

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión tripartita sobre la evolución del empleo,
el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera**

Ginebra, 7-11 de octubre de 2002



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión tripartita sobre la evolución del empleo,
el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera**

Ginebra, 7-11 de octubre de 2002

Indice

Introducción	1
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día	5
Informe del debate.....	7
Introducción	7
Composición del Grupo de Trabajo	7
Presentación del informe y debate general.....	8
Presentación del informe	8
Debate general	8
Debate punto por punto.....	11
Empleo y formación.....	11
Tiempo de trabajo.....	14
VIH/SIDA.....	20
Desarrollo sostenible.....	21
Esferas prioritarias para la acción de la OIT.....	23
Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones	27
Conclusiones sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera	28
Consideraciones generales	28
Empleo y formación.....	28
Tiempo de trabajo	30
VIH/SIDA	30
Desarrollo sostenible.....	31
Esferas prioritarias para la acción de la OIT	31
Parte 2. Resoluciones	33
Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión	35
Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero	36
Resolución sobre minería, financiación y desarrollo sostenible	36
Texto de las resoluciones adoptados por la Reunión.....	37
Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero	37
Resolución sobre minería, financiación y desarrollo sostenible	38
Parte 3. Otros asuntos.....	41
Presentaciones	43
Operaciones de rescate en las minas	43
Mina Quecreek, pozo núm. 1	43
Debate.....	44

Seguridad en las minas.....	45
Minesafe, programa australiano de intercambio de información en la Web.....	45
Debate.....	45
VIH/SIDA	46
Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.....	46
Debate.....	47
Control de los nuevos problemas de salud en el trabajo	48
El programa SOLVE de la OIT	48
Ordenación del tiempo de trabajo: sus efectos en la seguridad y la salud	49
Debate.....	50
Discursos de clausura	51
Cuestionario de evaluación.....	53
Lista de participantes.....	57

Introducción

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera tuvo lugar en Ginebra, en la sede de la OIT entre el 7 y el 11 de octubre de 2002.

La Oficina elaboró un informe¹ en español, francés e inglés para que sirviera de base a las deliberaciones de la Reunión. Dicho informe abordaba la evolución del empleo, del tiempo de trabajo y de la formación, el VIH/SIDA y el desarrollo sostenible en la minería.

El Consejo de Administración designó al Sr. Guillaume Attigbe, miembro trabajador de dicho Consejo, para que lo representara en la Reunión en calidad de Presidente de la misma. La reunión eligió tres Vicepresidentes: la Sra. M. Hermanus (Sudáfrica) por el Grupo Gubernamental, el Sr. G. Eneas por el Grupo de los Empleadores y el Sr. J. Maitland por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de los siguientes países: Alemania, Benin, Canadá, Chile, China, Colombia, Egipto, Eslovaquia, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Ghana, Grecia, India, Indonesia, Italia, Kenya, Marruecos, Namibia, Noruega, Polonia, Rumania, Sudáfrica, la República Arabe Siria, Tailandia y Venezuela; 18 representantes del Grupo de los Empleadores y 16 representantes del Grupo de los Trabajadores.

Asistieron también a la Reunión en calidad de observadores, representantes de la Comisión Europea, de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas y de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres; Organización Internacional de Energía y Minas; Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, la Energía, la Minería e Industrias Diversas; Organización Internacional de Empleadores; Asociaciones de la Industria Minera de Sudáfrica y Confederación Mundial del Trabajo.

Los tres Grupos eligieron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental

Presidente: Sra. C. Kaszycki (Canadá)

Secretario: Sr. E. Marfo (Ghana)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. F. Barker

Vicepresidente: Sr. I. Masson

Secretario: Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

¹ OIT, Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera, Ginebra, 2002: *La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera*, Ginebra, 2002, 94 páginas.

Grupo de los Trabajadores

Presidente: Sr. S. Zokwana
Secretario: Sr. G. Govender (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, la Energía, la Minería e Industrias Diversas)

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. Oscar de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales. El Secretario General Adjunto de la misma fue el Sr. N. Jennings, también del citado Departamento. La Secretaria de Actas de la Reunión fue la Sra. S. Maybud y los expertos el Sr. J. Beaulieu, el Sr. P. Blombäck, la Sra. Foucault-Mohammed, el Sr. Y. Kamakura, el Sr. J. Messenger y el Sr. J. Myers.

La Reunión celebró seis sesiones plenarias.

El Presidente dio por iniciada la Reunión destacando la oportunidad con que se celebraba teniendo en cuenta, en particular, el contexto africano. Dicho continente era el principal productor de muchos minerales metálicos y no metálicos y su sector minero generaba un número considerable de empleos. La existencia de trabajadores calificados y semicalificados migrantes era un fenómeno importante en Africa. La presencia en la Reunión de representantes de cerca de 40 países demostraba la importancia del diálogo social para abordar las cuestiones pertinentes al sector minero. Nuevas modalidades de trabajo ayudaban a este sector a hacer frente a la competencia creciente y al descenso de los precios de las materias primas. Los aumentos significativos de la productividad observados podían atribuirse en gran medida a la presencia en el sector de trabajadores muy calificados. En este marco y en vista de que los mineros constituían un capital valioso se necesitaba prestarles la atención que les era debida. En Africa, lo anterior era particularmente cierto teniendo presente la pandemia del VIH/SIDA. El Presidente señaló que las reuniones sectoriales desempeñaban un papel importante en el marco general de las actividades de la OIT. El objetivo perseguido en la presente Reunión era contribuir a asegurar que las personas recién contratadas o que ya trabajaban en el sector produjeran los minerales que la sociedad necesitaba en condiciones que correspondieran a las de un trabajo decente y que quienes tuvieran que abandonar el sector recibieran toda la asistencia que necesitaran para continuar su vida productiva fuera del sector. Refiriéndose a los tres puntos inscritos en el orden del día de la Reunión, a saber, empleo, tiempo de trabajo y formación, tan relacionados entre sí, alentó a los participantes a sostener debates y alcanzar consenso sobre la manera en que habría de orientarse la acción y a elaborar conclusiones prácticas que permitieran progresar en la consecución de la meta de un trabajo decente en la minería. El Presidente se refirió también a dos temas importantes y de actualidad que se abordaban en el informe: el VIH/SIDA, respecto del cual se reconocía el papel protagónico desempeñado por el sector minero en el tratamiento de la pandemia, y el desarrollo sostenible, en particular a la luz de la reciente Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible.

El Secretario General de la Reunión dio la bienvenida a los participantes en esta Reunión de la OIT. Se trataba de la 20.^a reunión sectorial para el sector minero. La primera se había realizado en 1945, ocasión en que se había abordado la situación de la minería del carbón. Era esta la primera vez que se abordaba la situación de la minería en su conjunto. Se contaba con una nutrida representación de más de 40 países, entre ellos, los diez principales productores de minerales. La extensión de invitaciones a participar en la Reunión a los gobiernos de todos los Estados miembros había tenido como resultado contar con la presencia de 26 gobiernos, con lo que se cumplía el objetivo del Consejo de Administración de aumentar la participación gubernamental en las reuniones sectoriales. Los temas inscritos en su orden del día, a saber, empleo, tiempo de trabajo y formación los había decidido el citado Consejo, y constituían elementos importantes del objetivo global de trabajo decente. Los otros dos temas, el VIH/SIDA y el desarrollo sostenible, eran

también importantes si se consideraba que en la minería todos podían aspirar a tener un trabajo decente. El diálogo social no era solamente un objetivo estratégico de la OIT sino además un medio para alcanzar los otros tres objetivos estratégicos referentes a normas y derechos en el trabajo, empleo y protección social. Sin diálogo social no era posible la cooperación y por ende era prácticamente imposible algún logro. Reuniones como la presente eran un ejemplo de diálogo social en acción. Por último, el Secretario General alentó a los participantes a que aprovecharan su estancia en la OIT para conocer mejor la Organización, más allá de los debates que tenían lugar en las salas de reunión.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate ¹

Introducción

1. La Reunión fue convocada para examinar el punto inscrito en su orden del día. De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 7 del Reglamento de las reuniones sectoriales, los integrantes de la Mesa se alternaron en la presidencia de los debates.
2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Peelish y el portavoz del Grupo de los Trabajadores el Sr. Zokwana. La Reunión celebró cinco sesiones en las que se debatieron los temas inscritos en el orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. En su quinta sesión y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Reglamento, la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo encargado de redactar conclusiones que recogieran las opiniones expresadas en el curso de los debates de los temas inscritos en el orden del día. Dicho Grupo de Trabajo, que presidió la Vicepresidenta gubernamental, Sra. Hermanus, estuvo integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales

Canadá:	Sra. Kaszycki
Egipto:	Sr. El-Saie
Estados Unidos:	Sr. Caylor
India:	Sra. Misra
Sudáfrica:	Sra. Hermanus

Miembros empleadores

Sr. Benmlih
Sr. Maritim
Sr. Masson
Sr. Peelish
Sr. Schön

Miembros trabajadores

Sr. Geissler
Sr. Koffi
Sr. Mokhnachuk
Sr. Zama
Sr. Zokwana

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y debate general

Presentación del informe

4. El Secretario General Adjunto presentó a la Reunión el informe preparado por la OIT. Agradeció la información obtenida de una amplia gama de fuentes, muchas de las cuales estaban representadas en la Reunión. Señaló que además de los temas del orden del día — empleo, tiempo de trabajo y formación — en el informe se habían incluido otros dos temas: VIH/SIDA y desarrollo sostenible. Ambos eran oportunos y pertinentes en el contexto de la Reunión, al menos por lo que atañe a la labor de la OIT. Dijo que era muy probable que prosiguiera la pérdida de puestos de trabajo registrada en el sector minero, principalmente en los cinco últimos años, incluso si se tenía en cuenta el aumento general de mano de obra a contrata. Los cambios en la cantidad y la estructura del empleo habían repercutido considerablemente en el tiempo de trabajo y la formación. Había que examinar la cuestión del tiempo de trabajo en relación con los nuevos métodos de trabajo y cualquier repercusión que éstos pudieran tener tanto en la esfera social como en la esfera de la seguridad y la salud, ya que al parecer, existía una brecha entre ellas. Hacía falta, por ejemplo, entender mejor y evaluar con propiedad los efectos de la fatiga. La formación solía ser el lazo entre empleo y tiempo de trabajo, pero esa situación había cambiado, sobre todo, debido a simplificación de las estructuras jerárquicas, la certificación de competencias, la polivalencia profesional y el trabajo en equipo. El Secretario General Adjunto subrayó la importancia que revestía abordar las consecuencias del VIH/SIDA en la industria minera, las comunidades mineras y las economías nacionales. La cuestión fundamental era saber cómo la industria minera podía prestar asistencia y ayudar a los trabajadores seropositivos para que siguieran siendo productivos el mayor tiempo posible, en particular, a la luz de los nuevos regímenes y calificaciones laborales. Recordó que la OIT, al igual que la industria minera, habían promovido y participado activamente en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible al igual que la industria minera. Esta Reunión era una oportunidad de buscar la mejor manera de seguir adelante, bajo la égida de la OIT, vinculando desarrollo sostenible, minería y trabajo decente.

Debate general

5. El portavoz de los empleadores señaló que la Reunión brindaba una oportunidad para que los empleadores y los trabajadores contribuyeran a promover una imagen positiva de la minería de manera de entusiasmar a los jóvenes a que se incorporaran al sector. Se refirió luego a las calificaciones, los salarios y los beneficios de que gozaban los trabajadores del mismo así como a la demanda de mayor empleo que de éste emanaba. Hizo referencia además a la necesidad de combatir la minería ilegal y promover el cumplimiento de las leyes nacionales y estatales. Empleadores y trabajadores deberían actuar como aliados y luchar por la defensa del derecho a llevar a cabo actividades mineras promoviendo el desarrollo sostenible y reduciendo al mínimo la carga que representaba la reglamentación gubernamental promulgada en respuesta a la acción de los grupos ecologistas. Los empleadores habían invertido sumas colosales en el ámbito social, proporcionado atención de la salud a los trabajadores y realizando esfuerzos para combatir la pobreza en las zonas rurales en que había minas. La responsabilidad social existía toda vez que las minas se explotaran de manera responsable, pero no podía hablarse de ello en aquellas minas que se explotaban haciendo caso omiso de la reglamentación. En algunas partes del informe había ciertas lagunas, por ejemplo, en lo que respecta a las estadísticas que no permitían reconstituir un panorama que reflejara la verdadera faz del sector. La minería era un empleador importante cuya acción tenía efectos directos e indirectos en las economías de todos los países.
6. El portavoz de los trabajadores dijo que el verdadero desafío que planteaba el sector consistía en modificar la imagen de bajos salarios y trabajo peligroso que la caracterizaba

para poder captar trabajadores jóvenes. Teniendo en cuenta el impacto de la industria en las comunidades locales, preconizaba su participación en los procesos decisorios de la industria puesto que eran una de las principales partes interesadas. De esta manera, se garantizaría que se tuvieran debidamente en cuenta las consecuencias de todas las acciones del sector. Se debería dar curso a las recomendaciones formuladas en el Proyecto MMSD y todas las partes interesadas deberían buscar juntas soluciones para cambiar la vida de los trabajadores, en particular, cuando la pérdida de puestos de trabajo afectara a las comunidades locales.

7. El representante del Gobierno de Kenya dio las gracias a la Oficina por un informe claro y centrado en la materia y se felicitó ante la oportunidad que se presentaba de intercambiar puntos de vista sobre prácticas que podrían dar lugar a la formulación de conclusiones. Estaba de acuerdo con lo expresado sobre la evolución del empleo, en particular, sobre los efectos negativos de las fusiones y adquisiciones en la fuerza de trabajo, como también sobre la precisión del informe en lo concerniente a los cambios en materia de seguridad, salud y calidad de vida. Los trabajadores y los empleadores deberían debatir el tema de las horas de trabajo y llegar a un acuerdo. También era necesario que la cuestión de la formación se abordara desde una perspectiva tripartita. Destacó que el Gobierno y el sector minero de su país deseaban elevar al máximo el potencial que ofrecía la industria minera mediante una nueva política para la minería que estaba en curso de elaboración. Se refirió por último, destacándolos, a los efectos del VIH/SIDA en la productividad y en el país en su conjunto, agregando que al respecto se podía calificar la situación como de desastre nacional.
8. El representante del Gobierno de Egipto dio las gracias a la Oficina por la calidad del informe preparado y reconoció que la industria trabajaba sobre la base de pequeños márgenes. Los participantes deberían tener en cuenta la capacidad de los países en desarrollo a la hora de adoptar decisiones.
9. El representante del Gobierno de Chile dijo que felicitaba a la Oficina por el informe elaborado así como por la oportunidad con que se celebraba la Reunión. Le parecía loable el hecho de que por primera vez se hubiese realizado una reunión que abarcara al sector minero en su conjunto ya que la especialización en materia minera difería según los países. El informe abordaba con claridad temas pertinentes tanto para las empresas públicas como para las privadas. El informe y la Reunión ponían el acento en la óptica de la OIT que buscaba abordar aquellas materias que fueran importantes para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.
10. Señalando que la OIT era una organización encargada de establecer normas, la representante del Gobierno de la India dijo que las cuestiones relativas al empleo abarcaban también el desempleo y diferían en función del sector (público o privado) de que se tratara. Señaló también que debería prestarse una atención adecuada al desarrollo de las calificaciones. Para terminar, hizo un llamamiento a la Reunión para que considerara el asunto de la actividad minera llevada a cabo de manera irresponsable.
11. El representante del Gobierno de China dijo que el informe de la Oficina contenía información detallada sobre la que se podía apoyar el debate. Destacó la importancia de la actividad minera en la economía china así como la considerable contribución de ésta al desarrollo sostenible y la seguridad en su país en el que más de 300 millones de personas vivían en zonas aledañas a minas. Se refirió también a la brecha que separaba a su país de los países desarrollados y comunicó que China deseaba adoptar medidas más acordes con las necesidades del sector.
12. El representante del Gobierno señaló que la minería contribuía al crecimiento económico de los países en desarrollo. Los tres pilares que se habían de tener en cuenta en este sector eran el económico, el social y el ambiental. Ahora bien, habría que abordarlos y sopesarlos

debidamente, en función del contexto nacional. En muchos casos la cuestión ambiental cobraba tales proporciones que se privilegiaba en desmedro de la importancia del desarrollo económico y social. Si esta situación perdurara podía provocar la pérdida de un gran número de puestos de trabajo.

