo la electricidad es baja en carbono, sino que los motores también son más eficientes, ya que los camiones pueden viajar más rápido en esta parte del trayecto.

<sup>26</sup> Véanse los datos en el anexo.

# ACUERDO DE TRANSICIÓN JUSTA: SECTOR DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

Ubicación: **España**

Partes interesadas: **gobierno español, sindicatos (CCOO, UGT, USO), industria del carbón (Carbunión), Comisión Europea**

Objetivo principal: **regenerar las comarcas mineras y promover el desarrollo sostenible tras la eliminación del carbón.**



Estrategia de Transición Justa adoptada en **2019**.



Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras, **2019-2027**



Inclusión de ayudas para los trabajadores afectados, la creación de una bolsa de trabajo, el apoyo del gobierno a la reconversión de la zona y un Plan de Restauración.

Este acuerdo tripartito muestra cómo el diálogo social estructurado puede lograr una transición justa y sostenible. Combina la regeneración económica, la protección de los trabajadores y la responsabilidad medioambiental, garantizando que nadie se quede atrás en la transición hacia una economía más verde.



## 6.1. MEJORES PRÁCTICAS DERIVADAS DEL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

En 2019, el gobierno español adoptó la Estrategia de Transición Justa. Este plan quinquenal incluía, entre otras herramientas, los Acuerdos de Transición Justa y un mecanismo de intervención para las comarcas o los sectores más vulnerables del país, es decir, los Planes de Acción Urgente. También se añadió un instrumento fundamental, los acuerdos tripartitos con los sindicatos y las empresas de los sectores afectados, que resultaron en el establecimiento de obligaciones y derechos que permitieron avanzar en la transición.

Se firmó un importante acuerdo tripartito en relación con el Plan de Acción Urgente: el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para 2019-2027<sup>27</sup>. Este acuerdo se estableció entre el gobierno español, los sindicatos CCOO, UGT, USO y la Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (Carbunión).

El objetivo principal de este acuerdo era la reactivación económica y el desarrollo alternativo de las comarcas mineras para lograr su transformación estructural, su recuperación económica y su bienestar social. El acuerdo incluía:

- ayudas para los trabajadores afectados por el cierre de las minas de carbón;
- la creación de una bolsa de trabajo que incluyera también a los trabajadores de las subcontratas de la minería del carbón;
- el compromiso del gobierno de desarrollar medidas de apoyo a la reconversión de las comarcas, a través de ayudas a las empresas y a proyectos municipales y de restauración;
- el compromiso de desarrollar un Plan de Restauración que permitiera la recuperación medioambiental de las zonas de explotaciones mineras en quiebra. La restauración de estos lugares es competencia subsidiaria de las Comunidades Autónomas. Este Plan de Restauración daría prioridad a la contratación de trabajadores de la bolsa de trabajo.

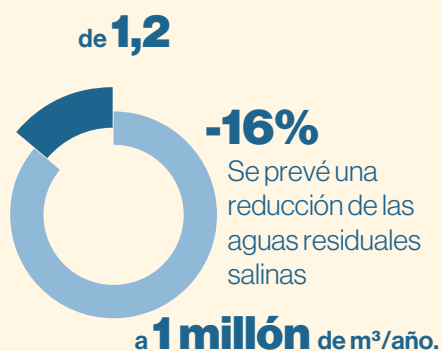
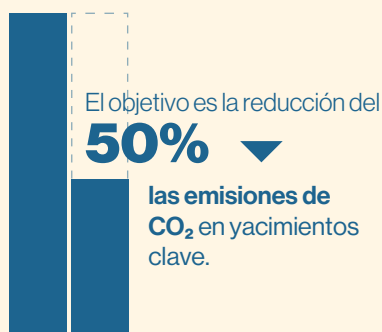
<sup>27</sup> Las acciones llevadas a cabo entre 2019 y 2023 han sido recopiladas en un informe presentado con motivo del quinto aniversario de la firma de este acuerdo marco: [https://www.transicionjusta.gob.es/content/dam/itj/files-1/Documents/Comision\\_mineria/5\\_%20a%C3%B1os\\_Acuerdo\\_%20mineria%20DEF3.pdf](https://www.transicionjusta.gob.es/content/dam/itj/files-1/Documents/Comision_mineria/5_%20a%C3%B1os_Acuerdo_%20mineria%20DEF3.pdf)

