

**Monitoreo Participativo
de Minería de carbón
en Colombia:**

**Informe sobre resultados relativos
a la transición energética justa**



DIRECCIÓN POSTAL

PO Box 2475

NL-3500 GL Utrecht

The Netherlands

Contacto: internationaal@cnv.nl

Gráficas, tabulación de datos y análisis: Luisa María Quinche

Formulación de preguntas: Ana Catalina Herrera

Monitoreo realizado por: María Paula Quiceno

Diseño: Gabriela Ramirez

Edición: Laura Ocampo y Maurice Van Beers

Esta publicación puede reproducirse total o parcialmente y en cualquier forma, con fines educativos o sin fines de lucro, sin un permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se haga un reconocimiento de la fuente. No se puede hacer uso de esta publicación para reventa u otro propósito comercial, sin el permiso por escrito de los titulares de los derechos de autor.

Copyright © mayo 2023 por CNV Internationaal

Tabla de contenido

0. Introducción..... 4

1. Generalidades de los participantes..... 5

2. Hallazgos sobre transición energética..... 6

3. Conclusiones..... 18

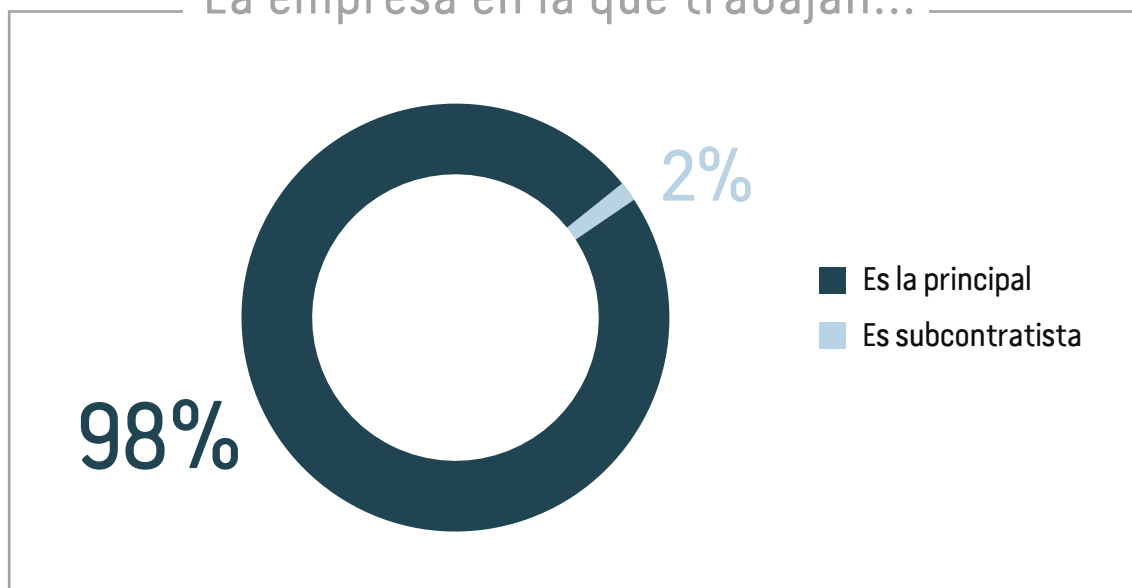
0 Introducción

Durante 2022, CNV Internationaal realizó un proceso de monitoreo participativo con el fin de conocer las opiniones de los trabajadores en torno a factores que determinan la Transición Energética en el sector carbón, en Colombia, desde un enfoque laboral.

La población seleccionada para el monitoreo fue escogida bajo los criterios de pertenecer al sector minero-energético de la región norte de Colombia, agrupando correspondientemente a trabajadores de Carbones el Cerrejón, Drummond LTDA y Prodeco, en los departamentos de Cesar, Guajira y Magdalena.

El método de selección fue probabilístico, donde todos los trabajadores que cumplieran con estas características tenían la posibilidad de contestar de forma anónima las preguntas del Monitoreo Participativo Digital, en este caso, un total de 128 trabajadores fueron quienes dieron respuesta a la totalidad de preguntas relativas a transición energética.

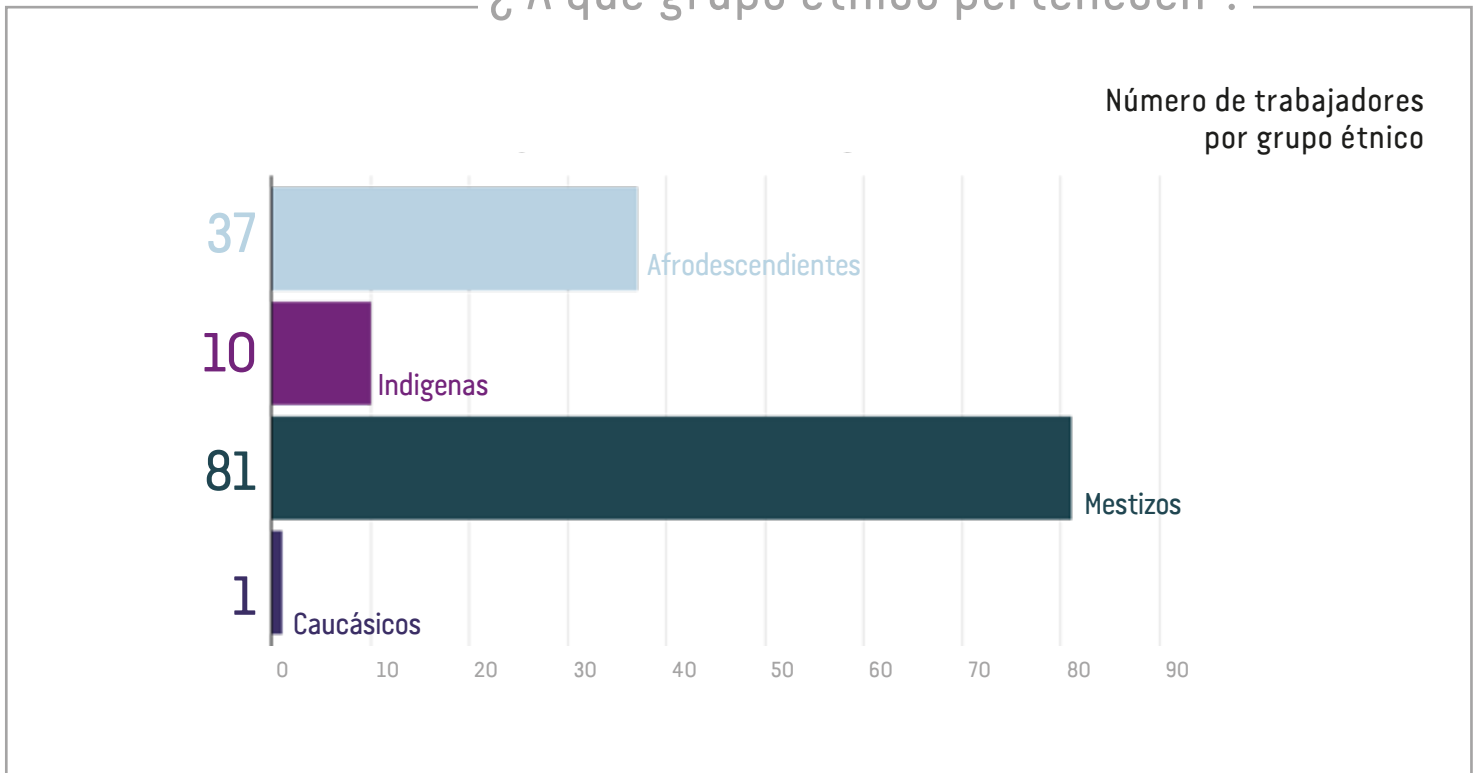
La empresa en la que trabajan...