13. La representante del Gobierno de Sudáfrica estuvo de acuerdo con lo expresado por los otros oradores acerca de la calidad del informe, que resumía con acierto los desafíos que se presentaban al sector pero que no era suficientemente amplio. La Reunión no debía mirar hacia el pasado sino hacia el futuro, de manera de equilibrar las consideraciones de orden económico con las de orden económico y ambiental. La Reunión debería examinar la cuestión de las prácticas idóneas en lo que respecta al VIH/SIDA, la seguridad y la salud, el desarrollo sostenible y la readaptación profesional a fin de trazar el camino a seguir.
14. El representante del Gobierno de Namibia se refirió a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en las pequeñas explotaciones mineras de su país. A ese respecto dijo que se necesitaba más formación y que los empleadores debían mejorar sus prácticas.
15. La observadora de las Naciones Unidas felicitó a la Oficina por el informe que había preparado y se hizo eco de lo expresado por el representante gubernamental de Sudáfrica en el sentido de que la Reunión podría contribuir a desarrollar un nuevo paradigma para la industria. Era probable que las nuevas minas fueran a cielo abierto, hecho que tenía repercusiones en la formación y readaptación profesional y en la calidad del empleo, si se tenía en cuenta el breve ciclo de vida de esas explotaciones. Su impacto en el desarrollo local solía estar en conflicto con el desarrollo de otras actividades económicas.
16. El Secretario General de la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) consideró que la Reunión iría por buen camino si se centraba en el tema del desarrollo sostenible, en particular, a raíz de las dos reuniones principales de 2002, a saber, la Conferencia de la Iniciativa Minera Mundial (Toronto, 12-15 de mayo), y la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, 24 de agosto — 4 de septiembre). También destacó la pertinencia de los objetivos del Proyecto MMSD, que llevaba a cabo el Instituto Internacional de Medio Ambiente y Desarrollo, titulado *Breaking new ground. Mining, minerals and sustainable development*. Con respecto a la adhesión del sector al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Secretario General estimó que sólo una actitud cínica llevaría a considerar que se trataba de una respuesta a la presión ejercida por la sociedad civil y las instituciones financieras internacionales. Por el contrario, entendía que la participación de la industria minera en el Pacto Mundial era una decisión valiente que situaría claramente a la minería en la esfera del desarrollo sostenible y abriría el camino del diálogo. Cabía felicitar a todas las empresas miembros del Pacto Mundial de la ONU, incluso si ello sólo suponía entablar el diálogo acerca de la meta final que consistía en lograr la sostenibilidad. El objetivo de la Reunión debería ser la puesta en práctica de las conclusiones de la Declaración de Toronto, en la que se exhortaba a la industria a colaborar con los interlocutores sociales, principalmente por conducto del Consejo Internacional de Minería y Metalurgia (ICMM). Celebró la creación de este último, que está habilitado para tratar cuestiones sociales, ya que la organización predecesora no lo estaba. Ya se habían entablado conversaciones entre el ICEM y el ICMM y esta Reunión ofrecía la oportunidad de proseguir esas discusiones iniciales. Dijo que la industria minera no se limitaba a los mineros pues más allá de los trabajadores de la minería y en torno a ellos estaba la sociedad en su conjunto y, a su vez, toda la comunidad nacional que dependía de cómo fueran las cosas en la minería. En la Reunión debería alcanzarse un acuerdo fundamental: las empresas mineras deberían idear un plan para quienes quedan a la zaga cuando cesa la actividad minera. Se podían encontrar soluciones imaginativas. Añadió que la ICEM era una de las principales partes interesadas de la industria minera y tenía intereses creados en lo que respecta a su éxito. Ahora bien, los trabajadores estaban dispuestos a apoyar el desarrollo sostenible, pero no al extremo de defender lo indefendible. Los puntos propuestos para la discusión entraban en

el ámbito del desarrollo sostenible. El orador concluyó recalcando que los trabajadores estaban preparados y dispuestos a influir de forma significativa en el resultado de la Reunión.

Debate punto por punto

Empleo y formación

17. El portavoz de los empleadores dijo que las estadísticas y estudios de casos referentes a Europa Central y Oriental mencionados en el informe no tenían equivalentes que permitieran una comparación con otras industrias orientadas hacia el mercado. Destacó que uno de los objetivos de la industria minera era dar una buena imagen de sí misma. Si bien los empleadores reconocían que recurrían a la subcontratación, dicha práctica no los eximía de cumplir con lo estipulado en las leyes nacionales. La subcontratación de mano de obra era un medio eficaz para aumentar la eficiencia cuando se trataba de tareas especializadas o bien de tareas ajenas a la actividad principal. Una buena educación básica era fundamental para una formación y readaptación profesional efectiva. En el informe se subrayaba a ese respecto que no sólo se necesitaba adquirir calificaciones profesionales sino que se necesitaba también cambiar de comportamiento. Por lo tanto, los trabajadores debían asumir la responsabilidad de aprender y las organizaciones de trabajadores actuar con mayor responsabilidad frente a «la formación polivalente» de los trabajadores. La readaptación profesional de los mineros no debería recaer exclusivamente en los empleadores sino compartirse con los trabajadores y los gobiernos.
18. El portavoz de los trabajadores deseó plantear algunas cuestiones importantes. En primer término, incumbía a los gobiernos asegurar una educación básica adecuada para todos, eliminar el analfabetismo entre los mineros, y elaborar políticas que aseguraran el aprendizaje permanente. En segundo término, se necesitaban estructuras tripartitas encargadas de la certificación en materia de prácticas de seguridad y salud. Al mismo tiempo, al poner en práctica medidas sociales se debería cuidar de que se incluyera en ellas la formación de los trabajadores, tal como se estipulaba en el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).
19. El Vicepresidente trabajador de la Reunión señaló que aunque la cuestión de la subcontratación era importante en todas las industrias, era particularmente importante en la minería. El Grupo de los Trabajadores reconocía que la subcontratación de trabajadores era necesaria para realizar tareas no previstas y que en algunas ocasiones podía ser necesario contratar trabajadores adicionales. La industria por su parte esperaba que se pudiera prever, por ejemplo, en qué sentido iban a actuar los gobiernos. De la misma manera, los trabajadores esperaban que se pudiera predecir en alguna medida el comportamiento de los empleadores respecto de la provisión de empleo. A juicio de los trabajadores, la utilización no controlada de contratistas constituía una amenaza para la sostenibilidad del empleo. Era por tanto fundamental que la industria entablara un diálogo social apropiado en lo que respecta a la subcontratación de trabajadores. Cabía citar casos en los que utilizándose trabajadores subcontratados, una serie de operaciones se había realizado efectivamente con mayor eficiencia y rentabilidad. No se trataba de determinar si la subcontratación de trabajadores desempeñaba o no un papel; lo que estaba en juego era la situación de los trabajadores permanentes. Debían evitarse las prácticas de subcontratación destinadas a eludir las normas de seguridad y salud, y a erosionar los salarios y las condiciones de trabajo cuyos niveles adecuados habían exigido tantos años de lucha. En consecuencia, los trabajadores no podían aceptar declaraciones generales de parte de los empleadores acerca de la eficacia de la subcontratación. Si la flexibilidad era en cierta medida necesaria era, por otra parte, un proceso con dos caras que podía beneficiar también a los trabajadores. La fuerza de trabajo permanente se sentía amenazada por la subcontratación, sentimiento que los empleadores debían reconocer. Se precisaba prestar una mayor atención a la cuestión

de la subcontratación. Los trabajadores no se oponían a ella en cuanto tal, lo que les preocupaba era el trabajo permanente y de largo plazo así como unas condiciones de trabajo decentes. Era fundamental llegar a un entendimiento respecto de ciertos rasgos de la subcontratación que los trabajadores no podían aceptar.

20. El portavoz de los empleadores estuvo de acuerdo en que los niveles de las normas debían mantenerse. También debía quedar claro que las decisiones de las empresas estaban influidas por la presión del mercado.
21. La representante del Gobierno de Sudáfrica reconoció que la cuestión de la subcontratación planteaba enormes desafíos. En particular porque el sistema de seguridad social no estaba orientado ni contemplaba la modalidad de trabajo en régimen de subcontratación. Desde una perspectiva reglamentaria tampoco los gobiernos contaban con los medios para hacer frente a todas las cuestiones que abarcaba la subcontratación. Los trabajadores subcontratados realizaban labores en diferentes sitios y regiones remotas. Se debía determinar cuál era la reglamentación más apropiada en los casos en que la subcontratación abarcara una proporción considerable de la fuerza de trabajo. Por lo demás, la reglamentación en materia de seguridad y salud tampoco estaba bien orientada a satisfacer las necesidades de los trabajadores a contrata, de manera que el entorno laboral en su totalidad necesitaba repensarse. Un asunto urgente y que exigía que se lo abordara era hasta qué punto podía tolerarse la dislocación social. En lo que respecta a la reorientación profesional, los gobiernos estaban en mejor posición para hacer propuestas generales referentes al marco en que tenía lugar la formación. «¿Qué era formación?», ¿qué se entendía por recalificación profesional? Siendo de su competencia, los gobiernos estaban en mejores condiciones de contestar estas preguntas puesto que apuntaban a materias que exigían sumo cuidado.
22. El representante del Gobierno de Egipto hizo notar que en los tiempos que corrían la industria minera se caracterizaba por la flexibilidad y la incertidumbre, lo cual no quería decir que las reglas debieran aplicarse de manera diferente. Leyes y reglamentos se aplicaban a todos los trabajadores y todas las empresas, independientemente de su tamaño. Al Gobierno le incumbía proporcionar educación general; al empleador le incumbían las calificaciones profesionales.
23. El representante del Gobierno de Chile consideró muy interesante la cuestión planteada por el Grupo de los Trabajadores relativa a la subcontratación. No cabía duda de que ésta ponía en peligro el nivel de los salarios. No obstante, era un hecho que no cabía ignorar y frente al cual era importante que se delimitaran y especificaran claramente las responsabilidades de cada cual en materia de seguridad y salud, y se establecieran mecanismos que garantizaran su cumplimiento efectivo. Pero, aunque era necesario contar con leyes nacionales al respecto, éstas no bastaban: unas prácticas laborales adecuadas podrían ser el instrumento capaz de asegurar que la subcontratación de trabajadores no se utilizara para evadir la ley o para rebajar las normas. Habría que conseguir un acuerdo acerca de tales prácticas para salvaguardar los intereses de los trabajadores. Para ello, era necesario combinar el esfuerzo del Gobierno a través de una inspección laboral permanente, con la participación activa y en colaboración con los interlocutores sociales, a fin de alcanzar ese objetivo.
24. El representante del Gobierno de Indonesia dijo que tanto los empleadores como los contratistas y subcontratistas compartían responsabilidades frente a las comunidades en lo que respecta a la transferencia entre recursos no renovables y renovables.
25. La representante del Gobierno de Grecia puso de relieve la necesidad de que los trabajadores migrantes recibieran una formación especial para que su desconocimiento del idioma del país que los acogía los exponía a riesgos importantes en lo que respecta a su seguridad y su salud.

-
26. El representante del Gobierno de Ghana aportó una visión diferente al debate de los puntos abordados. Aunque al Gobierno, que era una de las partes interesadas, le correspondía asegurar que se establecieran políticas y programas de formación apropiados no era de su incumbencia ocuparse de lo que ocurría cotidianamente en la administración de una empresa. En lo que respecta a la formación en el sector minero, les correspondía a las organizaciones presentes en el sector desarrollar sus propios programas de formación como parte de sus políticas generales de formación. Asimismo, esas organizaciones deberían establecer mecanismos para abordar el asunto de los movimientos de trabajadores en el sector, por ejemplo, los que se jubilan, los que obtienen licencias de algún tipo o los que renuncian.
27. Un miembro trabajador añadió que Canadá acusaba una escasez de calificaciones. A los empleadores les resultaba difícil encontrar trabajadores calificados en ciertos oficios. En la industria siderúrgica, el proyecto denominado Consejo canadiense de comercio y empleo en la siderurgia (CISTEC), había sido fruto de un esfuerzo conjunto que contó con financiación del Gobierno. Este último había reconocido que el empleo en la industria estaba disminuyendo con las consecuencias que de ello se derivaban para los trabajadores, los fondos de pensión, etc. Por lo tanto, se había decidido hacer un esfuerzo para tratar de multiplicar las oportunidades que se ofrecían a los jóvenes. El proyecto había dado resultado y más de 90 por ciento de los trabajadores desocupados habían vuelto a encontrar trabajo del mismo nivel o de nivel superior. Con posterioridad se puso en marcha un segundo proyecto — Consejo de comercio y empleo para la industria minera (MITEC) —, que también contó con financiación gubernamental, y cuyo objetivo era «perfeccionar» y «racionalizar» la formación. Muy pocas empresas habían previsto en sus políticas las necesidades en materia de formación. Por ejemplo, se había integrado en los programas de formación a trabajadores que habían estado empleados hacía 30 años para que ellos también tuvieran oportunidades. Pero, el Gobierno federal había recortado los fondos. En Quebec, estos problemas se habían resuelto gracias a la legislación que estipulaba que los empleadores debían asignar a la formación el 1 por ciento de la nómina de pago.
28. Un miembro trabajador dijo que en la Federación de Rusia más del 76 por ciento de la industria estaba en manos privadas. La industria minera se estaba reestructurando a raíz del interés de los propietarios por maximizar los beneficios y reducir los costos. Al Gobierno le interesaba más controlar o aumentar el impuesto sobre la renta que los sindicatos y la creación de empleo. Los trabajadores, por su parte, se interesaban por la sostenibilidad y por ganar salarios decorosos. Tal vez en Rusia hiciera falta algún marco de condiciones que en épocas de reestructuración previera un mecanismo aceptable para todas las partes, principalmente, en lo que respecta a los programas sociales y a la readaptación profesional. En la minería se habían perdido 177.000 puestos de trabajo y era difícil lograr que jóvenes con formación se incorporaran a la fuerza de trabajo en la minería. Dado que era importante que los trabajadores recibieran formación porque ello contribuiría a hacer un mejor uso de los recursos humanos, también era importante que en las recomendaciones de la Reunión se abordaran las cuestiones de las horas de trabajo, la salud, la seguridad y la pandemia del VIH/SIDA y otras enfermedades. En la Federación de Rusia se habían cerrado 133 minas debido a sus condiciones peligrosas, lo que había provocado una gran pérdida de puestos de trabajo. Por lo tanto, era preciso que a la hora de adoptar conclusiones y resoluciones, la Reunión hiciera hincapié en estos problemas. También habría que barajar la posibilidad de adoptar una recomendación marco de la OIT.
29. El representante del Gobierno de Canadá declaró que en su país se habían establecido algunos mecanismos para paliar las consecuencias negativas para los trabajadores derivadas de los cierres de minas. En Manitoba, por ejemplo, se había constituido un fondo de reserva comunitario que estaba dando resultado. De todos modos, mecanismos como éste sólo respondían a una necesidad y, el orador exhortaba a los gobiernos a ser proactivos para que estas cuestiones pudieran abordarse con eficacia durante toda la vida de la mina así como luego de su cierre.

-
30. Un miembro empleador de Sudáfrica puntualizó que varias partes interesadas habían planteado las cuestiones de mejorar la imagen de la industria y de captar a los jóvenes. No obstante, había que reconocer que la reducción de la actividad obedecía a imperativos dictados por los costos y la inestabilidad del mercado. Era importante comprender que los empleadores tenían que sopesar la importancia de las cuestiones sociales y las derivadas del medio ambiente. Algunos participantes se habían referido al desarrollo comunitario, a la formación y a los acuerdos marco como si todo ello incumbiera exclusivamente a los empleadores. Debían entender esas personas que esas tareas suponían cargas y costos adicionales. El hecho de que sólo los empleadores tuvieran que cargar con ellas podría traer aparejadas reducciones ulteriores de las actividades en el sector. De ahí que las cuestiones planteadas tuvieran que encararse de común acuerdo.
 31. El portavoz de los trabajadores señaló que esa clase de mecanismo tripartito ya funcionaba en Sudáfrica.
 32. El representante del Gobierno de China reconoció que la subcontratación de mano de obra contribuía a reducir las presiones en la industria y a aumentar la productividad. En su país la subcontratación era práctica frecuente en las minas de carbón. Sin embargo, esos trabajadores eran campesinos con poca o ninguna calificación profesional. La cuestión era saber cómo ajustar la fuerza de trabajo para satisfacer las necesidades cambiantes de la industria. Se necesitaban disposiciones concretas que sentaran las bases para adoptar normas claras. Por ejemplo, era obligatorio que los trabajadores jóvenes o los que recién se incorporaban a esa actividad recibieran al menos 92 horas de formación antes de ingresar al trabajo y otras 40 horas en caso de que se tratara de minas subterráneas o cuando cambiaran de puesto de trabajo. La reglamentación gubernamental era muy detallada y tanto las minas del sector informal como las explotaciones pequeñas debían cumplirla. Era obvio que las tres partes tenían que cooperar para garantizar que la formación se impartiera con eficiencia. A este respecto los sindicatos podían desempeñar un papel considerable para controlar que así fuera.
 33. Un miembro trabajador de Australia cuestionó el punto de vista del Grupo de los Empleadores con respecto a las cargas suplementarias para la industria. El Proyecto MMSD recogía los principios de desarrollo sostenible y reconocía que la industria no había manejado bien la cuestión de sus costos, ya que en lugar de «internalizarlos», los había «externalizado». Ahora se admitía que la industria debía manejar debidamente los costos.
 34. El portavoz de los trabajadores señaló que cualquier gasto en formación redundaría en una mayor productividad y seguridad del sector. La readaptación profesional podía ser una empresa conjunta que proporcionara trabajadores calificados. Más que cargar con los costos, los empleadores podrían desempeñar un papel fundamental. No había contradicción alguna entre los intereses de los trabajadores y los intereses de los empleadores, tal como lo habían demostrado las experiencias de Canadá y Sudáfrica. Por lo tanto, era importante que los interlocutores sociales llegaran a un acuerdo con respecto a estas cuestiones.
 35. El portavoz de los empleadores reconoció que hacía falta realizar un esfuerzo tripartito para aumentar la productividad, impartir formación, garantizar el empleo y mejorar la seguridad y la salud en este sector.

Tiempo de trabajo

36. El portavoz de los trabajadores dijo que este foro no debía utilizarse para apoyar un determinado tipo de horario de trabajo. En el informe para la Reunión se daba a entender que las disposiciones de horario flexible debían utilizarse con cautela, pero las disposiciones en cuanto al tiempo de trabajo debían fijarlas empleadores y trabajadores. Ahora bien, en el informe se comentaba que el enfoque de una misma solución para todos no era correcto. El orador recalcó que era demasiado simplista limitarse a un solo esquema.

El contenido de los puestos de trabajo y el grado de exposición también debían tenerse en cuenta, lo que implicaba examinar los aspectos de seguridad y salud de las distintas disposiciones en materia de tiempo de trabajo. Había una laguna en la investigación sobre la incidencia del horario laboral en la seguridad y la salud en el trabajo, así como en la vida familiar. Esta investigación debía llevarse a cabo en el ámbito de la OIT.