# PROYECTO WERRA 2060 PARA MODERNIZAR LA MINA Y SUS INSTALACIONES INDUSTRIALES

Ubicación: **Alemania**

Partes interesadas: **dirección de la empresa, sindicatos, autoridades locales.**

Objetivo principal: **modernizar las operaciones mineras reduciendo al mismo tiempo su huella medioambiental, garantizando la seguridad del empleo y apoyando la creación de valor regional a largo plazo, mediante un diálogo social activo.**

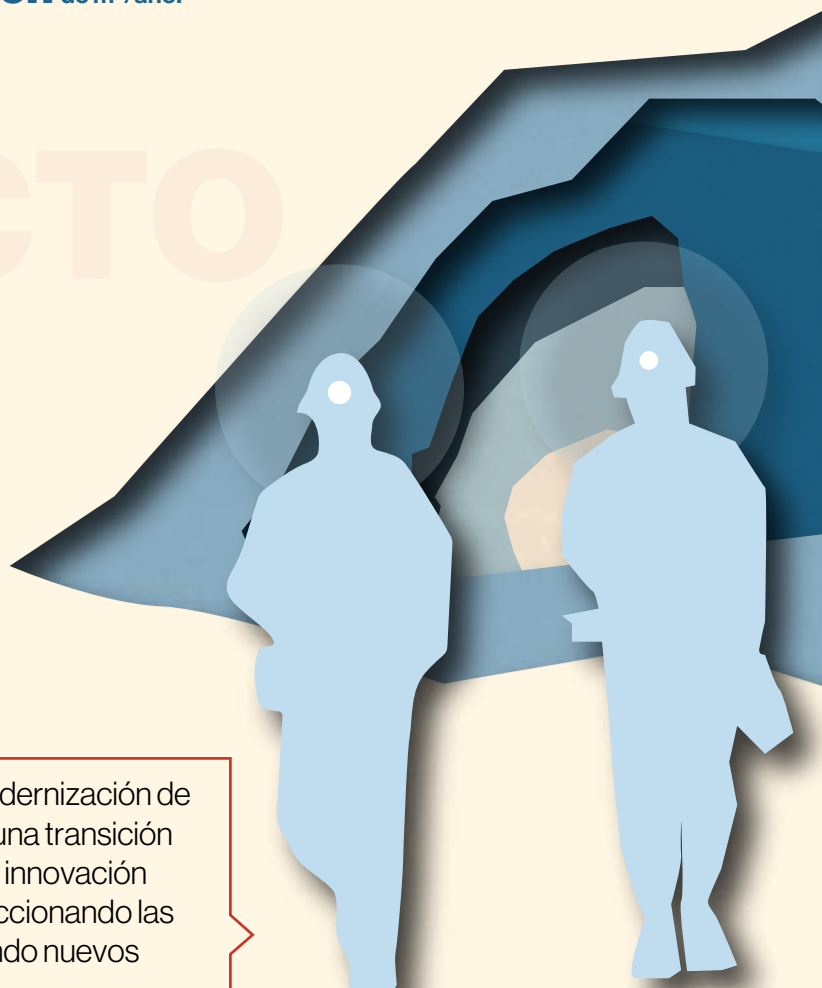


Implica una inversión de **600 millones de euros**, que se amortizará en menos de 10 años.

Se prevé que genere **más de 500 millones de euros en valor añadido neto actual.**

# PROYECTO WERRA 2060

Werra 2060 es una buena práctica en materia de modernización de minas, negociada con los sindicatos para garantizar una transición justa e inclusiva. Integra objetivos medioambientales, innovación tecnológica y planificación de la mano de obra, perfeccionando las competencias de los trabajadores actuales y atrayendo nuevos talentos para el desarrollo regional a largo plazo.



