

COLOMBIA

Resultados del **Monitoreo Digital Participativo** sobre Derechos Laborales en la cadena de producción y suministro de Minería.

Primer semestre 2022

Los Derechos Laborales son Derechos Humanos de obligatorio cumplimiento (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23. OIT)

¿Trabajo decente en el sector minero colombiano?

cnv Internationaal

INTRODUCCIÓN

COLOMBIA RESULTADOS

MONITOREO DIGITAL PARTICIPATIVO

El proceso de Monitoreo Digital Participativo busca visibilizar el estado de los derechos humanos laborales en la minería de carbón a cielo abierto en los departamentos de Cesar, La Guajira y Magdalena.

Para los 129 trabajadores participantes de Colombia de este primer ciclo de monitoreo, es importante empezar a conocer desde sus propias voces la situación socio-laboral que viven los

trabajadores mineros de carbón. Se espera que los resultados apoyen los procesos de diálogo trabajador/empresa para mejorar las condiciones laborales.

De los participantes del monitoreo, 2 son trabajadores tercerizados, lo que representa una participación muy baja de este tipo de trabajadores ya que las empresas tienen mayor cantidad de trabajadores tercerizados contratados. Así pues, los resultados no reflejan la realidad completa de la situación de los trabajadores tercerizados, teniendo en cuenta que si los trabajadores directos presentan violaciones a derechos laborales, estos presentan más violaciones a derechos laborales dado que sus contratos permiten que haya condiciones laborales lamentables, como jornadas de trabajo extenuantemente largas, menor salario y menores beneficios extralegales.

Por otra parte, el 98% de los participantes se encuentran afiliados a un sindicato, pertenecientes a Sintracarbón, Sintracerrejón, Sintradrummond, Sintramienergética, Sintraindumes, y Sinaltrainal.

Si tienes sugerencias o comentarios, escríbenos a:
internationaal@cnv.nl

CONTEXTO MINERO EN COLOMBIA

En Colombia, el carbón es el segundo material más explotado con una representación del 17% de la actividad minera.¹ De acuerdo con la Asociación Colombiana de Minería (ACM), Colombia produjo 49 millones de toneladas de carbón en 2020. Enerdata estima este volumen un poco más alto, en 65 millones de toneladas. Esto convierte a Colombia en el mayor país minero de carbón del continente latinoamericano.²

Los departamentos de donde mayormente se extrae carbón son Cesar y La Guajira, y en una menor proporción el departamento de Magdalena. En Colombia, la minería de carbón 'está dominada por dos empresas de propiedad extranjera: Drummond (Estados Unidos) con su filial local Drummond Colombia, y Glencore (Suiza) con sus filiales Cerrejón y Prodeco. Durante los últimos diez años, las tres empresas representaron alrededor del 86% de la producción de carbón del país y el 96% de las regalías del carbón.'³

LA URGENCIA DE UNA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA

Hoy en día nos encontramos en medio de una transición drástica en materia de energías. El cambio climático nos obliga a dar pasos importantes hacia una economía más consiente del medio ambiente y que a su vez sea sostenible. Los grandes compradores de combustibles fósiles en Europa se han comprometido a bajar sus emisiones de carbono, lo que implicaría disminución de la demanda hacia América Latina. La guerra en Ucrania ha disparado los precios del carbón y hoy se abre una gran oportunidad para que producto de esos ingresos extras se pueda dar lugar a financiar la transición energética, gradual y justa.

Esta transición tiene un impacto crucial en los países que se abastecen de carbón y metales. Por un lado, el uso de la electricidad aumenta entre 4 y 6 veces la necesidad de metales como el cobre, zinc y plata que son necesarios para los carros eléctricos, las turbinas eólicas y los paneles solares.

Por otro lado, la demanda de carbón y otros combustibles fósiles va a bajar y esto significará un efecto adverso en los países que han dependido durante décadas de los ingresos de la extracción de carbón.

En el caso de Colombia, la renuncia de los títulos mineros efectuado por Glencore-Prodeco, está dejando un vacío laboral y social en las comunidades y trabajadores que, desde hace más de 30 años, dedican su tiempo, sus conocimientos y sus tierras a la explotación minera. En este escenario es de suma importancia escuchar las organizaciones sindicales y atender su llamado para que sea posible el diálogo social de cara a la transición energética justa (Herrera, A., Quinche, L. 2022)*. Mientras que, en países como Perú y Bolivia, en donde la extracción minera se concentra en los metales, materia prima para las energías limpias, el impacto tiene que ver con precarización de las condiciones laborales y de la mano de obra necesaria para esta extracción. En el marco de esta transición es importante poder escuchar las voces de las y los trabajadores mineros para garantizar que una transición energética, a nivel mundial, sea justa.

* Herrera, A., Quinche, L., (2022, septiembre), Colombia, perspectiva laboral de la transición energética justa en la minería de carbón. CNV Internationaal.

RIESGOS DE LA TERCERIZACIÓN EN EL SECTOR DE LA MINERÍA EN COLOMBIA.

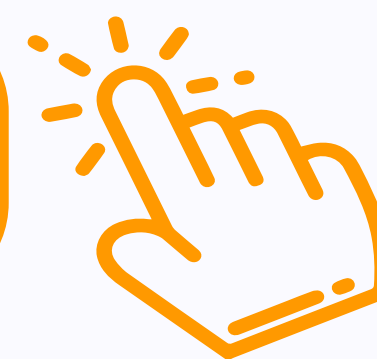
De las compañías mineras de carbón que operan en Colombia, por ejemplo, Prodeco declaró en su informe de sostenibilidad de 2018 que empleaba a 2.523 colaboradores directos y 4.808 contratistas vinculados por obra⁴. Por su parte, Cerrejón en su Informe de sostenibilidad 2021, reportó que tenía 11.088 trabajadores, 4.889 empleados directos y 6.199 contratistas⁵. En cuanto a Drummond, su informe de sostenibilidad de 2021 señala que hay 5.053 empleados directos con la empresa y 17 trabajadores indirectos⁶.

El problema principal con los procesos tercerizados es el abuso de figuras intermediarias que son utilizadas para facilitar personal a las compañías que las contratan⁷, conduciendo de esta manera a violaciones de derechos laborales individuales y colectivos.

Dado el mal uso por parte de las empresas a los procesos de tercerización, organizaciones sindicales se han visto en la necesidad de acudir a normativas

laborales internacionales, acuerdos de libre comercio, y a hacer uso de toda herramienta que les permita defender sus derechos. Este es el caso de la primera queja ante la SEP (Single Entry Point), donde organizaciones sociales y sindicales hacen uso de esta instancia, con el ánimo de hacer visibles las violaciones y prácticas antisindicales, así como el uso indebido de la subcontratación, lo que conlleva la violación del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, negociación colectiva y derecho a la igualdad salarial trayendo consigo la discriminación de los trabajadores subcontratados que realizan el mismo trabajo.