37. El portavoz de los trabajadores comentó que las investigaciones revelaban diferencias entre el número de horas de trabajo de las distintas categorías de trabajadores. La experiencia había demostrado que, sobre todo cuando no existía legislación en la materia, era preciso garantizar que el tiempo de trabajo fuera objeto de negociación colectiva; ya había pruebas suficientes como para comprender que determinados horarios causaban fatiga. Estas investigaciones debían comunicarse a todos, incluidos los trabajadores y sus organizaciones. Esos horarios estaban relacionados con el hecho de que los trabajadores tenían que trabajar en turnos continuos para cumplir con las exigencias comerciales de las empresas. Las inspecciones del trabajo eran importantes y habría que facultar a sus inspectores para que hicieran cumplir las disposiciones en materia de horas y horarios de trabajo. Se debería incluir a los trabajadores en la planificación del horario de trabajo. Dado que, a raíz de los bajos salarios había que trabajar más horas, era importante que cualquier iniciativa para reducir la semana laboral a cinco días no redundara en una disminución del salario. Las investigaciones darían una orientación clara a la industria en cuanto a los efectos de las distintas disposiciones en materia de tiempo de trabajo. Por ejemplo, deberían examinarse las consecuencias que tiene trabajar lejos de la familia y el impacto concreto en los trabajadores de minas subterráneas. No debería obligarse a estos mineros a trabajar largas jornadas y era preciso mejorar sus condiciones de trabajo. También habría que tener en cuenta las consecuencias del trabajo por turnos a la hora de abordar los problemas de seguridad y salud en el trabajo. Empleadores y gobiernos deberían apoyar más investigaciones sobre los efectos de las disposiciones en materia de horario de trabajo y debería haber una mayor colaboración entre empleadores y trabajadores cuando se planifiquen.
38. El representante del Gobierno de Estados Unidos estuvo de acuerdo en que las cuestiones planteadas eran importantes y que la seguridad y salud en el trabajo era la más pertinente en relación con el tiempo de trabajo. Señaló que la planificación y adecuación debían considerarse con respecto a las largas jornadas de trabajo; esta orientación clara era necesaria y conveniente, y ése debería ser el enfoque principal de la política pública.
39. La representante del Gobierno de la India comentó que, por cuestiones de seguridad, era preciso estipular el número de horas de trabajo. Hacía falta una buena comunicación entre trabajadores y empleadores para lograr que las disposiciones fueran razonables y para que en la planificación del trabajo se tuvieran en cuenta las cuestiones de las horas trabajadas y los turnos necesarios. Si bien las inspecciones del trabajo cumplían una función importante, por lo general, estaban lejos de las explotaciones mineras. Medidas puramente punitivas no contribuirían a resolver los problemas; más bien se necesitaba una acción concertada. Se deberían crear mecanismos ajenos a los canales habituales, por ejemplo, a través de las comunidades, pues era difícil supervisar estrictamente la aplicación de las normas. En su país se había creado un grupo de trabajo *ad hoc* encargado de estudiar la cuestión de la participación de la comunidad en los planes de minería, cierre o rehabilitación. En los debates se plantearon los asuntos de la capacidad de las comunidades para participar y de la calidad de dicha participación. En la India existían disposiciones constitucionales y reglamentos específicos en la materia. Aun así, subsistían problemas generales referentes a la necesidad de garantizar una participación activa de las distintas partes interesadas y de sensibilizar respecto de las consecuencias de las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo.
40. El representante del Gobierno de Benin consideró que debería haber un mecanismo permanente para medir los efectos de las distintas disposiciones en materia de tiempo de

trabajo. Había que divulgar más información para que todo el mundo conociera sus efectos. En su país inquietaba que hubiera tan pocos inspectores del trabajo. Esperaba que la OIT pudiera ayudarles a reforzar las disposiciones relativas a la inspección del trabajo.

41. El representante del Gobierno de Kenia señaló que en el sector formal se negociaban los horarios de trabajo, y que el tiempo de trabajo no superaba las 40 horas por semana. El tiempo de trabajo era fijo y estaba estipulado por ley para garantizar que hubiera vacaciones y feriados pagados. Estas eran cuestiones importantes en relación con los efectos del horario de trabajo en la salud y la seguridad.
42. Un miembro trabajador de Ucrania habló sobre los problemas del tiempo de trabajo en su país. Indudablemente, el bajo nivel de salarios de los mineros era un problema, pero muchos trabajadores ni siquiera eran remunerados. De ahí que, en muchos casos, se vieran obligados a trabajar en pequeños grupos en explotaciones del sector informal, a veces por las noches, después de haber trabajado todo el día en las minas del Estado. En estos grupos había niñas y niños que trabajaban en minas subterráneas. En su país, los sindicatos oficiales no estaban en posición de abordar esta cuestión, los sindicatos independientes no estaban protegidos y el ejecutivo había prohibido las manifestaciones de protesta.
43. La representante del Gobierno de Sudáfrica comentó que era difícil generalizar respecto al tiempo de trabajo y el trabajo por turnos. Aun así, recalcó que, indudablemente, ambos repercutían en la seguridad y la salud en el trabajo y causaban estrés. Al respecto, era oportuno pasar revista a diversos enfoques del tiempo de trabajo. En primer lugar, la limitación reglamentada de las horas de trabajo. En segundo lugar, en muchos países, se utilizaba el método de determinar el horario en función de evaluaciones del trabajo y la autorreglamentación. En tercer lugar, ayudaría a comprender mejor las situaciones relacionadas con el tiempo de trabajo. En cuarto lugar, la investigación también ayudaría a los encargados de reglamentar, pues los inspectores del trabajo podrían ver que existe una relación entre las horas de trabajo y las estructuras de los turnos. Por último, opinó que la investigación también podía contribuir a promover el diálogo social entre gobierno, empleadores y trabajadores, así como en la propia industria minera. También sería útil propiciar una mayor participación de la comunidad en los lugares de trabajo de la minería.
44. Un miembro empleador de Australia señaló que era oportuno analizar el tiempo de trabajo en la industria minera. En su país se acababa de completar una revisión de las modalidades del tiempo de trabajo, y la comisión australiana de relaciones laborales había concluido que dichas modalidades eran sumamente complejas y había reconocido que había aumentado el número de horas de trabajo. No obstante, a juicio de la comisión era difícil encontrar una solución de aplicación universal, como entendían los sindicatos. Sería simplificar demasiado pretender que la cuestión se resolviera a través de las estructuras de negociación colectiva; en lugar de ello, había que pensar que ciertas necesidades dimanantes de operaciones específicas exigían una adaptación del tiempo de trabajo. Algunos de los ejemplos citados se referían a la modalidad *fly in, fly out* en que períodos de trabajo intenso en zonas remotas se seguían de períodos de descanso y donde los trabajadores eran llevados y traídos en avión. La fórmula relativa al tiempo de trabajo aplicada en la industria minera de Tasmania, que se citaba en el informe de la OIT, no era la última sino la primera etapa de un proceso en el que habían participado trabajadores y empleadores, y que se había concebido para dar respuesta a las autoridades estatales. Por último, hizo notar que aunque abundaba la labor de investigación sobre los efectos del tiempo de trabajo en la seguridad y la salud, la cantidad de datos efectivamente disponibles a este respecto dejaba que desear. El seguimiento dado al estudio realizado en Tasmania se centraría en una medición de los efectos del tiempo de trabajo en la seguridad y salud de los trabajadores.
45. Un miembro trabajador de la India dijo que el tiempo de trabajo en el sector formal estaba reglamentado y que muchas operaciones mineras en dicho sector estaban en manos del

Estado. En cambio, en el sector informal la situación era precaria. En las explotaciones mineras ilegales en aquéllas donde no había empleador, o bien en las pequeñas explotaciones mineras no se disponía de los medios que requería la aplicación de medidas de seguridad. Aunque en el sector formal de la India existían mecanismos bipartitos, en el caso de los mineros independientes no era así, de ahí que se necesitara que los trabajadores, conjuntamente con el Gobierno y los empleadores mejoraran las condiciones de trabajo en las minas independientes. Pensaba incluso que era preciso crear una comisión tripartita a tales efectos.

46. El representante del Gobierno de China dijo que el tiempo de trabajo en la minería revestía gran importancia y que deberían abordarse las necesidades de la empresa, la uniformidad del tiempo de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores. Pese a la dificultad de la tarea, era imperativo que la Reunión adoptara conclusiones útiles a este respecto. Entre los decenios de 1940 y 1970, se había aplicado en China la jornada de ocho horas, pero, si se tenía en cuenta el trayecto de ida y vuelta a la mina, se llegaba a contabilizar 12 horas. Por otra parte, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de la industria minera, se venía aplicando desde entonces el sistema de cuatro turnos de seis horas, en una semana de cinco días.
47. El representante gubernamental de Alemania puntualizó que el informe de la OIT ilustraba bien el hecho de que el sector estaba evolucionando. La industria minera alemana, especialmente la del carbón, estaba en proceso de cambio debido, entre otras cosas, a los esfuerzos conjuntos de los empleadores, las organizaciones de trabajadores y el Gobierno. La modalidad del horario de trabajo flexible había contribuido a incrementar la productividad, había permitido abordar el asunto de las horas extraordinarias y contribuido también a equilibrar vida laboral y vida familiar. En Alemania, la negociación colectiva tenía lugar en el marco de la legislación relativa al tiempo de trabajo. Las cuestiones de la seguridad y la salud eran vitales y, por eso, se había fijado el máximo de horas de trabajo y el mínimo de horas de descanso. Aun así, la legislación acordaba cierta flexibilidad a los empleadores en términos de la ordenación de las horas de trabajo, flexibilidad que debía quedar estipulada en los convenios colectivos. De manera general, los trabajadores tenían ahora la posibilidad de dejar de trabajar a tiempo completo para hacerlo a tiempo parcial, y los empleadores ya no podían seguir ignorando solicitudes razonables al respecto. Se contemplaba también que los trabajadores de más edad redujeran paulatinamente sus horas de trabajo hasta el momento de la jubilación como asimismo la posibilidad de acumular horas para sumarlas a las vacaciones.
48. El representante del Gobierno de Ghana señaló que allí donde los empleadores deseaban que los mineros trabajaran la mayor cantidad de horas posible, la eficiencia y la productividad podían resentirse. Aunque al Gobierno no le incumbía involucrarse en el quehacer cotidiano de las explotaciones mineras, podía dar una orientación idónea y estipular normas relativas a la flexibilidad. En las conclusiones de la presente Reunión se deberían sopesar detenidamente los intereses de los trabajadores y de los empleadores.
49. El representante del Gobierno de Namibia se refirió a la ley laboral de 1992, que regulaba el tiempo de trabajo en la minería y otros sectores en su país, había sido fruto de debates tripartitos. Aunque esa ley admitía que la prioridad para los empleadores era explotar al máximo los recursos minerales, de ello no se deducía que los trabajadores tuvieran que trabajar un número excesivo de horas. En virtud de las disposiciones de dicha ley, los trabajadores no podían trabajar más de ocho o nueve horas, a menos que trabajadores y empleadores hubiesen llegado a un acuerdo sobre horas extraordinarias, y de ser así, sobre su remuneración como tales. La Reunión debería adoptar una conclusión relativa a las horas de trabajo en la minería. Los trabajadores necesitaban tiempo para descansar y estar con su familia.

-
50. El representante del Gobierno de Sudáfrica identificó como uno de los principales desafíos que se presentaban a la industria minera la necesidad de diversificar su fuerza de trabajo. Una de las principales barreras que impedían el trabajo de mujeres en las minas eran los horarios, que entorpecían toda vida social. Si se quería que las mujeres se incorporaran a esta industria se debería abordar la cuestión de las horas de trabajo pensando en un equilibrio entre vida laboral y vida familiar.
51. Un miembro empleador de Sudáfrica se refirió a las distintas modalidades de tiempo de trabajo existentes en los diferentes países y al hecho de que no existía una panacea a este respecto. Se hacía más bien necesario tener en cuenta las peculiaridades del trabajo minero en cada país. Aunque varios trabajadores se habían referido a la necesidad de que el tiempo de trabajo se contemplara en los convenios colectivos entre empleadores y organizaciones de trabajadores, había que tener en cuenta que en muchos lugares de trabajo no existían sindicatos. Era importante que en las pequeñas explotaciones mineras, donde no hubiera negociación colectiva, se aplicara alguna norma relativa a las horas de trabajo y, en esos casos, las horas de trabajo podían negociarse entre el trabajador y el empleador.
52. Un miembro trabajador de Australia recordó que desde los tiempos en que él había comenzado a trabajar con turnos de ocho horas, el tiempo de trabajo había cambiado mucho en la minería. Dicho tiempo entrañaba un gran potencial de explotación. Los empleadores que pagaban salarios bajos podían ofrecer a los trabajadores la posibilidad de hacer horas extras que éstos aceptarían de buen grado por necesidad, o por temor a perder su trabajo en caso de rechazarla. Si se trataba de trabajadores recién ingresados, podían haber sido contratados con la condición de estar dispuestos a trabajar horas extras en caso de necesidad. Como ésta no era una cuestión de fácil resolución, era importante que la industria minera la abordara. No era dable esperar que hubiera un equilibrio en la representación de hombres y mujeres en el sector, habida cuenta del número de horas que allí se trabajaba, como constaba en el informe. Otras cuestiones de orden social como el consumo de alcohol y drogas o bien familiares, derivadas del trabajo en zonas alejadas, deberían también abordarse. Los trabajadores estimaban necesario que en esta reunión se estableciera un marco para tratar del tiempo de trabajo.
53. La representante del Gobierno de Francia hizo hincapié en la importancia del papel del Gobierno en el establecimiento de un marco legislativo que reglamentara el tiempo de trabajo y la seguridad en la industria minera. En su país la semana normal de trabajo en el sector oscilaba entre 38 y 40 horas, y las disposiciones legales prohibían formalmente que niños y mujeres trabajaran en labores subterráneas. En lo que respecta a la seguridad y la salud, algunas disposiciones exigían la presencia de médicos en las minas, así como inspecciones periódicas de seguridad, principalmente a cargo de los de seguridad electos.
54. El representante del Gobierno de los Estados Unidos expresó que era difícil concebir un enfoque aplicable a todos los países. Los países que disponían de complejos sistemas de reglamentación tenían menos problemas relacionados con las horas de trabajo en la minería. En su país, por ejemplo, la Administración de Seguridad y Salud en las Minas llevaba un registro de todos los accidentes en la industria, incluido el momento en que habían ocurrido. Estos datos no permitían constatar que hubiera más accidentes en las últimas horas de un turno. Aunque estaba de acuerdo en que hacía falta definir un marco para el tiempo de trabajo, éste debería contemplar la situación en países poco industrializados y donde la reglamentación era escasa.
55. Un miembro empleador de México puntualizó que el verdadero problema residía más bien en las explotaciones mineras ilegales que en las horas de trabajo. La legislación en materia de seguridad y salud se debería aplicar también en las explotaciones mineras del sector informal.

-
- 56.** A juicio de un miembro trabajador del Perú en la Reunión no se había entablado un verdadero diálogo social. Cada parte se había limitado a reafirmar sus posiciones. En su país los mineros no disfrutaban de libertad sindical, ni del derecho de huelga ni del derecho de sindicación. En términos de tiempo de trabajo la flexibilidad, que había comenzado durante el Gobierno de Fujimori, había ido aumentando hasta el punto que los empleadores habían extendido el tiempo de trabajo a más de 48 horas por semana. A menudo, los mineros tenían que trabajar 12 horas diarias, 14 días de corrido y 7 días libres. Si se sumaba el tiempo del trayecto de ida y vuelta al trabajo, el tiempo de trabajo efectivo era de 16 horas. Esta organización de los turnos, aplicada por una empresa australiana, se había saldado por un deterioro del estado de salud de los trabajadores. El orador subrayó la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y el medio ambiente, pero en Perú no había verdaderas negociaciones: todo lo imponían los empleadores. La OIT debería recomendar al Gobierno peruano que respetara la jornada de ocho horas. Señaló también que existían dos informes sobre esta cuestión, uno de la Oficina de la OIT en Lima y otro de su sindicato.
- 57.** El portavoz de los empleadores consideró que, por el momento, no se disponía de información suficiente para sacar conclusiones sobre el tiempo de trabajo. Las conclusiones de la Reunión deberían incluir una declaración sobre la necesidad de hacer más investigaciones en materia de tiempo de trabajo, principalmente en aquellos países que no figuraban en el informe. Tampoco se disponía de pruebas concluyentes en cuanto al impacto del horario de trabajo en la seguridad y la salud.
- 58.** El representante del Gobierno de Egipto estuvo de acuerdo con los representantes gubernamentales de México y Estados Unidos en que una recomendación de esta Reunión no podría aplicarse en todos los países, sobre todo en las explotaciones donde la mano de obra no estaba sindicada. En las explotaciones mineras pequeñas todo era muy distinto y sería difícil aplicarla.
- 59.** Una observadora de las Naciones Unidas añadió que actualmente había menos actividad minera en los países desarrollados y más en los países en desarrollo y las economías en transición. El desplazamiento de la minería del sector formal al sector informal, como en el caso de Ucrania, era otra tendencia importante que había que abordar. Debía haber un diálogo colectivo cuando se abría una mina para evitar que se pasara de la legalidad a la ilegalidad. Era preciso tratar este tema tomando iniciativas para evitar que en otros países ocurriera lo mismo.
- 60.** La representante del Gobierno de Sudáfrica se refirió a varios puntos que debían incluirse en el marco de un plan de acción. En primer lugar, se disponía de información suficiente como para establecer un vínculo entre exceso de horas de trabajo y problemas de seguridad y salud, a raíz de la relación existente entre horas de trabajo y fatiga, aun cuando, obviamente, las situaciones variaban. Para Sudáfrica, el punto de partida era limitar las horas de trabajo, pero con flexibilidad y, en el ámbito de esos límites, dar cabida a diversas posibilidades en cuanto a turnos y disposiciones en materia de tiempo de trabajo. La cantidad de horas de trabajo se regía por necesidades de productividad y flexibilidad, no sólo de los empleadores sino también de los trabajadores para que pudieran organizar su vida laboral. También hizo hincapié en que era necesario realizar investigaciones e informar a la opinión pública para que ésta conociera la relación que existe entre tiempo de trabajo, fatiga y seguridad. Por último, aunque las cuestiones relacionadas con la minería ilegal y la minería informal no incumbían a la industria minera porque por lo general estaban relacionadas con las posibilidades económicas era conveniente abordarlas.
- 61.** La representante del Gobierno de la India estaba de acuerdo con la necesidad de llevar a cabo campañas de información, educación y sensibilización para ayudar a las comunidades a manejar su propia situación.