## PROYECTO WERRA 2060 PARA MODERNIZAR LA MINA Y SUS INSTALACIONES INDUSTRIALES

En este proyecto, una de las principales prioridades (junto con la competitividad y la innovación) es reducir la huella medioambiental. Las medidas incluyen nuevos métodos de procesamiento en seco para cortar los residuos líquidos y sólidos, y acciones para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> de las operaciones mineras.

La estrategia Werra 2060 incluye:

- el uso de relleno seco y minería secundaria para estabilizar las cavidades subterráneas y aumentar el rendimiento;
- una reducción del 50% de las emisiones de CO<sub>2</sub> en yacimientos clave gracias a un procesamiento menos intensivo en energía;
- una reducción de las aguas residuales salinas de 1,2 a 1 millón de m<sup>3</sup>/año;
- una inversión de 600 millones de euros, que se prevé amortizar en menos de 10 años;
- la creación de una cartera de productos más sostenibles, dirigidos a mercados conscientes del clima (p. ej. la potasa verde);
- una explotación más competitiva con más de 500 millones de euros de valor añadido neto actual.

Este proyecto transitorio pretende asegurar puestos de trabajo y generar valor a largo plazo en la región. La dirección toma en cuenta el cambio hacia prácticas respetuosas con el medio ambiente como un factor que aumenta el atractivo del yacimiento. Sin embargo, esta transformación crea una clara tensión: los trabajadores actuales deben formarse y adaptarse para seguir siendo empleables en «la mina del mañana», mientras que el yacimiento busca atraer a nuevos talentos. El diálogo social es esencial para gestionar este equilibrio y garantizar una transición justa e inclusiva.

## 7. CONCLUSIONES

Los minerales son esenciales para la transición hacia una economía ecológica y, en este sentido, las actividades mineras contribuyen al desarrollo sostenible, impulsan el crecimiento económico y crean empleo.

Sin embargo, hoy en día se puede identificar una amplia gama de retos de sostenibilidad para las operaciones mineras, que van desde la descarbonización hasta la conservación del agua o el compromiso efectivo con la comunidad y, lo que es esencial, la garantía de empleos de calidad para los trabajadores de las industrias extractivas europeas.

La verdadera sostenibilidad no puede lograrse sin abordar los retos sociales a los que se enfrenta el sector extractivo. Entre ellos se incluyen el atractivo, la inclusión, la innovación, la formación y las competencias, la doble transición (digital y ecológica) y un diálogo social sólido para garantizar unas buenas condiciones laborales y poner en marcha una transición justa<sup>28</sup>. Las respuestas que se den a estos retos serán fundamentales para que la industria minera asegure su relevancia y resiliencia ante una sociedad global en evolución y garantice la aceptación social de sus actividades.

Con respecto a estos retos, el diálogo social desempeña un papel estratégico, ya que permite al sector:

- garantizar la soberanía energética de Europa, defendiendo a la vez los principios de sostenibilidad social y medioambiental;
- identificar los niveles de análisis pertinentes para hacer frente a los numerosos retos a los que se enfrenta el sector, y movilizar a más actores locales;
- establecer mecanismos para:
  - ➔ garantizar una transición socialmente aceptable;
  - ➔ garantizar una transición fluida entre puestos de trabajo;
  - ➔ aumentar la competitividad;
  - ➔ formar, reciclar profesionalmente e implementar la formación profesional para garantizar una transición justa mejorando la promoción de la educación y la movilidad;
  - ➔ establecer objetivos realistas para seguir el ritmo de los cambios medioambientales y sociales.

Este informe destaca la vitalidad del diálogo social en sus diferentes formas, ya sea a nivel transnacional, nacional, local o empresarial. Numerosas buenas prácticas demuestran que un diálogo social sólido apoya y acompaña la transformación de las industrias extractivas en casi todos los sectores de empleo. Por lo tanto, es difícil señalar una sola buena práctica.