1

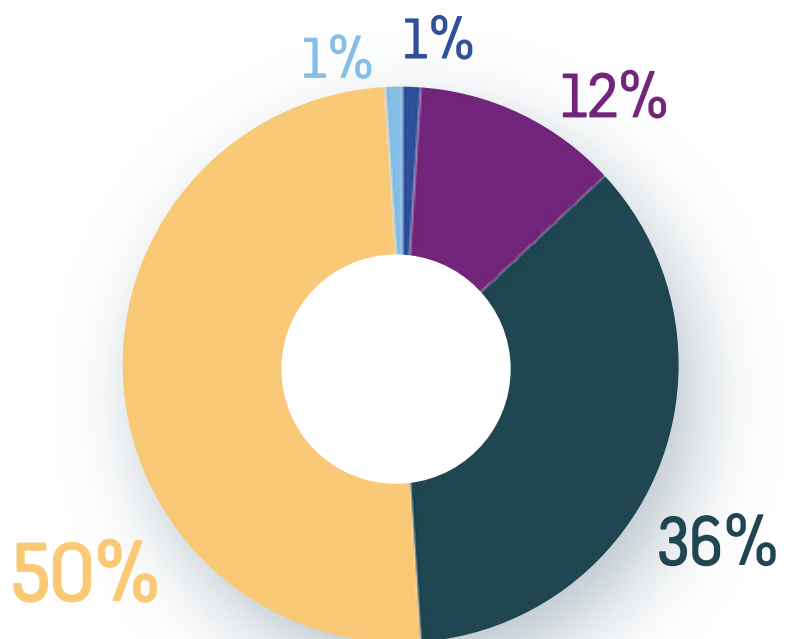
Generalidades de los participantes

¿ A qué grupo étnico pertenecen ?

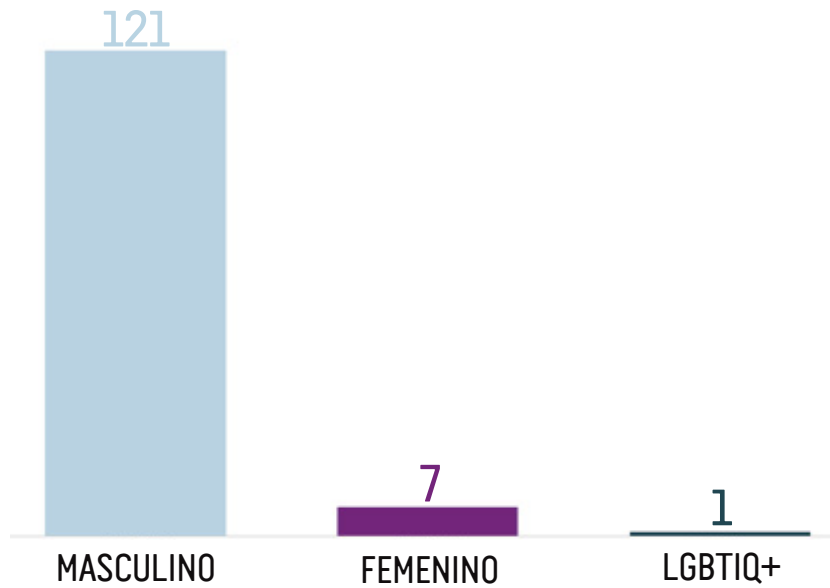


Rango de edades:

- Entre 18 y 25 años
- Entre 26 y 34 años
- Entre 35 y 44 años
- Entre 45 y 59 años
- 60 años o más



¿Con qué género se identifican?

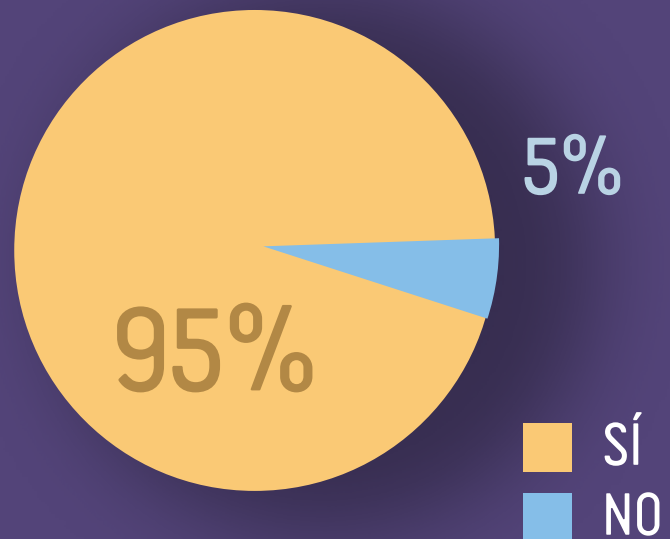


El 94% de los trabajadores se identifican con el género masculino, 5% con el género femenino y el 1% como persona LGTBIQ+

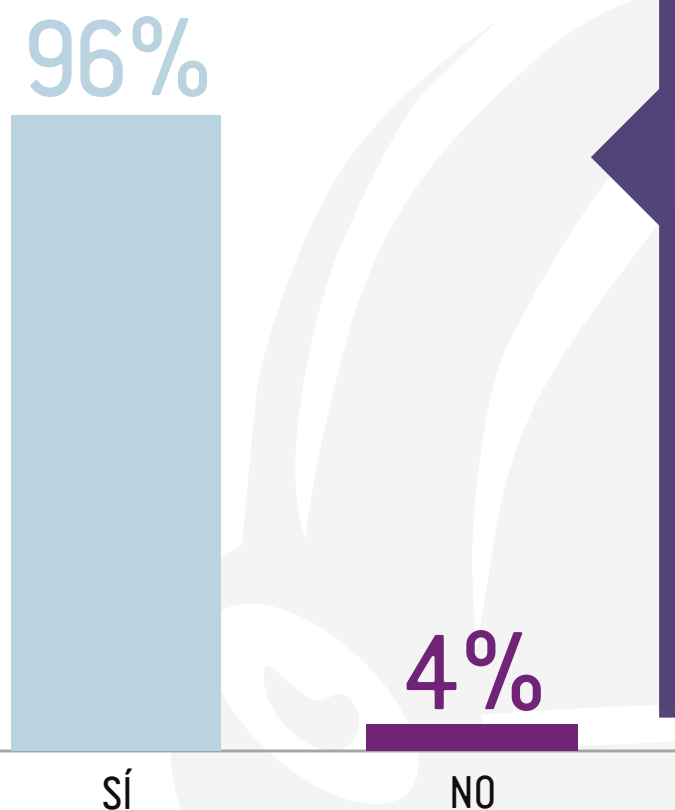
2. Hallazgos sobre transición energética

¿Consideran que los sindicatos y los trabajadores deben tener voz sobre el futuro económico de los departamentos?

Según el monitoreo participativo realizado por CNV Internacional, una media del 95% de los trabajadores mineros encuestados en el Cesar, La Guajira y Magdalena cree que la voz de los sindicatos y los trabajadores debe ser escuchada para hablar de un futuro económico en la región.