Queja ante la SEP



Debido a la tercerización, los trabajadores subcontratados no están representados por organizaciones sindicales, pues estas en su mayoría representan a los trabajadores que tienen relación directa con las empresas, encontrando de esta manera que los derechos laborales de los trabajadores tercerizados sean aún más vulnerados que los derechos de los trabajadores directos.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA TRANSICIÓN JUSTA⁸

El Observatorio Laboral para la Transición Justa es una herramienta desarrollada por CNV Internationaal para que el tránsito hacia una economía baja en emisiones de carbono 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 y trabajadoras en Colombia. El contenido tiene una perspectiva hacia el margen de acción de los trabajadores y trabajadoras, líderes sindicalistas y autoridades locales. **Para mayor información, da en el siguiente botón.**

Observatorio Laboral para la Transición Justa de CNV Internationaal



GENERALIDADES DE LOS PARTICIPANTES

El grupo de participantes colombianos en el Monitoreo se siente identificado dentro de un grupo étnico, encontrando que el **63%** se identifica como mestizo, el **24%** como afrodescendiente, el **8%** como indígena y el **1%** como Caucásico. Asimismo, el grupo de participantes estuvo compuesto por **hombres (121)**, **mujeres (7)** y una **(1)** persona de la comunidad **LGTBI+**.

De los participantes, el **39%** lleva trabajando en la empresa entre 10 y 14 años, el **33%** lleva más de 19 años, el **21%** lleva entre 15 y 19 años, el **6%** lleva entre 5 y 9 años, y el **1%** lleva trabajando entre 0 y 4 años.

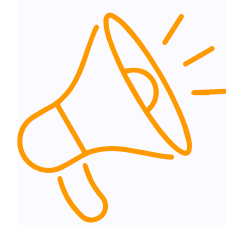
De igual manera, el **48%** pertenece al proceso productivo de Extracción, el **25%** pertenece a Transporte, en menor medida, hubo representación del área de Procesamiento/transformación con un **17%**, y Administrativa/Servicios con un **10%**.

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE INDICA EN CUÁL ETAPA DEL PROCESO PRODUCTIVO TRABAJAN



DIÁLOGO SOCIAL

Todo tipo de negociaciones y espacios creados para el diálogo abierto y transparente, que permita consultar y discutir entre empleadores y trabajadores y serán parte de los derechos con los que cuentan los trabajadores.



'El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. (OIT)⁹.



• RELACIONES •

TRABAJADOR & EMPRESA

RELACIONES TRABAJADOR Y EMPRESA

1
36%

CALIFICACIÓN
MUY MALA

RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA

PORCENTAJE DE
TRABAJADORES QUE
**CALIFICA LAS RELACIONES
ENTRE TRABAJADOR -
EMPRESA.**

'La existencia de una relación
laboral es la condición necesaria
para la aplicación de las leyes
de trabajo y seguridad social
destinadas a los empleados.'
(OIT)¹⁰



2
36%
CALIFICACIÓN
MALA



4
5%

CALIFICACIÓN
BUENA

3
23%
CALIFICACIÓN
REGULAR

Los participantes califican las relaciones trabajadores-empresa, encontrando que para el 5% de trabajadores son buenas, para el 23% son regulares, para el 36% son malas y para el 36% son muy malas.

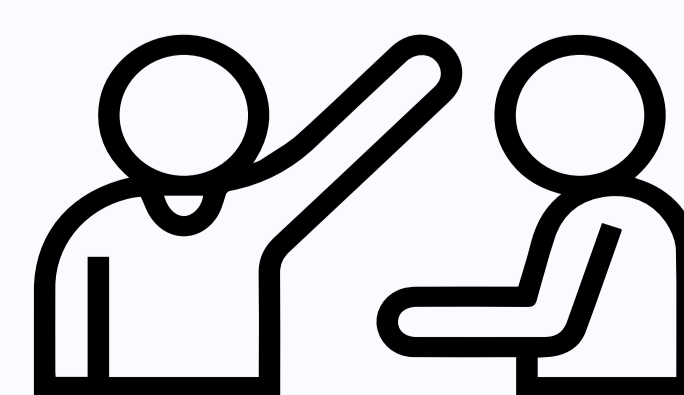
¿CÓMO TRABAJADOR SE SIENTE LIBRE DE PLANTEAR TEMAS O PROBLEMAS CON EL EMPLEADOR?

El **78%** de los participantes **NO** se siente libre de plantear temas o problemas con el empleador.

De igual manera, el **91%** de los participantes afirma que el diálogo social **NO** ha mejorado en los últimos 6 meses en la empresa.

78%
NO SE SIENTE LIBRE

22%
SÍ SE SIENTE
LIBRE





CONCLUSIÓN

DIÁLOGO SOCIAL

Sólo el 5% de los participantes considera que las relaciones trabajador-empresa son buenas, el 78% NO se siente libre de plantear temas o problemas con el empleador, y el 91% indica que el diálogo social NO ha mejorado en los últimos 6 meses.

LIBERTAD SINDICAL

'El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos (...) es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social (...) Las normas de la OIT, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control, allanan el terreno para la resolución de dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo.' (OIT)¹¹



Como parte de las características de la libertad sindical está: la afiliación a un sindicato y el comportamiento empresarial hacia los trabajadores y sindicatos.

• REPORTE DE •

PRESENCIA & AFILIACIÓN

% DE TRABAJADORES QUE ESTÁN AFILIADOS A UN SINDICATO

El 98% de los participantes está afiliado a un sindicato, encontrando:

31%

tiene un cargo
dirigencial dentro
del sindicato

100%

le parece
importante que
en las empresas
exista un sindicato.

*La afiliación a un
sindicato es un derecho
que tiene el trabajador
para velar y luchar por
sus intereses.*



1

98%

ESTÁ AFILIADO

2

2%

NO ESTÁ
AFILIADO



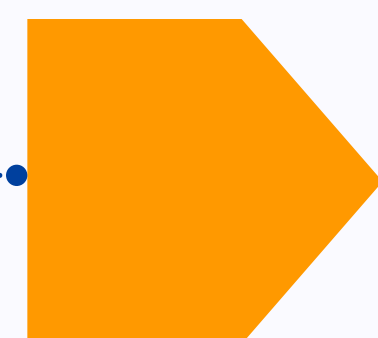
LICENCIAS Y COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL



80%

El 80% de los participantes indica que en el último año han observado acciones antisindicales en la empresa. Siendo las más recurrentes:

El comportamiento de las empresas hacia los sindicatos permite evidenciar el estado de las relaciones entre ambos, además de posibles violaciones a derechos laborales, o por el contrario, el buen cumplimiento de estos.



MIEMBROS/LÍDERES SINDICALES HAN SIDO DESPEDIDOS



MIEMBROS/LÍDERES HAN RECIBIDO AMENAZAS O TEMEN QUE SE TOMEN MEDIDAS EN SU CONTRA



PROHIBICIÓN DE INGRESO A LA MINA



LA EMPRESA EXTIENDE LOS BENEFICIOS NEGOCIADOS CON EL SINDICATO A TRABAJADORES QUE NO ESTÁN SINDICALIZADOS



MIEMBROS/LÍDERES SINDICALES ENFRENTAN PROCESOS JUDICIALES DESDE LA EMPRESA.

¿CUÁL DE ESTAS ACCIONES SINDICALES?

- Sus miembros/líderes sindicales han sido despedidos **65**
- La dirección de la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato **51**
- Sus miembros/líderes han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra **39**
- Prohibición de ingreso a la mina **38**
- La empresa extiende los beneficios negociados con el sindicato, a trabajadores que no están sindicalizados **35**
- Sus miembros/líderes sindicales enfrentan procesos judiciales desde la empresa **31**
- Sus miembros/líderes sindicales han sido reubicados **22**
- A sus miembros/líderes no se les otorga licencias o permisos **19**
- La empresa otorga beneficios solo a los trabajadores no sindicalizados **19**
- A miembros/líderes sindicales no se les renueva el contrato **19**
- A sus miembros/líderes sindicales se les rebaja las remuneraciones **18**
- La empresa llama a descargos a los dirigentes por dar información dentro de la empresa **2**
- La empresa utiliza medios de comunicación locales para distorsionar la verdad de lo que ocurre en la mina **1**
- Aplicación del ARTÍCULO 140: marginados en casa recibiendo salario sin prestación de servicio **1**
- Vulneran el derecho de ascenso por méritos y antigüedad **1**



CONCLUSIÓN

LIBERTAD SINDICAL

El 98% de los participantes pertenece a un sindicato y al 100% le parece importante que en la empresa haya un sindicato. Cuando de acciones antisindicales se trata, las alarmas se encienden, ya que el 80% de los participantes reportan que en el último año han observado acciones antisindicales.