Por el contrario, una de las principales conclusiones que se desprenden de este informe es que debe fomentarse e implementarse en toda Europa un diálogo social real y activo:

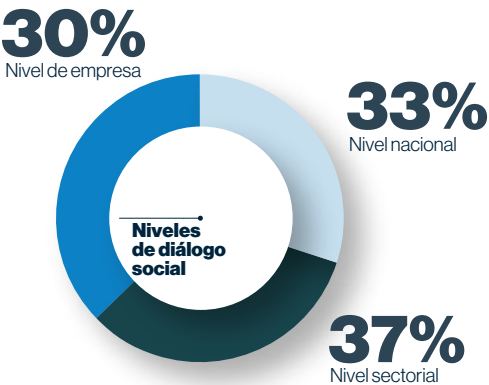
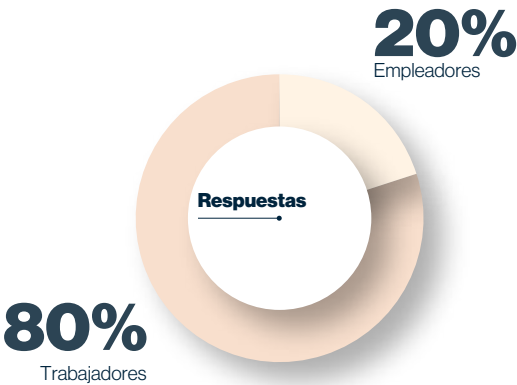
<sup>28</sup> Una transición que «garantice el futuro y el sustento de los trabajadores y sus comunidades en la transición hacia una economía baja en carbono. Se basa en el diálogo social entre los trabajadores y sus sindicatos, los empleadores y los gobiernos, y en la consulta con las comunidades y la sociedad civil».

- creando un estado solidario y un marco jurídico y normativo favorable, que incluya mecanismos de prevención y resolución de conflictos. Para ello, es necesario que los gobiernos asignen recursos suficientes para mejorar las capacidades de los interlocutores sociales y los sistemas de administración laboral. También es necesario integrar el diálogo social en todos los ámbitos políticos, actuando el estado a la vez como convocante del diálogo social tripartito y como empleador en el sector público;
- fomentando la participación representativa para garantizar que todas las partes interesadas aborden las necesidades y aspiraciones de las diferentes categorías de trabajadores y empleadores en todos los segmentos de los mercados laborales, la economía y la sociedad;
- garantizando el compromiso institucional con el pluralismo.