¿Consideran que el SENA debería concertar la oferta educativa de los Departamentos del Cesar, La Guajira y Magdalena con los sindicatos de las regiones?

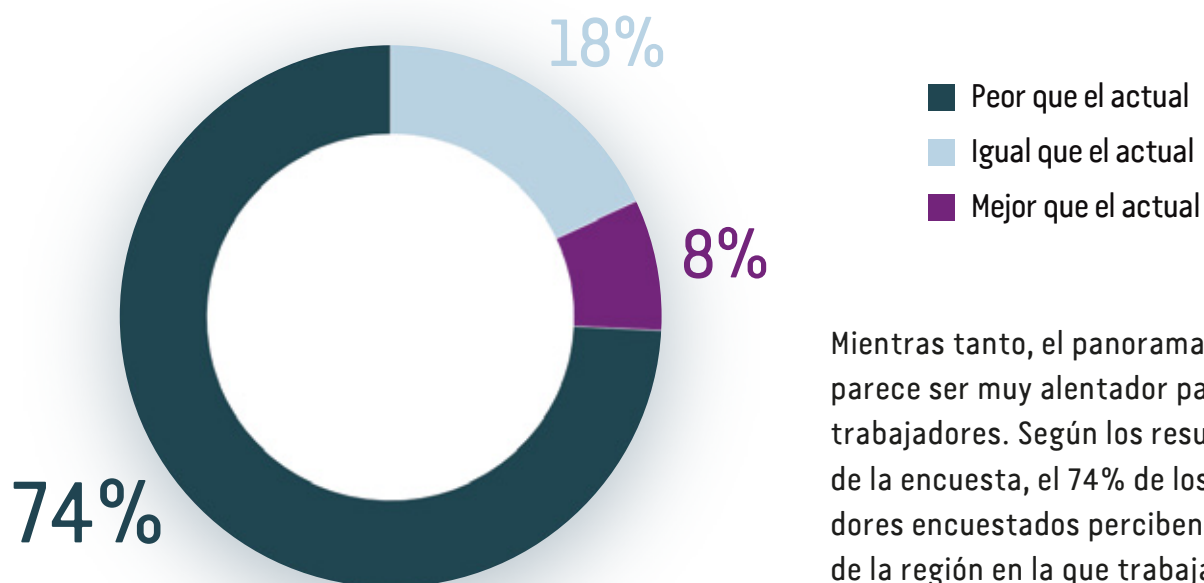


Entre las necesidades de las regiones en materia de educación y formación laboral, para el Colectivo de Trabajadores por la Transición Justa es de gran importancia que instituciones como el SENA se involucren en el marco de la transición energética y la reconversión laboral.

Por otro lado, según el monitoreo participativo realizado por CNV Internationaal, para el 96% de los trabajadores encuestados, el SENA debería concertar la oferta educativa de los departamentos del Cesar, Guajira y Magdalena con los sindicatos de las regiones.

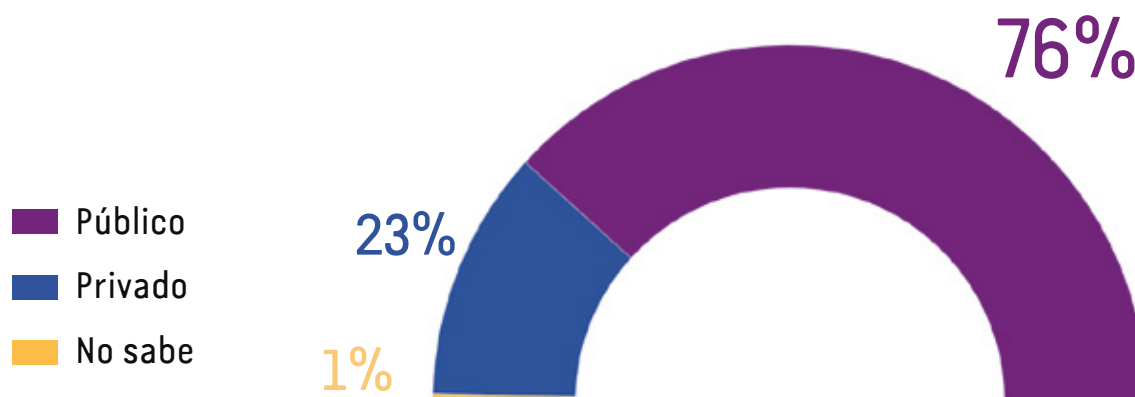


¿Cómo perciben el futuro de la región donde trabajan?



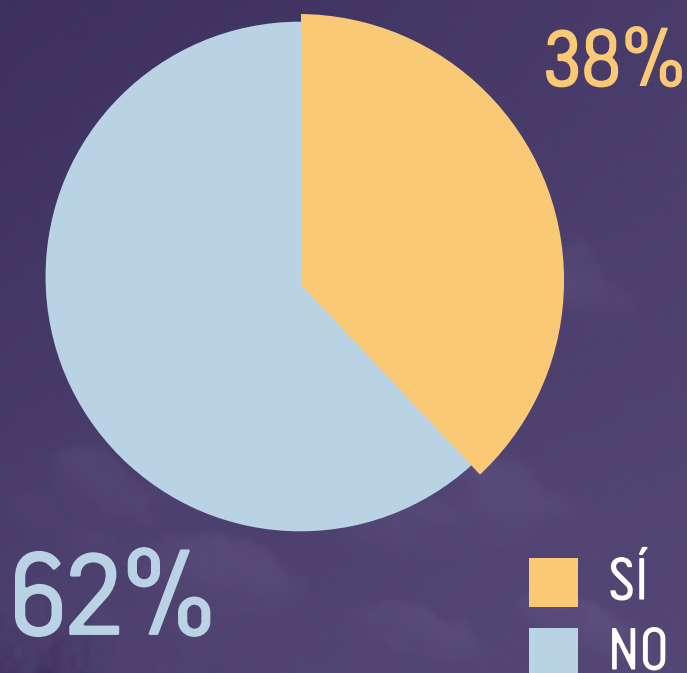
Mientras tanto, el panorama no parece ser muy alentador para los trabajadores. Según los resultados de la encuesta, el 74% de los trabajadores encuestados perciben el futuro de la región en la que trabajan peor que la actual.

¿A qué fondo de pensiones pertenecen?



Para poder trabajar en un plan de transición energética, es necesario conocer en que tipo de fondo de pensiones se encuentran los trabajadores de minería de carbón. En el caso de ser públicos, facilita la coordinación con el Gobierno Nacional para implementar pensiones anticipadas para los trabajadores que no puedan hacer reconversión y capacitación laboral. En este caso, de 128 trabajadores de Drummond LTDA, Carbones el Cerrejón y Prodeco que respondieron la pregunta “¿A qué fondo de pensiones pertenece?” se encontró que el 76% pertenece a un fondo de pensiones público, contra un 23% que pertenece a un fondo privado.

