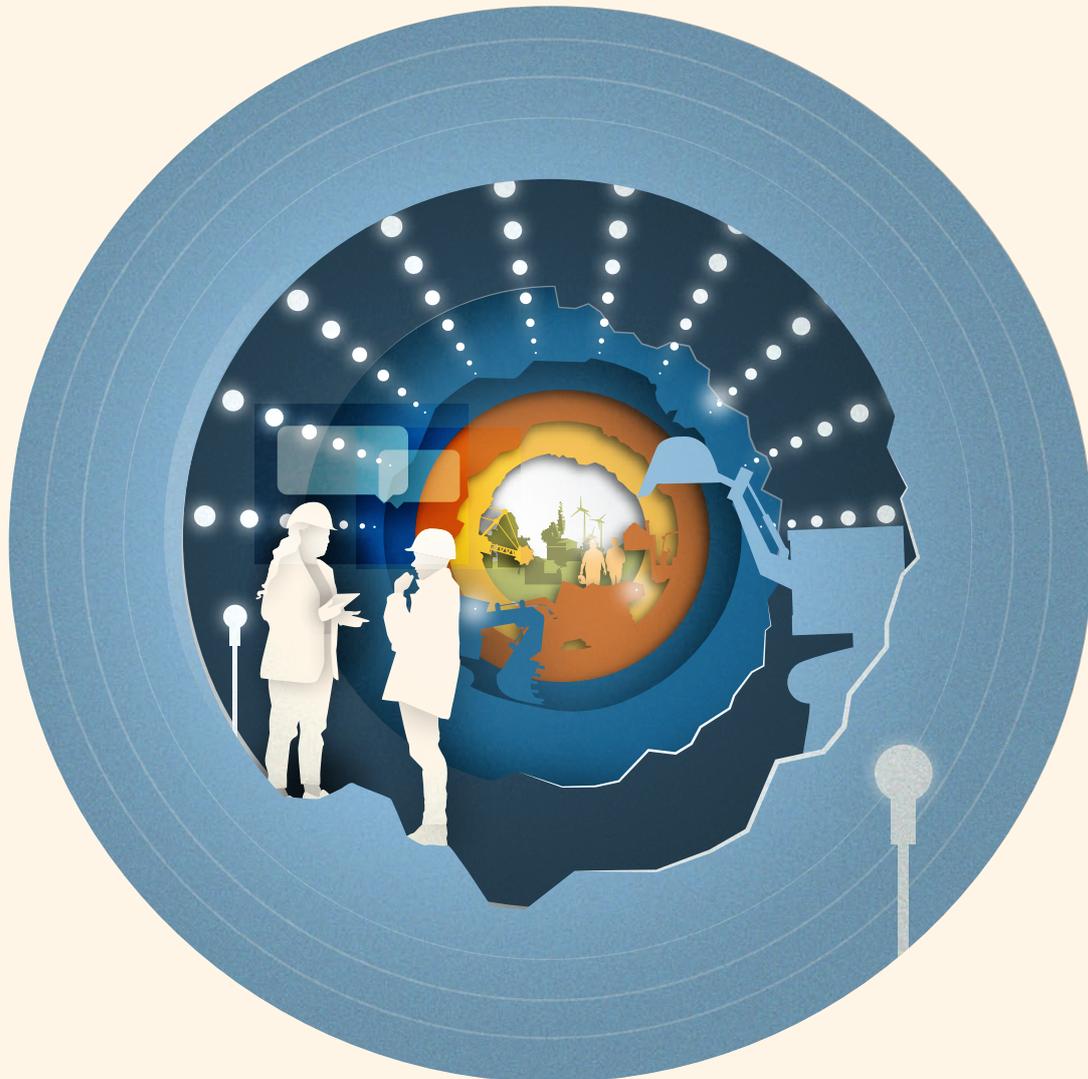


REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS EUROPEAS

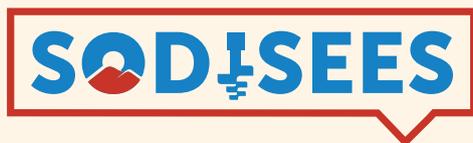
Resumen del informe



2025



Co-funded by
the European Union



REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS EUROPEAS

Resumen del informe

INTRODUCCIÓN

Europa se encuentra en una encrucijada crítica. La búsqueda de la autonomía estratégica y la transición hacia una economía limpia requieren tener acceso a los minerales y a las materias primas. Sin embargo, esta necesidad imperiosa no puede satisfacerse a expensas de los trabajadores, de las comunidades o de la sostenibilidad medioambiental. El sector de las industrias extractivas es esencial para el futuro de Europa, pero se encuentra sometido a la presión urgente de transformarse.