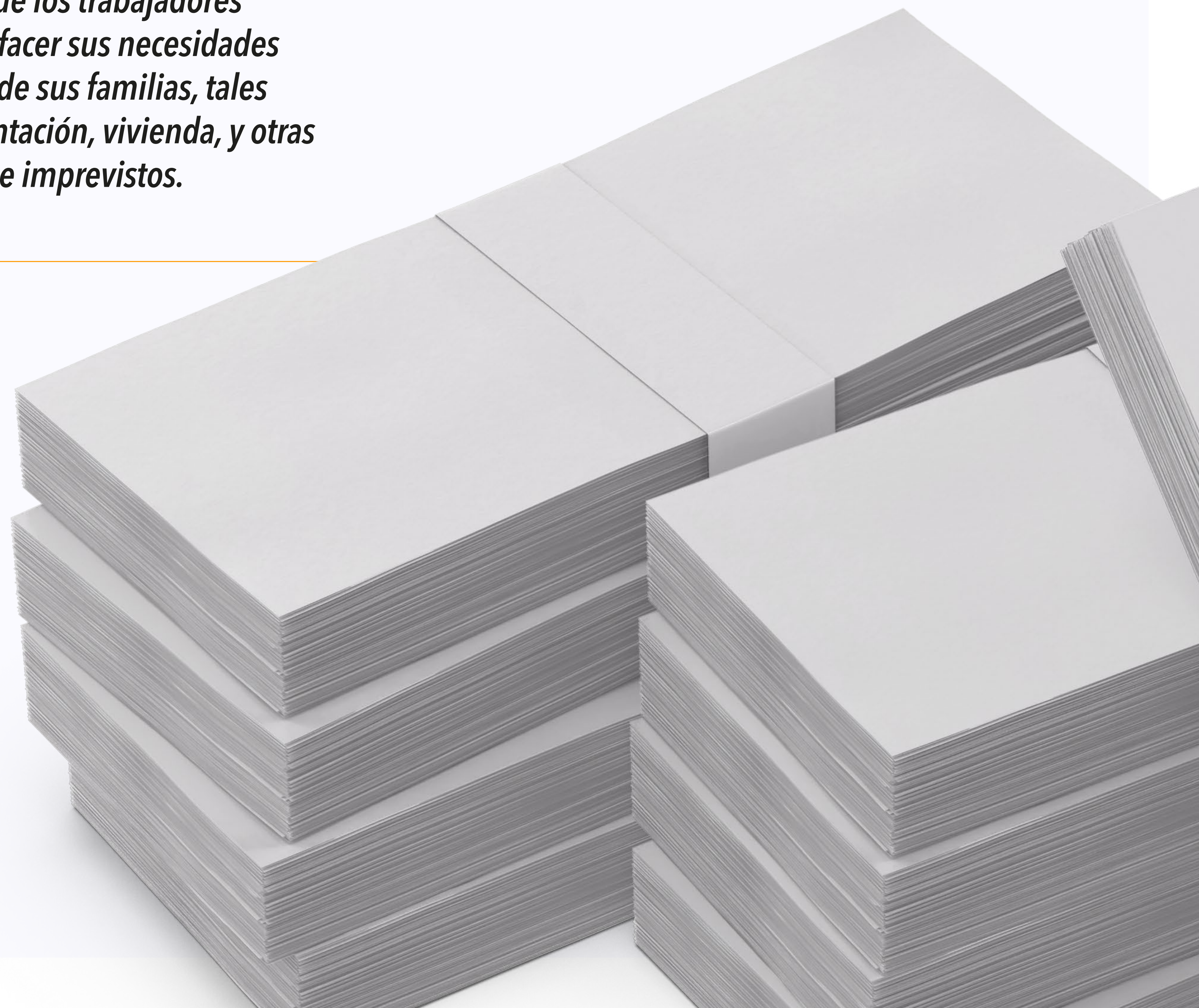
SALARIO DIGNO

Un salario decente constituye un pago en el que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, tales como, alimentación, vivienda, y otras necesidades e imprevistos.



Para los trabajadores, los salarios representan parte fundamental de las condiciones de trabajo, ya que son su principal ingreso económico con el que deben cubrir sus necesidades y las de sus familias.