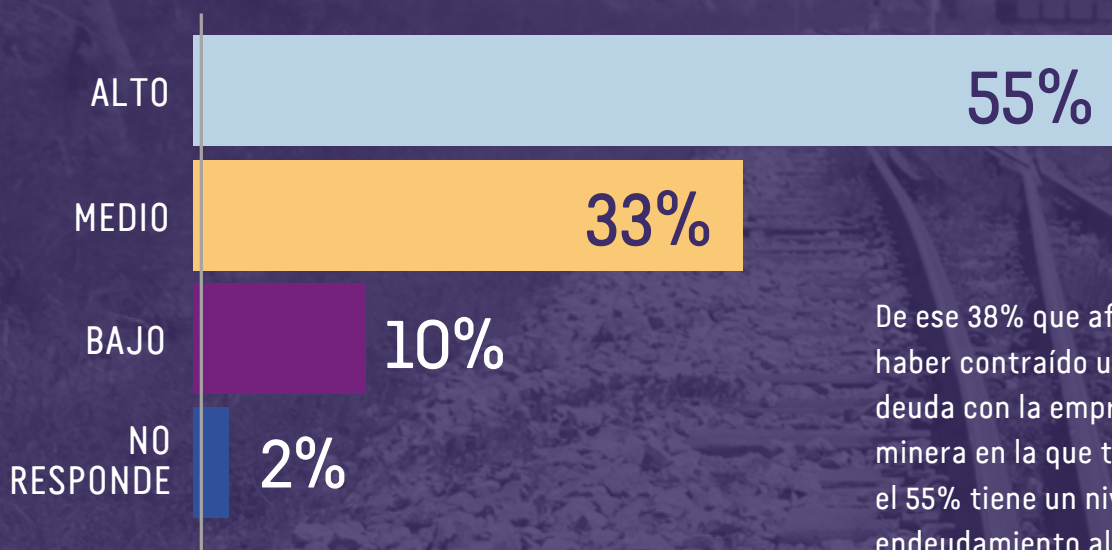
¿Tienen deudas económicas con la empresa donde trabajan?



Contraer deudas con la empresa en la que los trabajadores del sector minero-energético desarrollan su labor genera una presión que los lleva a permanecer en sus actividades, incluso cuando se enfrentan a situaciones en las que se vulneran sus derechos. En tales circunstancias, es necesario recurrir a los mecanismos de presión propios de la organización sindical, como la huelga o las negociaciones colectivas, para establecer una mesa de diálogo con la empresa.

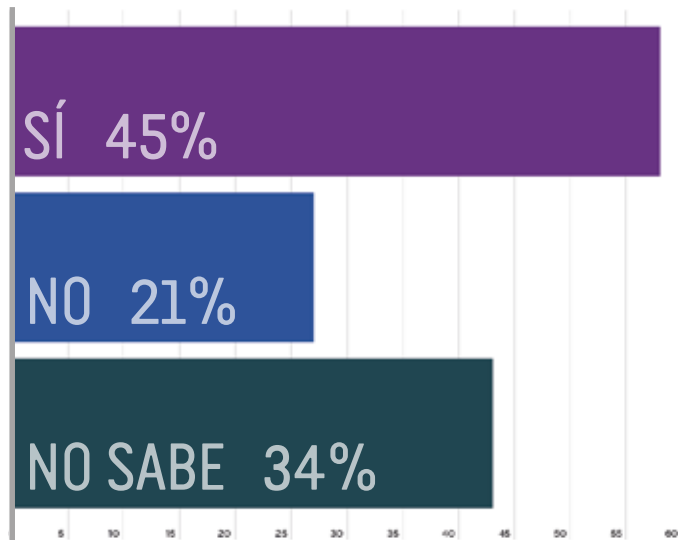
Los resultados de la encuesta demuestran que de 128 trabajadores de Drummond LTDA, Carbones el Cerrejón y Prodeco que respondieron la pregunta, un 38% se encuentra en endeudamiento.

¿Cuál es su nivel de endeudamiento?



De ese 38% que afirmó haber contraído una deuda con la empresa minera en la que trabaja, el 55% tiene un nivel de endeudamiento alto.

¿La empresa donde trabajan cuenta con un plan de cierre de minas?

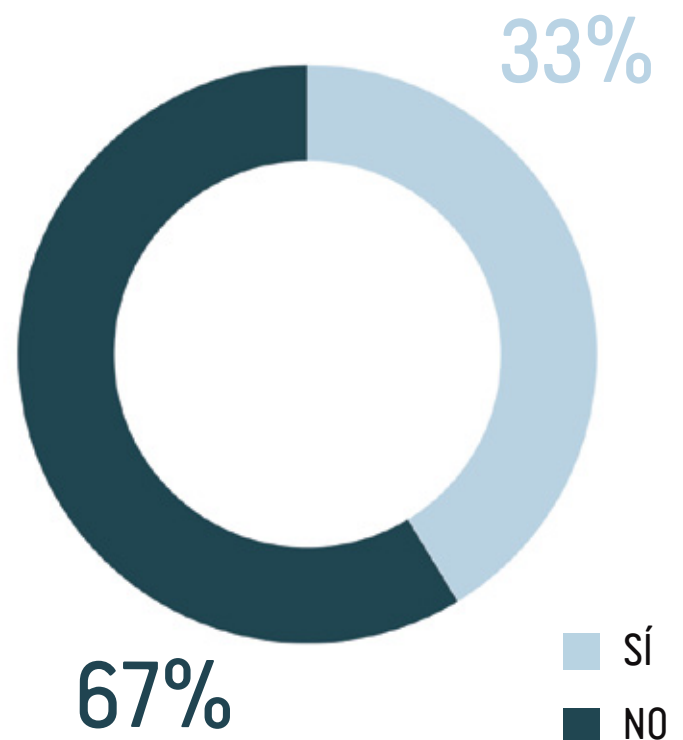


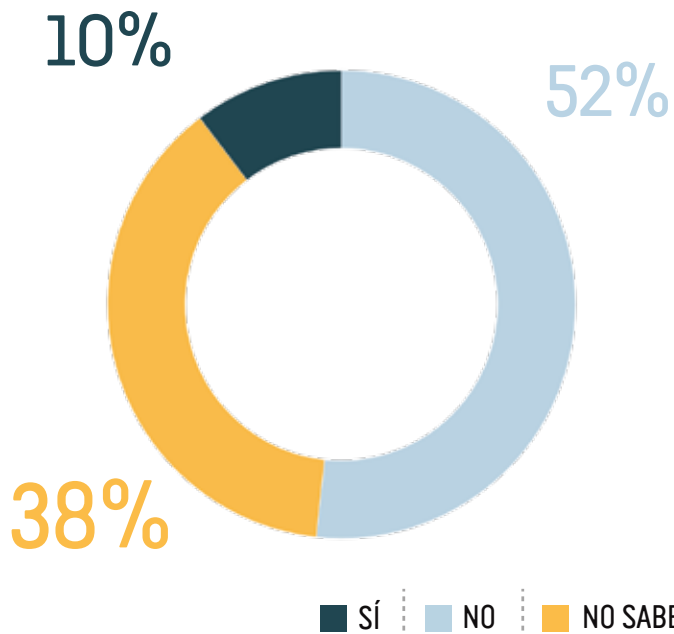
Como empresa carbonífera, contar con un plan de cierre de minas no solo demuestra una voluntad política de contribuir a la reducción global de las emisiones de CO₂, sino que también es una herramienta para mitigar los impactos que el cese de operaciones tiene en las regiones donde se extrae carbón.

Mientras que un 45% de los trabajadores reconoce la existencia de un documento de plan de cierre, un 55% de los trabajadores afirma que las empresas en donde laboran no cuentan con uno o no es de conocimiento de los trabajadores que exista tal plan.

¿Conocen el plan de cierre de mina de la empresa en la que trabajan?