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. A través de una investigación documental, talleres en Sevilla, Estocolmo y Katowice, entrevistas y encuestas realizadas por Syndex en colaboración con los interlocutores sociales, este proyecto identificó la manera en que el diálogo social aborda eficazmente los retos del sector en materia de sostenibilidad.

Los minerales son esenciales para la transición hacia la economía verde, pero el sector extractivo se enfrenta a una serie de retos interrelacionados entre sí: desde la descarbonización y la conservación del agua hasta la garantía de empleos de calidad y el compromiso con la comunidad. Los interlocutores sociales europeos reconocen que los objetivos medioambientales y económicos no pueden alcanzarse por separado. La verdadera sostenibilidad requiere abordar con decisión la dimensión social: conseguir que el sector sea beneficioso para los trabajadores, promover la inclusión, fomentar la innovación, desarrollar las competencias, gestionar la transición y entablar un diálogo social sólido con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas y una transición justa para todos.

Este documento presenta 18 ejemplos concretos que muestran la forma en que el diálogo social, ya sea a nivel transnacional, nacional, local o empresarial, apoya y acompaña la transformación de las industrias extractivas.

El diálogo social es una herramienta fundamental, aunque a menudo pasada por alto, para que las industrias extractivas europeas sean más sostenibles y socialmente justas, así como más seguras para los trabajadores. Muy a menudo, los debates sobre el futuro del sector se centran exclusivamente en los objetivos de producción, la tecnología o el cumplimiento de las normas medioambientales, dejando al margen la infraestructura social que hace posible la transformación. Sin embargo, las pruebas muestran claramente que

obtener materias primas de origen responsable para la autonomía de Europa requiere soluciones sociales, además de medioambientales y económicas. A través de un diálogo significativo entre los empleadores y los trabajadores, así como con los responsables políticos y las comunidades, es posible mejorar las condiciones de trabajo, reforzar los resultados y generar confianza y resiliencia a largo plazo en el sector.

Estos ejemplos demuestran una verdad política fundamental: el diálogo social no es una dificultad ni una formalidad procedimental, sino un factor estratégico para el futuro de la minería europea y una necesidad para el futuro de Europa. Las prácticas aquí documentadas muestran que la sostenibilidad, la competitividad y la justicia social no son prioridades contrapuestas, sino prioridades que se refuerzan mutuamente. Cuando el diálogo social se implementa efectivamente, contribuye a prácticas más justas, inclusivas y sostenibles, lo que facilita las transiciones, reduce los conflictos, atrae talento y refuerza la licencia para operar del sector.

La elección que se le plantea a Europa es clara: seguir adelante con una transformación que deje de lado a los trabajadores y a las comunidades, con el riesgo de generar conflictos, escasez de mano de obra cualificada, oposición pública y daños medioambientales, o reconocer el diálogo social como el fundamento de un sector socialmente justo. Los 18 ejemplos que se presentan a continuación destacan casos exitosos en los que el diálogo ha resultado clave para transformar la minería europea en un sector que apoya tanto la sostenibilidad como la equidad para el futuro

Nota: El presente documento es una versión resumida del informe completo titulado **“Reforzar el diálogo social para mejorar las prácticas sostenibles en las industrias extractivas europeas”** y pone de relieve ejemplos seleccionados y sus principales conclusiones.

El informe completo está disponible en línea en: [\[https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industriall-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

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**

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

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.

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**.

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.

PROYECTO EMILI: PROYECTO DE EXTRACCIÓN DE LITIO IMERYYS

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.

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** 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.

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.

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.



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.



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.

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.

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.