-
62. Un miembro trabajador de Filipinas dijo que no creía que los efectos de las largas jornadas de trabajo en la salud y la seguridad variaran de un país a otro; esos efectos eran los mismos para los trabajadores en todo el mundo. El tiempo de trabajo también estaba estrechamente relacionado con la cuestión de los salarios. Los trabajadores de su país debían hacer horas extras para aumentar sus ingresos. Competía a los empleadores informar a los trabajadores sobre los peligros para la salud que implicaba un exceso de horas extraordinarias, pero no lo hacían por no disminuir la producción. En las conclusiones de la Reunión se deberían contemplar que se promoviera la legislación nacional para limitar la cantidad de horas extraordinarias en la industria minera.
 63. El portavoz de los empleadores concluyó recalcando la pertinencia de las medidas para proteger la salud y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, no sería oportuno que esta Reunión sugiriera controles directos del tiempo de trabajo. Las decisiones al respecto debían tomarlas el gobierno, los empleadores y los trabajadores de cada país porque las circunstancias variaban demasiado de un país a otro como para preconizar una solución global.
 64. En su intervención final sobre el tema, el portavoz de los trabajadores recalcó que a los mineros les gustaba su trabajo y querían defender la minería. Había que modificar la imagen de la industria, punto sobre el cual los empleadores también estaban de acuerdo. El Grupo de los Trabajadores quería que hubiera acuerdo sobre un marco que permitiera garantizar que se hicieran investigaciones en aquellas esferas respecto de las cuales la información seguía siendo insuficiente, que se abordara la cuestión de las comunidades desfavorecidas y que se ayudara a la industria a cumplir con la legislación en materia de seguridad y salud. Instó al Grupo de los Empleadores que colaborara con el Grupo de los Trabajadores y los gobiernos para mejorar la situación en la industria minera.

VIH/SIDA

65. Un miembro empleador de Sudáfrica señaló que en el informe se consignaba claramente que la pandemia del VIH/SIDA tenía un impacto diferente en determinados países y regiones. De todos los desafíos a que debía hacer frente la industria minera, la citada pandemia era la que exigía un enfoque prioritario y tripartito. Se refirió luego a la importancia que revestían los programas de concienciación sobre prácticas sexuales seguras, abstinencia sexual y fidelidad en la pareja. No existía una solución «rápida» al problema, sino que más bien era necesario cambiar los comportamientos, aplicar programas de prevención eficaces y facilitar el acceso a exámenes de detección del VIH/SIDA, asegurando el respeto por el carácter confidencial de esta información a fin de prevenir la estigmatización de los seropositivos y su consideración como víctimas.
66. El portavoz de los trabajadores estuvo de acuerdo con lo expresado anteriormente, pero agregó que en Sudáfrica muchos mineros vivían la mayor parte del año en albergues para hombres, de manera que sólo veían a sus familias cada seis meses. Un sistema de trabajo que obligaba a migrar a los trabajadores conducía a la dislocación de la vida familiar, ya que éstos debían llevar separadamente su existencia en la mina y su comunidad circundante, por lo que la citada separación era parte del problema. Era preciso que gobiernos, empleadores, trabajadores y comunidades reconocieran la importancia de esta cuestión a la hora de concebir los programas de prevención, cuidado, consejo, bienestar u otros. Debía insistirse además en que la estigmatización de los seropositivos y su consideración como víctimas no sólo era una actitud frecuente por parte de los colegas de trabajo sino también de los empleadores y la comunidad. Todo lo anterior contribuía a acrecentar la importancia del respeto mutuo y la necesidad de mantener el carácter confidencial de la información.
67. El representante del Gobierno de Kenya señaló que el VIH/SIDA era una cuestión importantísima en el lugar de trabajo para la industria minera de los países de Africa

Oriental. Eran fundamentales las campañas destinadas a sensibilizar a toda la población acerca del VIH/SIDA y su impacto en la economía nacional. En Kenya, la acción se había centrado en la juventud y la comunidad. Dicha campaña contemplaba un programa de educación al público, una formación específica a dirigentes y personal de dirección, y la cooperación entre el Gobierno y los interlocutores sociales para eliminar toda forma de discriminación en contra de los que viven con el VIH/SIDA, así como la difusión de hojas informativas en las que figuraban formas de prevenirlo y reducir su impacto en el lugar de trabajo.

68. Un miembro empleador de Francia señaló que en algunos países como Bostwana, la tasa de infección en la sociedad en su conjunto era más elevada que la registrada en la industria minera. En tales países esto constituía un problema de salud pública que exigía una acción por parte de los gobiernos y de la industria. Pero en aquellos países en que la tasa de infección era más elevada en la industria, correspondía a las empresas desempeñar un papel clave.
69. La representante del Gobierno de Sudáfrica puso énfasis en la relación que había entre el VIH/SIDA, considerado como un problema de salud pública y como una cuestión atinente al lugar de trabajo, así como en la necesidad de que la información sobre el SIDA fuera de carácter confidencial. Mantener la confidencialidad era difícil tanto en el plano de la dirección como en la práctica, teniendo en cuenta que el trabajo en la minería era físico y duro, y que se exigía un certificado de aptitud física para su desempeño, de manera que los trabajadores seropositivos difícilmente podían ocultar su estado. Se necesitaban programas de apoyo y protección para estas personas. La oradora destacó además la correlación negativa que existía entre la salud y el bienestar y los peligros del trabajo minero, e hizo un llamamiento para que se desplegaran esfuerzos al objeto de gestionar mejor el peligro físico asociado al mismo.

Desarrollo sostenible

70. El portavoz de los empleadores hizo hincapié en la necesidad de acceso a los recursos minerales para que pudiera asegurarse el futuro de la minería. De no subsanarse este obstáculo, el concepto de desarrollo sostenible dejaría de tener sentido. Los costos, y sobre todo los costos ambientales, se debían contabilizar internamente. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores debían tomar decisiones relativas a la minería utilizando el concepto de uso múltiple de la tierra. Las decisiones que se tomaran deberían estar basadas en datos de orden técnico y no en los sentimientos de una minoría activa que los daba a conocer. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían abordar el asunto de las minas del sector informal y de las minas ilegales y artesanales que perjudicaban la imagen de las empresas responsables y el medio ambiente.
71. El portavoz de los trabajadores hizo un llamamiento a los gobiernos para que aplicaran los convenios fundamentales de la OIT y se aseguraran de que las empresas también lo hicieran. Se deberían reconocer los derechos humanos, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. De ser así, se eliminarían igualmente las consecuencias negativas de la minería ilegal. Los empleadores tenían que interesarse en los sitios mineros una vez que hubiera cesado la explotación de los mismos con el objeto de asegurarse de que la vida no hubiera desaparecido, para disfrute de aquellos que permanecían en dichos sitios.
72. La representante del Gobierno de Canadá reafirmó el compromiso de su país con el desarrollo sostenible en los sectores de la minería y los minerales. Se refirió a la iniciativa de un grupo de gobiernos en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible que perseguía promover el diálogo y establecer redes regionales para abrir vías a los gobiernos a fin de que iniciaran programas que permitieran alcanzar los objetivos de la Cumbre. Su Gobierno había tomado contacto con varias organizaciones, entre ellas la OIT, a estos efectos. Esperaba que la OIT participara en esta iniciativa. Uno de los resultados de una reunión,

que se celebraría en 2003, podría ser el establecimiento de un foro permanente que abordara la sostenibilidad en el sector de las minas y minerales.

73. El representante del Gobierno de Kenya señaló que gobiernos, empleadores y trabajadores deberían elaborar un marco común de orientación para el sector minero que asegurara que la actividad minera se desarrollara respetando el medio ambiente. Además de generar empleo, las empresas mineras deberían procurar que las comunidades mineras se beneficiaran de la riqueza producida invirtiendo en proyectos sociales como caminos, servicios básicos, instalaciones educativas y de atención de la salud. Los empleadores deberían respetar los derechos de los trabajadores contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
74. El representante del Gobierno de Chile se refirió a las intervenciones del Grupo de los Empleadores en que se había señalado que la minería era un factor de desarrollo para las economías y para la humanidad. El sector debía ser productivo, especialmente en un mercado competitivo y con necesidades de contar con instrumentos flexibles en todos los ámbitos, sin perjuicio de que en el aspecto laboral se resguarden y se garanticen los derechos legales y contractuales de los trabajadores. Era importante que se alcanzara un consenso a ese respecto en las conclusiones que se adoptaran. En lo que concierne al desarrollo sostenible, podrían necesitarse inversiones a largo y corto plazo que aseguraran que no se perjudicara el medio ambiente.
75. La representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que el asunto del desarrollo sostenible era amplio y complejo y que debía considerarse desde varias perspectivas (económica, social, medioambiental y de gobernanza). Aludiendo al recuadro 5.1 que figuraba en el informe de la OIT y que contenía los principios del desarrollo sostenible, dijo que en el sector minero deberían tenerse en cuenta la situación anterior y la situación posterior al cierre de una explotación minera. También debía considerarse el asunto de la lucha entre empresas que competían entre sí, en particular en los países en desarrollo donde la minería estimulaba el desarrollo económico a largo plazo en la determinación del camino a seguir. No existía ningún enfoque de aplicación universal. Las necesidades del sector competían directamente con las necesidades de las comunidades que dependían del mismo.
76. El representante del Gobierno de Indonesia subrayó que en su país la minería era fundamental para el desarrollo económico por cuanto ayudaba al crecimiento de otros sectores y del empleo. La minería contribuía a reducir la pobreza, y su impacto social y económico debería considerarse a la hora de tomar decisiones relativas al desarrollo sostenible. Instó a que se consultara a todas las partes interesadas para asegurar que el desarrollo sostenible considerara las cuestiones económica, ambiental y social. Debería evitarse una dependencia total de la actividad minera y se debía hacer hincapié en que las comunidades debían ser capaces de sostenerse una vez que la actividad extractiva hubiera cesado. La minería podría proporcionar formación no directamente relacionada con el sector, por ejemplo, en gestión, venta o pesca y en ello el gobierno podría desempeñar un papel importante.
77. El representante del Gobierno de Marruecos veía en la minería una fuerza económica importante, aunque le preocupaba cómo se podrían sostener las actividades socioeconómicas en las comunidades una vez que se hubiera cerrado una mina, especialmente en lugares alejados de los centros urbanos.
78. La representante del Gobierno de la India señaló que muchos asuntos relativos al desarrollo sostenible se planteaban debido a la existencia de explotaciones mineras ilegales. Su Gobierno trabajaba actualmente con la industria en la elaboración de planes sobre cierres de minas.

-
79. El representante del Gobierno de Benin subrayó la importancia de la minería para la economía. También se refirió a la necesidad de considerar el medio ambiente en los planes a largo plazo, así como a la de respetar unas normas de trabajo decentes.
 80. Un miembro trabajador de Ucrania proporcionó información acerca del cambio de propiedad de gran parte de la industria minera en su país y a los problemas generados por la reestructuración. No existía preocupación alguna por la ecología. Instó a su Gobierno y a los participantes a que promovieran la ratificación y aplicación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) en sus países.
 81. El portavoz de los empleadores señaló que si bien le incumbía al gobierno desarrollar el tejido social en las comunidades, las empresas mineras estaban prontas a colaborar con él a esos efectos. No se debería pedir exclusivamente al sector minero que cargara con el peso del desarrollo económico. Preguntó cuáles eran los otros sectores de los cuales se esperaba que proveyeran atención de la salud, educación, caminos y obras de infraestructura.
 82. Un miembro trabajador de la India recordó que los sindicatos desempeñaban un importante papel en el sector y se hizo eco de la preocupación dada a conocer respecto de las actividades mineras ilegales. En su país la minería y la política minera se hallaban descentralizadas y estaban en manos de los gobiernos estatales. Los interlocutores sociales deberían elaborar una estrategia de desarrollo sostenible para el sector.
 83. El portavoz de los trabajadores dijo que existían ejemplos de acuerdos alcanzados entre las partes interesadas para tomar medidas respecto del medio ambiente, el empleo y las pequeñas explotaciones mineras ilegales. Se refirió a las conclusiones de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas (1999) a ese respecto.
 84. El portavoz de los empleadores estuvo de acuerdo en que se identificaran las obligaciones generales de los empleadores respecto del empleo, la seguridad y la salud. Pero, había que poner límites a la escala de las peticiones que se les hacían, en particular respecto de la construcción de obras que incumbían a las autoridades locales o al gobierno. Si se sobrepasaban determinados límites las inversiones dejaban de ser rentables.
 85. Según un miembro trabajador de Filipinas, aunque se estaba pidiendo mucho a las empresas mineras correspondía a la naturaleza de estas empresas que así fuera puesto que extraían los recursos naturales que eran propiedad del Estado. Era natural que compartieran, al menos parcialmente, las obligaciones de éste en lo que respecta a la provisión de bienestar para los trabajadores, los mineros y sus comunidades.

Esferas prioritarias para la acción de la OIT

86. El portavoz de los empleadores enumeró cinco puntos esenciales para la acción de la OIT. Primero: no era preciso crear otras estructuras en la OIT. Segundo: la OIT debía dirigir las futuras investigaciones para recabar datos sobre disposiciones en materia de tiempo de trabajo en la industria minera y colmar las lagunas de información del informe. Una vez que hubiera acopiado esa información, la OIT debería hacer recomendaciones y supervisar su aplicación con miras a garantizar la seguridad y la viabilidad en las empresas mineras. Tercero: los empleadores deberían participar en la planificación y resolver las cuestiones por conducto de las estructuras de la OIT. Cuarto: la OIT debía promover la seguridad y la salud en las explotaciones mineras pequeñas, las minas del sector informal y las ilegales para garantizar el cumplimiento de las normas. Quinto: trabajadores, gobiernos y empleadores, — junto con la OIT — deberían promover la imagen positiva de la industria minera, sin nueva reglamentación para el sector, a fin de que todos pudieran beneficiarse del aporte de la industria en su vida diaria.

-
- 87.** El portavoz de los trabajadores subrayó la necesidad de que la OIT promoviera el concepto de trabajo decente en el sector minero, principalmente, para garantizar condiciones de trabajo seguras. La OIT debería hacer investigaciones sobre el vínculo existente entre largas jornadas de trabajo y accidentes profesionales. La OIT debería continuar la labor de seguimiento de las conclusiones de la reunión tripartita de 1999 sobre explotaciones mineras pequeñas. Otras esferas de acción de la OIT abarcaban: un estudio del impacto de las consecuencias de la espiral de la pérdida de puestos de trabajo que era incesante; acción para garantizar que se tomaran medidas drásticas para controlar la pandemia del VIH/SIDA dondequiera que afectara a la industria, pero, sobre todo en Botswana, Namibia y Sudáfrica. De no ser así, la industria minera tendría un futuro sombrío en esos países. Era preciso hacer nuevas investigaciones sobre la evolución del trabajo en la industria minera centradas en las cuestiones planteadas en la Reunión, en particular, las consecuencias del cierre de minas. La OIT debía seguir promoviendo la ratificación y aplicación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).
- 88.** El representante del Gobierno de China puntualizó que empleadores y trabajadores habían llegado a acuerdos sobre cuestiones relativas a la industria que constituían el núcleo del mandato de la OIT y que, por lo tanto, suscitarían el interés de la Organización. A los gobiernos incumbía ratificar el Convenio núm. 176, y el reto para la OIT consistía en garantizar el trabajo decente en la industria minera. El problema fundamental residía en las desigualdades cada vez mayores que obedecían a las diferentes condiciones imperantes en las pequeñas y las grandes explotaciones. La subcontratación en las minas más pequeñas era sinónimo de condiciones de trabajo precarias y falta de protección en cuanto a la seguridad y la salud. La OIT podía desempeñar un papel determinante para solucionar esta situación. En la futura labor de la Oficina debería darse prioridad a la formación para luego comunicar la información pertinente a gobiernos, trabajadores y empleadores a fin de que estuvieran al tanto de lo que sucedía en la industria y pudieran encontrar medios de proteger a los trabajadores y mantener un empleo sostenible. La OIT debía facilitar las relaciones entre los interlocutores sociales para que se centraran en la necesidad de formación y readaptación profesional de los trabajadores ante la perspectiva de desempleo, a fin de que adquirieran calificaciones para ocupar otros puestos de trabajo.
- 89.** El representante del Gobierno de Kenya propuso que en las conclusiones de la Reunión se hiciera hincapié en la promoción del Programa de Trabajo Decente y se le diera cabal prioridad. La OIT, en virtud de su labor normativa, podía cumplir una función primordial en la industria, principalmente, respecto al Convenio núm. 176 cuya ratificación y aplicación contribuirían a promover el trabajo decente en la industria. También era importante ampliar los servicios de asesoramiento técnico y la cooperación técnica a los países en desarrollo. En las propuestas para la acción de la OIT figuraba la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, normas y principios fundamentales, y diálogo social. Asimismo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, debería aplicarse en la industria minera para garantizar que las empresas respetaran los principios plasmados en dicha declaración como medio de establecer buenas prácticas. Era preciso que la OIT investigara acerca de las disposiciones en materia de tiempo de trabajo, la subcontratación, y el VIH/SIDA en el sector minero, para determinar si tenían un impacto negativo y en qué medida. También habría que actualizar el material disponible sobre estas cuestiones, preparando manuales de formación, haciendo investigaciones y difundiendo sus resultados, particularmente en lo que se refiere a la rehabilitación de minas en desuso. Podrían crearse programas de formación sobre financiación de explotaciones mineras pequeñas.
- 90.** El representante del Gobierno de Indonesia estimó que las prioridades fundamentales para la acción futura de la OIT en el sector minero se situaban en las esferas de empleo, tiempo de trabajo, seguridad y salud, pero que también habría que considerar la posibilidad de que la OIT formular una política sobre los desempleados.