Que los empleados del sector carbón conozcan cuál es el plan de cierre que tiene la empresa donde trabajan es crucial para direccionar conjuntamente el cese de operaciones en las minas, pues ya se ha demostrado como en distintos países, llevar de forma tripartita (empresas, gobierno y trabajadores) los diálogos en torno a la transición hacen de esta un proceso más justo. En este caso, de ese 45% de trabajadores que reconoce la existencia de un plan de cierre de minas en donde laboran, un 67 % no tiene conocimiento sobre el contenido del documento.





¿Conocen si el sindicato ha participado en la construcción del Plan de Cierre de Minas de la empresa donde trabajan?

De los 58 trabajadores que saben de la existencia de un documento de plan de cierre de minas en la empresa donde trabajan, solo el 10% afirma que los sindicatos participaron en la elaboración del documento.



Si no trabajaran en el sector minero, ¿en qué otra actividad laboral les gustaría desempeñarse?

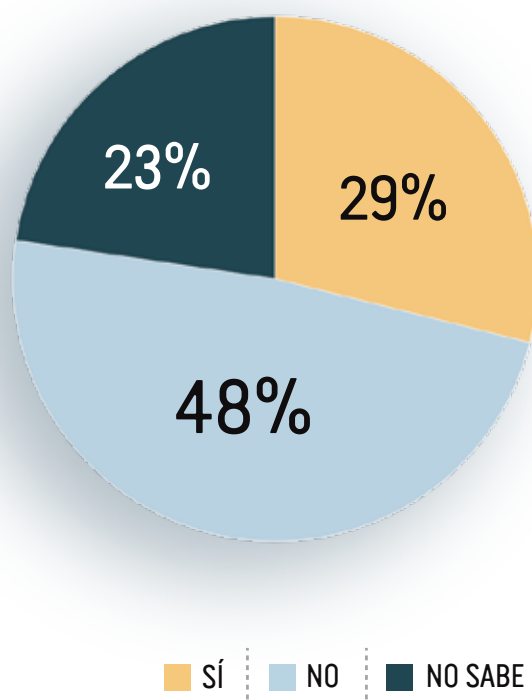
Una transición justa tiene como elemento clave la diversificación económica de la región, por ello, es necesario indagar sobre la vocación de la fuerza de trabajo minera, para que, en conjunto con las potencialidades industriales y económicas de la región, se realice un programa de inversión en diferentes sectores productivos con el fin de mitigar el impacto que tiene la salida de las empresas extractivas de carbón.

Según la encuesta realizada, entre los sectores laborales dentro de los cuales los trabajadores desempeñaría una labor, se destacan la comercial, la industrial y la agrícola con un 13% y un 21% correspondiente. Debe subrayarse que cuando los trabajadores señalan tener interés hacia el sector agrícola, no tienen la intención de volver a la economía que tenían antes de la llegada de las multinacionales extractivas; más bien, se refieren a la agroindustria para el crecimiento económico de la región.

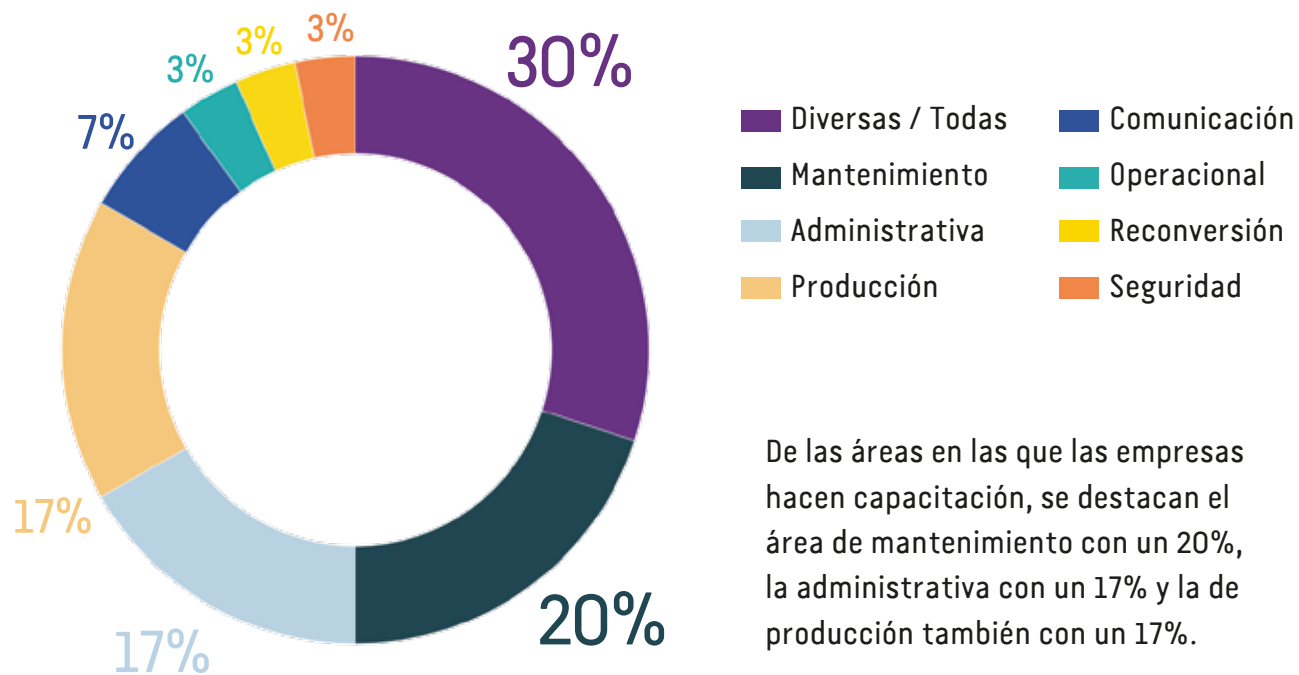
¿La empresa donde trabajan ofrece procesos de capacitación laboral en diversas áreas?

Los procesos de capacitación en distintas áreas por parte de las empresas a sus empleados, fomentan la diversificación de la capacidad productiva de los trabajadores, facilitando procesos de reubicación dentro de las empresas, evitando despidos masivos abruptos que generen impactos negativos en la región donde se realice el cierre. En el caso de los trabajadores pertenecientes a Drummond LTDA, Carbones el Cerrejón y Prodeco que contestaron la encuesta, el 71% asegura que la empresa no ofrece procesos de capacitación en diversas áreas o no tiene conocimiento de que lo haga.