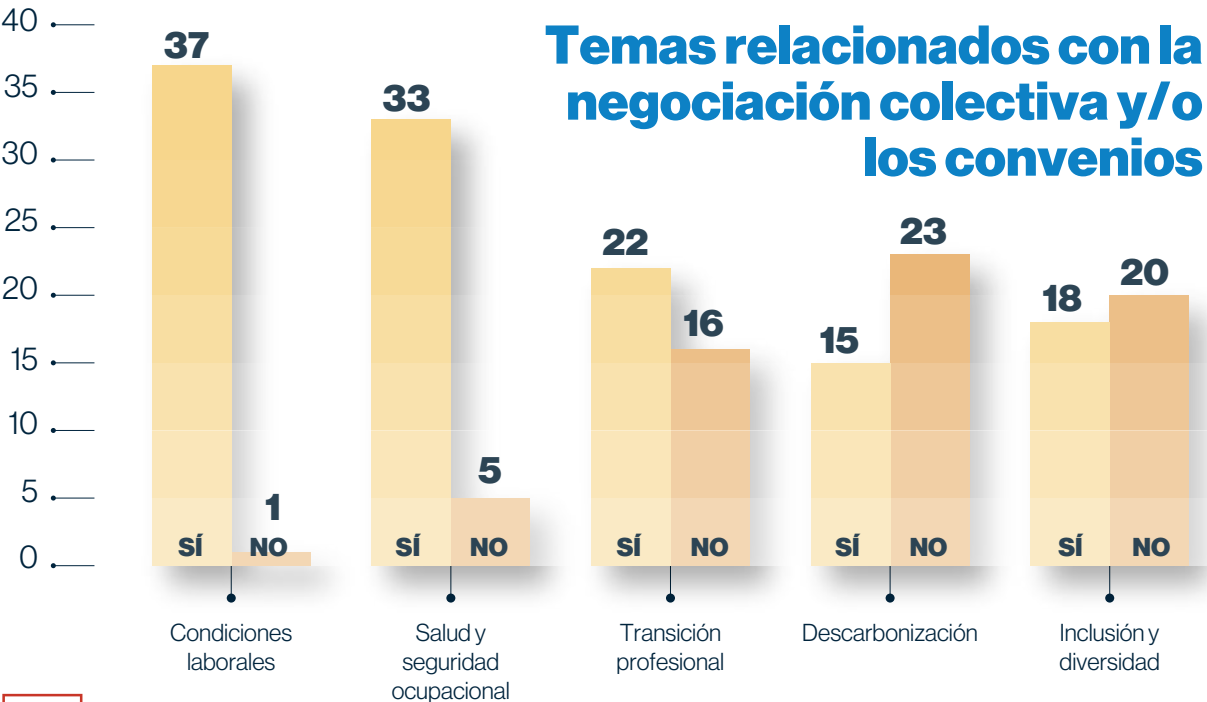
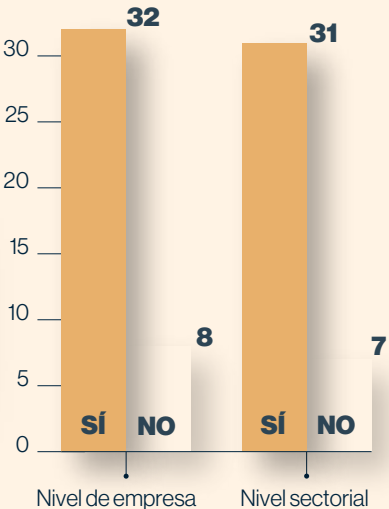
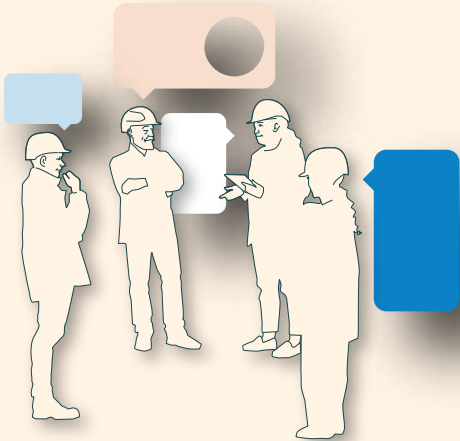
Cuando se cumplan estos requisitos previos, el diálogo social mejorará las prácticas sostenibles en las industrias extractivas europeas y desempeñará su papel contribuyendo al desarrollo justo del sector extractivo europeo.

**El diálogo social es una herramienta fundamental, aunque a menudo pasada por alto, para que las industrias extractivas europeas no solo sean más sostenibles y socialmente justas, sino también más seguras y equitativas para los trabajadores. Ante la urgente necesidad de obtener materias primas de origen responsable para la autonomía estratégica de Europa, debemos reconocer que los objetivos medioambientales y económicos no pueden alcanzarse sin abordar la dimensión social. A través de un diálogo significativo entre los empleadores y trabajadores, así como con los responsables políticos y las comunidades, es posible mejorar las condiciones de trabajo, reforzar los resultados sociales y generar confianza y resiliencia a largo plazo en el sector. Este informe destaca ejemplos exitosos en los que el diálogo social ha contribuido a prácticas más justas, inclusivas y sostenibles, lo que demuestra que el diálogo social es fundamental y un factor estratégico para el futuro de la minería europea.**