-
91. El representante del Gobierno de Egipto estuvo de acuerdo en que era necesario que la OIT hiciera nuevas investigaciones sobre tiempo de trabajo, seguridad y salud y otras cuestiones básicas planteadas en la Reunión y que dichas investigaciones deberían ser auspiciadas y financiadas conjuntamente por la OIT y las empresas mineras. Además, dado que la incidencia de los distintos factores difiere de un país a otro, estas investigaciones deberían abarcar la mayor cantidad posible de países y sus resultados comunicarse a todos.
 92. El portavoz de los trabajadores mantuvo que era importante que la OIT diera seguimiento a la propuesta hecha a la Reunión para que se tuviera en cuenta la necesidad de no perder de vista las deliberaciones de la Cumbre de Johannesburgo y del Proyecto MMSD.
 93. Un miembro trabajador de Alemania sugirió que la OIT hiciera investigaciones sobre prácticas óptimas de reestructuración, y recordó la experiencia de la ex República Democrática de Alemania donde, gracias a una alianza estratégica entre empleadores y trabajadores, se rehabilitaron algunas minas que habían cerrado, lo que permitió crear un número considerable de puestos de trabajo y contribuyó en gran medida al desarrollo socioeconómico de las zonas en cuestión. De esta manera, se había logrado un desarrollo sostenible y se había proyectado una imagen muy positiva de la industria. Las dificultades actuales deberían recopilarse en el futuro a fin de documentar las prácticas óptimas que se estaban llevando a cabo.
 94. Un miembro trabajador de Filipinas dijo que una tarea fundamental de la OIT consistía en determinar los motivos del desplazamiento de trabajadores. En su país habían estallado conflictos entre pequeñas y grandes explotaciones mineras. Los trabajadores de estas últimas consideraban que las autorizaciones concedidas a las primeras habían vulnerado sus derechos. También habría que examinar los derechos de los pueblos indígenas a explotar minas en determinadas zonas. Era necesario tomar medidas para garantizar que las empresas pudieran ejercer su actividad tranquilamente y sin estorbos. La OIT también debería examinar las diversas causas del cierre de minas. En Filipinas, por ejemplo, un gran número de trabajadores había perdido sus puestos de trabajo sin siquiera saber por qué. En tales casos, se les debería garantizar la formación para que pudieran ejercer a otras ocupaciones. A los problemas propios de la industria minera se sumaba la militancia en defensa del medio ambiente, entre cuyos objetivos figuraba la eliminación de la actividad minera. La rebelión, la corrupción y la intervención de la Iglesia frenaban más aún la evolución del sector.
 95. El representante del Gobierno de Alemania apoyó las opiniones expresadas por el miembro trabajador de Alemania, en cuanto a que no hacía falta aprobar una nueva reglamentación que rigiera el sector minero. En cambio, los instrumentos existentes deberían ratificarse y aplicarse. Al mismo tiempo, debería establecerse una lista de cuestiones prioritarias. En todas las propuestas para la futura acción de la OIT, las restricciones presupuestarias deberían tenerse debidamente en cuenta en todos los programas.
 96. Un miembro trabajador de Bulgaria comentó que en su país, y en toda Europa central y oriental, muchas minas habían cerrado, en particular las de carbón. Los países occidentales también se veían afectados por este fenómeno. Señaló la atención sobre la labor desplegada por la Comisión Europea para rehabilitar antiguas regiones mineras.
 97. Un miembro trabajador de Australia volvió al tema de la importante reestructuración industrial que estaba teniendo lugar a consecuencia de la encarnizada competencia internacional. Las perspectivas de empleo en el futuro en el sector minero no parecían muy alentadoras. En el informe se habían presentado las tendencias previstas para el decenio de 1990 — 5 millones de parados como consecuencia de la reestructuración. El sector debería hacer frente a importantes retos en el futuro.

-
98. El representante del Gobierno de Chile consideró que las deliberaciones habían propiciado que el debate se centrara en cuestiones fundamentales. Estaba claro que hacía falta un esfuerzo tripartito para trazar el camino a seguir. Un consejero había dado información sobre la alianza estratégica de CODELCO — la empresa estatal del cobre del país — con los sindicatos, para garantizar su supervivencia y, por consiguiente, su éxito. La empresa se había adaptado satisfactoriamente a los cambios tecnológicos, descartando prácticas obsoletas e incorporando nuevas modalidades de organización de los turnos, por lo que seguía siendo competitiva en el plano internacional. Una de las futuras tareas fundamentales de la OIT consistiría en documentar la mayor cantidad posible de buenas prácticas, sin dejar de lado a los países latinoamericanos cuyas experiencias no recogía el informe. Rara vez se había logrado tanto consenso en una reunión, por lo que era preciso aprovechar esta oportunidad para encarar las cuestiones principales que se planteaban y garantizar un futuro sostenible para la minería.
99. A juicio del representante del Gobierno de los Estados Unidos el principal problema de la reestructuración en la minería giraba en torno a la oferta, la demanda, la competencia y el progreso tecnológico. En su país, en 1985, 5.250 minas habían producido 857 millones de toneladas de carbón, mientras que en 2001, 2.127 minas produjeron poco más de 1.000 millones de toneladas. Por lo tanto, la tecnología había tenido un impacto considerable en la reestructuración de la industria.
100. Un observador de la Comisión Económica para Europa (CEE) de las Naciones Unidas, señaló a la atención de la Reunión la labor de la División de Energía Sostenible sobre la reestructuración de la industria del carbón. Un grupo de expertos *ad hoc* sobre el carbón y la energía termal se reuniría en noviembre para abordar la reestructuración de la industria del carbón en general y su impacto socioeconómico en particular, interesándose también por las economías en transición. Se había preparado un cuestionario exhaustivo sobre la manera de facilitar la regeneración económica de regiones carboneras reestructuradas en las economías en transición; las preguntas versaban sobre la formación y readaptación profesionales, las cuestiones de género, las cuestiones sociales y el modo de facilitar la creación de pequeñas y medianas empresas estableciendo el marco legal apropiado. El cuestionario servirá de base para las deliberaciones exhaustivas de los expertos en dicha reunión, donde también se tratará un documento en el que se destaca las enseñanzas que ha dejado la experiencia de la reestructuración en países de Europa Occidental, como Francia, donde la regeneración económica de determinadas zonas de minas de carbón habían dado resultado. Por consiguiente, la CEE celebraba reanudar su cooperación con la OIT desde la perspectiva de la presente Reunión.
101. Un miembro trabajador de Côte d'Ivoire dijo que los países en desarrollo tenían necesidades y problemas diferentes que los países desarrollados, pero que era esencial impartir cursos de formación y readaptación profesionales a los trabajadores cuando se previera un cierre de minas. En lo que respecta a la reintegración de los trabajadores, dio un ejemplo de cooperación entre su país y China, y sugirió que la OIT se propusiera mejorar la colaboración entre las explotaciones mineras grandes y pequeñas.
102. Un miembro trabajador del Perú destacó la importancia de la salud y la seguridad, y alentó a más países a ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Además, expresó preocupación por las minas abandonadas que recurrían al trabajo infantil, así como por la falta de perspectivas para los trabajadores que habían sido despedidos.
103. Un miembro empleador de los Estados Unidos señaló que en varios países la reestructuración había sido apoyada por fondos estatales y que los empleadores no habían tenido que costearla por sí solos. En su país, el Gobierno sólo había dado subsidios a los sindicatos.

-
104. Un miembro trabajador de la India exhortó a que se examinara y se reglamentara la situación de las explotaciones mineras pequeñas que no cumplían con las normas mínimas y a ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).
 105. Un miembro trabajador de Brasil pidió que el Gobierno y la OIT idearan un mecanismo para que las empresas de subcontratación se atuvieran a las normas mínimas.
 106. El representante del Gobierno de Benin invitó a todos los actores a asumir sus responsabilidades relativas al cierre de las minas, ya que podría hacerse mucho más para facilitar el reintegro de los trabajadores y su readaptación profesional. Al respecto, propuso que se creara una base de datos para intercambiar experiencias.
 107. Un miembro trabajador de Canadá observó que había habido casos de reestructuración exitosa, en particular aquellos en los que se había advertido sobre el cierre con suficiente antelación y se habían concertado esfuerzos en la readaptación profesional y la contratación de trabajadores en otras explotaciones.
 108. El representante del Gobierno de la India pidió que se intercambiara información al objeto de aprender de otras experiencias sobre la manera idónea de establecer programas de rehabilitación.
 109. Un observador de la Organización Internacional de Energía y Minas señaló que los procedimientos relativos al cierre de las minas variaban de un país a otro en función de la realidad en cada uno de ellos. En lo concerniente al Convenio núm.176, le preocupaba el escaso número de ratificaciones.

Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones

110. El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó el proyecto de conclusiones para su consideración por la Reunión en su sexta sesión.
111. Tras celebrar consultas entre los Grupos, se añadió un párrafo nuevo, bajo el epígrafe «Empleo y formación», después del párrafo 3 del proyecto de conclusiones.
112. Los representantes gubernamentales de Francia y Marruecos, así como los miembros empleadores de ambos países, manifestaron sus reservas respecto de la última frase del párrafo 5 del proyecto de conclusiones. El término «analogous» en el texto en inglés planteaba problemas técnicos, normativos y jurídicos a sus países.
113. Se efectuaron pequeños cambios de edición en los párrafos 8, 13 y 17 del proyecto de conclusiones para reflejar de manera más clara el acuerdo alcanzado en el Grupo de Trabajo.
114. En dicha sesión, la Reunión adoptó el presente informe y el proyecto de conclusiones.

Ginebra, 11 de octubre de 2002.

(Firmado) Sr. G. Attigbe,
Presidente.

Conclusiones sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera ¹

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera,

Congregada en Ginebra del 7 al 11 de octubre de 2002,

Adopta, el once de octubre de 2002, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. La industria minera contribuye de manera importante o sustancial al resultado económico de muchos países de todas las regiones y, es de esperar, que para que siga siendo así los retos y dificultades se manejen con el propósito de superarlos. En el plano local, la minería es en muchos casos la fuente principal de empleo directo o indirecto y fomenta el crecimiento comunitario y regional. Habida cuenta de su contribución sustancial al desarrollo de la sociedad, las partes interesadas deberían promover la actividad minera.
2. Debería hallarse un equilibrio entre los desafíos sociales, ambientales y económicos a los que hace frente la industria minera para que ésta pueda mantener los niveles en materia de seguridad, salud y rentabilidad. Para ello será necesario que los empleadores y las organizaciones de trabajadores desplieguen esfuerzos contundentes y coordinados con los gobiernos y sus órganos competentes. Entre las explotaciones mineras y sus comunidades deberían existir vínculos sólidos y un compromiso recíproco permanente. Por lo tanto habría que establecerlos y mejorarlos.
3. Los resultados del Proyecto minería, minerales y desarrollo sostenible (MMSD) y de la Conferencia de la Iniciativa Minera Mundial suponen valiosos aportes para establecer, a través del diálogo social, una asociación eficaz y creíble entre partes interesadas con miras a lograr que la industria minera sea realmente sostenible. No debería desaprovecharse esta oportunidad de progreso.

Empleo y formación

4. Las principales cuestiones relativas al empleo y la formación que se plantean en la industria minera guardan relación con los nuevos trabajadores, los trabajadores actuales, los trabajadores que cesan su actividad en la industria y los trabajadores subcontratados. El envejecimiento de la fuerza de trabajo y el cambio estructural incrementan la importancia de asegurar que la industria disponga de nuevos trabajadores calificados. Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían cooperar para garantizar que se definan los marcos necesarios para que la situación de los trabajadores que se ven obligados a abandonar el sector se aborde con equidad.
5. Los empleadores deberían examinar prácticas idóneas con miras a definir un marco que sirva para establecer planes de amplio alcance en previsión de que los trabajadores se vean obligados a abandonar el sector. Este marco deberá establecerse y aplicarse a la mayor

¹ Adoptadas por unanimidad.

brevidad posible, en consulta con los representantes de los trabajadores² y de conformidad con las leyes y reglamentos locales y nacionales.

6. La subcontratación forma parte integrante de la minería. Propicia la flexibilidad y la eficiencia, y permite que se presten inmediatamente servicios especializados. La subcontratación puede ser una actividad temporal o a largo plazo. En este último caso, puede equipararse al empleo permanente³.
7. Las mismas leyes deberían aplicarse a empresas contratistas y a los empleadores principales y deberían cumplirse en uno y otro caso. Al reglamentar la subcontratación, las inspecciones estatales deberían tener en cuenta su carácter transitorio o a corto plazo. Los gobiernos deberían garantizar que sus sistemas de reglamentación sean suficientemente adecuados para controlar y reglamentar la subcontratación.
8. La formación, la readaptación profesional y el aprendizaje permanente son componentes importantes de la adaptación del mercado de trabajo. La formación, y en particular la formación apropiada en el trabajo, puede generar beneficios al aumentar la productividad y reducir la rotación del personal.
9. A la hora de establecer programas de formación y readaptación profesionales para la industria minera donde se está reestructurando, redimensionando o cerrando, los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberán evaluar ejemplos exitosos en otros sectores y adaptarlos y utilizarlos según corresponda. La disponibilidad de recursos suficientes y constantes es la clave del éxito de los programas de formación. Los gobiernos deberían garantizar la disponibilidad de los recursos esenciales para la formación.
10. Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, mediante un proceso permanente de diálogo social, deberían establecer y aplicar un enfoque que propicie la formación para que ésta se pueda impartir durante todo el ciclo de explotación de la mina y contribuya a la salud y la seguridad, así como al desarrollo comunitario y regional.
11. Dado que los métodos de trabajo cambian y se introducen nuevas tecnologías, los empleadores y los representantes de los trabajadores deberían hacer un esfuerzo particular para ofrecer a los trabajadores en actividad, la posibilidad de adquirir las calificaciones y competencias necesarias para seguir ejerciendo un empleo productivo y seguro en la minería.
12. Los trabajadores subcontratados deberán recibir formación en función de la índole de sus puestos, y sobre todo en materia de seguridad y salud.

² En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135):

«A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales: ya se trate: *a*) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o *b*) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.»

³ Los representantes gubernamentales de Francia y Marruecos, así como los miembros empleadores de ambos países, manifestaron sus reservas respecto de la última frase del párrafo 5 del proyecto de conclusiones. El término «analogous» en el texto en inglés planteaba problemas técnicos, normativos y jurídicos a sus países.

Tiempo de trabajo

13. Los sistemas de flexibilidad laboral en la industria minera pueden ser beneficiosos tanto para los empleadores como para los trabajadores, siempre y cuando se tengan en cuenta determinadas condiciones al establecer y aplicar las disposiciones en materia de tiempo de trabajo.
14. Por la índole de la industria minera, es imposible establecer un solo método preceptivo del tiempo de trabajo. No obstante, existen algunos elementos comunes que deberían incluirse. En primer lugar, los gobiernos, tras un procedimiento de consultas, deberían adaptar y aplicar los marcos legislativos locales para tratar el tiempo de trabajo en el contexto de la salud y la seguridad en el trabajo. En segundo lugar, ese marco de reglamentación debería ser lo suficientemente flexible como para satisfacer necesidades operativas razonables. En tercer lugar, los empleadores y los representantes de los trabajadores deberían ser libres de negociar las disposiciones en materia de tiempo de trabajo en el ámbito de los convenios colectivos, según proceda. En cuarto lugar, dichas disposiciones deberían ser controladas por la autoridad competente, de conformidad con el marco de reglamentación vigente.
15. Las nuevas disposiciones en materia de tiempo de trabajo deben ceñirse a las normas establecidas en los marcos de reglamentación locales y nacionales. En la medida de lo posible estos marcos deberían tener en cuenta las necesidades de los jóvenes y de las mujeres que se han incorporado o se incorporarán al sector, con miras a mejorar la igualdad de oportunidades y la igualdad entre hombres y mujeres.
16. Los interlocutores sociales deberían discutir y ponerse de acuerdo sobre las consecuencias financieras que puedan entrañar los cambios introducidos en el tiempo de trabajo.
17. Aunque se han realizado muchas investigaciones para establecer el vínculo entre el exceso de horas de trabajo y problemas de seguridad y salud como la fatiga y el estrés, faltan datos que permitan tomar decisiones con conocimiento de causa. Se precisan más investigaciones para saber cómo y en qué medida el tiempo de trabajo afecta la salud, la seguridad y la vida familiar. Los resultados de estas investigaciones deberían difundirse ampliamente.

VIH/SIDA

18. El VIH/SIDA es en gran medida un problema de salud pública. Los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían desempeñar un papel en la sensibilización y la prevención entre los trabajadores y sus familias. Además, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían desempeñar un papel determinante en la atención de los trabajadores.
19. Gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores deberían proponerse acabar con la actitud de tratar a los aquejados por la pandemia como si fueran víctimas y con los prejuicios en el lugar de trabajo, y poner en práctica las disposiciones del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.
20. La cooperación y la confianza entre gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes son elementos fundamentales para poner en práctica la política sobre el VIH/SIDA. A través del diálogo social y el recurso a profesionales calificados, los gobiernos, los empleadores y los representantes de los trabajadores deberían promover programas de sensibilización y abogar por cambios en el comportamiento personal para reducir el riesgo de contraer la infección. Debería prestarse particular atención a los riesgos concretos a que se exponen los trabajadores migrantes.

-
21. Ante la pandemia del VIH/SIDA, los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de los trabajadores deberían abordar las cuestiones de las infecciones oportunistas y los riesgos físicos y del entorno de trabajo, tales como la exposición a altas temperaturas y al polvo, cuyas consecuencias son más graves para los trabajadores seropositivos. Los programas en el lugar de trabajo deberán tener en cuenta, en el ámbito de los marcos nacionales, los riesgos adicionales que conlleva el VIH/SIDA.