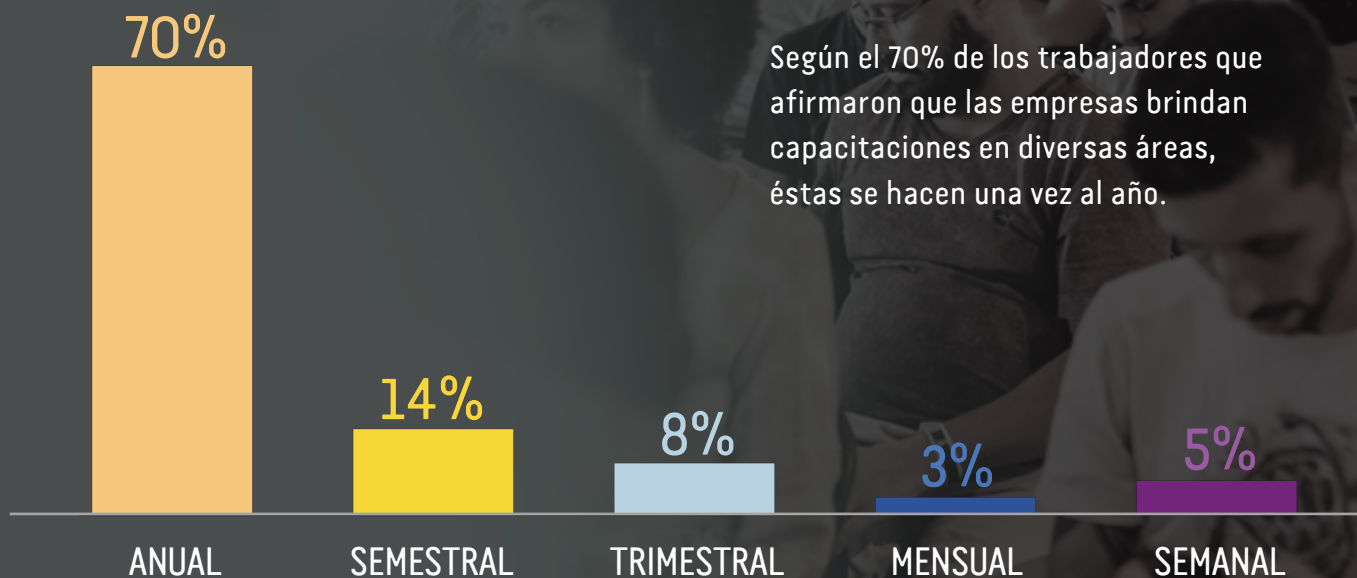
Capacitación Laboral



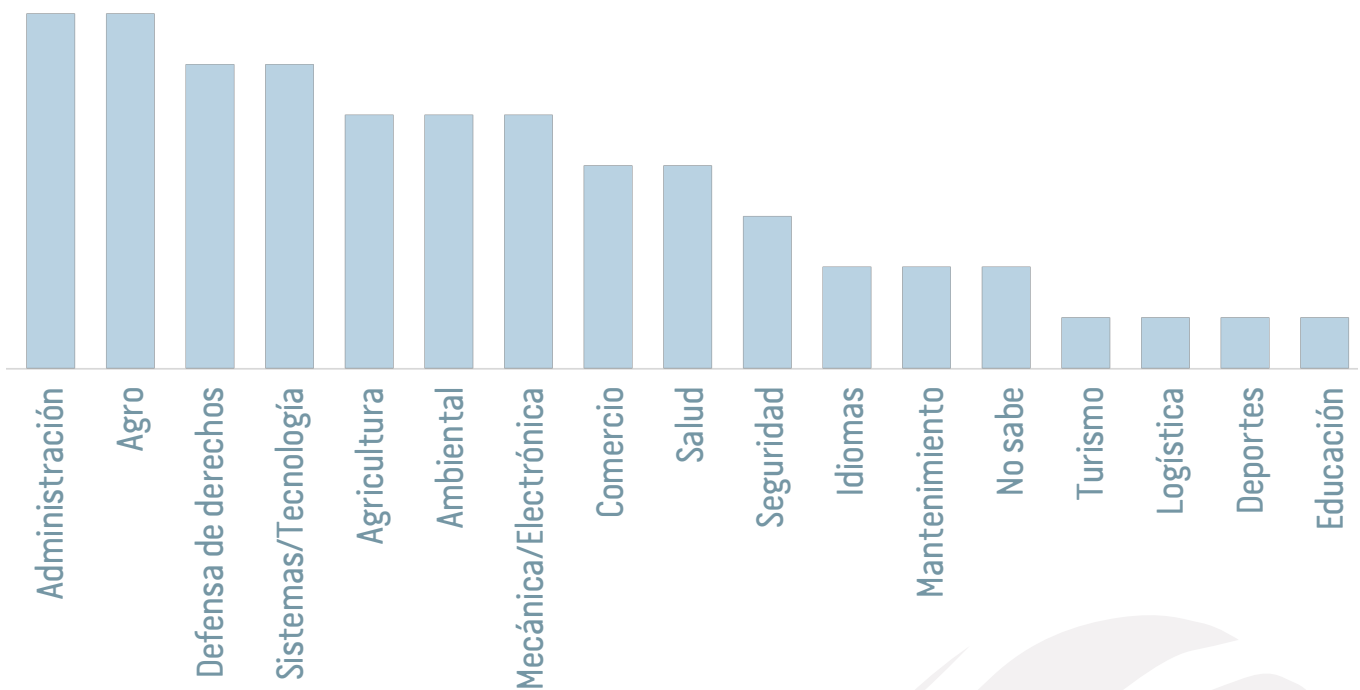
¿En qué áreas se enfocan las capacitaciones?



¿Con qué frecuencia reciben procesos de capacitación laboral en la empresa donde trabajan?



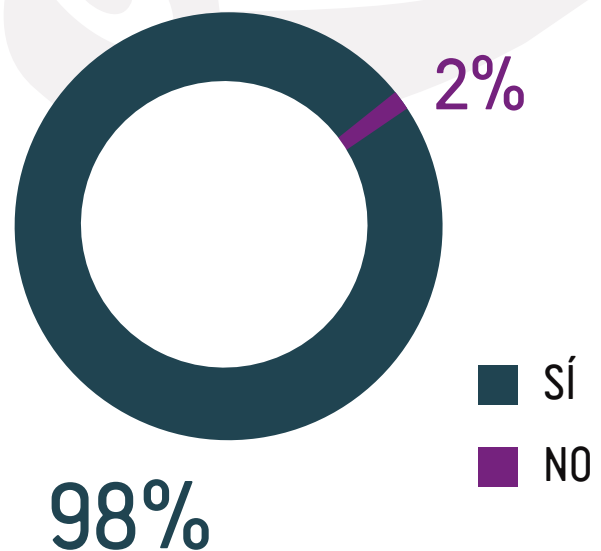
Si pudieran acceder a un proceso de capacitación ¿Qué tema elegirían?



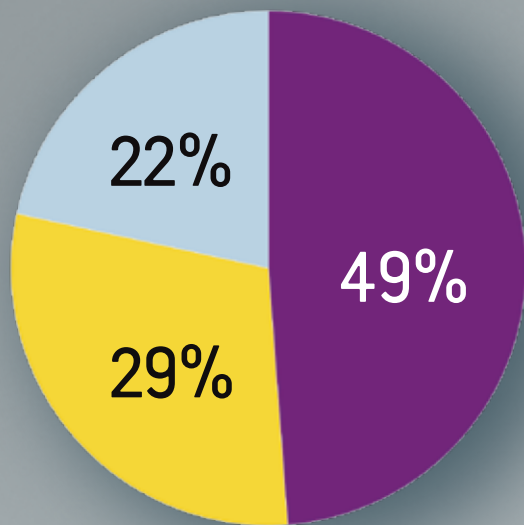
Las áreas de producción agropecuaria, administración, sistemas, defensa de derechos, mecánica, medio ambiente y agricultura fueron las preferidas por los trabajadores. Esto puede estar relacionado con el hecho de que previamente han estado en contacto con estas áreas en el desempeño de su labor. En el caso del agro, la agricultura y el medio ambiente, también puede haber una relación más estrecha entre la vocación y el territorio.