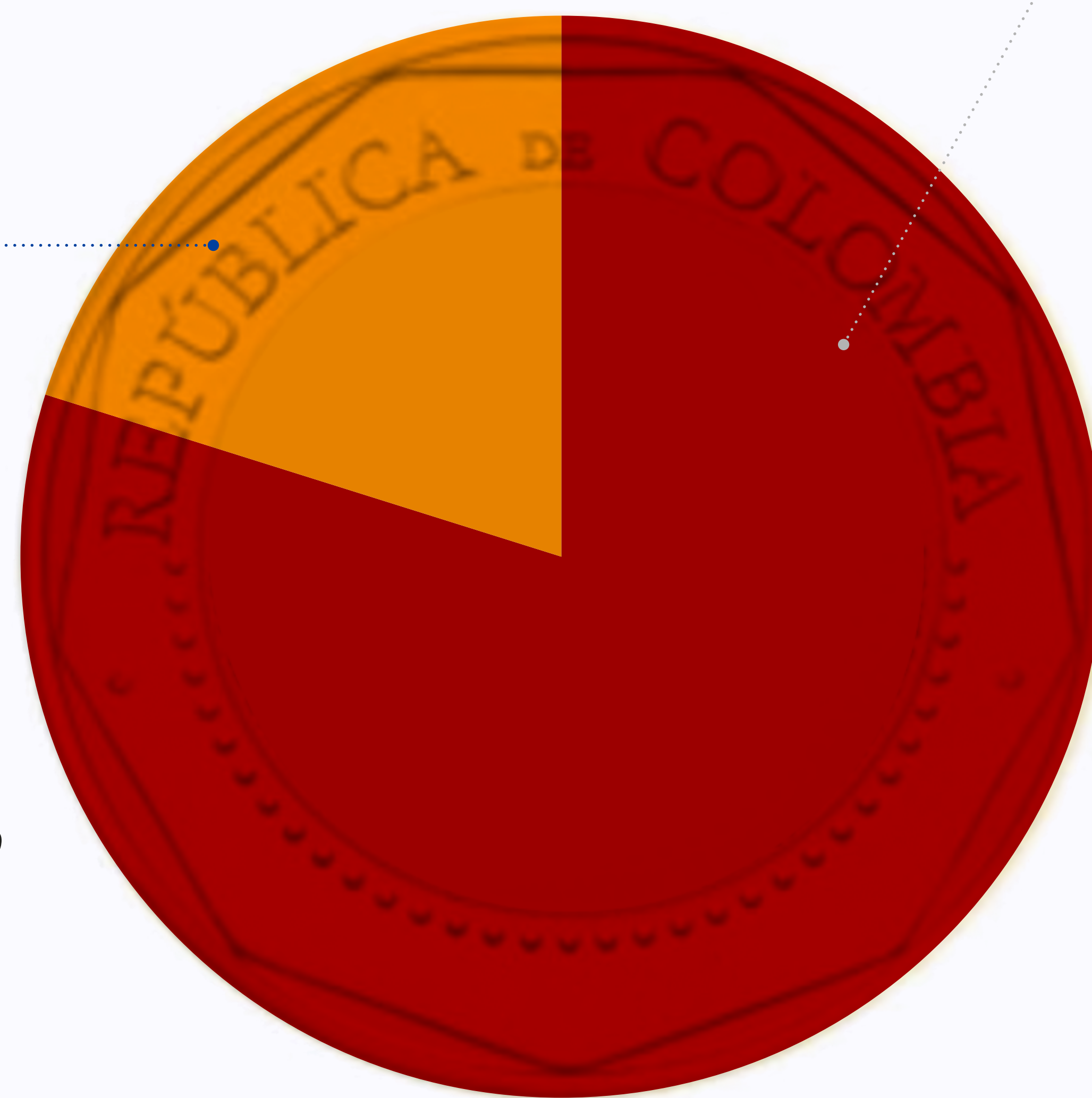
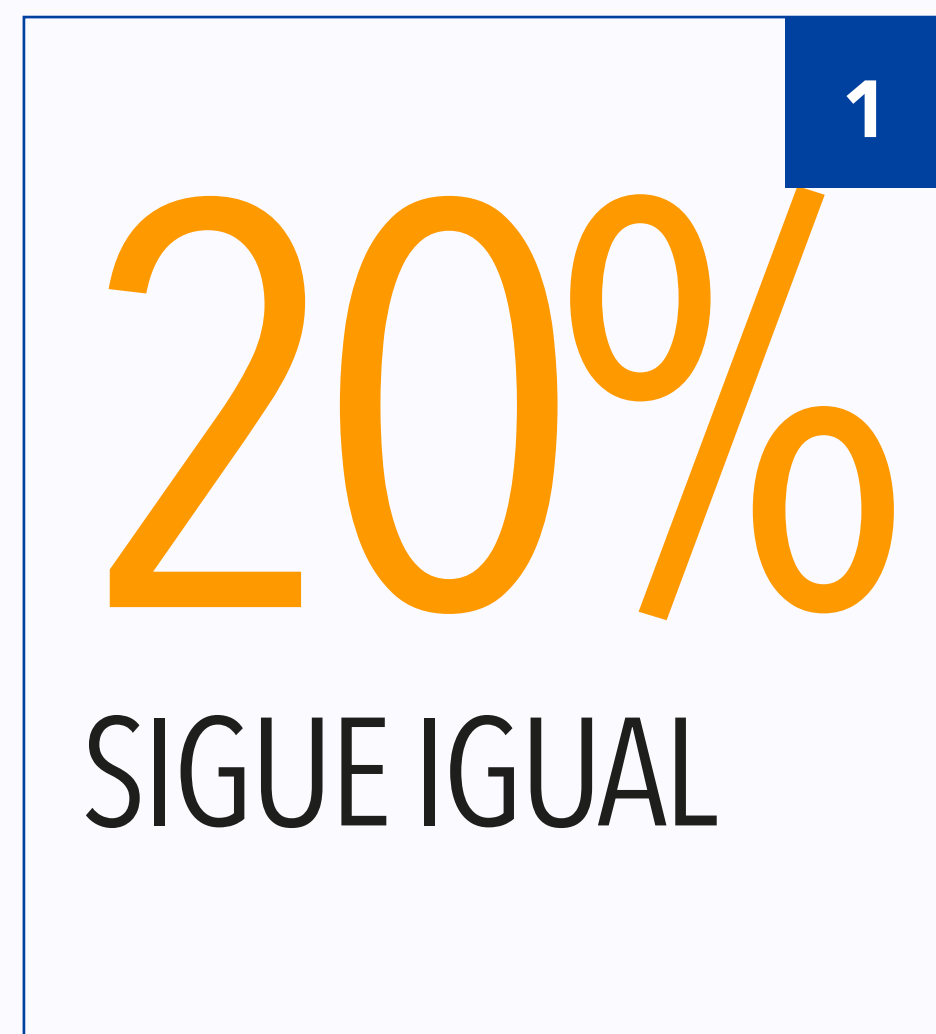
El salario decente puede medirse a través de condiciones laborales de los trabajadores, como la situación financiera y económica, y horas de trabajo de los participantes.