# ANEXO: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO ENVIADO A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

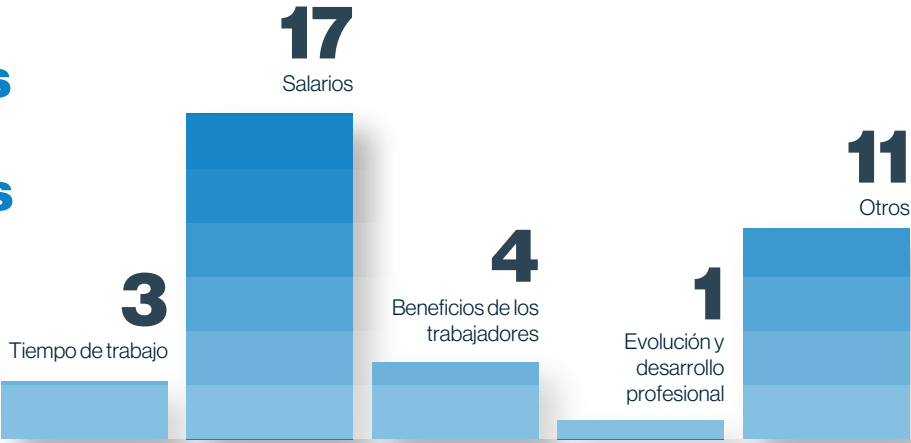


## Órgano de diálogo social

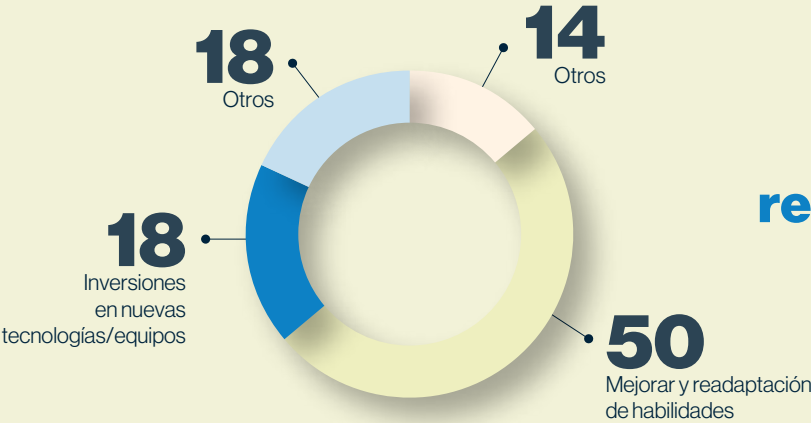


Una amplia gama de temas relacionados con el diálogo social, tanto a nivel empresarial como sectorial, aunque en realidad los convenios solo abarcan un número limitado de temas.

Temas en los acuerdos relacionados con las condiciones laborales



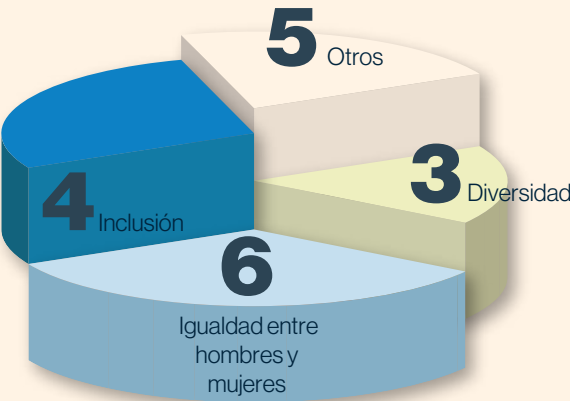
Temas en los acuerdos relacionados con la transición profesional



Temas en los acuerdos relacionados con la salud y la seguridad ocupacional



Temas en los acuerdos relacionados con la inclusión y la diversidad





# SODISEES