¿Consideran que se debe crear un Fondo con apoyo de las empresas y el gobierno para apalancar un futuro sostenible en las regiones del Cesar, la Guajira y El Magdalena?

Un Fondo destinado para la transición energética es un pilar para que este sea un proceso justo. Los trabajadores del sector carbón lo reconocen, al afirmar en un 98% que este fondo debería ser financiado por el Estado y las empresas carboníferas.



¿Cuál es la vocación de la tierra donde viven actualmente?



- Minería
- Agricultura
- Turismo

Recordemos que la minería del carbón se introdujo hace unas cuatro décadas en el norte de Colombia como una economía de enclave que reemplazó a otros sectores manufactureros existentes en la región, como la agricultura tradicional.

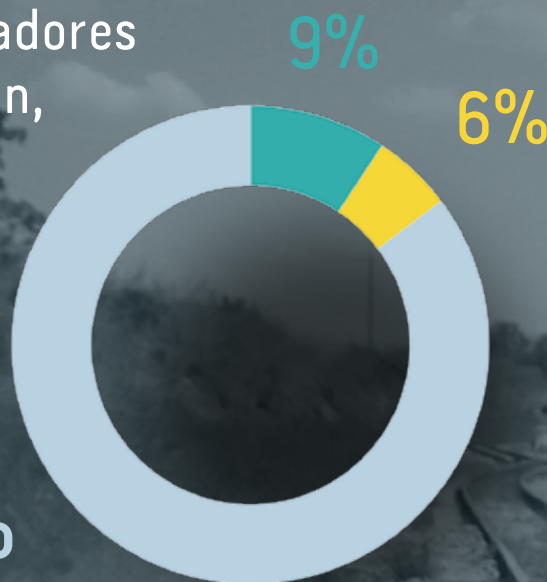
Acorde a esto, el 29% de los trabajadores ve a la agricultura como la vocación de su tierra, mientras que un 22% cree en el Turismo como la actividad de preferencia.

Dentro del plan de gobierno del presidente Gustavo Petro y la vicepresidenta Francia Marquez, se contempla al turismo comunitario como un horizonte para la diversificación económica nacional.

En el caso que ingresen nuevos operadores de exploración carbonífera a la región, Estos deberían garantizar un capítulo laboral construido...

- con los sindicatos
- con el gobierno
- con empresas racionales

85%



Los trabajadores del sector carbón son conscientes de la importancia de su voz en la inmersión de nuevos operadores en la región. Cerca de un 85% de trabajadores encuestados, cree que las empresas deben garantizar un capítulo laboral construido con los sindicatos, además, cuando se les preguntó que otros actores deben incluirse, se refirieron a las comunidades, a las empresas nacionales y al gobierno para que de forma tripartita estas nuevas empresas actúen de manera justa.

¿Consideran que se debe crear un Fondo de Protección social especial para el minero que quede cesante como consecuencia del futuro cierre de minas?

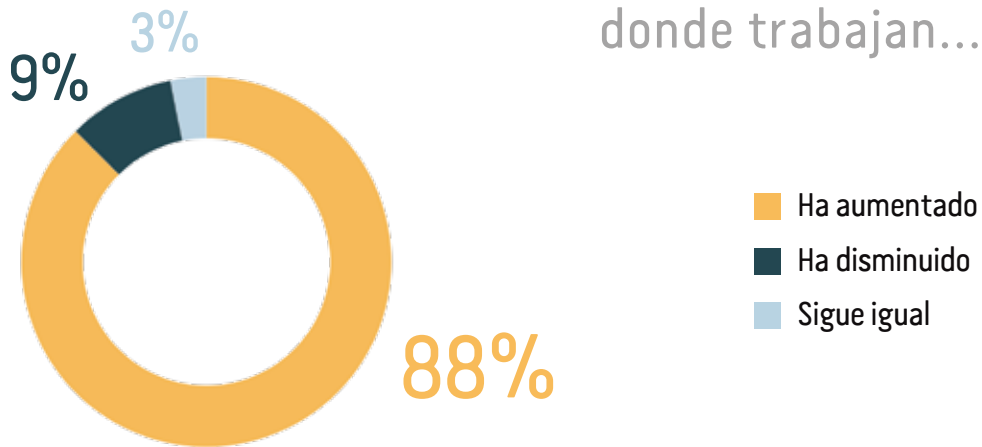
Un Fondo de protección social especial es necesario no solo para proteger a los trabajadores mineros de la región en medio de la transición energética, sino también para mitigar el impacto en la economía que tiene el cese de operaciones y, por tanto, la salida de las multinacionales carboníferas del territorio.

El 100% de los trabajadores encuestados, pertenecientes a las empresas Drummond LTDA, Carbones el Cerrejón y Prodeco, considera que debe ser creado un Fondo de Protección social especial para el minero que quede cesante como consecuencia del futuro cierre de minas.

100%

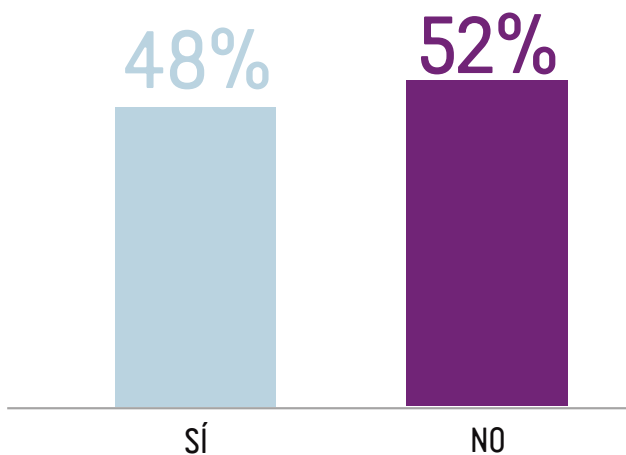
SÍ

La tercerización en la empresa donde trabajan...



La tercerización, además de considerarse una práctica antisindical por parte de las empresas, funciona a su vez como un mecanismo para desligar la responsabilidad contractual que tendrían las multinacionales con trabajadores directos en el caso de un cese de operaciones. Según la percepción de 128 trabajadores encuestados, un 88% considera que esta actividad ha venido aumentando con el tiempo.

¿La empresa donde trabajan cumple con todos los protocolos de gestión ambiental?



Conocer desde la voz de los trabajadores el accionar de las multinacionales en materia de gestión ambiental contribuye a esclarecer la responsabilidad de estas empresas en cuanto a los pasivos ambientales, esto, acompañado de un estudio sobre el impacto en la biodiversidad que tuvo la actividad minera en el territorio, determinará no solo si las empresas han ejecutado los protocolos de gestión ambiental, sino también que tan efectivos son estos mecanismos de mitigación del daño sobre el medio ambiente y las comunidades.

Resulta preocupante que más de la mitad de los trabajadores encuestados asegura que las empresas donde trabajan no cumplen con todos los protocolos de gestión ambiental.

3. Conclusiones

En promedio, la percepción de los trabajadores sobre el futuro de la región donde laboran tiende a ser negativa en comparación con la situación actual, esto, podría relacionarse con la incertidumbre que genera el desconocimiento de un plan de cierre de las empresas de carbón en el marco de una transición energética.

Por un lado, existen empresas que no cuentan aún con un plan de cierre paulatino y, por otro lado, solo un bajo porcentaje de trabajadores aseguró que, en caso de existir este documento, había sido socializado con los trabajadores, para ser exactos, solo un 17% del 33% que aseguró la existencia del documento. Mientras que, solo un 10% de ese 17% afirmó que los sindicatos participaron en la elaboración del plan de cierre.