• PERCEPCIÓN DE •

CONTRATO, SEGURIDAD Y TIPOS DE SALARIO

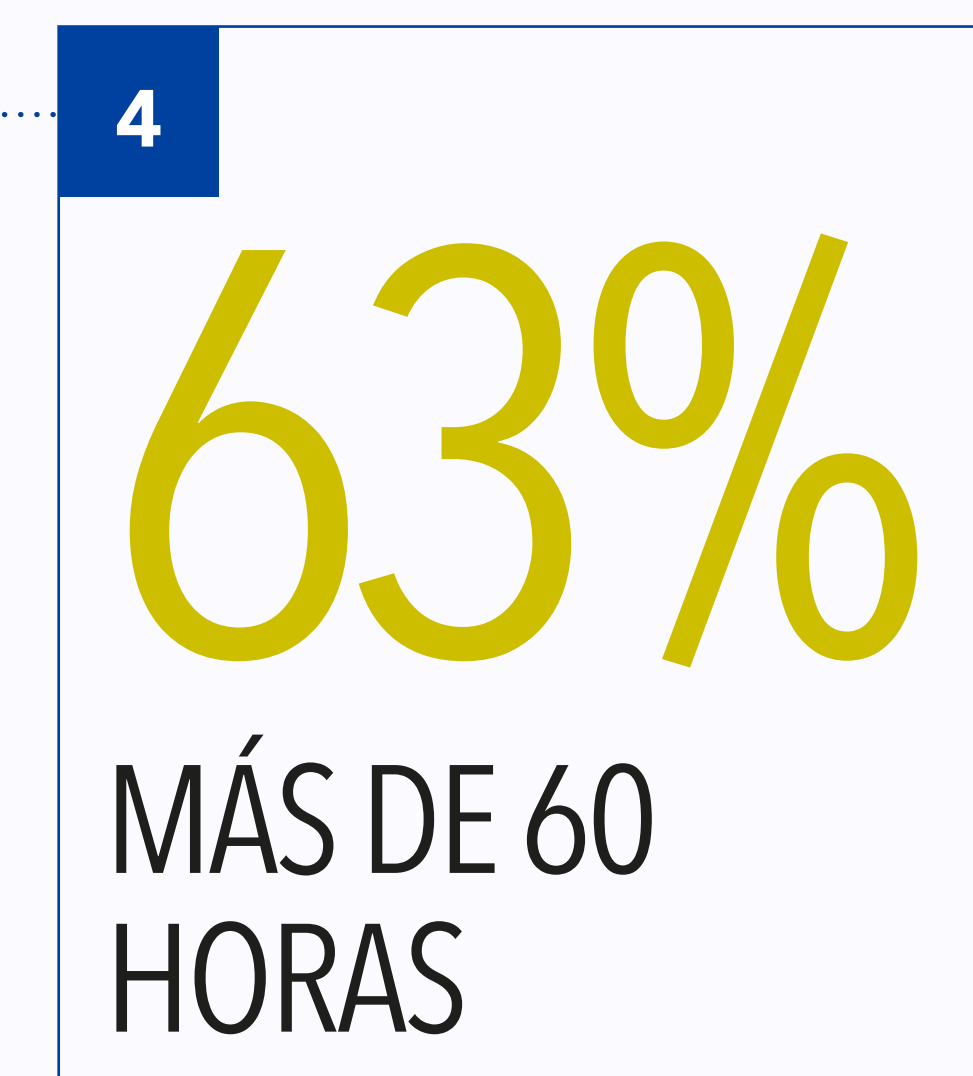
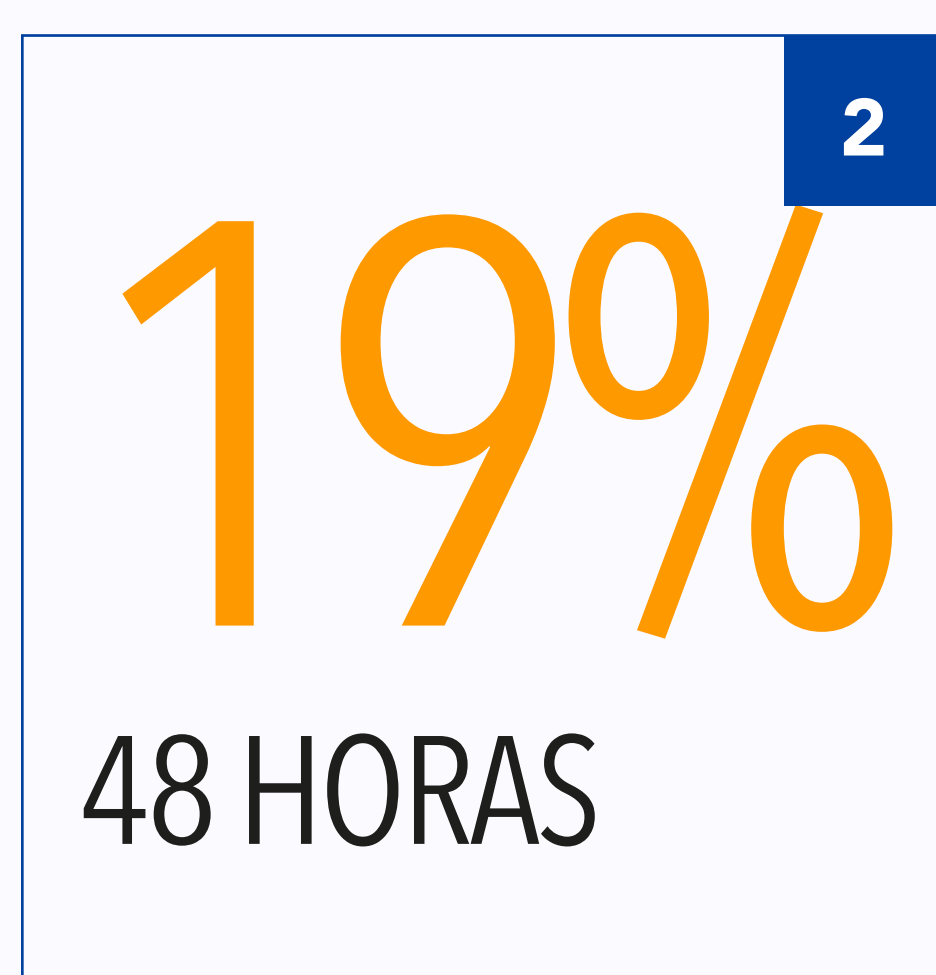
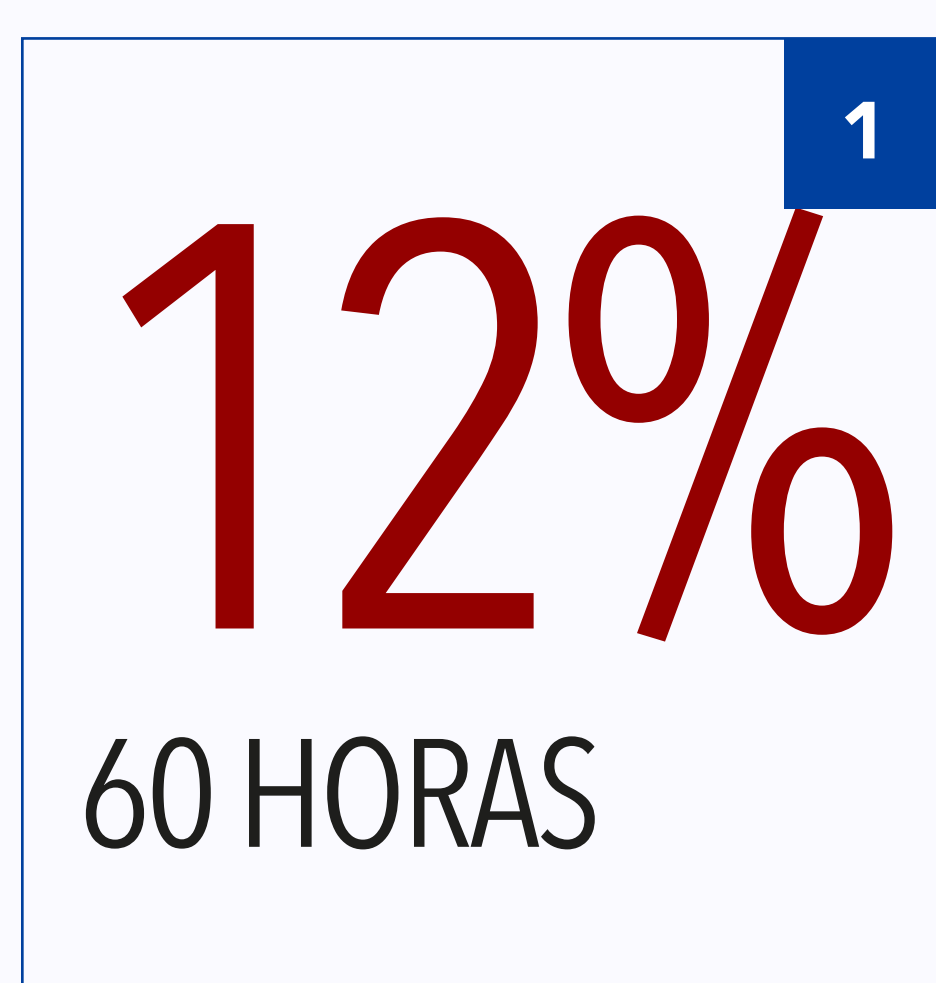
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE INDICA CÓMO HA SIDO SU SITUACIÓN ECONÓMICA EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES.



Condiciones de trabajo dignas, como contratos estables y prestaciones como parte del salario, representan para los trabajadores seguridad y confianza.

Para el 80% de los participantes la situación económica ha empeorado en los últimos 3 meses, y para el 20% sigue igual.

SITUACIÓN ECONÓMICA, FINANCIERA Y SALARIOS.



De igual manera, se preguntó por la extensión de la jornada de trabajo (Referida a días de trabajo por días de descanso): encontrando que el 67% de los participantes trabaja el turno de 7x3.

'Los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se le garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno' (OIT).¹²



CONCLUSIÓN

SALARIO DIGNO

El 80% de los participantes indica que la situación económica en los últimos 3 meses ha empeorado, y el 20% dice que sigue igual. El 63% de los participantes trabaja más de 60 horas a la semana, y el 67% tiene turno 7x3.