Desarrollo sostenible

22. La industria minera es importante para el desarrollo social y económico de muchos países, pero, para que su desarrollo sea sostenible, es necesario un acceso continuo a los yacimientos minerales y prestar la debida atención a las cuestiones sociales y ambientales.
23. Para que la minería contribuya en mayor grado al desarrollo sostenible, los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, junto con otras partes interesadas competentes, deberían establecer un marco para garantizar que la actividad minera se realiza de una forma responsable y de conformidad con los principios y derechos plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Debería prestarse especial atención a la resolución de conflictos por la utilización de la tierra que afectan a la industria minera.
24. Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían redoblar sus esfuerzos para garantizar que la actividad minera artesanal y en pequeña escala se realice conforme a prácticas sostenibles, entre ellas, la prestación de asistencia técnica, tal como se discutió y acordó en la Reunión tripartita de 1999 sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas.

Esferas prioritarias para la acción de la OIT

25. En cooperación con los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, la OIT debería acopiar, analizar y divulgar datos sobre las disposiciones en materia de tiempo de trabajo en la industria minera.
26. La OIT debería llevar a cabo o comisionar investigaciones sobre la relación entre el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la buena marcha de la industria minera, y divulgar los resultados de las mismas.
27. La OIT debería recabar, analizar y divulgar información sobre la evolución del empleo en la industria minera, incluidos ejemplos de prácticas óptimas y de las consecuencias del cierre de minas en sus trabajadores y en las comunidades mineras.
28. La OIT debería continuar su labor de seguimiento de las conclusiones y resoluciones de la Reunión tripartita sobre los problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, principalmente en lo que se refiere a las cuestiones de seguridad y salud, y la colaboración entre explotaciones mineras grandes y pequeñas.
29. La OIT debería desempeñar un papel activo en las iniciativas relacionadas con la minería iniciadas en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible para promover el diálogo, la creación de redes y otras iniciativas, al objeto de lograr los objetivos de la Cumbre en lo que respecta a la industria minera.
30. La OIT debería seguir promoviendo la ratificación y aplicación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y la aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como

de los principios y derechos plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

- 31.** La OIT debería explorar medios de fortalecer su labor y sus programas encaminados a promover el diálogo social en los lugares de trabajo de la industria minera y a escala nacional, regional e internacional.
- 32.** En la medida de lo posible, la OIT debería tomar las medidas que se impongan, incluyendo aumentos presupuestarios, según proceda, para garantizar que se sigan celebrando periódicamente reuniones sectoriales y darles seguimiento, pues ofrecen a los representantes de gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores del sector una oportunidad sin parangón de reunirse, intercambiar información y experiencias, y dar a conocer sus respectivos puntos de vista sobre cuestiones importantes y pertinentes para la industria minera.

Parte 2

Resoluciones

Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión

En su cuarta sesión plenaria, la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo sobre las resoluciones, de conformidad con lo preceptuado en el párrafo 1 del artículo 13 del Reglamento.

El Grupo de Trabajo, presidido por el Presidente de la Reunión, estuvo integrado por la Mesa de esta última y tres representantes de cada Grupo. Su composición fue la siguiente:

Mesa de la Reunión

Sr. G. Attigbe (Presidente)
Sra. M. Hermanus (Vicepresidente gubernamental)
Sr. G. Eneas (Vicepresidente empleador)
Sr. J. Maitland (Vicepresidente trabajador)

Miembros gubernamentales

Chile: Sr. M. Albornoz
Francia: Sra. J. Ory
Indonesia: Sr. R. Sukhyar

Miembros empleadores

Sr. S. Almazan Escueda
Sr. F. Barker
Sr. B. Coke

Miembros trabajadores

Sr. J. Godoy Bolvarán
Sr. K. Neumann
Sr. R.A. Padilla

El Grupo de Trabajo tuvo ante sí tres proyectos de resolución presentados por el Grupo de los Trabajadores: el proyecto de Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero (WPR/D.1), el proyecto de Resolución sobre la financiación y la sostenibilidad en la minería (WPR/D.2), y el proyecto de Resolución sobre la vulneración de los derechos sindicales en Colombia y Myanmar (WPR/D.3).

Los textos de esos proyectos de resolución fueron examinados según procedía. El proyecto de Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero (WPR/D.1) se declaró admisible.

Aunque el Grupo de Trabajo también declaró admisible el proyecto de Resolución sobre la financiación y la sostenibilidad en la minería (WPR/D.2), el Grupo de los Empleadores dio a conocer su voluntad de que las objeciones que les merecía su admisibilidad quedaran debidamente registradas en actas.

El proyecto de Resolución sobre la vulneración de los derechos sindicales en Colombia y Myanmar (WPR/D.3), fue declarado inadmisibles en virtud de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 14 del Reglamento puesto que no se relacionaba con cuestiones sociales o laborales generales del sector, ni con las actividades futuras de la OIT relacionadas con los problemas del sector.

El Grupo de Trabajo se reunió nuevamente para examinar en detalle los textos de los proyectos de resolución admitidos y enmendarlos según procediera para asegurar su aceptación general. El proyecto de Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero (WPR/D.1) y el proyecto de Resolución sobre la financiación y la sostenibilidad en la minería (WPR/D.2) fueron enmendados sobre la base de las propuestas de enmienda presentadas por los tres Grupos.

En su sexta sesión plenaria, el Presidente, en su calidad de Presidente del Grupo de Trabajo sobre las Resoluciones, y en virtud de lo estipulado en el párrafo 8 del artículo 14 del Reglamento, presentó un informe sobre las deliberaciones del Grupo de Trabajo sobre las Resoluciones.

El portavoz del Grupo de los Trabajadores, refiriéndose al proyecto de Resolución sobre la vulneración de los derechos sindicales en Colombia y Myanmar (WPR/D.3), declarado inadmisibles, dijo que era importante que la Reunión reiterara que en todos los países debían respetarse los derechos de los trabajadores. En los países mencionados no se respetaban esos derechos, se perseguía a los trabajadores y no se prestaba atención a sus condiciones de empleo. La Reunión debería tomar nota de lo anterior e impulsar a la OIT a desempeñar un papel más activo para que se garantizara a esos trabajadores el ejercicio de sus derechos.

El Presidente recomendó a la Reunión que adoptara los dos proyectos de resolución citados, en su forma enmendada por el Grupo de Trabajo.

Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero

La Reunión adoptó el citado proyecto de resolución por unanimidad.

Resolución sobre minería, financiación y desarrollo sostenible

La Reunión adoptó el citado proyecto de resolución por unanimidad.

Texto de las resoluciones adoptadas por la Reunión

Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector minero¹

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera,

Congregada en Ginebra del 7 al 11 de octubre de 2002,

Adopta, el once de octubre de 2002, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera invita al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo a:

- 1) promover, en el sector minero, programas para aplicar los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en su Programa de Trabajo Decente;
- 2) tener en cuenta el informe y seguir poniendo en práctica las conclusiones de la Reunión tripartita sobre problemas sociales y laborales en las explotaciones mineras pequeñas, celebrada en Ginebra en 1999;
- 3) seguir promoviendo la ratificación y aplicación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) en aquellos países que aún no lo han hecho;
- 4) promover y ampliar las actividades destinadas a incrementar y mejorar la cooperación entre gobiernos, empleadores, y organizaciones de trabajadores² para fomentar las dimensiones social, económica y ambiental del desarrollo sostenible en la industria minera y tomar conocimiento del informe titulado *Breaking New Ground* del Proyecto minería, minerales y desarrollo sostenible (MMSD), de la Iniciativa Minera Mundial;
- 5) promover la adhesión a la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, y el apoyo a la misma;
- 6) instar a gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores a cooperar en la elaboración y puesta en práctica de programas eficaces para prevenir y minimizar el impacto del VIH/SIDA, con miras a erradicarlo en la industria minera. Estos programas podrán abarcar la promoción de la vida familiar y programas de bienestar y de defensa de los derechos de las personas infectadas y aquejadas por el VIH/SIDA;
- 7) pedir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que:
 - a) se examinen las consecuencias que tiene la ordenación del tiempo de trabajo en la salud y la vida social de los trabajadores permanentes y subcontratados, teniendo en cuenta la buena marcha de la actividad minera;

¹ Adoptada por unanimidad.

² El término «organizaciones de trabajadores» se refiere principalmente a los sindicatos.

-
- b) se examine el impacto socioeconómico del VIH/SIDA en la industria minera, y
 - c) se amplíen, en consulta con los mandantes tripartitos, los mecanismos y estructuras existentes en los que participen los interlocutores sociales para dar seguimiento y continuidad a las actividades del sector.

Resolución sobre minería, financiación y desarrollo sostenible³

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera,

Congregada en Ginebra del 7 al 11 de octubre de 2002,

Adopta, el once de octubre de 2002, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera invita al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo:

- 1) a exhortar a los Estados Miembros a que tengan en cuenta la importancia que revisten en la minería las cuestiones relativas a la financiación y el desarrollo sostenible, a saber:
 - a) apoyar los esfuerzos desplegados por analizar — desde la perspectiva del trabajo decente, la salud y la seguridad — el impacto de la actividad minera (en todo su ciclo de explotación) en el medio ambiente, la economía, la sociedad y la salud, así como los beneficios que de ella se derivan. A este respecto, para proseguir las actividades existentes a escala nacional e internacional y promover la transparencia y la responsabilidad por una minería sostenible, recurrir a toda una gama de asociaciones entre gobiernos, organizaciones intergubernamentales, empresas mineras, organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas;
 - b) reconocer el aporte de las partes interesadas al desarrollo de la industria minera durante todo el ciclo de explotación de las minas;
 - c) fomentar prácticas mineras sostenibles en los países en desarrollo y las economías en transición mediante la prestación de apoyo financiero, técnico y de fortalecimiento de la capacidad en el sector de la minería, incluidas las explotaciones mineras pequeñas, y, en la medida de lo posible y según proceda, el aumento del valor añadido, una mejor información científica y tecnológica, y la recuperación y rehabilitación de sitios deteriorados;
 - d) reconocer la importancia de los empleadores y las organizaciones de trabajadores en la formulación de la política nacional de minería;
 - e) elaborar programas para prevenir y minimizar el impacto del VIH/SIDA con miras a erradicarlo en la industria minera, y
 - f) reconocer la importancia de la minería en el desarrollo económico y en la lucha contra la pobreza;

³ Adoptada por unanimidad.

-
- 2) a pedir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que tome medidas necesarias para dar seguimiento a las propuestas contenidas en el párrafo 1).

Parte 3

Otros asuntos

Presentaciones

Operaciones de rescate en las minas

Moderadora: Sra. Christine Kaszycki, Presidenta del Grupo Gubernamental

Mina Quecreek, pozo núm. 1

Presentador: Sr. John R. Caylor, Secretario Asistente Adjunto de Seguridad y Salud en las Minas (MSHA), Departamento del Trabajo, Estados Unidos

El Sr. Caylor dio a conocer a los asistentes las operaciones de rescate que tuvieron lugar entre el 24 y el 28 de julio de 2002 en el pozo núm. 1 de la mina de carbón *Quecreek*, de la empresa BlackWolf Coal Company en Pensylvania, Estados Unidos, donde nueve mineros quedaron atrapados en un pozo que se inundó luego de que perforaran con el taladro la pared que los separaba de una mina (Saxman) abandonada en 1950, que se encontraba llena de agua. Los mapas en que habían confiado indicaban que dicha mina estaba 300 pies más distante del sitio perforado. Los mineros se encontraron atrapados a 239 pies de profundidad en una zona que se llenaba de agua a gran velocidad. A las seis horas de haberse declarado el incidente, la Sección del Departamento del Trabajo encargada de la salud y la seguridad en las minas (MSHA), y el Departamento del Personal encargado de la seguridad en las minas subterráneas profundas de Pensylvania, habían establecido un comando de emergencia conjunto en el sitio. Mientras el equipo de rescate extraía el agua bombeándola hacia las entradas principales de la mina, se perforaron orificios para extraer el agua y enviar aire cerca de la última posición conocida de los mineros. El sistema de posicionamiento global (GPS) sirvió para determinar la posición de los orificios que se iban a perforar. Un orificio de 30 pulgadas de diámetro comenzó a taladrarse lo más cerca posible del sitio en que supuestamente estaban los mineros. Se concibió y construyó una cámara de aire que permitiera al equipo de rescate seguir efectuando las perforaciones, sustituir la rueda del taladro e instalar una cápsula de rescate. Se instalaron en el sitio cámaras de descompresión que permitieran una adaptación a la diferente presión atmosférica entre el sitio donde estaban los mineros y la superficie. La rueda de acero del taladro con que se perforaba el orificio de escape se rompió cuando faltaba horadar la mitad del tramo que los separaba del pozo en que estaban los mineros atrapados. Debíó determinarse la posición de un nuevo orificio y recomenzarse la perforación. Entretanto, las bombas seguían extrayendo el agua a un ritmo de 20.000 galones por minuto para bajar el nivel del agua de manera que el orificio desembocara cerca de los mineros en zona seca. Recomenzó la perforación en el primer orificio pero con un diámetro menor. La punta del taladro del segundo orificio se quebró cuando faltaban 37 pies para alcanzar el pozo y luego de 64 horas de haber comenzado el incidente. Se continuó perforando en el primer orificio. Setenta y tres (73) horas después de iniciarse el incidente se llegó al pozo. Una vez que la presión atmosférica se igualó pudo oírse que los mineros daban golpes en el acero del taladro del pequeño orificio perforado. Se bajó una cápsula y pudo subirse a la superficie a los nueve mineros, uno por uno. El equipo de rescate estuvo siempre convencido de que los mineros estaban con vida aunque sólo tuvieron pruebas de ello al final. Tal hecho, agregado al enorme empuje del trabajo en equipo en el que todos participaron, contribuyó al éxito final. Una lección importante que pudo extraerse es la de que el material estaba bien mantenido y listo para ser utilizado en cualquier emergencia. La cápsula de rescate la había fabricado 30 años antes el Departamento encargado de la seguridad y la salud en las minas después de otro accidente acaecido en la mina *Sunshine*. En *Quecreek* se había utilizado por primera vez y había funcionado.

Un participante del Grupo Gubernamental preguntó si hubieran podido tomarse medidas para prevenir el accidente. El Sr. Caylor replicó que los reglamentos estipulaban que antes de comenzar sus operaciones las empresas mineras debían presentar a la autoridad competente un plan de las mismas así como los certificados extendidos por los ingenieros encargados de los estudios. Los reglamentos también estipulaban que las empresas debían perforar un orificio como medida de precaución cada vez que se iniciara una nueva explotación a 200 pies de una mina abandonada. En el caso del pozo núm. 1 de *Quecreek* debía haberse perforado un orificio. La imprecisión del mapa había inducido a pensar a los mineros que estaban a una distancia mayor que los 200 pies prescritos.

Un miembro empleador dijo que la imprecisión de los mapas había sido también la causa de un accidente en 1981 en Newcastle, Australia. Como las partes que intervenían eran numerosas preguntó cómo se podría conseguir que los mapas se elaboraran correctamente y se conservaran en buenas condiciones. Las empresas que los elaboraban con fines comerciales y las autoridades de gobierno disponían de conjuntos distintos de mapas mineros. El Sr. Caylor respondió que la elaboración de mapas exigía esfuerzos permanentes y que a ese respecto era necesario tomar medidas. Por ejemplo, el MSHA organizaba simposios en los que se hacía un llamamiento para que se conservaran mapas precisos y actualizados de las minas. A ese respecto se había establecido un grupo especial encargado de verificar la precisión de los mapas mineros y de ponerlos al día cuando fuera necesario. La tecnología más reciente como el sistema GPS citado podía ser muy eficaz a ese respecto.

Un miembro empleador se refirió a la dificultad de obtener mapas mineros dignos de confianza dado que los diferentes organismos gubernamentales tenían mapas diferentes, elaborados en función del mineral de que se tratara.

Un miembro trabajador de Ucrania felicitó al equipo de rescate norteamericano. Se refirió luego a los repetidos accidentes mortales en su país. En los últimos tres años, varios cientos de trabajadores habían perecido en accidentes en minas. Cerca del 90 por ciento se debían al factor humano, en particular, fallos imputables a la dirección que no cumplía con su deber de proteger las vidas de los trabajadores. La dirección incluso se mostraba reticente a suministrar una formación adecuada a los mineros para prevenir los accidentes en las minas.

Un miembro trabajador de Sudáfrica recordó tragedias similares acaecidas en su país. Se preguntó si el tripartismo o el diálogo social podrían alentar la adopción de medidas de prevención eficaces. Se preguntó también si tal vez contar con equipos profesionales de rescate podría ser una solución. El Sr. Caylor replicó que continuamente debían tomarse medidas para prevenir los accidentes. A partir del buen ejemplo de lo realizado en Australia se podría pensar que podría ser una buena idea contar con un servicio profesional de rescate en las minas. Sería quizás oportuno pedir a la OIT que elaborara recomendaciones sobre normas internacionales relativas a los equipos profesionales de rescate y cuestiones conexas.

Un miembro empleador de la India dijo que 20 años atrás había ocurrido un accidente similar en su país. Los rescatadores habían construido una cápsula en el sitio mismo del incidente consiguiendo rescatar con éxito a 17 mineros. Poder disponer de mapas precisos elaborados apoyándose en la tecnología más moderna era una de las medidas más eficaces de prevención. Pidió a la OIT que acopiara y difundiera información relativa a la utilización con éxito de la nueva tecnología.

Un representante gubernamental de Sudáfrica también se refirió a accidentes similares acaecidos en su país. Estuvo de acuerdo en que el punto fundamental residía en contar con mapas mineros precisos.

Un miembro empleador preguntó si el material de perforación utilizado en *Quecreek* era el más adecuado al tipo de roca en que se trabajaba. El Sr. Caylor contestó que el equipo de rescate no elegía el material con que trabajaba sino que utilizaban el que tenían a mano. Lo importante era contar con un material que mereciera confianza y que fuera objeto de mantenimiento apropiado.

Seguridad en las minas

Moderador: Sr. Oscar de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales, OIT

Minesafe, programa australiano de intercambio de información en la Web

Presentador: Sr. John Maitland, Secretario Nacional, Sindicato de Trabajadores de la Construcción, la Silvicultura, la Minería y la Energía (CFMEU), Sydney, Australia

El Sr. Maitland presentó la página Internet del programa *Minesafe* (www.minesafe.org), en curso de perfeccionamiento, que en un marco interactivo daba acceso a los mineros a las mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo en la minería del carbón. Durante muchos años se había considerado a la minería como una actividad eminentemente peligrosa donde los accidentes eran inevitables. Dicha percepción sin embargo ahora se estaba modificando e incluso, según las palabras del Sr. Maitland, hoy en día los especialistas de la seguridad partían de la premisa de que toda muerte era evitable. En consecuencia se desplegaban esfuerzos y se destinaban recursos considerables a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Tales esfuerzos habían inducido al sindicato CFMEU, que representaba, a desarrollar un programa informático que permitiera un intercambio de información vía Internet de fácil utilización por los mineros. Dicho programa también daba a conocer la información mejor, más reciente, más precisa y de fácil comprensión relativa a la manera de mejorar las condiciones susceptibles de incrementar la seguridad y la salud en el trabajo. A tales efectos hizo una demostración del portal de acceso y del contenido de tal programa titulado *Minesafe* con la esperanza de que se difundiera fuera de Australia y no sólo en la minería del carbón. Su sindicato continuaba buscando financiación y patrocinadores a objeto de mejorar su tamaño, de ampliar su alcance y facilitar el acceso al citado sitio Web.

Debate

Un representante gubernamental de Sudáfrica preguntó cómo se había promovido el acceso de los mineros a *Minesafe*. El Sr. Maitland replicó que en cada explotación carbonífera se había instalado un ordenador con acceso a Internet. Lo anterior había permitido a los mineros estudiar la información relativa a la seguridad y la salud antes y después del trabajo. El sindicato CFMEU intentaba abrir un Café Internet en las comunidades mineras que facilitara el acceso a dicha información a la sociedad en su conjunto. Según datos de la Oficina Australiana de Estadística, los mineros pertenecían al grupo de ingresos en que un 50 por ciento de las familias poseía un ordenador con acceso a Internet. El CMFEU pensaba elaborar programas de formación destinados a las familias de los mineros para aumentar su comprensión de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

Un miembro trabajador preguntó si se había contemplado la posibilidad de ampliar *Minesafe* para abarcar las minas distintas de las de carbón y en otros idiomas. El Sr. Maitland contestó que habían elegido la minería del carbón como etapa de experimentación. Era aún demasiado pronto predecir cómo se iban a desarrollar las páginas en el futuro pero si contaran con recursos se podrían incluir temas de seguridad y salud aplicables a otros tipos de minas. No se habían contemplado traducciones a otros idiomas.

El Sr. de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, preguntó cómo se financiaba ese proyecto. El Sr. Maitland explicó que lo financiaba el CFMEU, el Departamento de Recursos Naturales y Minas de Queensland, y el Departamento de Recursos Minerales de Nueva Gales del Sur. Agregó que otras entidades contribuían a financiarlo: muchas organizaciones, entre ellas la OIT, institutos y agencias suministraban una valiosa información que se ponía a disposición en la página Web de *Minesafe*.

El Dr. Khalef, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT, preguntó sobre la reacción de los usuarios de *Minesafe* y sobre la manera en que se proporcionaba información sobre enfermedades infecciosas. El Sr. Maitland contestó que la respuesta de los usuarios había sido positiva y alentadora tanto por parte de los mineros como de sus familias y autoridades públicas de Queensland y Nueva Gales del Sur. La información de índole médica la proporcionaba Coal Services Pty. Limited, una empresa especializada en seguridad y salud en el trabajo en la minería del carbón, que colaboraba con el CFMEU. La firma contaba con tres médicos que proporcionaban información profesional a los mineros, por lo general en un lapso de 48 horas, a través de un programa informático que permitía un intercambio de información.

VIH/SIDA

Moderador: Sr. John Maitland, Vicepresidente trabajador de la Reunión

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

Presentador: Sra. Susan Leather, Programa VIH/SIDA, OIT

La Sra. Leather presentó el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y subrayó que la lucha contra esa pandemia era una de las tareas más importantes que tenía ante sí la Organización. Por lo menos 40 millones de personas estaban infectadas con el virus del SIDA; de ellas 25 millones eran trabajadores. El Director General de la OIT había señalado que el SIDA tenía un enorme impacto en los trabajadores, sus familias, las empresas y las economías nacionales, que era un asunto que afectaba al lugar de trabajo y que planteaba un reto importante al desarrollo. La OIT consideraba la pandemia del VIH/SIDA como una cuestión de índole laboral por tres razones. En primer lugar porque a menos que los mandantes tomaran medidas adecuadas y las pusieran en práctica para proteger a los trabajadores de sus consecuencias, éstos perderían sus ingresos y otros beneficios. En segundo término, porque los trabajadores afectados eran objeto de discriminación y estigma. En tercer lugar, porque causaba una presión más sobre las familias ya que estaba aumentando el número de huérfanos. El número de muertes por causa del SIDA constituía un serio problema para las empresas por sus consecuencias en términos de una reducción del personal calificado y con experiencia, un aumento del costo de la mano de obra, una reducción de la productividad, una disminución de las ganancias y menos inversiones. A la OIT le preocupaba que se estuviera reduciendo la productividad de las empresas, en particular en Africa y Asia. La oradora señaló además que el lugar de trabajo proporcionaba la mejor oportunidad de actuar para mitigar los efectos del VIH/SIDA y limitar su propagación. Lo anterior podría

conseguirse mejorando las condiciones de seguridad en el trabajo, respetando los derechos de los trabajadores, informando, educando, tomando medidas de prevención adecuadas, y proporcionando atención médica, apoyo, tratamiento y prestaciones sociales. La Sra. Leather se refirió al papel que la OIT podía desempeñar respecto de la pandemia y que abarcaba cinco puntos: en primer término, incorporar la dimensión VIH/SIDA en todos sus programas y actividades; en segundo término, establecer normas y directrices como las contenidas en el citado repertorio de recomendaciones prácticas; en tercer lugar, propiciar una mayor concienciación y estudios sobre el problema; en cuarto lugar, movilizar a los interlocutores sociales sensibilizándolos respecto de la pandemia; por último, proporcionar cooperación técnica, servicios consultivos y formación a sus mandantes. El logro más destacado a este respecto había sido la adopción del citado repertorio de recomendaciones prácticas por el Consejo de Administración en junio de 2001. Dicho repertorio incluía una serie de principios que los mandantes deberían incorporar en las políticas de desarrollo. Proporcionaba además orientación para la elaboración de programas en el lugar de trabajo para combatir la discriminación. Los principios aludidos apuntaban a combatir la discriminación; impedir la detección obligatoria del contagio; asegurar el carácter confidencial de la información; asegurar que el entorno de trabajo fuera saludable; asegurar el derecho a beneficiarse de programas de prevención y de cuidado; evitar los despidos y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Mediante la educación, la formación y la información, la OIT alentaría a sus mandantes a que pusieran en práctica la filosofía y los principios plasmados en el citado repertorio. Para mitigar el impacto del SIDA en el lugar de trabajo los mandantes tenían el deber y la responsabilidad de proporcionar facilidades, cuidado, apoyo y prestaciones sociales razonables a los trabajadores afectados. La Sra. Leather hizo hincapié en que los mandantes deberían obrar por que el repertorio de recomendaciones prácticas se incorporara en la legislación nacional y en el marco de las políticas aplicadas.

Debate

El Presidente de la Reunión dio las gracias al ponente por su excelente presentación y felicitó a la OIT por su adopción del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Puso énfasis en la importancia de tal repertorio como herramienta de apoyo y defensa, y también precursora de un enfoque más amplio del problema del VIH/SIDA que afectaba a los trabajadores en el lugar de trabajo, sobre todo a los trabajadores del sector informal de la economía, mucho más vulnerables a la pandemia. El Presidente subrayó además que era necesario difundir ampliamente información adecuada, tal vez recurriendo a los equipos multidisciplinarios de la OIT. Preguntó si la OIT había contemplado en su estrategia distribuir sistemáticamente y con eficacia el mencionado repertorio de recomendaciones prácticas a los trabajadores en el mundo entero. Como muchos mineros eran analfabetos, proponía que la OIT considerara modos alternativos para que esa información tan importante llegara hasta ellos. Señaló además que era importante traducir el repertorio a los idiomas locales para propiciar su difusión. La Sra. Leather comunicó que dicho repertorio estaba disponible en la página Web de la OIT y que dicha Organización estudiaba la posibilidad de adaptarlo al continente africano. Estaba completamente de acuerdo en que la OIT debía promover una toma de conciencia a este respecto entre los trabajadores del sector informal. La traducción del repertorio se estaba realizando por conducto de los equipos multidisciplinarios.

El Dr. Khalef, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT, hizo hincapié en que el repertorio de recomendaciones prácticas podía citarse como un ejemplo destacado de lo que podía conseguirse a través del consenso tripartito entre los mandantes de la OIT. No cabía la menor duda de que la prevención era la manera más eficaz de poner freno a la pandemia del VIH/SIDA. A ese respecto, la OIT debía: determinar la mejor manera de proporcionar una información adecuada a los trabajadores sobre el VIH/SIDA, y organizar una formación de calidad a ese respecto. Le preocupaba que el cuidado y el tratamiento a las personas afectadas por el SIDA se vieran entorpecidos por la falta de

financiación de los programas en las Naciones Unidas. Le decepcionaba que pese a los esfuerzos desplegados por el Secretario General de las Naciones Unidas y otros organismos de esa Organización para recolectar fondos, el programa no pudiera desarrollarse según lo previsto. La Sra. Leather señaló que la OIT había movilizado sus recursos para impulsar la difusión de información sobre la pandemia en los lugares de trabajo y que era una de las organizaciones más activas frente a la pandemia.

Un miembro trabajador de la Federación de Rusia dijo que se deberían centrar los esfuerzos en la difusión de información y en una mejor formación de los trabajadores para prevenir la propagación del VIH/SIDA. Como la enfermedad no conocía fronteras había que hacerle frente en todas partes. La pandemia no sólo afectaba a los trabajadores sino a la sociedad en su conjunto. Apoyaba lo expresado por el Dr. Khalef en el sentido de que los problemas se podían mitigar con la participación de los tres mandantes. Destacó que era importante incluir a los gobiernos nacionales en esa acción. Los trabajadores pagaban impuestos y si se pensaba que con más recursos se podría mitigar la pandemia, los trabajadores deberían insistir ante los gobiernos para que pusieran a disposición los recursos necesarios. La Sra. Leather señaló que en el plano local y de la comunidad había muchas maneras de proporcionar cuidado y tratamiento a las personas enfermas con recursos relativamente reducidos. Cada uno de nosotros podía dar apoyo a quienes lo necesitaran.

Frente al caso de países que no contaban con recursos financieros ni con programas adecuados ni con la formación requerida para hacer frente a la situación descrita, un miembro empleador dijo que la OIT podría centrar su acción en las zonas más afectadas proporcionando formación y apoyando la elaboración de programas para hacer frente a la pandemia.

Un representante gubernamental de Zambia dijo que en su país todos estaban preocupados por la propagación del VIH/SIDA que afectaba gravemente a la economía nacional y constituía un verdadero desastre. Los planes de salud para los mineros abarcaban a los miembros de sus familias afectados por el SIDA. En vista de la pesada carga financiera que imponía la situación al régimen de pensiones, los encargados de su gestión habían decidido excluir de los planes de prestaciones de salud a los seropositivos. Preguntó si la OIT podría ofrecer una solución a ese problema. La Sra. Leather contestó que la Organización estaba al corriente de la carga que el SIDA imponía a los sistemas formales de seguridad social, a los microseguros y otros planes que funcionaban en el sector informal. Varios departamentos de la OIT estaban estudiando los diferentes aspectos del asunto. A ese respecto la OIT había publicado un documento de trabajo sobre el papel de los sistemas descentralizados de protección social.

Control de los nuevos problemas de salud en el trabajo

Moderador: Sr. G. Eneas, Vicepresidente empleador de la Reunión

El programa SOLVE de la OIT

Presentadora: Sra. Carin Hakansta, SafeWork, OIT

La Sra. Hakansta señaló que el estrés, el consumo de alcohol y de drogas, la violencia (física y psicológica), el VIH/SIDA y el tabaquismo tenían consecuencias en la salud de los trabajadores: bajaban su productividad y la de la empresa. Considerados en su conjunto representaban una importante causa de accidentes, muertes, lesiones, enfermedades y ausentismo laboral tanto en los países industrializados como en desarrollo. Tales problemas emergían de la interacción entre el hogar y el trabajo: podían empezar en el trabajo y ser llevados a casa o viceversa. Para levantar el desafío que lo anterior representaba, la OIT había elaborado un conjunto de documentos de formación

denominado SOLVE, cuyos destinatarios eran los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. SOLVE tenía por objeto ayudarlos a mejorar las condiciones psicosociales en el trabajo, reducir los costos, mejorar la productividad y aliviar a los trabajadores del peso que tales problemas les imponían. Pero, si los mencionados problemas psicosociales no se integraban en la política global de la empresa era imposible abordarlos. A la hora de estudiar el asunto de la seguridad y la salud en el trabajo y aparte del quehacer diario en la empresa, la política global de la empresa debería incluir los problemas psicosociales aludidos que no contemplaba el enfoque tradicional ni en el plano de la política ni en el plano de la acción a fin de reducir su impacto negativo en los trabajadores. El nuevo enfoque propuesto significaba un cambio radical con respecto a la situación anterior ya que hacía más hincapié en la prevención que en el tratamiento. La estructura tripartita de la OIT, su protagonismo en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo así como la posición que ocupaba, le permitía desarrollar y apoyar actividades que contribuirían a que los conceptos se tradujeran en políticas y éstas en acciones en el plano nacional y en la empresa. El método SOLVE tenía por finalidad ayudar a una organización o una empresa a integrar las cuestiones psicosociales en su política global y establecer un marco normativo que contemplara acciones preventivas. Un taller de cinco días de duración, centrado en dicho método, estaba orientado a establecer una política organizativa global que integrara los aspectos ya mencionados. Por su parte, los módulos MICROSOLVE abordaban separadamente cada uno de los principales problemas psicosociales aludidos y proporcionaba orientación para el establecimiento gradual de acciones preventivas. Una formación activa, en el trabajo mismo, permitía a los participantes desarrollar y aplicar en el lugar de trabajo estrategias que abarcaran los cinco ámbitos descritos. La OIT había realizado cursos en Italia, Malasia, India y Namibia para formar a los futuros responsables de esos talleres. El próximo paso sería traducir los paquetes de documentos SOLVE de formación para difundir más ampliamente el método e integrarlo en la enseñanza universitaria.

Ordenación del tiempo de trabajo: sus efectos en la seguridad y la salud

Presentador: Sr. John Messenger, Departamento de Condiciones de Trabajo, OIT

Se esperaba que en febrero de 2003 viera la luz la publicación titulada *Working Time: Its impact con Safety and Health*, de la Dra. Anne Spurgeon, del Instituto de Salud en el Trabajo de la Universidad de Birmingham. Dicha publicación examinaba una amplia gama de investigaciones sobre la ordenación del tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y la salud. Muchos sectores, en particular, la minería, la industria del transporte naviero comercial y la del petróleo, necesitaban información en la materia. Se estaba modificando el horario de trabajo y optando por modalidades como semanas de trabajo muy intenso seguidas de varios días de descanso o sistemas en que se trabaja determinado promedio de horas. En la publicación se estudiaban los efectos de las distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, a saber: elevado número de horas de trabajo, aumento del trabajo nocturno, aumento del trabajo en los fines de semana y horarios impredecibles. Esta última modalidad planteaba problemas de equilibrio entre vida laboral y vida familiar pues impedía o dificultaba los planes familiares, aunque no se modificara el número total de horas de trabajo. La investigación mostraba varios efectos negativos en la seguridad y la salud asociados a un número elevado de horas de trabajo, a saber: mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, en especial si se sobrepasan las 60 horas semanales. Esa modalidad también se asociaba con un mayor riesgo de problemas de salud mental aunque la reacción al estrés laboral variaba enormemente según las personas. Los datos relativos a los accidentes indicaban que su número aumentaba después de nueve horas de trabajo. Sin embargo, el panorama general no permitía extraer conclusiones definitivas: los estudios en algunas empresas señalaban que los registros de salud no variaban o incluso mejoraban cuando se cambiaban los turnos, pasándose de 8 a 12 horas de trabajo. Los efectos del

trabajo no tradicional como el trabajo nocturno estaban relativamente bien documentados: los desórdenes cardiovasculares, gastrointestinales, en cierta medida los del sistema reproductivo y el insomnio eran mayores entre las personas que trabajaban de noche que las que trabajaban según otras modalidades de turnos. En lo que respecta a la seguridad, los efectos de un elevado número de horas de trabajo no eran consistentes y no permitían extraer conclusiones debido a la calidad de los datos. Los resultados de estos estudios permitían establecer orientaciones generales relativas a las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo con vistas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y se incluían en la publicación en cuestión. En ella se proponía que se limitaran las horas extraordinarias, se pusiera límites a la concentración de horas de trabajo con respecto a las de descanso y se estableciera una estrategia global en materia de gestión del tiempo de trabajo.

Debate

En respuesta a una pregunta relativa a la manera en que la OIT iba a difundir los resultados del estudio anunciado, el Sr. Messenger señaló que se publicaría en febrero de 2003 y se distribuiría ampliamente entre los interlocutores sociales. También se presentaría ante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2003.

Un miembro trabajador dijo que los empleadores no deberían permitir que se aceptara la solicitud de trabajar horas extraordinarias a un trabajador que hubiera completado un turno de 12 horas. Instaba a que la OIT tomara medidas para asegurar una difusión efectiva de los resultados del estudio entre sus mandantes.

Ante una pregunta relativa a los efectos del tiempo de trabajo en la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, y en función de las regiones, el Sr. Messenger dijo que el informe se refería a la situación imperante en los países industrializados. No obstante, muchas de las cuestiones planteadas eran válidas para las distintas regiones. En lo que respecta a alguna diferencia entre hombres y mujeres, señaló que los estudios indicaban un mayor riesgo de cáncer de seno entre las mujeres que trabajaban de noche pero que los datos no permitían hacer generalizaciones. Las mujeres embarazadas eran un grupo que requería una atención particular.

Un miembro trabajador dijo que las necesidades del sector deberían satisfacerse empleando más trabajadores y no aumentando el tiempo de trabajo. Ese era un asunto importante que debían discutir empleadores y trabajadores en la mesa de negociaciones. El Sr. Messenger se refirió a un estudio realizado en la Unión Europea según el cual una reducción de las horas de trabajo podía aumentar el empleo. Pero, para que ello fuera así debían satisfacerse varias condiciones. Había sido la estrategia seguida por Francia y Alemania, por ejemplo, aunque su eficacia seguía discutiéndose.

Un miembro trabajador se refirió a la situación imperante en muchos países donde las empresas seguían obsesionadas por aumentar los beneficios mientras los trabajadores se veían obligados a compensar los bajos salarios trabajando un número excesivo de horas extraordinarias. El Sr. Messenger se refirió al papel que les cabía a los gobiernos en la consecución de un equilibrio a ese respecto así como a su tarea de hacer cumplir las leyes y reglamentos existentes.

Discursos de clausura

El Secretario General dio información sobre la participación en la Reunión. El Consejo de Administración de la OIT había invitado a los representantes gubernamentales de todos los Estados Miembros y a los 18 representantes del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, respectivamente. En la reunión habían participado 26 representantes gubernamentales, de los cuales, cinco de misiones en Ginebra y 21 consejeros de gobierno; 18 representantes de los empleadores, 16 representantes y consejeros de los trabajadores. En total, 42 países habían estado representados y también habían asistido, en calidad de observadores, seis representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con la minería. El hecho de que el 10 por ciento del número de delegados fueran mujeres se había debido a que, prácticamente, todas ellas eran representantes gubernamentales. Este porcentaje era bastante similar al de la participación de mujeres en la industria minera de varios países. Esta reunión había sido una importante ocasión de tratar cuestiones relativas al empleo, las horas de trabajo y la formación en la industria minera, así como dos temas que incumben a todos los sectores, es decir, la pandemia del VIH/SIDA y el desarrollo sostenible en relación con los resultados de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social. Intervenciones más bien oficiosas sobre seguridad y rescate en las minas, y los programas de la OIT también habían nutrido el debate. Las conclusiones y las dos resoluciones, que habían sido adoptadas por unanimidad, tenían su peso por haber sido negociadas en una reunión tripartita en la que habían participado representantes de ocho de los diez países que eran los principales productores mundiales. Por lo tanto, era importante que dichas conclusiones y resoluciones fueran aplicadas por los mandantes de la OIT de la industria minera y por la propia Oficina. Esta última tomaría debida nota de la amplia gama de actividades interesantes que se había pedido que se emprendieran y trataría de emprenderlas en la medida en que los recursos lo permitieran.

La Sra. M. Hermanus (Vicepresidenta gubernamental de la reunión) dijo que las deliberaciones habían sido substantivas y se habían nutrido del exhaustivo análisis hecho en el informe y de la experiencia considerable de los participantes. Se había practicado el diálogo social y el tripartismo para llegar a un resultado significativo para la industria minera. Si los Estados y la OIT aplicaban las conclusiones y las resoluciones, se podrían tomar medidas importantes para levantar los retos que se planteaban actualmente a la industria minera.

El Sr. F. Barker (Presidente del Grupo de los Empleadores) dijo que, además de las conclusiones y las resoluciones que se llevarían de esta reunión, los participantes se habían percatado de que, a pesar de las diferencias, las principales partes interesadas sentían un gran apego por la industria minera y estaban dispuestas a mejorar su imagen colaborando en un espíritu de tripartismo y diálogo social. Era importante que por fin se hubieran zanjado diferencias pues eso beneficiaba a todo el sector.

La Sra. S. Zokwana (Portavoz de los trabajadores) destacó la importancia del diálogo social entre organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Sólo a través de ese proceso podían aprender unos de otros e incluso cambiar de opinión. Los gobiernos también cumplían una función importante, respaldando ese diálogo. Instó a todos los presentes a proseguir la labor iniciada en esta reunión.

El Presidente dijo que había sido una semana estimulante y fructuosa en la que se habían examinado minuciosamente cuestiones fundamentales que afectaban al sector minero y, por consiguiente, a todos. El gran número de participantes, así como una enorme experiencia y un gran compromiso con la industria minera habían contribuido a un resultado que se ajustaba a la realidad. Las conclusiones y las resoluciones transmitían tanto a los gobiernos, la industria minera, los mineros y sus organizaciones como a las

otras partes interesadas y la OIT, el claro mensaje de que si se pretendía que la minería siguiera proveyendo en forma segura, sana, rentable y sostenible a las necesidades básicas de la mayor parte del mundo (salvo los alimentos y el vestido), se imponía tomar una serie de medidas. El resultado de la Reunión era prueba fehaciente del consenso existente en cuanto a la situación que atravesaba la industria minera y a las medidas que debían tomar las principales partes interesadas y la OIT para abordarla. El Presidente dio por terminada la Reunión tripartita sobre la evolución del empleo, el tiempo de trabajo, y la formación en la industria minera.

Cuestionario de evaluación

Antes de terminar la Reunión se distribuyó un cuestionario a quienes habían participado en ella a fin de que opinaran sobre sus diversos aspectos.

1. ¿Cómo valora la Reunión en lo referente a los puntos siguientes?

Puntuación	5 Notable	4 Buena	3 Satis- factoria	2 Deficiente	1 Insatis- factoria	Promedio
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	13	8	1			4,6
Los puntos propuestos para la discusión	10	11	1			4,4
La calidad de la discusión	8	13	1			4,3
Su beneficio potencial para el sector	12	9	1			4,5
Las conclusiones	5	13	4			4,1
Las resoluciones	5	13	4			4,1
Presentación sobre el rescate en la mina Quecreek	9	6	3			4,3
Presentación sobre Minesafe	5	12	4			4,1
Presentación sobre VIH/SIDA	9	6	5			4,2
Presentación sobre el Programa SOLVE de la OIT	6	9	3			4,2
Presentación sobre el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad	6	5	3			4,2
Posibilidad de crear redes	10	9	1		1	4,7

2. ¿Cómo valora la calidad del informe en los siguientes aspectos?

	Notable	Buena	Satis- factoria	Deficiente	Insatis- factoria	Promedio
Calidad de análisis	12	8	2			4,5
Objetividad	10	10	2			4,4
Amplitud temática	7	12	2	1		4,0
Presentación y legibilidad	9	12	1			4,4
Volumen y pertinencia de la información	9	11	2			4,8

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	1	21	
Presentaciones	1	20	1
Grupos	1	18	2
Grupo de Trabajo sobre las resoluciones	2	14	3
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	2	14	3

4. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
14	6				4,7

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	% de respuestas
6	6	9	1	22	23

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
26	18	16	24	12	96

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	26	18	16	60
Consejeros técnicos	21	0	3	24

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	9	1	0	10	16,7
Consejeros técnicos	5	0	0	5	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

M. Guillaume C. Attigbe, Secrétaire général, Centrale des syndicats autonomes du Bénin, Cotonou

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

BENIN BÉNIN

M. Moumouni Salami, Administrateur du travail, Observatoire de l'emploi et de la formation, ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Promotion de l'Emploi, Cotonou

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Rosemonde D. Adjanonhoun, Mission permanente du Bénin à Genève

CANADA CANADÁ

Ms. Christine Kaszycki, Assistant Deputy Minister, Manitoba Industry, Trade and Mines, Winnipeg, Manitoba

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Don Macphee, Adviser, Permanent Mission of Canada in Geneva

CHILE CHILI

Sr. Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo/Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, Santiago

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Eduardo Loyola, Gerente General, Consejo Minero de Chile, Santiago

Sr. Raimundo Espinoza, Presidente, Federación del Cobre, Santiago

CHINA CHINE

Mr. Zhang Guoqing, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Zhang Feng, Director, International Institute of Labour and Information Studies, Ministry of Labour and Social Security, Beijing

Mr. Duan Dongwen, Second Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Victoria González-Ariza, Ministro Consejero, Misión Permanente de Colombia en Ginebra

EGYPT EGYPTE EGIPTO

Mr. Ahmed Awad El-Saie, Head of Mining Engineering Department, Tabbin Institute for Metallurgical Studies, Cairo

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms. Nadia El-Gazzar, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, Chargée de la mission internationale, Direction générale des stratégies industrielles, Service des industries manufacturières, Ministère de l'Industrie, Paris

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr. Detlef Blesgen, Referent im Referat, Sektorate und Regionale Strukturpolitik, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Valentin Klotz, Social Attaché, Permanent Mission of Germany in Geneva

GHANA

Mr. Kwadwo Adjei-Darko, Minister, Ministry of Mines, Accra

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. E.O. Marfo, Acting Chief Director, Ministry of Mines, Accra

Ms. Victoria Tettegah, First Secretary, Permanent Mission of Ghana in Geneva

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms. Antonia Biri, Head of the Department for the Equality of Sexes, Athens

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Dimitrios Koleris, Head of the Department of Marble and Aggregate Quarries, Athens

INDIA INDE

Ms. Adarsh Misra, Additional Secretary, Department of Mines, Ministry of Coal and Mines, Government of India, New Delhi

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Satyanarayana Kanumuri, Ministry of Coal and Mines, Government of India, Nagpur

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. R. Sukhyar, Secretary for the Directorate General of Geology and Mineral Resources, Ministry of Energy and Mineral Resources, Jakarta Selatan

ITALY ITALIE ITALIA

Ms. Carmen Ferraiolo, Funzionario in Servizio, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociale, Roma

KENYA

Mr. Abisai O. Ambenge, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Human Resource Development, Nairobi
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Abel Kiplagat Chumba, Mining Engineer, Ministry of the Environment and Natural Resources, Mines and Geological Department, Nairobi

Mr. Ephraim Ngare, Labour Counsellor, Permanent Mission of Kenya in Geneva

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Youssef Bel-Lahcen, Chef de la Division de l'inspection des mines, Département de l'Energie et des Mines, Rabat

NAMIBIA NAMIBIE

Mr. Samson Nghiteeka, Mineral Economist, Ministry of Mines and Energy, Windhoek

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Mr. Gunnar Falch, Assistant Director, Directorate of Labour Inspection, Drobav

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Yolanda C. Porschwitz, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Maciej Kapalski, Department for Industry Restructuring, Ministry of Economy, Warsaw
Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms. Malgorzata Waksmanska, Expert, Department of Law and European Union Integration, State Mining Authority, Katowice

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

M. Staicu Balanescu, Directeur général, ministère de l'Industrie et des Ressources, Bucarest
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Ion Stamin Purcaru, Directeur général, ministère de l'Industrie et des Ressources, Jud Hunedoara

M. Mircea Viorel Bucsa, ministère de l'Industrie et des Ressources, Bucarest

SLOVAKIA SLOVAQUIE ESLOVAQUIA

Mr. Ján Hijj, Director, Department of Fuels and Mining, Slovak Republic Ministry of Economy, Bratislava

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Fedor Boroska, Representative of Slovak Republic Union of Metallurgy, Mining Industry and Geology, Bratislava

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms. Mavis Ann Hermanus, Chief Inspector of Mines, Department of Minerals and Energy, Pretoria

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. M.A. Zondi, Deputy Chief Inspector of Mines, Department of Minerals and Energy, Pretoria

Ms. Lindiwe Lusenga, Counsellor, Permanent Mission of South Africa in Geneva

**SYRIAN ARAB REPUBLIC RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ARABE SIRIA**

Mr. Mohamad Khafif, Counsellor, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. John R. Caylor, Deputy Assistant Secretary for Mine Safety and Health Administration, Arlington

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Robert Hagen, Labor Attaché, Permanent Mission of the United States in Geneva

VENEZUELA

Sra. Madai Hernández, Consejera, Misión Permanente de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

M. Marc Saleh Atibu, Directeur des ressources humaines, Fédération des entreprises du Congo, Kinshasa/Gombe

Sr. Sergio Almazan Escueda, Director General, Cámara Minera de México, México

Mr. Frans Barker, Senior Executive, Labour Relations, Rural Development, Education and Training, Chamber of Mines of South Africa, Johannesburg

M. Tayâ Benmlih, Secrétaire général, Fédération de l'industrie minérale (FDIM), Casablanca

Sra. Miriam Bueso, Directora Ejecutiva, Asociación Nacional de Minería Metálica de Honduras, Comayaguila M.D.C. Honduras

Mr. Burnett Coke, Industrial Relations Administrator, Alcoa Minerals of Jamaica, Kingston

Mr. W.J. Godfrey Eneas, Vice-President Corporate Affairs, Marcona Ocean Industries/AES, Nassau

M. Jean-Noël Gony, Directeur, Fédération des minéraux et métaux non ferreux, Paris

Mr. Wolfgang Herting, Head of Department, Wage and Personnel, Gesamtverband des Deutschen Steinkohlenbergbaus, Essen

Mr. Epimach Maritim, Human Resources Director, Bamburi-Lafarge Cement Co. Ltd., Nairobi

Mr. Ian Masson, National Industry Manager, Australian Mines and Metals Association, Melbourne

Mr. Amos George Mfite Basaza, General Manager, Kilembe Mines Limited, Kilembe, Uganda

Sr. José Moya Esponda, Presidente, Confederación Nacional de Empresarios de la Minería y la Metalúrgica (CONFEDEM), Madrid

Mr. Silvanus Nekundi, Industrial Relations Manager, Namibia Employers' Federation, Oranjemund, Namibia

Mr. Michael Peelish, Senior Vice-President, Safety and Human Resources, RAG American Coal Holding Inc., Linthicum Heights, Maryland

Sr. José Arturo Quiros Boada, Director, Cámara de Energía y Gas, c/o Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Bogotá

Mr. Robert Schön, Director, Employers Association of Swedish Mine Owners, Stockholm

Mr. Raj Kumar Sharma, Secretary-General, Federation of Indian Mineral Industries, New Delhi

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr. R.K. Cole, General Secretary, Ghana Mineworkers Union, Accra

M. Marin Condescu, Centrala Nationala Confederativa a Sindicatelor Minière, Bucuresti

Sr. Pedro Escate Sulca, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores de Mineros, Metalúrgicos, Siderurgicos del Perú (FNTMMSP), Lima

Mr. Alfred Geissler, Regional President, IGBCE Landesbezirk, Bochum

Sr. Jorge Godoy Bolvarán, Presidente, Confederación Minera de Chile, Santiago

M. Assienin Koffi, Secrétaire général, Fédération ivoirienne des syndicats des mines, métaux, carrières et connexes, Abidjan

Mr. J. Maitland, National Secretary, CFMEU, Sydney

Mr. I. Mokhnachuk, President, ROSUGLEPROF, Moscow

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Victor Myachin, Secretary for International Relations, ROSUGLEPROF, Moscow

Mr. Ernest Mutale, General Secretary, Mineworkers Union of Zambia, Kitwe

Mr. Ken Neumann, Director, District 3, United Steelworkers of America, Vancouver

Mr. R.A. Padilla, National President, National Mines and Allied Workers Union, New Manila, Quezon City

Mr. P. Tokmakchiev, President, Federation of Independent Miners' Unions, Sofia

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Alexander Kanev, Adviser, Vice-President, Federation of Independent Miners' Unions, Sofia

Mr. M. Wolynetz, Chairman, Miners' Independent Union of Ukraine, Kiev

Mr. Zhao Yonglin, Chairman, Chinese Energy and Chemical Workers Union, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Liu Jiyong, Division Chief, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Mr. S.Q. Zama, General Secretary, Indian National Mineworkers' Federation (INTUC), Nagpur, Maharashtra, India

Mr. Senzeni Zokwana, President, National Union of Mineworkers, Johannesburg

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres
organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Commission

Commission européenne

Comisión Europea

Mr. Paul Anciaux, Directorate General for Enterprise, Brussels

United Nations Economic Commission for Europe (ECE)

Commission économique des Nations Unies pour l'Europe

Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa

Ms. Charlotte Griffiths, Sustainable Energy Division, Geneva

United Nations Organization

Organisation des Nations Unies

Organización de las Naciones Unidas

Ms. Beatrice Labonne, Senior Adviser, Department of Economic and Social Affairs, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva Office, Geneva

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Energy and Mines Organization (IEMO)
Organisation internationale de l'énergie et des mines
Organización Internacional de Energía y Minas

M. Alain Simon, Secrétaire général, Pantin

International Federation of Chemical, Energy, Mines and General Workers' Union (ICEM)
Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie,
des mines et des industries diverses
Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía,
las Minas e Industrias Diversas

Mr. Fred Higgs, General Secretary, Brussels

Ms. Yamina Zebchine-de Laet, Industry Officer, DGOJP Section, Brussels

Mr. Gino Govender, Industry Officer, Mines and Energy Section, Brussels

Mr. Erland Lindkvist, International Secretary, Swedish Metalworkers' Union, Metall, Stockholm

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Mr. Y.B. Amponsah, Human Resources Manager, AGC Ltd. (Iduapriem Mine), Accra

Mining Industry Associations of Southern Africa
Associations des industries minières d'Afrique australe
Asociaciones de la Industria Minera de Africa Meridional

Mr. Frans Barker, Senior Executive, Labour Relations, Rural Development, Education and Training, Chamber of Mines of South Africa, Johannesburg