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

Ubicación: **Hungría**

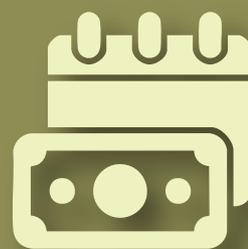
Partes interesadas: **organizaciones de empleadores y trabajadores y el gobierno**

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.



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.

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.

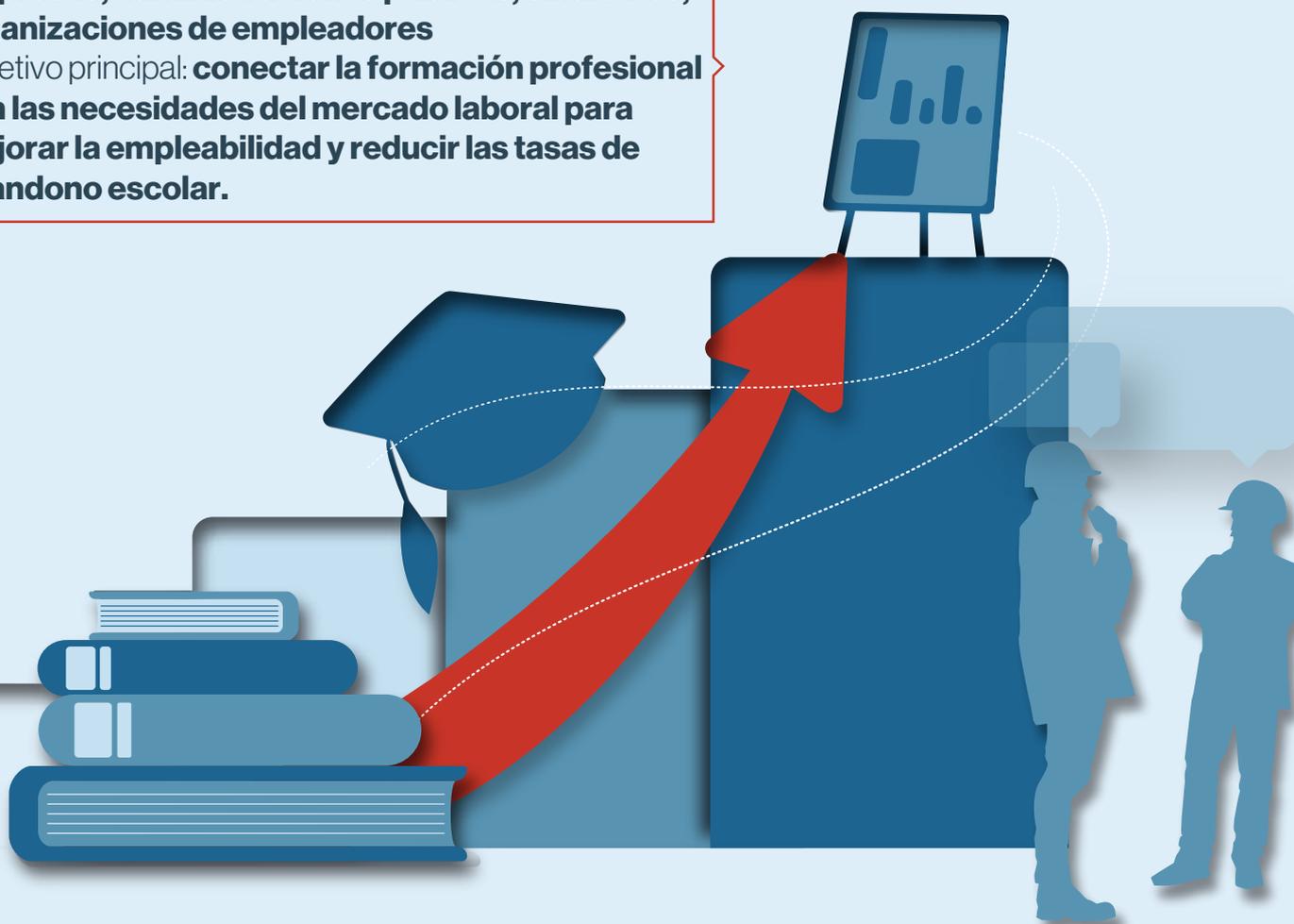
FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL



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.

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.



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.



SODISEES