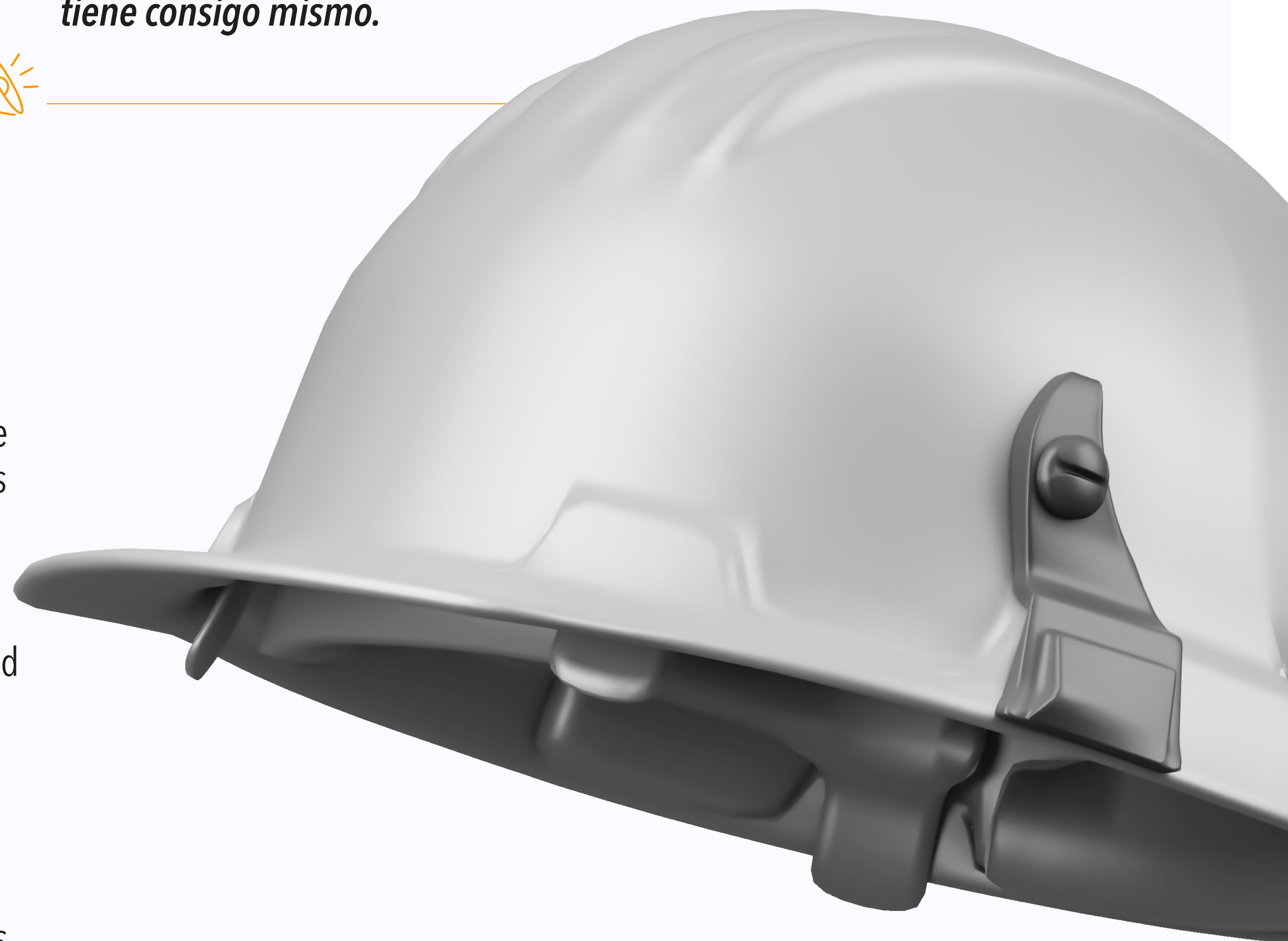
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las normativas internacionales, como las de la OIT, establecen normas y medidas de cumplimiento para garantizar la salud de los trabajadores y evitar así enfermedades ocupacionales o profesionales que resulten de malas prácticas en el trabajo.

Las empresas deben poner a disposición de los trabajadores instrumentos y herramientas para desarrollar sus actividades dentro de los parámetros de seguridad exigidos por las leyes nacionales e internacionales.

Es importante tener en cuenta que las medidas de salud y seguridad, los riesgos físicos, biológicos, psicosociales y disergonómicos a los que están expuestos los trabajadores, los equipos multidisciplinarios que hacen parte del equipo de salud y seguridad en el trabajo, permiten determinar las buenas prácticas o los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Una adecuada implementación de medidas de salud y seguridad en el trabajo representa el cuidado que tienen las empresas con los trabajadores y el autocuidado que cada trabajador tiene consigo mismo.