Además del desconocimiento de un plan de cierre, la encuesta demostró otros obstáculos presentes para que la transición energética sea un proceso justo.

Para los trabajadores, el contraer deudas con la empresa en la que desarrollan actividades laborales significa reducir su capacidad de agencia para emplear mecanismos de presión, como la huelga, frente a vulneraciones a sus derechos.

Aunque el porcentaje de trabajadores endeudados no llega a ser la mitad de la población de muestra, más de la mitad de los trabajadores que se encuentran bajo préstamos con sus empresas, aseguraron tener niveles de endeudamiento altos.

Esto, acompañado del aumento de la tercerización en las contrataciones que hacen las empresas carboníferas, son prácticas que dificultan la organización y acción conjunta de los trabajadores para exigir un plan de transición justa por parte de las empresas.

Otro factor importante es el nivel de responsabilidad de las empresas frente a los pasivos ambientales y la efectividad de los protocolos que emplean en esta área. Más de la mitad de los trabajadores encuestados aseguró que los protocolos ambientales de las empresas donde trabajan no se cumplen.

Para que haya una transición justa debe existir un diálogo amplio, donde se planteen soluciones en conjunto con las empresas y gobierno para mitigar el impacto que el cese de operaciones mineras tiene sobre la economía regional.

Es necesario que la transición energética tenga en cuenta aspectos como la pensión anticipada, capacitación en distintas áreas y reconversión laboral.

Conocer el fondo de pensiones de los trabajadores facilita dar un primer paso hacia la formulación de un sistema de pensiones anticipado en el marco de una transición energética.

Según la encuesta realizada por CNV Internacional, el 77% de los trabajadores que respondieron, pertenece a un fondo de pensión público. En un diálogo tripartito, sería el Estado un garante para que los trabajadores que no han alcanzado las semanas para jubilarse pudieran acceder a una pensión.

La responsabilidad Estatal va aún más allá y se involucra también con la reconversión laboral de quienes se empleaban en las minas. Así, sería adecuado que una entidad educativa del Estado fuera la encargada de capacitar a los trabajadores mineros en otras profesiones técnicas que den pie a una diversificación económica en la región. Cuando se les preguntó a los trabajadores sobre si el SENA debería concertar la oferta educativa de los Departamentos del Cesar, Guajira y Magdalena con los sindicatos de estas regiones, un 96% de los trabajadores estuvo de acuerdo.

En cuanto a la orientación sobre las áreas de capacitación que podría ofertar el SENA, según los trabajadores, si no trabajaran en la minería, entre las áreas laborales donde les gustaría desempeñarse se destacaron el área comercial, industrial y agrícola.

Vale la pena resaltar que cuando se les preguntó sobre a que proceso de capacitación le gustaría acceder, si tuvieran la oportunidad de hacerlo, los temas de agro, administración, sistemas, defensa de derechos, mecánica, ambiental y agricultura fueron los preferidos por los trabajadores.

Por un lado, esto puede estar relacionado con que previamente han estado en contacto con estas áreas dentro de su labor. Por otro lado, en el caso de agro, agricultura y ambiente, se vincula más con la relación vocación-territorio.

Pero la realidad para los trabajadores es otra, ya que un 71% de los trabajadores que respondió la encuesta aseguró que la empresa donde trabaja no ofrece capacitaciones laborales en diversas áreas. Dentro de las áreas en las que sí hacen capacitación se encuentra la de mantenimiento, la administrativa y de producción, las cuales, según el 70% de los encuestados, se lleva con una periodicidad anual.

En cuanto a la vocación del territorio donde habitan los trabajadores, para la mitad de los trabajadores encuestados, la minería es la actividad de vocación en la región, mientras la otra mitad restante ve a la agricultura y al turismo como las actividades de preferencia en la tierra donde viven actualmente.

En tanto que, la agricultura era la actividad por excelencia en la región antes de que las multinacionales llegaran, la minería se ha destacado como actividad de enclave introducida de forma drástica en el territorio hace cerca de 40 años.



En el caso del turismo, las características geográficas y la diversidad cultural hacen de la región norte de Colombia un destino atractivo, si se logra impulsar de forma adecuada y concertada con las comunidades, podría ser una forma de fortalecer la economía del territorio desde una arista diferente.

La incertidumbre respecto a que va a suceder con la vida laboral de los trabajadores que queden cesantes como consecuencia del futuro cierre de minas es una de las mayores incógnitas que existen en medio de la transición energética. Un 100% de los trabajadores encuestados afirmó que es necesaria la creación de un Fondo de Protección social especial para los mineros que pierdan su empleo producto del cierre de minas.

En un escenario alternativo, nuevos operadores de explotación carbonífera ingresarían a la región si las actuales empresas decidieran salir del país, en este caso, la mayoría de los trabajadores, cerca de un 85% de los encuestados, cree que estos nuevos operadores deben garantizar un capítulo laboral construido con los sindicatos. Además, cuando se les preguntó que otros actores deben incluirse, se refirieron a las comunidades, a las empresas nacionales y al gobierno para que de forma tripartita estas nuevas empresas actúen de manera justa.

El cómo financiar los costos de la transición debe hacerse partiendo de la creación de un Fondo que fomente un futuro sostenible en las regiones que actualmente son carboníferas, respecto a si el apoyo económico para la creación del Fondo debe venir también de las empresas, tiene que ver con la responsabilidad que éstas tienen con el territorio, según un 98% de los trabajadores que respondieron la encuesta creen que la creación de este Fondo debe estar encabezado tanto por el gobierno como por las empresas.

Este trabajo analítico concluye con resaltar que los trabajadores reconocen la importancia de su voz sobre el futuro económico en los departamentos donde habitan. Un 95% de los trabajadores cree que la voz de los sindicatos y trabajadores del sector carbón debe ser escuchada para hablar de un futuro económico en la región.

Esta opinión es totalmente válida teniendo en cuenta que la extracción de carbón es la principal actividad económica en el territorio donde laboran los encuestados.

CNV Internationaal

Se esfuerza por el diálogo social, la empleabilidad de los jóvenes y los derechos laborales en las cadenas de producción (internacionales). Nos enfocamos en la minería de carbón, de metales, en las industrias de aceite de palma, azúcar, textiles, entre otras. Somos la organización para el desarrollo internacional de la CNV, una de las dos grandes confederaciones sindicales neerlandesas, y trabajamos en estrecha colaboración con sindicatos en todos los continentes.

El Observatorio Laboral para la Transición Justa

Es una herramienta desarrollada por CNV Internationaal para acompañar el camino hacia una economía baja en emisiones de carbono que tenga en cuenta a todos los actores, sin dejar a nadie atrás. Este observatorio es un centro de seguimiento especializado en temas de transición energética justa en la cadena de valor del carbón. Focalizándose en el norte de Colombia, busca dar a conocer información relevante que sirva como insumo para fortalecer los procesos de transición justa de los trabajadores en América Latina

Colectivo de Trabajadores por la Transición Justa

El Colectivo de Trabajadores por la Transición Justa es un espacio del que hacen parte los sindicatos del corredor minero de carbón de Colombia, Sintramienergética, Sintracarbón, Sintracerrejón, Sintradrummond y Sintradem, para trabajar, junto al gobierno y los empleadores, por una transición energética que incluya las voces de todos.