

# LA REINSERCIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA ANTE EL CIERRE DE MINAS

**MSc. Yaniel Salazar Pérez**

[ysalazarp@ismm.edu.cu](mailto:ysalazarp@ismm.edu.cu)

**Dr. C. Juan Manuel Montero Peña**

[jimpena@ismm.edu.cu](mailto:jimpena@ismm.edu.cu)

## RESUMEN

El cierre de minas en muchos territorios tradicionalmente mineros se convierte hoy en una práctica mucho más cotidiana de lo que era antes de la llegada de la actual crisis. El entorno empresarial mundial impone la necesidad de que las unidades organizativas modifiquen la gestión de sus procesos y actividades debido a los cambios de paradigmas en que hoy se encuentra el mundo. Esto ha provocado que sea el desempleo la respuesta más inmediata de algunas entidades a tal situación. Para enfrentar dicho escenario se analiza la reinserción laboral tras el cierre de minas, la cual constituiría una de las estrategias a implementar en los territorios mineros. Está compuesta de tres etapas dentro de las cuales aparecen varios pasos a seguir.

**Palabras claves:** Reinserción laboral, cierre de minas, desempleo, minería sustentable.

## ABSTRACT

The closures of mines are coming so fast during these days in a traditional now with the global actual crisis. The global business environment press to the companies to change their organizational management for a new management

process due to changes of business paradigm in the present world. This has meant that unemployment is the most immediate response of some entities for the mentioned situation. To face such a scenario is analyzed reemployment after the closure of mines, which constitute one of the strategies to be implemented in mining territories. It consists of three stages within which are several steps.

**Key words:** Labor reinsertion, mining closure, unemployment, sustainable mining.

**Clasificación JEL:** E24, J65, L72, M51

## INTRODUCCIÓN

Una verdadera crisis atraviesa en estos momentos el sector minero en la mayoría de los países que tienen esta actividad económica como una de sus principales fuentes de ingreso al país. La cual ha sido motivada principalmente debido a la baja en el precio, de minerales tales como: cobre, níquel, hierro, aluminio y otros, derivados de la crisis económica que afecta al mundo.

El cese de las actividades de una empresa minera puede estar originado por el descenso de los precios de sus productos en el mercado internacional. Pues al disminuir su precio, bajan los ingresos y ocasiona que la entidad sólo pueda producir para sufragar los gastos indispensables. Las comunidades mineras deben ser sustentables a través del tiempo, incluso más allá del momento de cierre de la actividad, por agotamiento del mineral o por abandono de la explotación. También se debe tener en cuenta que puede ocurrir otros eventos asociados como paro productivo por factores medioambientales, por fallas tecnológicas o el encarecimiento de las materias primas indispensables, a causa de la mencionada crisis.

Un fenómeno que surge aparejado al problema medioambiental ocasionado por las actividades mineras, lo constituye la homogeneización de la minería como actividad. Este proceso produce un efecto negativo en la medida en que toda la comunidad se pone en función de la minería a la vez que desaparecen renglones económicos tradicionales del territorio. Pero no todo es dañino, las empresas mineras que surgen en la región conforman una red empresarial, las cuales contribuyen al desarrollo total de la minería y los servicios que esta necesita para garantizar que el sistema productivo sea lo más eficiente posible y lograr los resultados esperados. En este sentido, se incluyen los aportes al PIB, la creación de empleos directos, indirectos y de servicios para la industria lo cual promueven un desarrollo local que se convierte en una fuente directa de sustentabilidad comunitaria.

El propósito del presente trabajo es presentar una herramienta que, desde la perspectiva de la ciencia económica, sea utilizada como parte de la planificación de los recursos económicos-financieros que deben tener las empresas mineras, las cuales por alguna de las causas ya mencionadas, se vean en la obligación de dejar de realizar sus funciones principales.

## DESARROLLO

Es importante entender que la introducción de actividades mineras en un área ocasionará inevitablemente cambios considerables en el medio ambiente. Y mientras la vida de la mina tiende a ser relativamente corta, los cambios en el medio ambiente y en la sociedad ocasionados por las operaciones mineras persistirán por un tiempo muy largo.

El concepto de cierre de minas, es un concepto amplio, que involucra una serie de elementos económicos, sociales y ambientales, que son tenidos en cuenta no tan solo para el momento de terminar la actividad, sino especialmente para todo el transcurso de la actividad minera en la región donde se esté desarrollando.

El Ministerio de Energía y Minas de Perú afirma que el cierre de mina es un conjunto de actividades a ser implementadas en una mina, o componentes de una mina, que varían desde la preparación de un plan inicial hasta la ejecución de actividades de post minado, con el fin de cumplir objetivos ambientales y sociales específicos.

El cierre incluye la implementación de diferentes medidas, tales como:

- el desmantelamiento de instalaciones,
- estabilización física y química,
- recuperación y rehabilitación de los suelos,
- revegetación y rehabilitación de hábitats acuáticos.

Pero, en ninguna de las literaturas revisadas aparece la **Reinserción Laboral** de los trabajadores que quedan disponibles tras un cierre, como una de acciones que debe implementar la empresa luego de haber utilizado en un determinado tiempo, las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

El cierre puede ser temporal o definitivo, según se planifique o sea posible reanudar la explotación o no; y total o parcial, según se contemple el cese de las actividades en toda la mina o en parte de ella. Se requiere además que las empresas mineras adopten un compromiso con los gobiernos así como

también con las comunidades afectadas desde su perspectiva de los cambios sociales ocasionados. Muestra de ello es la disminución de ofertas de puestos de trabajo y la gran incertidumbre está en cómo darle solución a esta problemática

### **Consideraciones estratégicas antes del cierre de minas**

El proceso de reinserción laboral tras un cierre de minas está compuesto por un grupo de técnicas y herramientas las cuales permitirán la ejecución del mismo en varias etapas.

**Etapas Iniciales:** Diagnóstico general de la empresa minera, donde se verificará la existencia de procedimientos para la reinserción laboral, su implementación y toda la información relevante que exista en este sentido. Para esto se propone ubicar a la empresa en un contexto de desarrollo social y productivo, adentrándose en el tipo de producción y la razón de ser de la misma, que se concreta en su misión, su visión, así como su objeto social. Unido a lo anterior, deberá ser analizada la estructura organizativa de la misma. Además de verificar si la empresa incluye en sus objetivos, la existencia de una política de recalificación de los recursos humanos. Con vista a que en un determinado momento cuando ocurra el cierre de minas o alguna paralización del proceso productivo, los trabajadores puedan ser reinsertados en otra actividad dentro o fuera de la entidad.

#### ➤ ***Caracterización del Departamento de Recursos Humanos***

El objetivo principal consiste en caracterizar el Departamento de Recursos Humanos. El desarrollo de este objetivo se logra mediante la descripción de la estructura y organización del departamento encargado de los recursos humanos. Además de analizar las funciones ejecutadas por los trabajadores del área, así como los objetivos establecidos y a lograr por el personal de dicho departamento. Se deberá hacer énfasis en el área de Capacitación, la cual deberá tener previsto los diferentes cursos que se imparten o contratan en la organización. Se analizará además la existencia de:

- a) la política trazada para las personas que tengan que ser reubicadas en otros puestos de trabajos dentro de la empresa;
- b) la política que se debe llevar a cabo para los casos que la reinserción sea fuera de la empresa;
- c) la política y planes de capacitación (si existen);
- d) las políticas de evaluación y estímulo (si existen);
- e) las políticas de cuadros y reservas;

A propuesta de los autores se deberá conformar un equipo para la reinserción dentro de la empresa que se encargará del proceso de reinserción laboral en todas sus fases o etapas. El mismo deberá estar compuesto por especialistas del área de capacitación del Departamento de Recursos Humanos. Ellos se encargarán tanto de los diagnósticos que se vayan a realizar como del proceso de capacitación para los trabajadores que así lo necesiten.

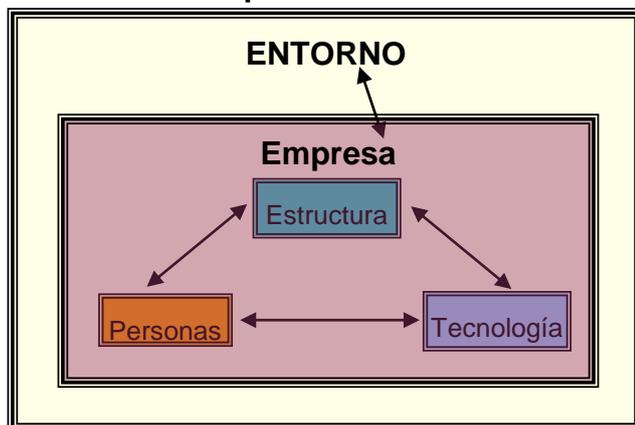
A partir de los requisitos del personal que se necesita para laborar en la entidad o en otras, introducir la variante de *personal con perfil amplio*. Serán los trabajadores con multihabilidades, destrezas y valores que estén aptos para laborar en otros oficios diferentes o iguales al que estaba desempeñando hasta el momento del cierre. De forma tal que llegado el momento de la reinserción, sea lo menos traumático posible para ellos. Este nuevo escenario lleva al Departamento de Recursos Humanos a la adopción de una política de formación laboral dirigida a aumentar la cobertura de la capacitación de los trabajadores para mejorar su calidad.

**Etapas Intermedia:** Será el momento para la instrumentación de la política de reinserción laboral donde se analizará la relación existente entre la entidad minera y las demás organizaciones que conforman la red socio-productiva del territorio. Además, se diagnosticarán los niveles de capacitación que poseen los trabajadores de la organización.

➤ **Análisis de la relación existente Empresa – Entorno**

Las empresas mineras forman parte de la red socio-productiva de la región. Por ello, se establece una relación directa con las empresas que se encuentran en su entorno, incluso, no necesariamente tienen que estar cercanas a ellas, ya que por la particularidad del tipo de producción que realiza, le es necesaria un grupo de empresas que apoyen su funcionamiento y no todas están enclavadas dentro de la localidad. Las entidades que tienen un vínculo directo con su misión, son las llamadas *empresas para-mineras* que su desempeño está estrechamente vinculado con la minería. Las empresas de servicios, como su nombre lo indica, son las que están para apoyar – desde los servicios – a la producción, lo cual indica que pueden estar o no, directamente vinculadas con la empresa minera. Por la magnitud logística que ocupa la minería, esta requiere de muchos servicios especiales que son afines con esa actividad. También están las *empresas no mineras*, que son las restantes que forman parte de la red productiva y que de una manera u otra, tienen un vínculo indirecto con la minería (Fig. 1).

**Figura 1: Relación Empresa - Entorno**



**Fuente:** elaboración de los autores

Cuando llegado el momento la industria minera deje de realizar su función principal (ya sea temporal o definitivo), esta tendrá la obligación de reubicar a los trabajadores que hayan quedado disponibles. Esta reinserción puede ocurrir dentro de la entidad o hacia otras empresas. De ahí, las acciones que realice la entidad estarán en correspondencia con la estrategia ya trazada la cual debe

permitir que estos obreros, puedan ser reubicados en otros trabajos, estén relacionados o no, con su perfil ocupacional.

La estrategia de reinserción laboral debe estar concebida a partir del estudio previo de los perfiles de los trabajadores y el programa de reinserción ya elaborado y listo para implementarse, de manera tal que los obreros sufran el menor daño posible como consecuencia del cambio.

En el caso de existir una entidad empleadora en la región, esta funcionaria como intermediaria entre la empresa que está prescindiendo de los trabajadores y del resto de las empresas que se encuentran en el territorio demandante de fuerza de trabajo.

Como resultado de las actividades de extracción y producción del mineral, muchas son las consecuencias sociales y tecnológicas que aparecen en el entorno. Dentro de esta etapa, se deben conocer además, que otras actividades alternativas pueden generarse a partir de la práctica de un tipo de minería que correctamente gestionada puede ser fuente de nuevas actividades económicas. Los conocimientos adquiridos por los trabajadores a lo largo de los años, es una gran fuente que pudiera ser utilizada en otras tareas que permita el desarrollo local, de la región y con ello, el país.

Se tendrá en cuenta la posibilidad del surgimiento de nuevas empresas, que contribuyan al desarrollo económico - social del territorio. El papel decisivo en este sentido lo tienen el Estado y los Gobiernos Locales y Nacionales. Ellos son los máximos decisores en cuanto a política gubernamental se refiere. Otra de las opciones a tomar sería la ampliación de las capacidades productivas de empresas ya existentes para asumir a los nuevos trabajadores. La utilización de la ciencia y la tecnología minera desarrollada en el país, debe estar en función de crear complejos mineros integrales donde se exploten todos los recursos que se encuentran en los actuales yacimientos. Los residuales se pueden explotar llegado el momento de un cierre minero. Estas instalaciones pueden ser reconvertidas con otros fines productivos en actividades ajenas a la minería y que, precisamente, pueden surgir, sí desde la etapa de exploración, se tiene en cuenta qué sucederá cuando los recursos que existen desaparezcan totalmente.

La explotación minera debe traer consigo la aparición de nuevos conocimientos sobre el comportamiento de la naturaleza en las condiciones de la minería, los

cuales, contribuyen al enriquecimiento del conocimiento humano en esa área y al surgimiento de nuevas oportunidades de desarrollo económico para el territorio. Las actividades de **post-cierre** deben ir mucho más allá de la mitigación, revegetación o rehabilitación. Tienen que ser realizadas para mantener o incluso mejorar las condiciones socio-económicas del lugar, a la creación de alternativas endógenas que posibiliten un disfrute de los habitantes y a la vez, estén enmarcadas dentro de los planes económicos regionales.

Las acciones futuras deben estar dirigidas a la existencia de estrategias que permitan el surgimiento de actividades alternativas en las zonas donde se ubican los complejos mineros. Para ello los gobiernos locales, regionales y nacionales deben tener un dominio pleno de la política de empleo y superación de su localidad, que ofrezca toda la información necesaria para iniciar proyectos (sociales y económicos) en las zonas en cierre o para reubicar los recursos disponibles de la forma más eficiente. Estas proyecciones exigen de una estrategia que facilite su reubicación sobre la base de sus conocimientos, de manera tal que los trabajadores puedan ser empleados por otras empresas o se puedan crear nuevas sobre la base del perfil que posean.

➤ ***Diagnóstico de los niveles de capacitación necesarios***

Este momento tiene un peso importante dentro del proceso de reinserción laboral, ya que a partir de la información que se obtenga, se delimitarán las tareas y acciones a efectuar en el futuro con los trabajadores. Para este nuevo escenario se requiere de un sistema de capacitación coherente, donde se articulen educación, formación para el trabajo y tecnología, en los cuales estén definidos los roles de los actores involucrados en este proceso formativo.

Se estudiará el expediente laboral para obtener información relacionada con la preparación recibida hasta el momento por los trabajadores, seguidamente se realizaría el diagnóstico, donde se obtienen los niveles de aprendizaje por cada trabajador. Esta fase se basa en la atención individual del trabajador con el propósito de encontrar las fortalezas individuales que posee a fin de utilizarlas en su reinserción laboral, la cual como se vio en el capítulo anterior no siempre incluirá la recalificación.

Dentro de este diagnóstico deben estar recogidas las necesidades que tenga el trabajador en su puesto de trabajo así como las habilidades y destrezas con que realiza su trabajo además de conocer qué otros oficios él pudiera realizar. Debido a la importancia que significa dicha información para la organización, a propuesta del autor, se hace necesaria la utilización de un software que funcione como base de datos donde estarán recogidos todos los datos posibles del personal de la empresa.

Hay que tener presente que entre más edad tenga el trabajador, más resistente será a cualquier tipo de cambio. Se agrega la posibilidad de que un grupo significativo de estos trabajadores hayan trabajado siempre en el mismo sector e incluso en el mismo puesto de trabajo, lo cual les será mucho más difícil este proceso de reinserción laboral. Influyen mucho los conocimientos técnicos y empíricos que el mismo posea, así como la diversidad de cursos y adiestramiento recibidos. Para estas personas se abre el horizonte de posibilidades de nuevos empleos, los cuales deben ser apoyados a partir de la estrategia de información y comunicación que se haya desarrollado dentro del proceso de reinserción laboral.

Una reubicación laboral distinta a la de origen, de acuerdo al historial laboral de cada trabajador, requerirá diversos grados y tipos de recalificación, que entreguen destrezas y competencias adecuadas al nuevo puesto de trabajo. A fin de no generar nuevos procesos superficiales, la recalificación deberá estar dirigida preferentemente al desempeño de diversas profesiones.

Se debe garantizar inicialmente su posible reubicación dentro de la empresa si ésta reconvierte su tecnología, en otras empresas del territorio o de lo contrario, crear nuevas fuentes de desarrollo en la región que permita reubicar a los trabajadores que hayan quedado disponibles. Para ello, es importante conocer qué características tienen los trabajadores, así como toda la información referente a sus perfiles ocupacionales. Dicha información se recogerá a través de encuestas, que se les aplicará a todos los trabajadores en sus áreas o departamentos.

***Etapas Final:*** El proceso de reinserción laboral, que tiene como meta principal la colocación del trabajador desplazado en un nuevo puesto de trabajo,

además de las acciones que contribuyen a una adecuada habilitación del trabajador para la obtención y mantenimiento en su nuevo puesto de trabajo.

### ➤ **La reinserción laboral en el ámbito empresarial**

Respecto de los procesos y experiencias de la reinserción laboral en países capitalistas se observa en primer lugar un avance en el ámbito socio-económico. Anteriormente la reinserción laboral a nivel mundial, era considerada un instrumento para enfrentar situaciones traumáticas como por ejemplo despidos masivos producto de la reestructuración de una empresa o bien cambios en la función no deseados. Sin embargo hoy ha pasado a ser considerada un instrumento permanente y necesario para formar y adaptar las capacidades de los trabajadores a un entorno dinámico y en estado de evolución permanente.

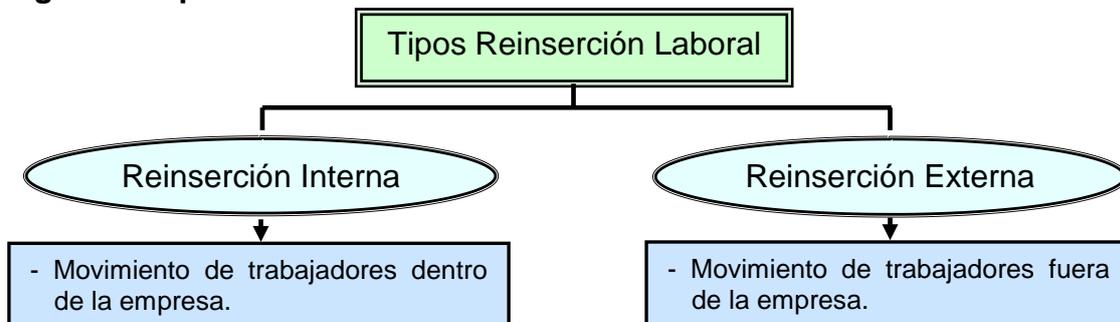
Dos tipos de enfoque se aprecian en las experiencias internacionales de programas de reconversión laboral: algunos se orientan principalmente a resolver situaciones de crisis en empresas, sectores o regiones determinadas, consecuencia del proceso de cambio y reformas estructurales. Otros programas ponen énfasis en la continuidad del proceso de cambio, que requiere una reconversión permanente a lo largo de toda la vida activa del trabajador. Se orienta a que el trabajador se adecue permanentemente al cambio, y simultáneamente eleve su nivel educativo y desarrolle su competencia laboral. Por lo tanto requiere la articulación del aprendizaje en la escuela o en la institución capacitadora, con el aprendizaje que se logra en el trabajo.

Para la empresa esta orientación implicaría saber las condiciones físicas, mentales e intelectuales del trabajador para ocupar ese nuevo trabajo. La formación requerida se haría en función de los elementos teóricos y prácticos que debe dominar el trabajador, en correspondencia con su categoría profesional, destrezas, vida laboral y características del nuevo puesto de trabajo.

El éxito a largo plazo de la empresa dependerá en gran medida de que cuente con las personas más adecuadas en cada uno de los puestos, para esto se tiene que hacer una planificación de los recursos humanos tanto cuantitativa

como cualitativa. Hay que tener presente además los tipos de reinserción a utilizar (Fig. 2). De esa manera se tendrían ubicados a los obreros dentro de las áreas que podrían tener más posibilidades de empleo y así se reducirían las rotaciones de personal innecesarios.

**Figura 2: Tipos de Reinserción Laboral**



**Fuente:** elaboración de los autores

En el socialismo la reinserción interna, debe ser efectuarla con la activa participación de los trabajadores para que éstos se involucren y puedan aportar sus conocimientos y expresar sus preferencias e intereses. La reinserción que se efectúe para reubicar a los trabajadores excedentes -reinserción externa- es más eficaz si se diseña de manera específica y funcional a las posibilidades reales de empleo. En este sentido, la reinserción debería complementarse con un conjunto más amplio de políticas gubernamentales territoriales e instrumentos financieros orientados a identificar o incentivar la creación de ocupaciones, preferentemente dentro del territorio.

La adecuación de la capacidad laboral es, en estos programas, un medio para evitar el desempleo o para facilitar la reinserción de los trabajadores desplazados, y al mismo tiempo permitirles adaptarse a las nuevas condiciones del mercado, de la tecnología y la organización del trabajo.

En el sistema capitalista, las empresas ponen un valor económico a los programas de reubicación y muchas veces dan a elegir entre iniciar el programa de reubicación o añadir su importe económico a la indemnización a percibir. En el socialismo lo más importante es el ser humano, de ahí que la mayoría de los programas sociales estén enfocados a disminuir cada vez más la tasa de desempleo, el aumento de la productividad del trabajador y con ello, la calidad de vida de las comunidades.

## ➤ **La reinserción laboral en la minería**

Partiendo de lo que aborda Montero (2006) “Una vía para compensar los impactos irreversibles que la minería ocasiona como consecuencia de sus prácticas, es la creación de condiciones propicias, a partir de los recursos actuales, para que las futuras generaciones puedan encontrar alternativas para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, sin dejar de utilizar todos los recursos que necesitan para las actuales generaciones”. Lo cual involucra a los agentes locales para la interpretación del medio ambiente desde las propias actividades alternativa que la minería puede generar, lo cual condiciona el surgimiento de nuevas empresas.

Por eso, las acciones a realizar con respecto a la reinserción en la minería, estarían dirigidas a la existencia de estrategias que permitan a las generaciones futuras de las zonas donde se ubican los complejos mineros, el surgimiento de actividades alternativas. Para ello los gobiernos locales, provinciales y nacionales deben tener un pleno dominio de la política de empleo de la localidad minera. Para así, iniciar proyectos en las zonas en cierre o para reubicar los recursos disponibles de la forma más eficiente.

A los decisores de políticas les queda planteado el reto. A partir del aporte de la minería a los territorios y de los valores creados, qué hacer cuando se agoten todos los recursos que existían en los yacimientos. Es decir, cómo contribuye la industria minera al desenvolvimiento social de las regiones, al crear condiciones para que surjan actividades alternativas.

Cuando se habla de qué actividades desempeñará el personal que está activo en las minas, se hace referencia de forma estrecha, a los puestos de trabajos que se deben crear para los que resulten disponibles de las empresas cerradas.

Lo realmente importante es cómo, a partir de la cultura que poseen los diferentes grupos humanos, que viven en las comunidades mineras actuales, pueden surgir otras actividades para las cuales su cultura sirva de partida. En este sentido se considera como cultura a las tecnologías mineras, los valores y las tradiciones acumuladas por los pueblos de los asentamientos mineros.

Una visión más completa de las actividades alternativas tiene como referencia obligatoria, en primer lugar, los estudios del entorno económico donde se ubica

la mina con el propósito de conocer hacia qué empresa reubicar los trabajadores disponibles al cierre. Y en segundo lugar, por la determinación de, a partir de las tecnologías que se disponen, posibles actividades a realizar en las instalaciones de la mina.

## CONCLUSIONES

- En la industria minera de muchos países no existe una estrategia de reinserción de los recursos humanos tras el cierre de minas, que contribuya a la sustentabilidad, desde la perspectiva de gestionar durante las etapas de la minería la recalificación de los trabajadores.
- Las comunidades mineras están obligadas a elaborar estrategias para utilizar los conocimientos acumulados durante el desarrollo de la minería en virtud de poderlos convertir en proyectos económicos realizables, lo cual depende de las tecnologías utilizadas.
- Las propuestas realizadas contribuyen a concretar y materializar el desarrollo sustentable en la minería en las condiciones del subdesarrollo, una perspectiva en la cual se debe trabajar mucho si se desean utilizar estos recursos en un necesario crecimiento económico.
- La mejor forma de dejar un legado positivo de la minería es “comenzando con el final” (Diseñando para el cierre).

## BIBLIOGRAFÍA

1. AGUILERA, F. 1996: Economía y medio ambiente: un estado de la cuestión. *Grandes Cuestiones de la Economía*. Volumen (2): 13-32.
2. ÁLVAREZ, V. 2003: Hacia indicadores de desarrollo sustentable para el Sector Minero. *Mercado del cobre y desarrollo sustentable en la minería*. COCHILCO, Chile. 45-67.
3. BEATRIZ, M. & ARGÓN, P. 1995: La reconversión laboral desde una perspectiva de género, *Boletín CINTERFOR* [en línea] (132-133), julio-diciembre 1995, Consulta: 20 abril 2011. Disponible en: [http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/132\\_33/pdf/bol132g.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/132_33/pdf/bol132g.pdf)
4. CARVAJAL, D. & GONZÁLEZ, A. 2002: La ordenación del territorio en comunidades mineras. En: VILLAS BOAS, R. & PAGE, R. *La minería en el contexto de la ordenación del territorio*. CNPq/CYTED, Río de Janeiro, 368-375.
5. CUBA. 1995: Ley No. 76, Ley de Minas. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Volumen (3): 15-16.
6. CUBA. 1997: Ley 81, Del Medio Ambiente. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Volumen (7): 18-21.
7. CUBA. 2010: Resolución 35, Del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Volumen (12): 89-111.
8. GALLOPÍN, G. 2003 Sostenibilidad y desarrollo sostenible: un enfoque sistémico. CEPAL. Gobierno de los países bajos. Santiago de Chile, Mayo de 2003. 211p.
9. LINNEBERG, A. D. 2007: Programas de Adaptación Laboral en América Latina. *Revista Inter-American Development Bank* [en línea] () oct 2007. Consulta: 12 abril 2011. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=355071>
10. MARTÍNEZ ESPINOSA, E. 1997: Experiences in retraining programmes in Latin America. Cinterfor/OIT [en línea] Feb 1997. Consulta: 23 marzo 2011. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/conf/ibrd/iii/esp/rec6.htm>

11. MINERÍA Y MEDIO AMBIENTE. 2007: Experto Dirk van Zyl en seminario internacional: *Revista Ecoamérica* [en línea] mayo 2007. Consulta: 30 abril 2011. Disponible en: [http://www.ecoamerica.cl/pdf\\_notas/67/eco67\\_7-10.pdf](http://www.ecoamerica.cl/pdf_notas/67/eco67_7-10.pdf)
12. MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS. 2002: *Red Latinoamericana sobre Industrias Extractivas y Desarrollo Sostenible* [en línea] () Nov 2002. Consulta: 23 feb 2011. Disponible en: <http://biblioteca.unmsm.edu.pe/redlieds/Recursos/archivos/MineriaDesarrolloSostenible/Cierreminas/Cierreminas.pdf>
13. MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS. 2006: Reglamento para cierre de minas, [en línea]. Consulta: 12 may 2011. Disponible en: [http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dqaam/legislacion/proy\\_regla\\_cierr\\_e\\_minas.pdf](http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dqaam/legislacion/proy_regla_cierr_e_minas.pdf)
14. MONTERO, J. 2006: El desarrollo compensado como alternativa a la sustentabilidad en la minería (aprehensión ético-cultural). Universidad de La Habana. La Habana. [Tesis Doctoral] 147 p.
15. MONTERO, J. 2006: El desarrollo social compensado en la minería: una alternativa ante el capitalismo neoliberal. En: VIII Encuentro Internacional de Economistas sobre Globalización y Problemas del Desarrollo. [Memorias] La Habana, Cuba, 6-10 febrero, 12-16 p.
16. MONTERO, J. 2005: El desarrollo sustentable y sus perspectivas para los países subdesarrollados. En: VII Encuentro Internacional de Economistas sobre Globalización y Problemas del Desarrollo. [Memorias] La Habana, Cuba, 9-12 febrero, 30-34 p.
17. MONTERO, J. 2003. La protección del patrimonio geológico-minero como una alternativa para el logro de la sustentabilidad en la minería. En: Conferencia Internacional sobre Patrimonio Geológico-Minero en el marco del desarrollo sostenible. [Memorias] Moa, Cuba, 15 – 18 octubre, 24- 27 p.
18. MONTERO, J. 2003: ¿Es posible una minería sustentable? *Minería y Geología*. Cuba, 19 (1): 89-93 p.
19. Proyecto OIT - Gobierno de España. 1996: Algunas Experiencias Internacionales de Reversión y Capacitación Laboral. *CINTERFOR* [en línea] nov 2006. Consulta: 20 mayo. Disponible en:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/vii/index.htm>

20. QUINTANILLA, M. 2001: Técnica y cultura. En: López, J., *et al.* *Filosofía de la tecnología*. Organización de Estados Iberoamericanos, Madrid, 55-78.
21. REYNOSO, V. 2003: Desarrollo y sostenibilidad de la minería artesanal en Perú. En: Villas Boas, R., Aranibar, A. *Pequeña minería y minería artesanal en Iberoamérica*. CETEM/CYTED/CONACYT. Río de Janeiro, 161-168.
22. SOCIEDAD NACIONAL MINERÍA PETRÓLEO Y ENERGÍA. 2005: Plan cierre de minas. *Revista Minas y Petróleos* [en línea] 8 (435), abril 2005. Consulta: 13 marz 2011. Disponible en:  
[http://www.snmpe.org.pe/pdfs/Informe\\_Quincenal/EEES-IQ-25-2005-JR.pdf](http://www.snmpe.org.pe/pdfs/Informe_Quincenal/EEES-IQ-25-2005-JR.pdf)
23. VILLAS BÔAS, R. & BEINHOF, C. 2002: *Indicadores de Sostenibilidad para la Industria Extractiva Minera*. CNPq/CYTED, Rio de Janeiro, 564 p.
24. VILLAS- BÔAS, R. Y BARRETO, M. L. *Cierre de Mias: experiencias en iberoamérica*. Río de Janeiro: CYTED/MAAC/UNIDO, 2000. 581p.