• RESULTADOS •

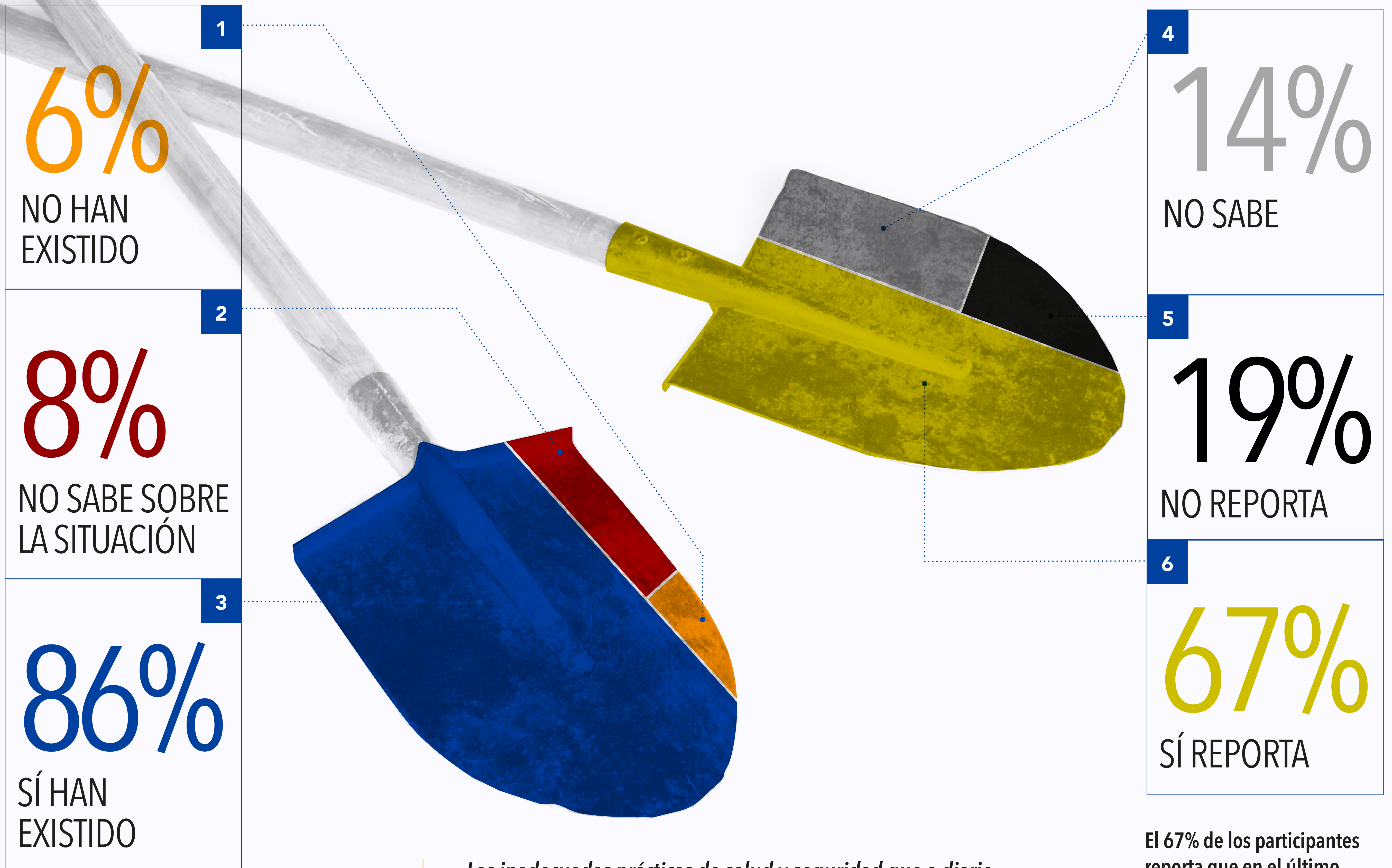
SALUD & SEGURIDAD EN EL TRABAJO



PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LA EXISTENCIA DE ACCIDENTES LABORALES EN LA EMPRESA.

RIESGOS DISERGONÓMICOS

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EN EL ÚLTIMO AÑO EN EL LUGAR DE TRABAJO SE PRESENTARON ACCIDENTES



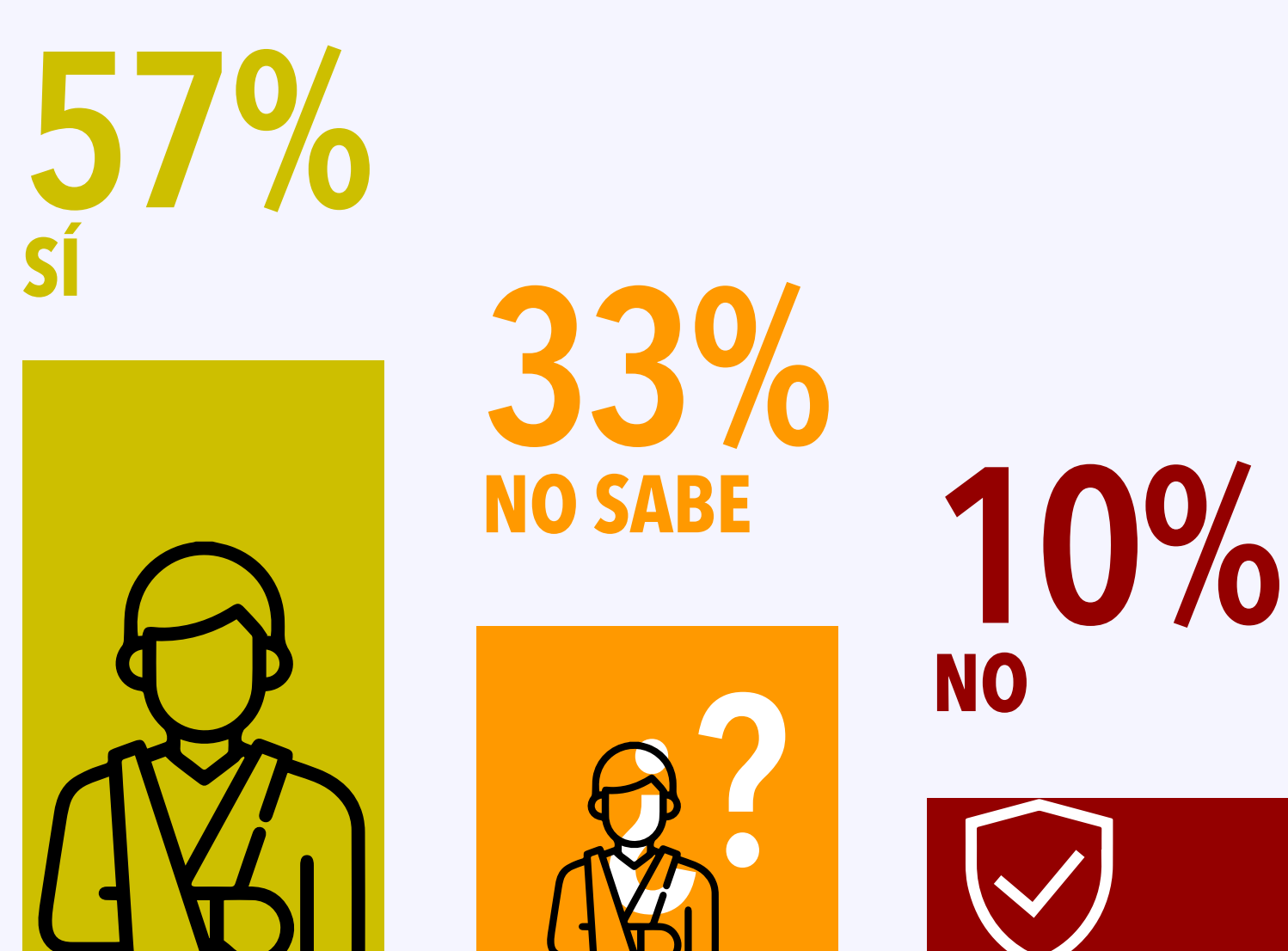
Sobre la existencia de accidentes laborales en la empresa: el 86% de los participantes indica que Sí han existido, el 6% indica que NO, y el 8% no sabe sobre dichas situaciones.

Las inadecuadas prácticas de salud y seguridad que a diario se producen entre el trabajador y la herramienta de trabajo se convierten en trastornos o lesiones para el trabajador que progresivamente afectan la salud ocupacional.



El 67% de los participantes reporta que en el último año en el lugar de trabajo se presentaron accidentes.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA QUE EL ACCIDENTE O ALGUNOS DE LOS ACCIDENTES ESTUVIERON RELACIONADOS CON CONDICIONES POR DEBAJO DE LOS ESTÁNDARES DE SALUD OCUPACIONAL



De los participantes que reportaron en el último año en el lugar de trabajo se presentaron accidentes, el 57% reporta que el accidente o algunos de los accidentes estuvieron relacionados con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional.

¿CUÁLES FUERON LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES?

- 54 Agotamiento/Microsueños/Estrés/Fatiga
- 12 Desconozco las causas
- 10 Descuidos
- 8 Deslizamientos
- 6 Error humano de parte del supervisor y del operador
- 5 Acoso laboral
- 5 Fallas mecánicas
- 4 Colisión entre equipos
- 3 Actos inseguros y por causa de condiciones inseguras
- 3 Por no usar los elementos de seguridad
- 2 Apnea del sueño
- 2 Camiones sin frenos/Volcamiento de camiones
- 2 Falta de mantenimiento a los equipos
- 2 Machucones/Cortes en las manos
- 2 Mal estado de las vías
- 1 Accidente de mano
- 1 Caidas de rocas en la tolva del equipo
- 1 Negligencia en la adquisición de los elementos de mejoramiento del trabajo
- 1 Negligencia administrativa



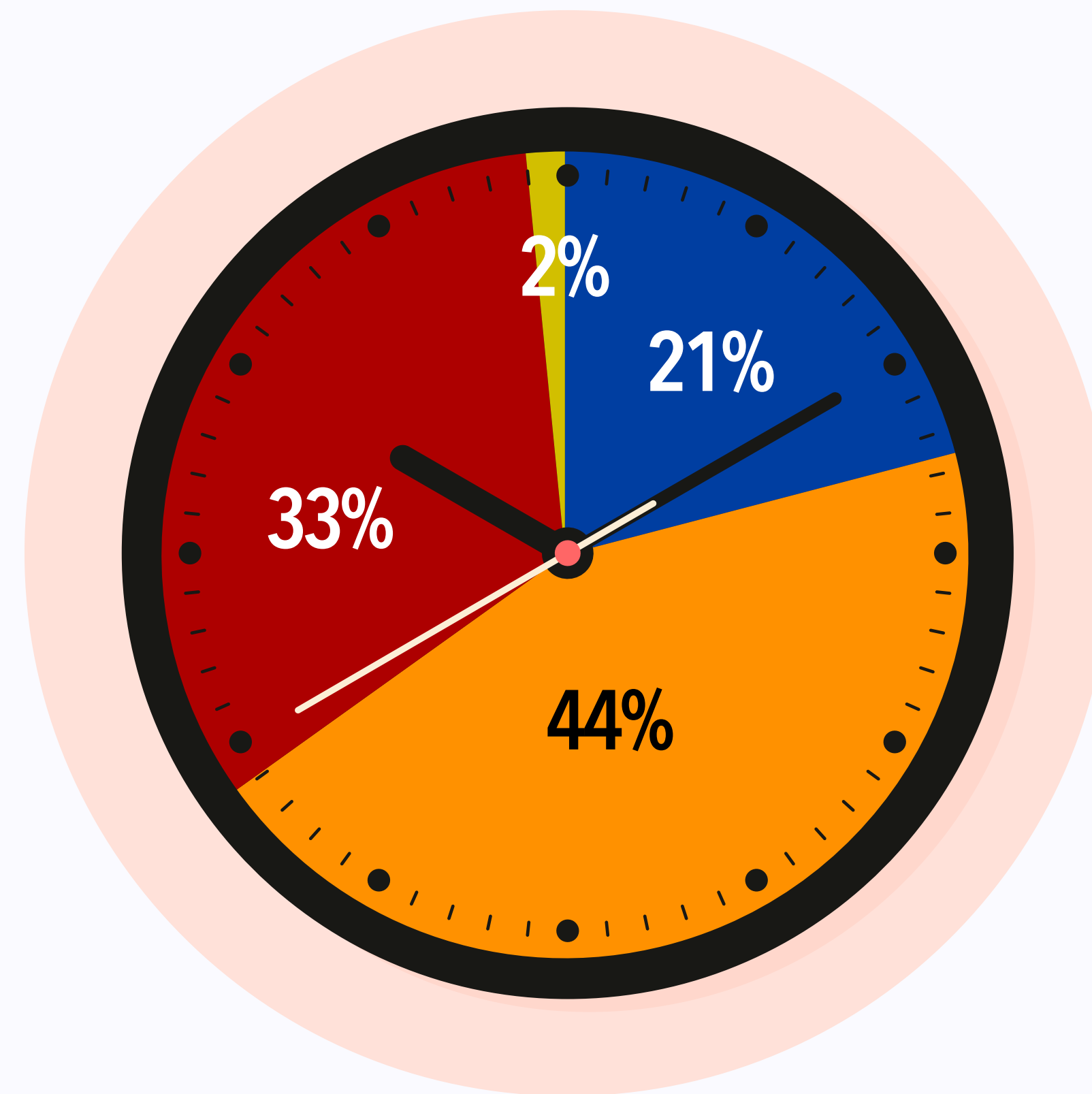
La mayor causa de los accidentes laborales en la empresa que indican los participantes es por Agotamiento - microsueños - estrés - fatiga.



RIESGOS PSICOSOCIALES

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA LAS HORAS QUE DUERMEN AL DÍA

- Menos de 4 horas
- De 6 a 8 horas
- De 4 a 6 horas
- Más de 8 horas



El 44% de los participantes duerme entre 4 y 6 horas al día, el 33% duerme entre 6 y 8 horas, el 21% duerme menos de 4 horas y el 2% duerme más de 8 horas.

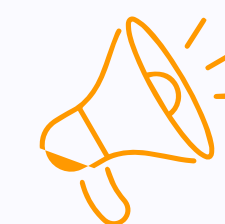
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE HA TENIDO MICROSUEÑOS DURANTE LA JORNADA LABORAL



78%

El 78% de los participantes ha tenido microsleeps durante las jornadas laborales.

Los trabajadores se ven expuestos a riesgos psicosociales cuando en su lugar de trabajo reciben tratos que afectan su salud física, emocional, social y psicológica, cuando sus jornadas laborales son extenuantemente largas y sus horas de sueño son pocas; cuando en las jornadas laborales tienen microsleeps que ponen en situación de vulnerabilidad a los trabajadores y sus funciones.





CONCLUSIÓN

SALUD Y SEGURIDAD

Respecto a riesgos psicosociales, el 44% de los participantes duerme entre 4 y 6 horas al día, seguido del 33% que duerme entre 6 y 8 horas. Asimismo, el 78% de los participantes ha tenido microsueños durante la jornada laboral, en concordancia con el 91% que indica que las jornadas de trabajo son extenuantemente largas.

En riesgos disergonómicos, el 86% de los participantes reporta la existencia de accidentes laborales en la empresa. El 67% de participantes indica que en su lugar de trabajo se han presentado accidentes en el último año, y de estos participantes, el 57% indica que el accidente o algunos de los accidentes estuvieron relacionados con condiciones por debajo de los estándares de salud ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agencia Nacional de Minería, s.f., 'Así es nuestra Colombia minera'. Obtenido de <https://www.anm.gov.co/?q=Asi-es-nuestra-Colombia-minera>
2. CNV Internationaal & Profundo Research & Advice, 6 de octubre de 2022, 'Hacia una transición energética justa. Riesgos para los derechos laborales en el sector minero latinoamericano'.
3. CNV Internationaal & Profundo Research & Advice, 6 de octubre de 2022, 'Hacia una transición energética justa. Riesgos para los derechos laborales en el sector minero latinoamericano'.
4. Grupo Prodeco, 2018, 'Informe de sostenibilidad'. Obtenido de <https://www.grupoprodeco.com.co/.rest/api/v1/documents/249fdfe93491bc53ad8955c4e664821d/Reporte+de+Sostenibilidad+2018+Español.pdf>
5. Cerrejón, 2021, 'Informe de sostenibilidad 2021'. Obtenido de https://www.cerrejon.com/sites/default/files/2022-09/Informe%20de%20sostenibilidad-%202021-FINAL%20%281%29_compressed.pdf
6. Drummond, 2021, 'Informe de Sostenibilidad 2021'. Obtenido de https://issuu.com/drummondLtd/docs/is_drummond_2021_20220727_830_pm_sencillas?fr=sMDdjNDM5NDk1ODc
7. CNV Internationaal, 2021, "Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería".
8. CNV Internationaal, Observatorio para la Transición Justa en el sector del Carbón. Obtenido de <https://justtransition.cnvinternationaal.nl/es>
9. Organización Internacional del Trabajo, s.f., 'Diálogo social'. Obtenido de <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>
10. Organización Internacional del Trabajo, s.f., 'La relación de trabajo'. Obtenido de https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm
11. Organización Internacional del Trabajo, s.f., 'Libertad sindical'. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20organizaciones%20de%20trabajadores%20y,de%20afiliarse%20a%20las%20mismas.>
12. Organización Internacional del Trabajo, s.f., 'Salarios'. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm>