

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social
y las buenas relaciones laborales desde la prospección
y producción hasta la distribución de petróleo y gas**
(Ginebra, 11-14 de mayo de 2009)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de una traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN: 978-92-2-322430-1 (Print)

978-92-2-322431-8 (Web PDF)

Primera edición 2009

Fotografía de la cubierta: Tullow Oil Limited

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día	3
Composición del Grupo de Trabajo	5
Discursos de apertura	5
Presentación del informe y discusión general	7
Presentación del informe preparado por la OIT	7
Discusión general	8
Discusión punto por punto	10
Empleo decente, eficacia y competitividad.....	10
Buenas relaciones laborales	15
Trabajo en régimen de subcontratación: desafíos y oportunidades.....	19
Competencias y calificaciones para el empleo sostenible.....	24
Diálogo social y gobernanza: promoción de las empresas sostenibles y del trabajo decente	27
Futuras actividades de la OIT: promover el diálogo social y las buenas relaciones laborales.....	32
Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión	34
Conclusiones sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas	35
Consideraciones generales	35
Empleo decente	35
Buenas relaciones laborales	36
Contratación y subcontratación.....	36
Calificaciones y formación	36
Buena gobernanza, diálogo social y responsabilidad de la empresa (RSE).....	37
Actividades de la OIT	38
Parte 2. Otras labores.....	41
Reunión de información sobre las iniciativas de empleos verdes	43
Discursos de clausura	47
Cuestionario de evaluación	49
Lista de participantes.....	53

Introducción

La Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas se reunió en la OIT, en Ginebra, del 11 al 14 de mayo de 2009. La Reunión dedicó siete sesiones a la discusión del punto del orden del día. El Presidente del Grupo Gubernamental fue el Sr. Imson, el Presidente del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Bull, y el Presidente del Grupo de los Trabajadores fue el Sr. Myhre.

La Oficina Internacional del Trabajo había preparado un informe para su discusión¹ con objeto de que sirviera de base para las deliberaciones de la Reunión. En él se examinaban los siguientes temas importantes, incluido, cuando procedía, el papel del diálogo social:

- la industria del petróleo en el contexto de la economía mundial;
- tendencias del empleo;
- condiciones de trabajo;
- relaciones laborales;
- desarrollo de los recursos humanos, y
- responsabilidad social de la empresa y gobernanza empresarial.

El Consejo de Administración había elegido al Sr. Göran Trogen, empleador sueco y portavoz del Grupo de los Empleadores en la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (STM) del Consejo de Administración de la OIT, para que presidiera la Reunión. Los tres Vicepresidentes elegidos por la Reunión fueron: el Sr. Bialek (Polonia), del Grupo Gubernamental; el Sr. Amelivia García, del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Doleman, del Grupo de los Trabajadores.

Participaron en la Reunión 23 representantes gubernamentales procedentes de 17 países, así como 18 miembros empleadores y 12 miembros trabajadores.

Se anexa una lista de participantes. Asistieron asimismo representantes de las siguientes organizaciones no gubernamentales internacionales e intergubernamentales en calidad de observadores: la Agencia Internacional de la Energía (AIE), Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI), y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

¹ *El diálogo social y las relaciones laborales en la industria del petróleo* (documento TMOGE/2009, Ginebra, OIT, 2009).

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Composición del Grupo de Trabajo

1. En su tercera sesión, la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo para que redactara un proyecto de conclusiones que reflejase las opiniones expresadas durante la discusión de la Reunión sobre el informe de referencia preparado por la OIT. El Grupo de Trabajo, presidido por el Vicepresidente gubernamental, el Sr. Bialek, estaba integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales

<i>Argelia:</i>	Sr. Benyahia
<i>Côte d'Ivoire:</i>	Sr. She Kraidi
<i>Indonesia:</i>	Sra. Wartini/Sr. Herwianto
<i>Nigeria:</i>	Sr. Ajuzie
<i>Noruega:</i>	Sra. Hustad

Miembros empleadores

Sr. Amelivia García
Sr. Bull
Sr. Derrick
Sr. Nauman/Sr. Humann Adame
Sr. Stenerud

Miembros trabajadores

Sr. Azman
Sr. Doleman
Sr. García Muñoz
Sr. Gibson
Sr. Myhre

Discursos de apertura

2. El Presidente, el Sr. Trogen, declaró abierta la Reunión, observando que se había convocado durante la peor crisis financiera y económica mundial desde la Gran Depresión del decenio de 1930. El desempleo ha experimentado un aumento vertiginoso y las perspectivas de empleo mundial siguen siendo pesimistas. La OIT estaba preocupada por que la recesión mundial pudiera dar lugar a que el desempleo aumentara de 18 a 30 millones, o incluso hasta 50 millones si la situación seguía deteriorándose. Algunas de estas pérdidas de empleos podrían producirse en la industria del petróleo y el gas. La recesión mundial también afectaba seriamente la demanda de petróleo, y el futuro precio del crudo seguía siendo incierto. A pesar de la reciente estabilización de los precios, algunos analistas preveían una nueva caída de los precios, lo que podría crear empresas petroleras infracapitalizadas que no pudieran realizar las inversiones necesarias para atender la futura demanda.

-
3. En este contexto, el diálogo social ha adquirido más importancia que nunca. Ha contribuido a que los esfuerzos desplegados por la industria del petróleo en materia de responsabilidad social de la empresa lleguen a una audiencia más amplia de partes interesadas, entre ellos los trabajadores de la industria. El diálogo social permitía que la industria demostrara el tiempo, la atención y los recursos que había destinado a las buenas prácticas sobre gobernanza empresarial, el respeto de los derechos humanos, la participación de la comunidad y la protección de los derechos y las vidas de los pueblos indígenas. La industria del petróleo y el gas había utilizado el diálogo social como un instrumento primordial para promover la buena gobernanza en una amplia gama de relaciones con los trabajadores y sus organizaciones representativas, contratistas, proveedores, comunidades, consumidores y la sociedad civil. Las mejores prácticas en materia de gobernanza eran una prueba de que el diálogo social contribuía a mejorar la apertura y la transparencia en todos los asuntos de interés para los trabajadores, los ciudadanos y la industria.
 4. El orador se refirió al proceso de diálogo social en Suecia como un ejemplo de los progresos logrados en su país. Observó asimismo que la amplia gama de países representados en la Reunión tenían unas circunstancias nacionales singulares, que exigían soluciones diferentes y creativas a los desafíos actuales. La Reunión permitiría un proceso de aprendizaje de las medidas que otros países estaban adoptando para ayudarnos a hallar mejores respuestas a nuestros propios retos.
 5. La Secretaria General de esta Reunión, la Sra. Elizabeth Tinoco, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales, dio la bienvenida al Presidente y los participantes, y recordó el objetivo de la Reunión, a saber, examinar diversas cuestiones de diálogo social y relaciones laborales en la industria del petróleo y el gas. La Reunión era muy oportuna en el contexto de la crisis económica mundial actual.
 6. En este contexto, las dimensiones del trabajo habían adquirido una importancia vital para restaurar los sistemas de comercio, financiero y económico mundiales. La industria del petróleo podría contribuir de manera significativa a encarar los desafíos que conllevaba la pérdida de empleos. Unos seis millones de personas estaban directamente empleadas en los sectores de la prospección, la producción y el refinado en la industria del petróleo y el gas, mientras que más de 20 millones de personas estaban empleadas indirectamente a nivel mundial. Estas industrias estratégicas tenían potencial para crear más «empleos decentes» sobre una base sostenible.
 7. La Reunión podría examinar otros aspectos fundamentales para la industria del petróleo y el gas. En el contexto de la globalización, las buenas relaciones laborales en las industrias constituían un componente esencial de estabilidad, a fin de evitar alteraciones repentinas en otros sectores como el transporte y el comercio. El surgimiento de empresas petroleras nacionales que controlaban en torno al 80 por ciento de las reservas de petróleo mundiales había redefinido el perfil de las industrias en comparación con la situación existente a principios del decenio de 1970, época en la que las empresas petroleras internacionales dominaban la industria petrolera. El trabajo en régimen de subcontratación se había convertido en una parte integrante de la industria del petróleo y el gas, lo que planteaba desafíos que adoptaban la forma de trabajadores más vulnerables. En algunos países se había señalado que los trabajadores en régimen de subcontratación representaban casi el 70 por ciento de su fuerza de trabajo en estas industrias. El incremento de trabajadores «atípicos» desafiaba a los gobiernos y los interlocutores sociales a tomar medidas en el contexto de una relación de trabajo definida por múltiples empleadores en los planos nacional e internacional. Las condiciones de trabajo y el tiempo de trabajo eran otras cuestiones fundamentales para el Programa de Trabajo Decente de la OIT. La formación y la gestión de recursos humanos constituía otro importante ámbito para el diálogo. Todas estas cuestiones ponían de relieve la importancia del diálogo social como medio para hallar soluciones sostenibles a los desafíos que encaraba la industria del petróleo y el gas.

Presentación del informe y discusión general

Presentación del informe preparado por la OIT ¹

8. El informe preparado para la Reunión fue presentado por el Secretario Ejecutivo, el Sr. Kamakura. Los seis capítulos correspondían a temas principales sobre las relaciones laborales y el diálogo social en la medida en que estaban relacionados con la industria del petróleo.
9. El informe contenía información detallada sobre la industria del petróleo en el contexto de la crisis económica mundial. El empleo mundial en la industria del refinado de petróleo se estimó en más de 1,5 millones. La industria del petróleo se enfrentaba a un desafío demográfico drástico, en particular la escasez de trabajadores cualificados. Según algunas estimaciones (conservadoras), se preveía un déficit de más de 6.000 trabajadores cualificados en la industria para 2010. Este desafío demográfico tenía dos consecuencias importantes: en primer lugar, la volatilidad del empleo conducía y había mantenido el incremento de la utilización de trabajadores en régimen de subcontratación, lo que se había convertido en la norma en la industria del petróleo y, en segundo lugar, la notoria escasez de trabajadores cualificados había conducido a las empresas petroleras a buscar activamente a más trabajadoras. En algunas empresas petroleras internacionales (EPI), las mujeres constituían más del 20 por ciento de la fuerza de trabajo, y las oportunidades de empleo para las mujeres estaban aumentando, pero partiendo de cifras muy bajas.
10. Las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo eran cuestiones fundamentales en la industria del petróleo. Entre las principales características figuraban las siguientes:
 - Los trabajadores de la industria del petróleo, en particular en los sectores de la prospección y la producción, solían estar bien remunerados, aunque existían algunas brechas salariales dependiendo de la ocupación, las calificaciones y el género.
 - Algunos trabajadores de la industria del petróleo, fundamentalmente en los países en desarrollo, no percibían un salario que les permitiera ganarse la vida decorosamente, pero muchos trabajadores recibían un extenso paquete de beneficios, en particular los empleados en empresas petroleras nacionales (EPN).
 - Los ingresos en las EPI estaban estrechamente vinculados con los resultados de las empresas, lo que se traducía en unas diferencias salariales cada vez mayores entre grupos de trabajadores.
 - Los trabajadores de la industria del petróleo tenían jornadas de trabajo más largas que los de otras muchas industrias, y algunos trabajaban 50 horas por semana. Dado que la remuneración por las horas extraordinarias y el trabajo en días festivos solía ser superior a la de otras industrias, los trabajadores poco cualificados tendían a trabajar más horas extraordinarias para poder ganar unos ingresos adecuados.
 - Cada vez había más trabajos que se llevaban a cabo las 24 horas del día, en particular en zonas remotas. El trabajo en alta mar se caracterizaba con frecuencia por ser peligroso, duro y socialmente desafiante. En algunos países se había establecido un marco jurídico efectivo para promover la participación de los trabajadores en actividades relativas a la seguridad y la salud en instalaciones en alta mar.

¹ *El diálogo social y las relaciones laborales en la industria del petróleo*, TMOGE/2009.

— Los trabajadores en régimen de contratación tenían dos veces más probabilidades de ser víctimas de un accidente mortal que los trabajadores permanentes de las empresas.

11. En lo que respecta a las relaciones laborales, en el informe se ponían de relieve las dificultades que tenían los trabajadores para hacer respetar estos derechos fundamentales a medida que la globalización avanzaba. Los niveles de sindicación eran bajos y estaban disminuyendo en toda la industria del petróleo, en particular en las instalaciones en alta mar y entre las trabajadoras. Era necesario el cumplimiento de las normas de la OIT para proteger los derechos de los empleadores y los trabajadores. La creciente utilización de trabajadores temporeros y en régimen de subcontratación también tenía consecuencias en la negociación colectiva, creando un «desdoblamiento» de la fuerza de trabajo en trabajadores esenciales y trabajadores periféricos en una unidad de negociación.
12. El desarrollo de recursos humanos era otra cuestión que debía tenerse en cuenta al examinar el fenómeno global de la escasez de trabajadores calificados. Las empresas petroleras habían diversificado sus procesos de contratación para atender las necesidades actuales y futuras de las empresas, incluidas inversiones considerables en educación y formación, pero la industria del petróleo era incapaz de aumentar suficientemente por sí sola el número de trabajadores calificados. Los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar, y en el informe se indicaba que el diálogo entre los gobiernos y la industria, incluidas las organizaciones de trabajadores, era fundamental para asegurar un mayor número de trabajadores calificados y bien equipados que se incorporaban a la fuerza de trabajo.
13. La gobernanza empresarial abarcaba el modo y la medida en que una empresa cumplía las leyes nacionales e internacionales, los requisitos de transparencia y rendición de cuentas, las normas éticas, los códigos de conducta ambientales y sociales, y los esfuerzos desplegados a nivel interno para evitar el soborno y la corrupción. En el informe se indicaba que la prospección y producción de petróleo y de gas suponía con frecuencia mejorar las condiciones de vida y el respeto de los derechos de los pueblos indígenas, que era otro aspecto al que el diálogo social podría contribuir a través de un enfoque participativo.

Discusión general

14. El Presidente del Grupo de los Empleadores expresó la satisfacción de su Grupo acerca de que la industria del petróleo y el gas hubiera sido elegida como tema para una discusión tripartita. La industria era objeto de precios extremos, lo que conducía a desafíos en las relaciones laborales, inclusive una elevada tasa de desempleo y escasez de calificaciones. En el informe preparado por la OIT para la Reunión, se señalaba en general que las condiciones salariales y empleo del sector eran óptimas. En su conjunto, el informe era equilibrado y global, y sería una excelente introducción a los puntos de discusión seleccionados. Tendrían lugar discusiones interesantes sobre salud y seguridad, la subcontratación frente al empleo permanente, y el papel de la gobernanza en la industria del petróleo y el gas. Si bien no había garantía de que los tres Grupos alcanzaran un consenso sobre todas las cuestiones que estaban discutiéndose, el Grupo de los Empleadores no escatimaría esfuerzos para asegurar que la presente Reunión culminara en la adopción de conclusiones y recomendaciones que representaran un consenso de los tres Grupos, lo que redundaría en beneficio de toda la industria del petróleo y el gas.
15. El Presidente y portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que el Grupo estaba integrado por representantes de dos federaciones sindicales mundiales, a saber, la ICEM y la ITF, que habían creado una alianza y, en marzo de 2009, habían celebrado una conferencia de sindicatos sobre el tema de la prospección de petróleo en el Mar del Norte. Las discusiones sobre la industria del petróleo eran particularmente oportunas, debido a la reciente serie de

accidentes de helicóptero, que habían suscitado particular preocupación en lo que respecta a la seguridad y salud. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en que el informe proporcionaba un análisis preciso y equilibrado de la industria que sería una buena base para las futuras discusiones. Dichas discusiones probablemente se centrarían en la seguridad y la salud en el trabajo, así como en la situación de las empresas petroleras nacionales e internacionales. La industria del petróleo era una industria global, en la que las empresas multinacionales podrían ser propiedad íntegra o parcial de un Estado particular, desdibujándose la línea entre las empresas nacionales e internacionales. En el informe apenas se hacía referencia a la teoría del cenit del petróleo. Si bien el petróleo en sí mismo no estaba agotándose, las reservas de petróleo extraíbles a un bajo costo estaban disminuyendo, lo que significaría que la prospección de petróleo tendría lugar cada vez más en aguas profundas o en el Ártico y otros entornos hostiles. Estos cambios tendrían impactos considerables en el transporte. La industria se enfrentaba a enormes desafíos, en particular debido a la crisis económica internacional actual, que se había traducido en una caída en picado del precio del petróleo. El diálogo social sería un medio para entender las fluctuaciones de los precios del petróleo. La crisis del cambio climático también seguía estando presente y no debería olvidarse. Se preveía un incremento de la utilización de combustibles fósiles a mediano plazo, por lo que era particularmente interesante que la Oficina hubiera incluido una discusión sobre los empleos verdes en el orden del día de la Reunión. Los futuros efectos de los combustibles fósiles en relación con el debate sobre el cambio climático dependían en gran medida en la captura y almacenamiento de dióxido de carbono. Así pues, era preciso celebrar discusiones tripartitas sobre el futuro de dicho componente en la industria. La jurisprudencia de la OIT establecía que la industria del petróleo no sólo era un servicio esencial, sino que el ejercicio del derecho de huelga y del derecho de reconocimiento de los sindicatos seguía siendo problemático. Si bien las relaciones laborales seguían ocasionando problemas, también había elementos positivos, como la conclusión de tres acuerdos marco globales con Statoil Hydro, Lukoil y ENI, y la cooperación recientemente establecida con Repsol Workers' Network en España y América Latina. Estos eran ejemplos de un verdadero diálogo social en la práctica de las relaciones laborales, en lugar de ser aspectos de la responsabilidad social de la empresa. A este respecto, las empresas de la industria deberían tener una unidad encargada específicamente de las relaciones laborales.

16. El representante del Gobierno de Filipinas, hablando en calidad de Presidente del Grupo Gubernamental, dijo que la Reunión se había congregado en un momento oportuno, con el telón de fondo de incertidumbres en el mundo financiero mundial y sus inevitables efectos en el mercado de trabajo. El Grupo Gubernamental tomó nota especial del capítulo del informe que versaba sobre las relaciones laborales y el diálogo social. En muchos aspectos, el diálogo social era una cuestión de representación, participación e implicación. Para los trabajadores, el diálogo social era una cuestión de ser representados en la toma de decisiones y de tener una voz en el lugar de trabajo. Para los empleadores, formaba parte de la nueva ciudadanía empresarial y de prestar particular atención a las prácticas democráticas en el lugar de trabajo. Para los gobiernos, el diálogo social era una cuestión de cooperación social y de consenso social, además de ser un instrumento fundamental para la paz social en el mundo del trabajo y en la sociedad en general. Esta era una plataforma efectiva, en la que el consenso social podría prevalecer sobre el interés sectorial.
17. El representante del Gobierno del Líbano sugirió que los puntos para la discusión podrían abordarse desde dos ángulos, el de los Estados con experiencia en diálogo social y buenas relaciones laborales, y el punto de vista de los países sin experiencia al respecto. Ello podría ayudar a estos últimos a afrontar los cambios que deberían introducirse. Debería concebirse un programa especial para promover unas buenas relaciones laborales en estos países. El Líbano estaba en el proceso de establecer normativas para la industria del petróleo y del gas, por lo que el orador esperaba poder aprender de la experiencia de otros participantes.

-
18. El representante del Gobierno de Nigeria indicó que el informe trataba de la mayoría de las actividades tanto de las fases iniciales como de las finales de la cadena de operaciones de la industria del petróleo y del gas. Nigeria era un país productor de petróleo con muchas empresas multinacionales y estatales y un flujo de trabajadores migrantes. Se proporcionarían más detalles sobre la situación a lo largo del debate.
 19. El Presidente del Grupo de los Trabajadores subrayó determinados puntos para la discusión que eran importantes para el Grupo. Muchas reuniones de los sectores del petróleo y del gas se habían celebrado inmediatamente después de accidentes de envergadura, en concreto de helicóptero, que representaban el 25 por ciento de los accidentes mortales en condiciones normales. El transporte por helicóptero era uno de los puntos más débiles de la cadena de salud y seguridad, por lo que el Grupo de los Trabajadores lo destacaría como de especial importancia. También plantearía el tema del buceo en alta mar en la industria del petróleo, ya que se trataba también de un trabajo peligroso y perjudicial para la salud de los buceadores a largo plazo. Una parte importante de su contribución estaría en relación con los trabajadores subcontratados para los gobiernos, así como la reglamentación y la desregulación. A lo largo de la discusión harían hincapié en el derecho a la libertad sindical y de asociación.

Discusión punto por punto

Empleo decente, eficacia y competitividad

20. Al abrir el debate sobre este punto, el Presidente del Grupo de los Trabajadores leyó en voz alta la definición de creación de empleo decente de la OIT. Considerando la cuestión de la eficacia y de la competencia en la industria del petróleo y del gas, ¿quién competiría exactamente con quien, y cuál debía ser el papel de los trabajadores al respecto? El empleo decente era más importante, especialmente con respecto a las medidas sociales destinadas a acompañar las prácticas sociales. En relación con las prácticas de empleo, el Grupo de los Trabajadores utilizaría como base la definición de la OIT durante todo el debate. En la mayoría de las explotaciones petroleras de todo el mundo los trabajadores estaban relativamente bien pagados y recibían mejores salarios que otros trabajadores en el mismo país, pero los trabajadores subcontratados seguían recibiendo salarios bajos y las condiciones de trabajo variaban considerablemente. La jornada habitual de 12 horas que realizaban muchos trabajadores en alta mar era un desafío para el trabajo decente. Las empresas hacían esfuerzos por mejorar la seguridad de las tareas de perforación, pero los trabajadores encargados de la restauración y la limpieza solían ser los que más trabajaban y sufrían accidentes, un aspecto que rara vez se abordaba y que era necesario examinar más de cerca. También había cuestiones de salud en relación con los buceadores. La preocupación principal del Grupo de los Trabajadores podía resumirse en tres palabras: seguridad del empleo, esencialmente, empleo decente, la mejor garantía de seguridad en el trabajo. A este respecto, entre las cuestiones que requerían respuestas figuraba la siguiente: ¿qué medidas, por ejemplo, de reconversión, requería el cambio de puesto de trabajo? Debería hacerse hincapié en la definición de empleo decente de la OIT a la hora de abordar las cuestiones de la segunda parte del punto para la discusión.
21. El Presidente del Grupo de los Empleadores observó que la seguridad del empleo era un lujo en franca disminución que no todos los empleadores podían garantizar dadas las fluctuaciones en los precios del petróleo. En cuanto a la creación de empleo decente, la palabra «decente» tenía connotaciones relacionadas con la creación de empleo digno y productivo. Los cuatro puntos principales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían servir de guía a la hora de evaluar la respuesta de la industria del petróleo y del gas. Este sector ofrecía ya muy buenos niveles de trabajo productivo y digno, pero podría tratar de mejorarlos aún más.

También tenía buenos niveles de creación de empleo, proporcionaba excelente formación y estaba a la cabeza en lo que respectaba a proporcionar entornos de trabajo seguros y sanos. La remuneración ya era elevada, por lo que no se necesitaban mejoras al respecto. En cuanto a las horas de trabajo, la jornada de ocho horas sencillamente no constituía una alternativa en los emplazamientos aislados, donde los trabajadores en realidad pedían trabajar más horas para poder disfrutar de más tiempo en sus hogares. La preocupación acerca de la creación de empleo suponía la necesidad de lugares de trabajo productivos y flexibles, en particular si se tenían en cuenta las fluctuaciones de los precios. Si bien los empleadores tenían la responsabilidad de proporcionar formación, reconvertir a los desempleados era también tarea de los gobiernos. Había posibilidad de mejoras en lo relativo a la salud y la seguridad, pero era preciso señalar que los raros accidentes que se producían solían atraer mucha atención debido a su envergadura, y con frecuencia estaban fuera del alcance de las empresas afectadas. El Grupo de los Empleadores consideraba que su industria era bastante decente, y ofrecía trabajo digno y productivo. Se requería eficacia y productividad para mantener estas características.

22. El representante del Gobierno de Nigeria pensaba que los cuatro elementos clave del trabajo decente eran su productividad, el sentimiento de protección social y dignidad que ofrecía, el impulso de los derechos básicos en el trabajo que generaba, y el hecho de dar voz y participación a los trabajadores. Si bien el personal central estaba bien protegido y bien pagado en este sector, había graves déficits de trabajo decente a nivel periférico. Ello implicaba a las empresas de contratación de mano de obra, que eran difíciles de reglamentar y no solían aplicar medidas adecuadas cuando se les daban los recursos para ello. Se necesitaban importantes esfuerzos para impulsar los derechos en los ámbitos desprotegidos del trabajo en régimen de subcontratación. A los trabajadores de las plataformas de alta mar sólo se les pagaba cuando hacían sus turnos y, por consiguiente, carecían de estabilidad y de ingresos cuando no estaban trabajando en la plataforma. Se necesitaba flexiseguridad en este ámbito.
23. El representante del Gobierno de Filipinas explicó que, esencialmente, su país importaba petróleo, pues el sector de la perforación estaba todavía en una fase incipiente. Filipinas estaba en la tercera fase de un programa de trabajo decente, que cubría la prospección de petróleo y gas dentro uno de sus ámbitos estratégicos. La subcontratación de los trabajadores del sector formal era el déficit más importante de trabajo decente. Una cuestión importante en la prospección y perforación en busca de gas era la igualdad entre los trabajadores extranjeros y nacionales, junto con la transferencia de conocimientos. Si bien la crisis financiera no había causado trastornos en este sector, el Gobierno había puesto en marcha medidas para preservar los puestos de trabajo, entre las que figuraban la supervisión, el diálogo con los grupos de empleadores y de trabajadores y los programas de formación.
24. El representante del Gobierno de Argelia coincidía con el Presidente del Grupo de los Trabajadores en que la protección de los puestos de trabajo existentes era prioritaria sobre la creación de empleo. El diálogo social generaba estabilidad, que a su vez preservaba la buena salud de los trabajadores y mejoraba la competitividad. En Argelia, el diálogo social había conducido a la creación de un Pacto Nacional Económico y Social, que permitía a los interlocutores sociales ocuparse de los problemas del mundo del trabajo. El clima social en la industria del petróleo y del gas era muy positivo, ya que la tradición de negociación colectiva estaba bien establecida en el mismo. Los convenios colectivos habían mejorado el diálogo y permitido a los trabajadores participar y asumir responsabilidades en organizaciones. Ello había generado un excelente clima social y había contribuido también a mejorar la producción del sector.
25. El representante del Gobierno del Chad opinaba que la Reunión representaba una útil oportunidad de compartir las experiencias de otros países y comprender las propias dificultades, que tenían que ver fundamentalmente con la obsolescencia de los convenios

colectivos y la legislación. La creación de empleo, la competitividad y la eficacia en este sector exigían calificaciones y formación. Su Gobierno continuaba evaluando la situación cada año, con el fin de alentar la promoción interna y enviar a los jóvenes fuera del país para su formación, principalmente a otros países de la subregión. Las condiciones de trabajo habían permanecido estables en los últimos años, aunque los despidos habían aumentado. Su Gobierno continuaba trabajando en un contexto de diálogo social para preservar los puestos de trabajo.

- 26.** El representante del Gobierno de Malasia señaló la necesidad de hacer frente a la crisis económica, que podía crear dificultades en la industria del petróleo y del gas. Los empleadores se preocupaban por la productividad, mientras que los trabajadores necesitaban mantener la competencia de sus calificaciones. La protección social era necesaria para garantizar el crecimiento. La formación no era un costo, sino una inversión en el futuro. Los gobiernos debían desempeñar un papel en el diálogo social para garantizar las relaciones armoniosas y el crecimiento económico. La creación de trabajo decente era decisiva para hacer frente a la crisis económica y satisfacer todas las aspiraciones. Los principales elementos del plan estratégico de Malasia eran la creación de oportunidades de empleo, los derechos de los trabajadores, las prácticas de seguridad y salud, el desarrollo de una fuerza de trabajo competente y calificada y la protección social.
- 27.** El Presidente del Grupo de los Trabajadores no estaba de acuerdo con la opinión del Presidente de los Empleadores de que la seguridad del empleo no podía mantenerse cuando los precios caían drásticamente. Las estadísticas de la página 3 del informe mostraban que hasta 2002, los precios del petróleo habían permanecido relativamente estables, luego habían aumentado a un ritmo normal entre 2002 y 2006, y a un ritmo mucho más acelerado a partir de dicho año. La abrupta subida de los precios no había ido acompañada de un aumento similar del número de trabajadores empleados en el sector, o de los sueldos de los mismos. Sin embargo, las compañías petroleras habían logrado considerables beneficios en poco tiempo. Si bien algunos trabajadores de la industria del petróleo podrían haber pedido un aumento salarial, no se trataba de miembros de los sindicatos, ya que los sindicatos responsables no exigirían aumentos salariales en esas circunstancias, del mismo modo que no aceptarían recortes salariales en el caso de una caída de los precios. Los empleadores tendían a aplicar una política de salarios básicos bajos, acompañados de primas considerables. Un corto período de precios muy altos, seguido de una caída de los precios no debería utilizarse como argumento para reducir la seguridad del empleo.
- 28.** El Presidente del Grupo de los Empleadores respondió que, cuando el precio del petróleo aumentó a 150 dólares de los Estados Unidos por barril, los trabajadores habían exigido una considerable mejora de las condiciones y prestaciones laborales, que incluía incrementos salariales. Aunque los precios habían caído ahora drásticamente, sería difícil volver atrás en lo que respectaba a esas condiciones mejoradas. La creación de empleo, sin embargo, era ahora particularmente difícil, ya que no sería económicamente viable la entrada en el mercado de nuevas empresas para prospectar en busca de petróleo. El precio del crudo y del gas ya no estaba al nivel requerido para mantener un nivel de beneficio, y por consiguiente tenía un impacto directo en la creación y en el mantenimiento del empleo. Con una caída semejante de los precios, las empresas podrían tener dificultades para funcionar tal como habían previsto. Ese era, en particular, el caso de las empresas que se habían creado durante el período de auge de 2007, muchas de las cuales habían tenido que cerrar. Un miembro empleador de la República Islámica del Irán añadió que el aumento de los precios había hecho económicamente viables muchos nuevos proyectos, pero era lógico que con la caída de los precios, muchos de ellos perdieran su viabilidad, y que ello repercutiera en la seguridad del empleo.
- 29.** En relación con las medidas a corto plazo para paliar el efecto de la crisis financiera mundial, el representante del Gobierno de Nigeria dijo que su Gobierno había optado por crear un fondo de estabilización durante el período de alza de los precios, con el fin de

impedir la «hambruna social» cuando los precios cayeran. La crisis económica actual había provocado un aumento de los precios de importación, al que el Gobierno había logrado hacer frente utilizando los excedentes acumulados durante el período de alza de los precios del petróleo. El Ministerio del Delta del Níger se había creado para hacer frente al problema de la inseguridad en dicha región, que había provocado la retirada de trabajadores por motivos de seguridad. Había un intenso debate abierto sobre la posibilidad de enmendar la legislación en materia de competencia para garantizar la competitividad de los precios. Las infraestructuras básicas también se habían visto afectadas por la crisis financiera, un ejemplo de lo cual era que los camiones cisterna que transportaban el petróleo habían necesitado considerables reparaciones debido al mal estado de las carreteras. Por consiguiente, el Gobierno estaba haciendo esfuerzos por invertir en la mejora de estas últimas.

- 30.** El miembro empleador de Argelia dijo que en el caso de la industria de los hidrocarburos no existía competitividad, ya que la fijación de los precios del petróleo no dependía de las compañías petroleras, sino de las circunstancias prevalecientes en otros países. Los precios podían oscilar entre 20 y 150 dólares de los Estados Unidos por barril. Los yacimientos de petróleo solían encontrarse en países con poca o ninguna infraestructura y se explotaban de forma irracional. Por consiguiente, debía alentarse el diálogo, ya que permitiría tener más en cuenta las necesidades sociales. El sistema económico mundial estaba en peligro. Los ejemplos específicos citados por el representante gubernamental de Nigeria sobre medidas que podrían tomarse en tiempos de crisis, en concreto la creación de un fondo de salvaguardia, eran dignas de encomio. Debían tomarse más medidas para mejorar la situación actual, de la cual no eran responsables los países productores de petróleo.
- 31.** El representante del Gobierno de Filipinas dijo que en tiempos de crisis se necesitaba transparencia con respecto a las medidas que los gobiernos adoptaban o tenían intención de adoptar, con el fin de garantizar que los hechos se transmitían de forma fiel a todos los interesados. También debía estudiarse cómo los medios de comunicación podían contribuir al entendimiento en tiempos de crisis. El tripartismo era particularmente válido, ya que permitía tomar conciencia de la importancia de proteger el poder adquisitivo de los consumidores. Los gobiernos podían contemplar medidas de desgravación fiscal para los trabajadores afectados por la crisis. En Filipinas, preocupaba especialmente la situación de los migrantes filipinos que trabajaban en países afectados por la crisis financiera mundial. Los Gobiernos deberían entablar un diálogo constante con los empleadores extranjeros con el fin de encontrar soluciones viables distintas de la repatriación a gran escala.
- 32.** Un miembro trabajador de México dijo que diálogo social significaba trabajo decente, y competitividad significaba rentabilidad. La eficacia era la combinación de esos dos elementos. Las medidas de desarrollo social eran particularmente importantes, en especial la provisión de una formación adecuada sobre seguridad para reducir al mínimo los riesgos de los trabajadores. Debían tomarse medidas para garantizar la adecuada certificación de los trabajadores, frente a la falsificación de documentos y la corrupción. También debían garantizarse unos efectivos adecuados, con el fin de evitar la fatiga, que podía dar lugar a accidentes mortales. El empleo permanente reduciría los costes operacionales, ya que la disminución de los movimientos de personal contribuiría a evitar ciertas situaciones, como la falta de formación, la falsificación de certificados y la necesidad de reconversión. Una plantilla pequeña y permanente podía ser formada para la adquisición de calificaciones específicas y reconvertida en caso necesario. En un entorno semejante, los trabajadores desarrollarían lealtad hacia la empresa, mientras que la falta de estabilidad en el empleo conducía a actitudes mercenarias entre los trabajadores. Para lograr una mayor eficacia en el trabajo, era necesaria una mayor reglamentación. La desregulación y la flexibilidad debían cesar, con el fin de acabar con la precariedad que suponían prácticas como la subcontratación, que generaban falta de compromiso por parte de los trabajadores.

-
- 33.** El orador dijo asimismo que el objeto del debate sobre trabajo decente y eficacia era encontrar un equilibrio y superar la dicotomía entre ambos. La utilización de métodos como la subcontratación respondía al deseo de reducir la remuneración de los trabajadores e ignorar el respeto de sus derechos. Recurrir a la subcontratación no garantizaba el empleo permanente, sino la utilización de trabajadores transitorios de los cuales los empleadores podían obtener un máximo de trabajo y de esfuerzo con el fin de mejorar la competitividad. Tal concepto era contradictorio con el principio de trabajo decente. Las medidas proteccionistas que iban en contra del diálogo entre trabajadores y empleadores eran, en última instancia, contraproducentes en términos de eficacia. Los empleadores debían recurrir a trabajadores calificados con seguridad en el empleo que estuvieran motivados, y a los que se ofrecieran incentivos para dar el máximo en el trabajo. Los empleadores deberían adoptar una política que reflejara verdaderamente las mejores prácticas posibles, en lugar de buscar simplemente la máxima utilidad.
- 34.** Un miembro trabajador del Reino Unido insistió en que, contrariamente a las ideas expresadas por el representante del Gobierno de Nigeria, existían poderes que podían determinar los precios del gas y del petróleo. La reunión que se estaba celebrando tenía por objeto promover el diálogo social y las buenas relaciones laborales. Había problemas en muchos ámbitos del sector, pero la cuestión que de verdad importaba para los debates en curso era cómo establecer y desarrollar buenas prácticas en todo el mundo. Se podía pasar mucho tiempo discutiendo acerca de ejemplos locales y nacionales de problemas, pero había muchos lugares en el mundo donde existían buenas relaciones laborales. Al mismo tiempo, algunos de los representantes de los trabajadores que se encontraban presentes tenían serias preocupaciones acerca de las relaciones laborales actuales en el sector. Cada grupo de trabajadores se enfrentaba a problemas de diverso grado, dependiendo del nivel de desarrollo del país en el que trabajaran. La reunión que se estaba celebrando debería establecer el objetivo realista de identificar las mejores prácticas en el sector y encontrar medios para garantizar su aplicación. La información proporcionada en el párrafo 177 del informe en relación con el diálogo social en Europa podía proporcionar alguna orientación para el establecimiento de un acuerdo tripartito sobre posibles objetivos de diálogo social para el futuro.
- 35.** Un miembro trabajador de Argelia puso de relieve la utilidad del diálogo social para crear condiciones de trabajo decente. Los trabajadores del petróleo en su país disfrutaban en ocasiones de los mejores salarios y condiciones de trabajo en comparación con cualquier otro sector. Sin embargo, la mayor parte del trabajo solía realizarse en alta mar en lugares aislados, y esto afectaba a la vida social de los trabajadores y a su capacidad para responder a ciertas necesidades familiares, como, por ejemplo, supervisar la educación de los hijos. Por consiguiente, era importante tratar de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del petróleo, lo cual, en Argelia, se había logrado a través del diálogo social. Sin embargo, como muchas compañías del sector eran grandes multinacionales, resultaba difícil para los interlocutores sociales negociar juntos y entablar un diálogo social efectivo que pudiera generar beneficios tanto para los empleadores como para sus trabajadores.
- 36.** El Presidente del Grupo de los Empleadores dijo que la cuestión de la subcontratación se había planteado constantemente a lo largo del debate que se estaba celebrando. El Grupo de los Empleadores podía estar de acuerdo con muchos de los puntos planteados por el miembro trabajador de México, en particular acerca de la necesidad de una formación completa y de que el número de efectivos fuera adecuado, pero no podía estar de acuerdo en que una plantilla fija y permanente fuera la situación ideal en todos los casos. Los empleadores se centraban en hacer funcionar lugares de trabajo eficaces, y no emplearían trabajadores subcontratados si ello no resultara eficaz. Las ventajas de recurrir a trabajadores subcontratados y a la externalización dependían de la situación económica de la empresa. En el caso de que fuera más eficaz subcontratar la mano de obra, los empleadores deberían tener derecho a hacerlo. El orador observó el alto grado de consenso acerca de la necesidad de unas negociaciones y un diálogo social eficaces, especialmente cuando se trataba de seguridad y salud en el trabajo.

Buenas relaciones laborales

37. El Presidente del Grupo de los Empleadores pensaba que había dos modelos de relaciones laborales: confrontación y colaboración, y era preferible el último. Establecer un enfoque de colaboración requería el esfuerzo de todas las partes. Los elementos esenciales de este enfoque eran un vínculo fuerte entre empleadores y trabajadores, transparencia y equidad en relaciones y prácticas, haciendo hincapié en los dos últimos elementos. No era obligatorio disponer de sindicatos para tener unas buenas relaciones laborales. Por diversas razones, los trabajadores sindicados estaban disminuyendo en el sector, y además los sindicatos no siempre se concentraban en la relación de empleo, que podía ser difícil en ocasiones y no siempre era un factor de relaciones armoniosas. Era importante disponer de una plantilla capacitada y polivalente, así como el papel del gobierno, que consistía en garantizar unas mínimas condiciones de empleo, aunque los empleadores podían, sin duda, ir más allá del mínimo. En resumen, una relación abierta y transparente con los trabajadores constituía la base de unas buenas relaciones laborales, y ello no requería necesariamente la intervención de otras partes.
38. Un miembro empleador de España citó un acuerdo marco nacional, que incluía a todas las empresas españolas, y un acuerdo europeo como ejemplos concretos que habían creado un buen clima de relaciones laborales en su país. Estaba en proyecto crear un acuerdo de carácter mundial pero todavía no se había finalizado.
39. El Presidente del Grupo de los Trabajadores compartía muchas de las opiniones expresadas por el Grupo de los Empleadores, pero insistió en que la cuestión de la disminución de los miembros de los sindicatos sólo era parcialmente cierta. La disminución en ciertas zonas, como los antiguos países de economía planificada, se debía en realidad a la pérdida general de empleo y a la consiguiente disminución del número de trabajadores. Los sindicatos seguían disfrutando de muy buena salud. En ciertas zonas, como los Estados del Golfo, era casi imposible establecer sindicatos, aunque se habían creado en Kuwait y en Iraq. El enfoque bilateral entre empleadores y trabajadores era el mejor para resolver los problemas en el lugar de trabajo. Todas las partes debían reconocer la importancia del trabajo de cada individuo y respetarlo, independientemente de las calificaciones y del nivel salarial. Los acuerdos bilaterales también podrían ser la base para acuerdos locales, nacionales y mundiales. Tres ejemplos de acuerdos mundiales eran los concluidos con las empresas ENI, Lukoil y Statoil Hydro. Las empresas debían responder a los sindicatos, incluidos los internacionales, forjando relaciones sólidas y concluyendo acuerdos sobre los problemas a los que se enfrentaban las empresas y los trabajadores a distintos niveles, local, regional, nacional e internacional. Los gobiernos podían ayudar a las partes a construir mejores relaciones estableciendo un marco legislativo adecuado, y consultando a todas las partes en relación con las nuevas leyes y con las políticas para la industria del petróleo y del gas. Hacer participar a los trabajadores y a los empleadores en consultas conjuntas ayudaba a forjar relaciones basadas en los intereses comunes de ambos.
40. Un miembro trabajador del Reino Unido abordó cuestiones de seguridad, reconociendo que algunos accidentes estaban fuera del control de las empresas. Los sindicatos también tenían responsabilidades en este ámbito, ya que su papel en la estructura tripartita era garantizar que los trabajadores (por ejemplo, los pilotos de helicópteros) hubieran recibido la mejor capacitación posible. Sin embargo, existían zonas en el mundo en las que la industria ignoraba a los sindicatos, aduciendo que era preferible hablar directamente con la plantilla en general. Un ejemplo de ello era la atmósfera que reinaba en la plataforma petrolera Piper Alpha cuatro meses antes de que ocurriera un accidente, donde nadie se dirigía a los sindicatos por miedo de ser expulsado de la plataforma. Tras el accidente de Piper Alpha, las relaciones entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores mejoraron, ya que se vieron forzados a sentarse a dialogar para afrontar los problemas. Los empleadores y los sindicatos no siempre estaban de acuerdo, pero en lo fundamental, las plataformas de alta mar en las que había sindicatos eficaces, como sucedía en la zona de

Australia y en el Mar del Norte, eran las más seguras del mundo, ya que disponían de mecanismos para mejorar la seguridad. En otras zonas, como la de México, el entorno era diferente. Muchas personas proclamaban su adhesión a los principios de la OIT, pero no siempre los aplicaban en la práctica. Cuando los sindicatos y los empleadores trabajaban en colaboración, la industria del petróleo y del gas dejaba de ser una maldición para convertirse en una bendición, como por ejemplo en Timor-Leste, donde se estaba proporcionando asistencia para hacer realidad todos los aspectos de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, como se indicaba en el informe preparado para la Reunión. Los ejemplos positivos de gobiernos y empleadores actuando en colaboración con los sindicatos demostraban que se estaban forjando relaciones en todo el mundo para bien de los trabajadores, y no sólo de los accionistas.

41. El representante del Gobierno de Filipinas destacó la importancia de cinco puntos esenciales para la promoción de unas buenas relaciones laborales en el sector. Estos eran: unos sindicatos fuertes y sanos; la legislación, que debía prever la definición de los términos y condiciones de trabajo con la participación de los trabajadores, los empleadores y los interlocutores sociales; la responsabilidad compartida por trabajadores y empleadores de constituir una fuerza de trabajo capacitada y competente; más debate sobre el petróleo y el gas como servicios esenciales, y el derecho de los trabajadores migrantes a la huelga; y convenios colectivos para promover los intereses de los trabajadores.
42. El representante del Gobierno de Argelia observó que las relaciones laborales eran una parte importante de la vida económica y ayudaban a las empresas a afrontar las dificultades económicas, lo cual conducía a una mayor responsabilidad de quienes se encontraban en ellas. Las buenas relaciones laborales se obtenían cuando todas las partes podían mantener sus esperanzas, ya que el diálogo social debía ser un proceso beneficioso para todos. Las cuestiones fundamentales eran el alcance de la negociación colectiva, la formación y las condiciones de trabajo. Debían establecerse acuerdos marco, supervisados periódicamente por el gobierno, que fuera posible adaptar según lo requiriera la evolución de las circunstancias. En Argelia, la experiencia había demostrado que era importante disponer de una legislación del trabajo que diera a las distintas partes la posibilidad de dialogar, así como un marco jurídico que especificara claramente las responsabilidades de cada una.
43. El representante del Gobierno de Nigeria explicó que su país no tenía problemas con los sindicatos en las grandes empresas, ya que éstas aplicaban prácticas y métodos normalizados de solución de conflictos. Sin embargo, todavía existían problemas de reconocimiento de los sindicatos en las empresas más pequeñas. Estas últimas solían adoptar estrategias antisindicales recurriendo a «grupos sindicales» que no estaban reconocidos como sindicatos, pero que asumían el papel de éstos. Dado que los trabajadores no participaban en estos grupos, los resultados de las consultas/negociaciones con los empleadores se volvía en su contra y en contra de los sindicatos. Ello convertía en un desafío para los sindicatos la tarea de movilizar a los trabajadores sobre la base de la sindicación. En términos de plantilla, los trabajadores jóvenes eran minoría en el sector nigeriano del petróleo y del gas. Se planteaba la validez del sistema de contratación laboral, ya que truncaba las relaciones laborales. La «captación» de trabajadores, que solían ser atraídos hacia las empresas de contratación en las que las condiciones parecían mejores, creaba inestabilidad en el mercado de trabajo. El derecho a la huelga estaba en peligro, ya que el petróleo y el gas se consideraban un servicio básico en Nigeria. Dado que el 78 por ciento de su divisa procedía del petróleo, Nigeria necesitaba limitar la frecuencia de las huelgas, y de ahí la creación de centros de resolución de controversias. Si el proceso de resolución establecido no se agotaba, las huelgas eran consideradas ilegales, pero en la práctica, los trabajadores solían ir a la huelga de todos modos.

-
44. La representante del Gobierno de Noruega dijo que su país disfrutaba de buenas relaciones tripartitas y bilaterales en la industria del petróleo. La legislación noruega se aplicaba a todas las partes, incluidas las empresas internacionales, independientemente del tipo de trabajo. Las relaciones de trabajo eran sólidas en lo relacionado con la salud y la seguridad, ámbito en el que la transparencia era muy importante. Había organizaciones fuertes en ambas partes, y autoridades fuertes para garantizar el respeto del derecho de sindicación y de asociación. Noruega contaba tanto con convenios colectivos como con foros de diálogo sobre las cuestiones pertinentes, contruidos sobre la base del respeto mutuo y la igualdad. Unas buenas relaciones sociales exigían una fuerza de trabajo capacitada. Dado que se trataba de una industria compleja, todos los grupos necesitaban estar capacitados. Se subrayaba la importancia de un buen conocimiento de las cuestiones de salud y seguridad, de la responsabilidad de las empresas de contar con un buen sistema y de la necesidad de que los trabajadores fueran conscientes y trabajaran de conformidad con las normas y reglamentos. En relación con la seguridad del empleo, era importante que las tres partes comprendieran las decisiones sobre empleo y ejercieran su función en ellas.
45. Un miembro trabajador de Argelia recordó que los sindicatos y las empresas eran aliados. En Argelia los sindicatos se estaban desarrollando y pronto lograrían trabajar a pleno rendimiento, gracias a un acuerdo económico y social concluido a nivel nacional que permitiría a los empleadores y a los sindicatos trabajar en armonía. Con el fin de promover unas buenas relaciones laborales, los empleadores debían hacer participar a los sindicatos en los consejos y comités de empresa. Los empleadores y los trabajadores se necesitaban mutuamente: toda empresa que deseara hacer beneficios dependía de sus trabajadores, y todo trabajador que deseara disfrutar de sus derechos económicos y sociales dependía de sus empleadores. Los trabajadores tenían derecho a ser informados de la vida de la empresa, y había que esforzarse por asegurar que los trabajadores desarrollaban un sentimiento de pertenencia a la empresa. El diálogo social garantizaba unas buenas relaciones laborales y evitaba el deterioro de la situación social que varios países habían experimentado con el surgimiento de conflictos contra los empleadores. A ese respecto, se necesitaba una gestión adecuada, con buenos comités de empresa y un buen marco reglamentario. Los sindicatos debían incluirse en el desarrollo de políticas de recursos humanos y en la evaluación de las necesidades de formación de los trabajadores, así como en el examen de las cuestiones de seguridad y de salud, y otras cuestiones sociales. Las unidades de transporte y ligadas a los hidrocarburos se contaban entre los sectores más vulnerables que necesitaban la participación de los trabajadores para afrontar los problemas potenciales de salud y seguridad en el trabajo. La ausencia de sindicatos en ciertos países y regiones se había traducido en una falta de respeto por los derechos de los trabajadores; a este respecto, la prohibición de los sindicatos en ciertos países era inaceptable. Aunque había muy pocas mujeres empleadas en la industria del petróleo y del gas, debía prestarse más atención al derecho a la protección de la maternidad. Las multinacionales también debían redoblar los esfuerzos para garantizar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes.
46. Un miembro trabajador de México dijo que el movimiento sindical se había desarrollado en respuesta a las acciones de los empleadores. Los trabajadores habían considerado necesario unirse para proteger sus derechos básicos. Los sindicatos y las empresas se complementaban mutuamente y, por consiguiente, debían desarrollarse conjuntamente en un espíritu de respeto mutuo. A dicho fin, los empleadores no debían bloquear a los sindicatos, y los gobiernos no debían centrarse en sus propios intereses económicos. La formación era vital para garantizar unas buenas relaciones laborales en la industria del petróleo. Los convenios colectivos y otros acuerdos concluidos a escala nacional e internacional debían respetarse. Los gobiernos debían comprender asimismo sus responsabilidades en el ámbito de la reglamentación, y no limitarse a dar o recibir órdenes de los empleadores.

-
47. Un miembro trabajador de Australia dijo que los empleadores solían hacer hincapié en la importancia de los convenios de la OIT, pero en la práctica no se esforzaban por aplicarlos. En cuanto al tema del declive del sindicalismo y del número de trabajadores sindicados, el caso de Australia era interesante, dada la draconiana legislación del trabajo adoptada en años precedentes, más radical incluso que la del Reino Unido bajo el Gobierno Thatcher o la de Estados Unidos durante la Administración Reagan. El Gobierno y las organizaciones de empleadores habían concebido dicha legislación en Australia, pero ante el rechazo general de la población, el Primer Ministro no fue reelegido. Había que admitir que la cuestión de las relaciones laborales no era sencilla, pero las buenas prácticas al respecto para abordar los seis puntos de la discusión de la Reunión que se estaba celebrando representaban el camino a seguir.
48. El representante del Gobierno del Chad dijo que las buenas relaciones laborales constituían la base de la paz social, incluido en la industria del petróleo. La legislación al respecto debía ser clara. El Chad no contaba con mucha experiencia en ese ámbito, y había descubierto que sus textos jurídicos no podían aplicarse a la industria del petróleo y el gas tal como se aplicaban a otros sectores. Aunque inicialmente el contacto entre los empleadores y los trabajadores había sido problemático debido a la falta de experiencia, la decisión de establecer un sindicato había facilitado la situación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Las empresas habían aprendido a negociar con los trabajadores, se había avanzado en algunas cuestiones y el Gobierno también estaba más dispuesto a entablar diálogo con los empleadores y los trabajadores. Sin un clima social positivo y pacífico, los trabajadores correrían la tentación de hacerse oír por medio de la huelga, y de ahí la importancia de unas buenas relaciones laborales.
49. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire observó que en ciertas situaciones, cuando ya existía un sindicato que planteaba reivindicaciones en una empresa, los empleadores alentaban a la creación de un segundo sindicato para contrarrestar la fuerza del primero. Dicha situación podía dar lugar a conflicto, y el orador se preguntaba si, de conformidad con los principios básicos de la OIT, las empresas tenían derecho a alentar la creación de sindicatos en aras de sus propios intereses.
50. El representante del Gobierno del Níger dijo su país sólo había dado sus primeros pasos dentro de la industria del petróleo y el gas siete meses atrás. Su marco jurídico era, por lo tanto, elemental, y todavía no se había concluido ningún convenio colectivo. Los problemas específicos que debían afrontarse incluían las horas de trabajo y la remuneración. La formación de los trabajadores también era problemática, y estos últimos no solían estar bien informados de las cuestiones sindicales. Los sindicatos no se encontraban en esos momentos en la misma región que la industria del petróleo y el gas. Sin embargo, existían en el sector representantes del personal, y se esperaba que se crearan sindicatos en un futuro próximo.
51. En respuesta a la pregunta del representante del Gobierno de Côte d'Ivoire, la Secretaria General de la Reunión leyó en voz alta las disposiciones del artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), acerca del derecho de los empleadores y de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimaran convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, sin previa autorización. El artículo 2 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) garantizaba la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración y, en particular, contra actos concebidos para promover la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores por medios financieros o de otra índole.

-
52. Un miembro empleador de México dijo que no cabía duda de que, para unas buenas relaciones laborales, era necesario reconocer los intereses tanto de los trabajadores como de las empresas, fomentar el respeto mutuo, y establecer y mantener un equilibrio entre empresas, trabajadores y gobierno. En algunos casos, los dirigentes sindicales trabajaban en favor de sus propios intereses personales, y no de los intereses del sindicato en su conjunto, lo cual dificultaba la relación entre los trabajadores y la empresa. Tanto los gobiernos como los empleadores y los sindicatos debían mantenerse vigilantes para no promover intereses individuales en detrimento del bien común.
53. El Presidente del Grupo de los Empleadores resumió el debate desde la perspectiva de su Grupo, observando con satisfacción que las tres partes compartían muchas ideas acerca de las ventajas de unas buenas relaciones laborales. Dado que los sindicatos se establecían para proteger los derechos de los trabajadores, se preguntaba hasta qué punto, una vez resueltas las cuestiones de derechos, un sindicato podía continuar legítimamente participando en una situación dada. En respuesta a un comentario formulado por un miembro trabajador, que había pintado un nefasto panorama de las relaciones laborales en Australia, era necesario dejar claro que una de las razones por las que el Partido Laborista había vuelto al poder en 2007 era su política en materia de relaciones de trabajo. Sin embargo, lo que se había dicho acerca de la mayor facilidad para los despidos en las empresas de menos de 100 trabajadores no era correcto, y el principio no había sido apoyado por las organizaciones de empleadores, que consideraban que el número correcto para definir una pequeña empresa a efectos de procedimientos de despido era 20, y no 15. Era injusto afirmar que todos los recursos de los trabajadores se habían eliminado durante la administración precedente.
54. El Presidente concluyó el debate sobre relaciones laborales reconociendo el consenso entre trabajadores y empleadores sobre la importancia del diálogo social y las buenas relaciones laborales. Las experiencias de los gobiernos descritas durante el debate incluían tanto enfoques muy desarrollados consolidados sobre la base de una legislación exhaustiva, como industrias recientemente establecidas con poca experiencia. Destacó que todos los convenios de la OIT se habían adoptado mediante un proceso de diálogo tripartito y deberían servir como modelo para las relaciones laborales.

Trabajo en régimen de subcontratación: desafíos y oportunidades

55. El Presidente del Grupo de los Trabajadores definió las empresas contratistas como aquellas que trabajaban para una sociedad de explotación. La variedad del trabajo en régimen de subcontratación en la industria del petróleo incluía empresas subcontratistas para la prospección, la perforación y los análisis, el transporte en helicóptero y las empresas de buceo. Otro tipo de contratista prestaba servicios especiales para la sociedad de explotación, como el mantenimiento limitado y la construcción especializada. El tercer tipo de subcontratista suscitaba preocupación a los sindicatos, porque los servicios subcontratados conducían a una remuneración más baja, al control limitado de las horas de trabajo y a menos normas de SST para los trabajadores. La Reunión tripartita de la OIT sobre el fomento de las buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y las refinerías de petróleo, que tuvo lugar en febrero de 2002, había examinado las mismas cuestiones y concluido, entre otras cosas que: *a)* la responsabilidad de los sistemas generales de gestión de la SST debería recaer en el operador; *b)* el principal empleador tenía la responsabilidad general de asegurar que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas recibieran la formación y la información apropiadas para el desempeño de sus tareas en las instalaciones del empleador, y *c)* el principal empleador debería proporcionar a los contratistas o subcontratistas sus propias normas o código de conducta sobre la seguridad y salud y los derechos de los trabajadores. A juicio de los trabajadores, la empresa principal

debería emplear a trabajadores de yacimientos petrolíferos. Se mencionó el caso de una empresa que había integrado el servicio de restauración en la sociedad de explotación y que había obtenido ingresos considerables.

- 56.** Un miembro trabajador, representante de la ITF, explicó que los fallos técnicos y del sistema eran la principal causa de los accidentes de helicóptero. Uno de los problemas era que las autoridades seguían aceptando helicópteros viejos. Las empresas deberían incluir las normas de la Unión Europea (UE) y/o de los Estados Unidos (EE.UU.) sobre transporte en helicóptero en los contratos firmados con las empresas contratistas. Se necesitaban directrices a nivel internacional. El Presidente del Grupo de los Trabajadores subrayó la necesidad de abordar la cuestión del transporte en helicóptero en condiciones de seguridad, ya que el 25 por ciento de los accidentes que se producían en la industria eran consecuencia de incidentes relacionados con helicópteros.
- 57.** El Presidente del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la definición de trabajo en régimen de subcontratación que habían proporcionado los trabajadores. La discusión no giraba en torno a la prohibición del trabajo en régimen de subcontratación, sino a las responsabilidades del empleador principal frente a los trabajadores subcontratados. El trabajo en régimen de subcontratación brindaba a las empresas oportunidades para mejorar su actividad empresarial y funcionar de un modo más eficaz. También era necesario el trabajo a contrata a corto plazo. No debería haber discriminación contra los trabajadores subcontratados en cuestiones de SST, y ni el empleador principal ni el gobierno tenían que proporcionar información sobre las normas. Por otra parte, el trabajo en régimen de subcontratación no equivalía a un trabajo permanente en términos de condiciones de trabajo y salariales; de hecho, los trabajadores subcontratados podían estar incluso mejor remunerados que los trabajadores permanentes. El Grupo de los Empleadores no estaba en posición de formular observaciones sobre la propuesta relativa al transporte seguro en helicóptero presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 58.** Un miembro empleador del Perú hizo referencia a la Reunión tripartita sobre las cuestiones relativas al empleo y a las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo, celebrada en 1998, en la que no se pudo establecer una definición sobre la subcontratación. Asimismo, en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se ilustraban las dificultades que conllevaba hallar una definición sobre esta cuestión; de ahí la importancia que revestía la legislación nacional.
- 59.** El representante de la OIE insistió en que las normas de aviación de la UE y EE.UU. relativas a los helicópteros no entraban en el mandato de la OIT, pero podrían considerarse parte de las conclusiones de la Reunión si el Grupo de Trabajo estaba de acuerdo en ello. Asimismo, señaló que no se había acordado una definición sobre el trabajo en régimen de subcontratación en la reunión de la OIT celebrada en 2002.
- 60.** El Presidente del Grupo de los Trabajadores expresó su sorpresa ante la referencia que se había hecho a la reunión de 1998, ya que no se había establecido una definición del trabajo en régimen de subcontratación en la reunión de 2002.
- 61.** El Presidente del Grupo Gubernamental declaró que el trabajo en régimen de subcontratación era un fenómeno global y resumió la postura de los gobiernos sobre el punto 3 del orden del día tal como figura a continuación:
- era preciso definir cuidadosamente el tipo de trabajo en régimen de subcontratación en relación con las descripciones contenidas en el informe de la Oficina sobre la Reunión (párrafo 147);
 - la cuestión de la SST era una preocupación común para los trabajadores subcontratados, así como el tipo de protección que se les ofrecía;

-
- la responsabilidad de la empresa principal y contratista con respecto a algunos asuntos era de vital importancia;
 - eran importantes la inspección del trabajo, la formación apropiada y el número de inspectores;
 - la legislación sobre estas cuestiones revestía una importancia considerable, y
 - el trabajo en régimen de subcontratación establecido para frenar los costos debía integrarse en un marco de reglas apropiadas.
- 62.** El representante del Gobierno de Argelia se centró en el aparente consenso sobre dos temas: en primer lugar, las cuestiones de recursos humanos para la empresa y los subcontratistas y, en segundo lugar, la responsabilidad que el empleador principal debía asumir con respecto al trabajo en régimen de subcontratación. Además de que las empresas deban respetar la legislación laboral, la cuestión clave era cómo crear unas buenas relaciones laborales en las empresas subcontratistas. Se puso énfasis en el control del cumplimiento de la legislación a través de inspectores del trabajo y en la conformidad de la legislación nacional con los convenios y normas de la OIT. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM) era un buen ejemplo de la relación entre el empleador principal y el subcontratista y el vínculo con las normas legislativas.
- 63.** Un miembro trabajador de México hizo referencia a la producción de petróleo en importantes yacimientos de México en relación con las cuestiones laborales, en particular el alto grado de subcontratación de la productora nacional PEMEX. Según la información disponible en julio de 2007, había más de 5.000 quejas presentadas por trabajadores sobre la violación de sus derechos laborales, que habían conducido a que el Congreso mexicano pidiera a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a PEMEX que adoptaran medidas que garantizaran la seguridad y las condiciones de trabajo decente de los trabajadores en las empresas subcontratistas. Entre las quejas investigadas como parte de las inspecciones realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se incluían las siguientes: obligar a los trabajadores a firmar de antemano contratos en blanco y cartas de dimisión para que fueran rellenadas posteriormente por los empleadores; ausencia de días de descanso remunerados y jornadas de trabajo excesivas (12 horas al día); prestaciones mínimas o impago de las prestaciones por vacaciones y de los viáticos diarios; servicios de alojamiento deficientes y servicios médicos limitados, especialmente en las plataformas; empresas que modifican en perjuicio de los trabajadores las prestaciones de estos últimos alegando que trabajaron sobre la base de contratos de corta duración, o el recurso a gran escala a los despidos al final de un año y a la nueva contratación de trabajadores a principios del año siguiente; obligar a los trabajadores a afiliarse a los llamados «sindicatos blancos» con hojas de afiliación en blanco; la falta de formación para empleos de alto riesgo; diferencias en la información salarial proporcionada al Gobierno en comparación con los salarios reales; discrepancias salariales por categoría profesional y pagos con giros bancarios sin garantía; amenazas de despido para limitar las demandas de mejores condiciones de trabajo, y relaciones de trabajo irregulares — «triangulación» a través de la cual se alcanzaba un acuerdo con una empresa, una segunda empresa recibía el pago y una tercera empresa realizaba efectivamente el trabajo. En estas circunstancias, no era sorprendente que se produjeran accidentes, y que la Comisión Nacional de Derechos Humanos confirmara la existencia de problemas. Esta Reunión era importante para ayudar a que se aplicaran unas condiciones que garantizaran la seguridad de los trabajadores mediante la identificación de las mejores prácticas para su implementación en México.
- 64.** El miembro trabajador de Argelia pidió que se estableciera una distinción entre los países y entre las actividades. La falta de respeto por las normas de la OIT sobre la relación de trabajo y sobre los derechos fundamentales de los trabajadores podría conducir a la frustración de los trabajadores. Los trabajadores tenían dificultades para aceptar una serie

de condiciones precarias, como las diferencias salariales, la falta de asistencia de salud, y el trabajo en lugares aislados, lo que mostraba una falta de respeto por el trabajo decente en las empresas. En vista del alcance de la subcontratación, reagrupar filiales por varias empresas matrices y obligar a los subcontratistas a respetar la ley eran propuestas que debían examinarse. Por ejemplo, el salario mínimo estaba actualmente por debajo del establecido en los contratos y, con frecuencia, las empresas subcontratistas no proporcionaban atención de salud, ya que dependían en este sentido de la empresa matriz. Recordando declaraciones anteriores formuladas por los miembros trabajadores, era preciso abordar el transporte en helicóptero como factor que contribuía a la pérdida de vidas humanas.

- 65.** Un miembro trabajador de Australia señaló que los puntos que estaban discutiéndose no podían abordarse de forma aislada, y dio ejemplos de conexiones. Por lo general, los empleadores anunciaban la importancia de los Convenios de la OIT, pero en la práctica no parecían tratar de cumplirlos. La cuestión del trabajo en régimen de subcontratación no constituía un problema para los trabajadores siempre y cuando se respetaran las condiciones de trabajo decente.
- 66.** Un miembro empleador de México estuvo de acuerdo en que se habían observado irregularidades en materia de seguridad y salud en los yacimientos petrolíferos del Golfo de México, pero señaló que los accidentes en las plataformas no son distintos a los que se han producido en otras partes del mundo. Hay que dar a conocer las buenas prácticas, y es necesario definir lo que queremos significar por «buenas prácticas». Los trabajadores tenían opiniones divergentes en lo que respecta al trabajo en régimen de subcontratación; y no estaba claro si apoyaban esta práctica o no.
- 67.** El miembro empleador del Perú señaló que el trabajo en régimen de subcontratación era un modo de crear empleo. Sin él, muchas personas no tendrían una oportunidad de trabajar. El contrato entre un trabajador y una empresa subcontratista suponía un contrato individual, que les permitiera establecer sus propias condiciones de trabajo. Si estas condiciones no se cumplían, podrían buscar otros empleos. Este era particularmente el caso de la ingeniería, ámbito en el que muchas empresas buscaban a personas calificadas. Los trabajadores no tenían la obligación de formar parte de un sindicato, como se establecía en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). La promoción de la afiliación sindical obligatoria constituiría una injerencia en las empresas y su administración, lo que prohibía el Convenio.
- 68.** El Presidente del Grupo de los Trabajadores aclaró que los trabajadores no estaban en contra del principio de las empresas contratistas, y algunas eran sin duda necesarias. Sin embargo, sus condiciones de trabajo variaban considerablemente, ya que algunos subcontratistas no proporcionaban un entorno de trabajo apropiado. Al reiterarse que las conclusiones de la reunión de 2002 de la OIT sobre la industria habían establecido que la responsabilidad general de dicho entorno recaía en la sociedad de explotación, los trabajadores deberían presionar más a las empresas para que asumieran su responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo apropiado más allá de la seguridad y la salud. Si pudiera aceptarse la postura del Grupo de los Empleadores de que el principal propósito de las empresas era generar beneficios para los accionistas, los empleadores también tenían que aceptar que, para evitar que este concepto se llevara al extremo, los sindicatos eran organismos de control que velaban por que los trabajadores empleados por subcontratistas no trabajaran en peores condiciones que los de otros trabajadores.
- 69.** Un miembro trabajador del Reino Unido reconoció que el trabajo en régimen de subcontratación formaba parte integrante de la industria. Por lo que se refiere al párrafo 148 del informe de la Reunión y a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), el uso del trabajo en régimen de subcontratación hacía difícil determinar quién era responsable de los derechos de los trabajadores en la cadena de producción en la

industria del petróleo y el gas. En el informe Cullen que se preparó tras el accidente de Alpha Piper se habían formulado recomendaciones sobre los cambios que habían de introducirse para crear un entorno de trabajo más seguro. En el Reino Unido, el operador era responsable de todos los aspectos de la relación de trabajo, independientemente de que se recurriera al trabajo en régimen de subcontratación; la cadena de responsabilidad ascendía al operador, aun cuando los accidentes se produjeran a niveles más bajos de la cadena. En el Mar del Norte se habían establecido buenas prácticas para identificar a los actores fundamentales de la industria, pero éste no era el caso de México, por ejemplo, donde seguía prevaleciendo la actitud adoptada antes del accidente de Piper Alpha. Era importante asegurar que los trabajadores estaban cubiertos por la misma práctica en lo que respecta a la responsabilidad y la rendición de cuentas con independencia del lugar en el que se hallaran, y que no quedaran desprovistos de protección cuando la empresa se trasladara a una zona diferente con normas menos estrictas. La orientación que proporcionaba el informe Cullen debería reexaminarse. En cuanto al lado positivo, la cooperación entre las empresas de restauración a la hora de licitar contratos en el Reino Unido había progresado. Anteriormente, las empresas de restauración que establecían los precios más bajos habían ganado los contratos, lo que significaba que las empresas con buenas normas no podían competir con aquellas. En colaboración con los sindicatos, se había creado un sistema que incluía formación, pensiones y otras prestaciones para los trabajadores del sector de la restauración, siendo todas las empresas las que asumían los costos, lo que se traducía en una nivelación de las condiciones en el proceso de licitación.

- 70.** Un miembro trabajador de Noruega dijo que, en el Mar del Norte, se habían demostrado los efectos en la salud a largo plazo de la práctica del buceo. Muchos buceadores en Noruega ya no podían trabajar debido a problemas físicos y psicológicos, incluido el trastorno de estrés posttraumático. Los contratos a largo plazo eran fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo de los buceadores, para que pudieran medirse los efectos. También era necesario mejorar la supervisión de la salud de los buceadores, crear un sistema de jubilación y establecer un código de prácticas seguras que fuera reconocido como una norma mundial. La labor sobre este código que se había iniciado debería continuar.
- 71.** Un miembro trabajador de Argelia dijo que, a su juicio, la subcontratación no generaba empleo, dado que los empleos ya existían y eran subcontratados simplemente por las empresas multinacionales o se trasladaban a otros lugares. Como consecuencia, los salarios aplicados para los trabajadores fundamentales eran distintos de los aplicados para los trabajadores no fundamentales. Era preciso que hubiera un marco jurídico para la subcontratación que se reconociera en todo el mundo.
- 72.** Antes de concluir la discusión sobre este punto, el Presidente resumió los puntos principales discutidos. Señaló:
- la importancia de alcanzar un acuerdo sobre la definición de la subcontratación y las condiciones mínimas fundamentales para este ejercicio;
 - la necesidad de identificar las mejores prácticas sobre cuestiones de seguridad y salud. Persistían las preocupaciones por el uso excesivo de subcontratistas, lo que se traducía en una dilución potencial o real de la coherencia y la responsabilidad respecto de los accidentes y de la seguridad y la salud. Por estos motivos, era preciso considerar unos protocolos internacionales que establecieran normas sobre cuestiones de seguridad y salud;
 - la necesidad de impedir la discriminación contra los trabajadores por motivo de sus términos y condiciones de empleo, lo cual exigía un enfoque legislativo, y
 - la necesidad de que los gobiernos reforzaran la inspección del trabajo con una dotación de personal y recursos suficientes.

Competencias y calificaciones para el empleo sostenible

73. El Presidente del Grupo de los Empleadores pensaba que unas calificaciones adecuadas constituían el elemento más importante para la carrera de un trabajador en la industria, y en algunos casos, eran necesarias múltiples calificaciones y competencias. La nueva tecnología requería una formación adicional y una actualización continua. Los propios trabajadores solían organizar su propia formación, en ocasiones con la ayuda del empleador. Las universidades y escuelas profesionales debían dirigir su atención a temas específicos relacionados con el petróleo y el gas. La industria era testigo de algunos desequilibrios en cuanto al empleo de jóvenes y mujeres, quizás debido en parte a que se la veía erróneamente como una industria sucia, peligrosa, en la que se trabajaban muchas horas y no se generaban productos verdes y limpios. Los empleadores del sector reconocían su responsabilidad de promover el empleo de esos grupos. Para ello, la industria necesitaba ofrecer una mayor compatibilidad con la vida familiar, además de salarios elevados. Dicho lo anterior, el entorno físico en el que el trabajo se realizaba, es decir, desiertos y océanos, no podía cambiar. Se necesitaba una ardua labor para dotar a la industria de un mayor atractivo.
74. Un miembro empleador de Noruega observó que era particularmente importante para la industria del petróleo y el gas contratar a trabajadores bien formados, con el fin de afrontar los numerosos desafíos que podrían presentarse en el futuro. En la industria noruega del petróleo y el gas, el 20 por ciento de la fuerza de trabajo era femenina, mientras que las mujeres representaban el 50 por ciento de los diplomados universitarios y de las escuelas superiores. Por consiguiente, la industria del petróleo necesitaba realizar esfuerzos para atraer a las trabajadoras. Dos años atrás, la organización de empleadores a la que el orador representaba había iniciado un programa de desarrollo de la carrera para promover el empleo femenino, con el objetivo de alentar a las mujeres a elegir a la industria del petróleo e integrarlas en los puestos de gestión. Se pedía a las empresas que designaran participantes femeninas para el programa y que se comprometieran a promoverlas a puestos de gestión. El programa había dado resultados positivos y contaba con el apoyo de todas las compañías petroleras. La experiencia de Noruega a ese respecto podía servir a otros países.
75. En relación con la contratación, el Presidente del Grupo de los Trabajadores pensaba que la situación era diferente en cada país. En algunos países se incorporaban al sector muchos jóvenes. Sin embargo, en términos generales, el trabajo en la industria del petróleo no gozaba de popularidad, y era preciso abordar esta cuestión. Conseguir personas calificadas se había convertido en un problema general en muchas industrias, por lo que la industria del petróleo y el gas necesitaba encontrar medios para alentar a los jóvenes a estudiar especialidades técnicas y ciencias naturales con el fin de trabajar en la industria del petróleo y el gas. Había que redoblar los esfuerzos para mejorar la reputación de la industria, concretamente para demostrar su importancia y la atención que prestaba al cuidado del medio ambiente tratando de producir petróleo y gas del modo más ecológico posible. Algunos países, como Canadá y Noruega, tenían programas para «captar» CO₂ con miras a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, lo que era un modo de dotar de atractivo a la industria. Muchas compañías petroleras se habían convertido en empresas «de energía» y habían comenzado a generar energías sostenibles y renovables, pero no existía ninguna situación en la que pudiera prescindirse de los combustibles fósiles en los 100 próximos años. Si bien los países industrializados utilizaban una cantidad considerable de energía per cápita, en otros países algunas personas no tenían acceso a la energía. Con objeto de mejorar el nivel de vida en muchas partes del mundo, era preciso que la industria aumentara en gran medida su producción. Para suplir el suministro de energía de Europa Occidental con energía eólica y solar, haría falta construir 16.000 molinos de viento de los más grandes, así como paneles solares del tamaño de 50.000 estadios de fútbol al año hasta 2040. Era evidente que se necesitaban otras soluciones. El tema de las mujeres en la industria del petróleo suscitaba mucho debate, particularmente en lo relativo al trabajo en alta mar. Las tendencias en Noruega mostraban

los progresos realizados y las continuas dificultades encaradas por un país que contaba con más mujeres trabajando en los yacimientos de petróleo que ningún otro. En Noruega, la primera mujer que trabajó en una plataforma petrolera comenzó en 1978, pero en la actualidad eran los servicios de restauración los que empleaban al mayor número de mujeres (40 por ciento). La mayoría de los médicos eran mujeres, y también había algunas operadoras de control. Aunque en las tareas de diagráfia y comprobación se había observado un incremento de mujeres contratadas, éstas seguían estando infrarrepresentadas en las tareas de buceo y de perforación. El objetivo del 35 por ciento de mujeres trabajando en las plataformas siempre ha estado lejos de alcanzarse. En algunos países, como la Federación de Rusia, se prohibía a las mujeres el trabajo en las plataformas. No obstante, era alentador que muchas mujeres jóvenes estuvieran convirtiéndose en físicas y geólogas. A ese respecto, las iniciativas tomadas por los empleadores en Noruega merecían atención, sobre todo el programa ya mencionado para incrementar la contratación de mujeres en la industria del petróleo, así como el de la empresa Statoil Hydro para proporcionar a las mujeres ya contratadas un año de estudios universitarios sin pérdida salarial con el fin de favorecer su promoción a puestos de carácter más técnico.

- 76.** Un miembro trabajador de Argelia observó que la industria del petróleo y el gas no era muy conocido entre los estudiantes y los jóvenes. En Argelia se había impartido formación a alumnos de enseñanza secundaria con el fin de informarles de las oportunidades profesionales del sector, y se habían organizado incluso viajes a emplazamientos industriales, tanto de las fases iniciales como de las terminales, para mostrar las posibilidades de trabajo que existían. Dado que los trabajadores calificados eran esenciales, se habían creado varias instituciones especializadas de enseñanza superior, entre ellas una universidad dedicada a estudios sobre hidrocarburos, así como otras dedicadas a la formación continua, con el fin de mejorar las calificaciones científicas y técnicas de los trabajadores. En lo que respectaba a la contratación de mujeres, de los 105.000 trabajadores del sector, 13.000 eran mujeres, y la cifra no incluía a las mujeres que trabajaban en servicios subcontratados, como la restauración y el secretariado. La fuga de cerebros seguía siendo un problema, por lo que se estaba tratando de proporcionar incentivos para que los trabajadores calificados permanecieran en Argelia. En la actualidad, la ley exigía que el uno por ciento del gasto salarial se dedicara a la formación y el desarrollo, pero dicha cantidad debía aumentar hasta el 10 por ciento. Se estaba poniendo en marcha un sistema de becas gracias al cual los estudiantes universitarios recibirían fondos de las empresas petroleras para la realización de estudios. El empleo de mujeres en las fases iniciales de la cadena, como las tareas realizadas en el desierto y en los yacimientos de petróleo, era problemático, ya que resultaba difícil para ellas conciliar las exigencias de ese tipo de trabajo con sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, muy pocas mujeres trabajaban en la perforación y en la prospección.
- 77.** Un miembro trabajador de Australia consideraba que la cuestión de la formación y la contratación merecía ser estudiada por sí sola. Debía examinarse más detenidamente cómo ayudar a los países en desarrollo en la gestión de sus recursos petrolíferos y de gas, y en particular en la creación de oportunidades de formación para constituir una fuerza de trabajo local calificada, en lugar de depender de los trabajadores migrantes. Por ejemplo, Timor-Leste poseía considerables reservas de petróleo y gas, y sin embargo eran empresas extranjeras que contrataban a trabajadores extranjeros las que llevaban a cabo la mayor parte del trabajo en el sector. El sindicato del orador, junto con la ITF, estaba tratando de ayudar a la creación de sindicatos en la industria del petróleo y el gas en Timor-Leste.
- 78.** Un miembro trabajador del Reino Unido señaló que la ITF había visitado recientemente Filipinas y su Academia Marítima para examinar la cuestión de la formación especializada y el grado de preparación en cuestiones de salud y seguridad. Dicha iniciativa se había emprendido en colaboración con una empresa petrolera con sede en Aberdeen (Escocia, Reino Unido). Se estaba tratando de incrementar las oportunidades para los marinos filipinos, tanto hombres como mujeres, en la industria del petróleo.

-
- 79.** Un miembro trabajador de Argelia expresó inquietud por el hecho de que la formación técnica era muy onerosa y las empresas competían por el personal calificado. Dicha situación podía dar lugar a la caza de talentos y a que las empresas perdieran al personal que habían formado. Se preguntaba cómo podría llegarse a un acuerdo para evitar la contratación desleal de personal calificado.
- 80.** Un miembro empleador de México respondió que las empresas debían permanecer libres de contratar personal calificado según estimaran oportuno, ya que las restricciones al respecto serían contrarias a la libertad de empleo y a la no discriminación.
- 81.** El Presidente del Grupo Gubernamental dijo que dicho Grupo reconocía que la carencia de trabajadores calificados en la industria del petróleo podía afectar al crecimiento del sector. Los gobiernos consideraban la situación muy preocupante y debían tomarse medidas para continuar actualizando las calificaciones. La formación debía considerarse como una contribución y una inversión a largo plazo, y no como un costo inmediato. Deberían hacerse esfuerzos para adaptar las calificaciones de los trabajadores en función de los avances tecnológicos y los cambios en el lugar de trabajo. El recurso a instituciones de formación internas y externas era muy recomendable a ese respecto. Las campañas de formación eran particularmente importantes para atraer a los jóvenes trabajadores, incluidas las mujeres, así como las medidas para garantizar entornos de trabajo seguros en el sector.
- 82.** El representante del Gobierno de Argelia hizo hincapié en que las competencias y las calificaciones eran esenciales para el éxito de un sector. La industria del petróleo y el gas se caracterizaba por una elevadísima inversión a medio y largo plazo en nuevas prospecciones, producción y apoyo logístico. Los trabajadores necesitaban una buena formación, por lo que las instituciones de enseñanza especializadas en el sector eran esenciales. En lugar de centrarse en los frenos tradicionales en términos de gestión para el empleo de las mujeres, debería prestarse atención a ampliar la presencia femenina en puestos técnicos, como los de producción y prospección. Nada menos que el 58 por ciento de los estudiantes universitarios argelinos eran mujeres. Argelia había adoptado una directiva ministerial sobre la promoción del empleo femenino en el sector de los hidrocarburos. Se había creado un observatorio para la igualdad de género con el fin de hacer un seguimiento de la contratación de mujeres y tomar medidas para asegurar que se las empleaba en el sector en los niveles jerárquicos más altos.
- 83.** El representante del Gobierno de Malasia dijo que el desarrollo de los recursos humanos, entre otras cosas mediante la formación, era esencial para el perfeccionamiento de las competencias y para el desarrollo económico, así como para ayudar a los trabajadores a acceder al trabajo decente. Malasia había lanzado un programa nacional para el desarrollo de las calificaciones con el fin de constituir una fuerza de trabajo competente y completa. Comprender la dinámica de los problemas de contratación y determinar estrategias para resolverlos requería la aportación de los distintos interesados, de ahí el papel crucial que desempeñaba el tripartismo. El espíritu de colaboración entre los interlocutores sociales era particularmente importante con respecto a la formación y el aprendizaje continuos como base para detectar los cambios en las pautas de empleo en la industria del petróleo y el gas y adaptarse a los mismos.
- 84.** El representante del Gobierno de Filipinas estaba de acuerdo en que la carencia de trabajadores calificados era uno de los problemas más graves que sufría la industria. En Filipinas, el empleo de trabajadores extranjeros compensaba en parte dicha carencia. Como país de origen de migración laboral, Filipinas se había percatado de que muchos de sus jóvenes trabajadores emigraban a otros países para trabajar en la industria del petróleo y el gas, atraídos por las ventajas económicas, el buen trato dispensado por los empleadores y los gobiernos anfitriones, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo más seguro. Filipinas carecía de los medios para proporcionar a esos trabajadores una formación profesional y unas calificaciones suficientes, por lo que el Gobierno estaba

creando alianzas con los empleadores extranjeros en un esfuerzo por preparar mejor a los trabajadores y retenerlos.

85. El representante del Gobierno del Chad declaró que, aunque su país no estaba a la cabeza de los avances en materia de formación, éste era un tema al que el Gobierno concedía una importancia considerable. Por consiguiente, estaba haciendo esfuerzos por elaborar programas de formación especializada y establecer una política de formación coherente. Debían preverse suficientes recursos presupuestarios para garantizar que la formación fuera completa. En el Chad se habían establecido normas en la industria del petróleo, en virtud de las cuales debía ofrecerse a los trabajadores una formación adecuada para asegurar que poseían los conocimientos teóricos y técnicos pertinentes para realizar su trabajo correctamente. Aunque el Chad no disponía de una institución de enseñanza especializada como la creada en Argelia, se estaban dando incentivos en forma de becas a las mujeres jóvenes para alentarlas a formarse para empleos en los sectores técnicos.
86. El Presidente, resumiendo el debate, dijo que quedaba claro que la industria se enfrentaba a ciertos problemas en relación con la contratación, debido en particular a que no contaba con una imagen favorable entre los jóvenes trabajadores. La aparente aversión de los jóvenes hacia las carreras técnicas exigía que los gobiernos respondieran llevando a cabo campañas para promover el estudio de especialidades técnicas. A ese respecto, se habían proporcionado algunos ejemplos interesantes sobre la creación de universidades y ciclos de formación. El debate había puesto de manifiesto un acuerdo general en que, incluso en países con altos niveles de enseñanza profesional, continuaba existiendo un gran desnivel entre el porcentaje de mujeres que finalizaban los ciclos universitarios y el porcentaje de las que trabajaban en la industria del petróleo, particularmente en puestos técnicos y actividades en el terreno. Los participantes habían convenido en la necesidad de promover la formación y la contratación de las mujeres. También estaban de acuerdo en la necesidad de una formación completa y coherente, que conduciría a la contratación. Se había expresado inquietud en relación con la cuestión de la contratación desleal de trabajadores formados por ciertas empresas y gobiernos, y con la necesidad de conciliar los esfuerzos por impedir dichas prácticas con los principios de la libre contratación y de la no discriminación en el empleo. Había consenso general acerca de la necesidad de mejorar la imagen de la industria con el fin de suscitar el interés de los jóvenes y de los trabajadores altamente calificados, y en particular, la necesidad de poner de relieve los esfuerzos medioambientales que se estaban desplegando, a fin de demostrar que el sector era algo más que una industria sucia.

Diálogo social y gobernanza: promoción de las empresas sostenibles y del trabajo decente

87. Varios miembros trabajadores inauguraron la discusión. El miembro trabajador de Australia señaló que había dos ideologías opuestas sobre estos puntos: una consideraba los convenios colectivos de la fuerza de trabajo y los sindicatos como una amenaza para los empleadores, mientras que la otra ideología consideraba el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el diálogo social como una oportunidad. En su país, solía considerarse una amenaza. Se trataba de un enfoque totalmente diferente de las relaciones laborales en Australia en comparación con otros países, pero en la actualidad existía una oportunidad para elaborar una nueva filosofía entre los empleadores y los trabajadores. En los 30 últimos años, el país ha experimentado una liberalización total, una falta de rendición de cuentas y una escasa gobernanza. Países como Australia y los Estados Unidos estaban exigiendo una mayor rendición de cuentas y una normativa más firme como consecuencia de la crisis financiera. Debería considerarse la organización de seminarios o reuniones regionales a fin de centrarse en cuestiones específicas. Los resultados serían más eficaces si se adoptara un enfoque regional.

-
- 88.** Un miembro trabajador de Singapur explicó que, en su país, el diálogo social había contribuido a la promoción de las empresas sostenibles. Se celebraba regularmente un foro tripartito para discutir diversas cuestiones, entre ellas el envejecimiento de la fuerza de trabajo, la jubilación y, durante la crisis económica, el modo en que las empresas y los trabajadores sobrevivían. Se había establecido un paquete de 2.800 millones de dólares de los Estados Unidos, 4,2 millones de los cuales se destinaban a la formación, y el resto era un crédito de empleo para ayudar a las empresas a reducir los costos y ahorrar empleos. La recaudación de fondos tripartita también se había llevado a cabo en nombre de los trabajadores de bajos ingresos. A nivel bipartito, muchas empresas y sindicatos habían institucionalizado el diálogo social. Su sindicato lo había incluido en su convenio colectivo con el empleador.
- 89.** Un miembro trabajador de Argelia estimó necesario identificar procesos que pudieran tener éxito a nivel social y económico. Era importante establecer situaciones beneficiosas para todos y todas las partes debían crear condiciones que favorecieran este resultado. Era deseable que hubiera un equilibrio de poder, lo que requería sindicatos fuertes. A título de ejemplo, una empresa técnica en un país europeo que empleaba a 1.000 personas había cambiado radicalmente su dirección, pero había colaborado con el sindicato y el Gobierno para impartir readaptación profesional a los trabajadores. Merced al diálogo social pudo cambiar, mantener sus actividades y preservar a la mayoría de sus trabajadores. En un ejemplo de Argelia, una gran empresa petrolera tenía un diálogo social periódico con los interlocutores sociales a todos los niveles, y ésta se había considerado una experiencia positiva, ya que los interlocutores sociales entendían y aceptaban los límites de dicha cooperación. Como se ha mencionado más arriba, un Pacto Nacional Económico y Social había conducido recientemente a la negociación de 40 acuerdos colectivos y a la preservación del empleo a través de un plan de apoyo financiero. Otros ejemplos eran la creación de fondos nacionales de jubilación; la participación en la política nacional y laboral, que permitía reunirse a los empleadores, los trabajadores y el Gobierno para examinar la futura política social teniendo en mente la creación de empleo; acuerdos sectoriales con filiales; provisión de viviendas para los trabajadores fuera de los programas nacionales; diversos fondos para empleadores y trabajadores, con inclusión de un fondo que ofrecía prestaciones en metálico a los supervivientes de los trabajadores fallecidos; la creación de centros de atención de salud, y un acuerdo de grupo para establecer un sistema de transporte aéreo auxiliar. Argelia también contaba con un programa de formación relativamente avanzado para la prospección, la física y ámbitos relacionados. El diálogo social sólo podría producir mejores resultados y mejorar las perspectivas de los grupos industriales.
- 90.** El Presidente del Grupo de los Empleadores reconoció que las empresas de petróleo y de gas tenían una responsabilidad social de la empresa, pero señaló que las empresas no escatimaban esfuerzos por cumplir sus obligaciones. Los empleadores no coincidían con el Grupo de los Trabajadores en que fuera una buena idea establecer otra normativa obligatoria. Una gran parte del trabajo realizado por las empresas se «esperaba» y no se reconocía. Las empresas contribuían a la infraestructura, y apoyaban a las comunidades indígenas, las actividades deportivas, las instalaciones médicas, etc. El diálogo social para tratar las cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo era importante, pero los empleadores se preocupaban por que algunas de estas responsabilidades sociales de la empresa fueran de obligado cumplimiento, y por que siguiera ampliándose la lista de puntos aplicables desde el punto de vista contractual. Todo lo que estuviera por encima de una norma mínima acordada debería ser sobre una base discrecional. En el párrafo 194 del informe de la Reunión se indicaba que la responsabilidad social de la empresa era una iniciativa voluntaria. La propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores sobre la necesidad de reforzar la RSE no podía aceptarse.
- 91.** Un miembro empleador de Argelia afirmó que el diálogo social debería plantearse con la idea de alcanzar un consenso. El estado de ánimo de los trabajadores era importante para la situación social y laboral. En Argelia, muchas empresas que en su día pertenecieron al

sector estatal se han privatizado y son propiedad de los trabajadores. Como propietarios de empresas, los trabajadores consideraban el diálogo social desde una perspectiva totalmente diferente. El diálogo social era una institución permanente en Argelia. Los trabajadores y los empleadores habían redactado y adoptado el Pacto Nacional Social y Económico, que institucionalizaba el diálogo social y la gobernanza. También existían una serie de acuerdos sectoriales en el sector privado, sector en el que se abordaba cada vez más la cuestión de la responsabilidad social de las empresas.

- 92.** El Presidente del Grupo Gubernamental indicó que los gobiernos reconocían la importancia que revestía el diálogo social y el papel central que desempeñaba a la hora de promover las buenas relaciones laborales. Los gobiernos deberían tomar la iniciativa al promover el diálogo social. Si bien el diálogo social adoptaba muchas formas, no se podía subestimar su regularidad y la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas. La buena gobernanza dependía de la transparencia en la toma de decisiones y la rendición de cuentas. Los gobiernos reconocían el carácter voluntario de la responsabilidad social de la empresa y su contribución a la mejora del bienestar de los trabajadores en la comunidad. La RSE beneficiaba a las empresas, pero las medidas que habría de adoptarse deberían estar dentro de las capacidades de los empleadores, y era importante implicar a las partes interesadas en las mismas. El papel del Gobierno era crear un entorno habilitador para promover la responsabilidad social de la empresa, inclusive mediante la documentación de las mejores prácticas y la difusión de información a las partes interesadas. Los códigos de conducta también eran importantes, y era necesario que todos reconocieran que la responsabilidad social de la empresa no podría sustituir el papel del Gobierno.
- 93.** El representante del Gobierno de Argelia pensaba que era importante crear un consenso basado en la confianza. Como ejemplo de buena práctica, en Argelia se habían realizado esfuerzos para establecer el mecanismo apropiado con miras a aplicar la legislación de trabajo nacional, promoviendo el diálogo social al tiempo que se aplicaban medidas. Se habían establecido varios ámbitos de cooperación junto con reuniones nacionales periódicas con los interlocutores sociales. Estas reuniones habían conducido al Pacto Nacional Económico y Social al que se ha hecho referencia en varias ocasiones. La OIT había comentado elogiado a Argelia por esta legislación. Se habían concluido convenios colectivos a nivel sectorial, lo que había conducido a la firma de 150 convenios colectivos en total hasta la fecha. En la industria del petróleo y el gas, existían oportunidades para alcanzar un mayor acuerdo para promover las buenas relaciones entre los interlocutores sociales. El Gobierno de Argelia también controlaba las medidas adoptadas y asignaba un papel importante a una inspección del trabajo consolidada, que había sido un actor positivo en el proceso de control, y al apoyar la acción entre los interlocutores sociales en el lugar de trabajo. La inspección también registraba convenios colectivos. Era el único órgano regulador gubernamental que se regía por un convenio internacional. Por lo tanto, Argelia realizaba esfuerzos considerables para que la inspección estuviera activamente presente en el mundo del trabajo. El hecho de que los yacimientos petrolíferos funcionaran en zonas aisladas no había impedido que la inspección del trabajo se desplazara a dichas zonas y promoviera el diálogo social.
- 94.** El representante del Gobierno del Níger afirmó que los convenios fundamentales de la OIT, en los que el Níger era parte, servían de base para el diálogo social. A nivel nacional, se había establecido un comité consultivo para redactor textos que rigieran las condiciones de trabajo. Invitar a los interlocutores a participar en la preparación de dichos documentos era un medio eficaz para evitar disputas cuando se aplicaran dichos textos. Sin embargo, en caso de conflicto, se recurría al diálogo social como medio para hallar una solución. Se alentaba a las organizaciones de empleadores, los representantes del personal, los sindicatos y otros asociados en empresas a examinar todo problema que pudiera surgir y a hallar conjuntamente soluciones para impedir las disputas. El diálogo social seguía siendo escaso en la industria del petróleo en el Níger, ya que la industria era incipiente. Sin

embargo, el diálogo social funcionaba de manera apropiada en otros sectores y era apoyado por el marco jurídico apropiado.

- 95.** La representante del Gobierno de Noruega observó que, en su país, las empresas estaban sujetas a requisitos normativos, conforme a los cuales debían facilitar la participación de los trabajadores en todos los elementos de la seguridad y la salud en el trabajo. Los cambios tecnológicos o de política empresarial también requerían la participación de los trabajadores. El principal objetivo de la política de diálogo social del Gobierno de Noruega era asegurar la estrecha colaboración entre los interlocutores sociales. Se habían establecido varias esferas de diálogo, incluido un foro tripartito sobre seguridad para la discusión de métodos y proyectos relativos a la seguridad y salud, y un foro tripartito para elaborar un proyecto de normativa para la industria del petróleo. El Gobierno también tenía un papel de auditoría y control que desempeñar, para asegurar que las empresas cumplieran las normas establecidas. También desempeñaba un papel consultivo al proporcionar orientación a los empleadores y trabajadores sobre cómo se respetaban dichas normas.
- 96.** El representante del Gobierno de Filipinas informó a la Reunión que, en su país, el diálogo social tenía lugar a tres niveles: empresarial, regional y nacional, y sobre la base del tripartismo. El tripartismo era tanto un proceso como un instrumento. En tanto que proceso, aseguraba que los trabajadores y los empleadores estuvieran representados en iniciativas económicas y sociales, y en los procesos de política y de toma de decisiones. En tanto que instrumento, el tripartismo tenía por objeto promover cambios positivos basados en la expectativa de que la participación democrática en los procesos de toma de decisiones hiciera que las políticas gubernamentales fueran prácticas, aceptables y beneficiosas. En Filipinas se habían desplegado esfuerzos para facilitar la participación inclusiva de otras partes en el diálogo social a través de un enfoque más que tripartito de las relaciones laborales. Se esperaba que este enfoque reforzara el diálogo social al permitir que las partes que influían en las políticas sociales y laborales participaran en la elaboración y aplicación de programas. En Filipinas se reconocía el importante papel que desempeñaba la responsabilidad civil de la empresa a la hora de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, la productividad y el empleo. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores se traducían en el aumento de la productividad y del empleo. La responsabilidad social de la empresa era un mecanismo eficaz para fomentar las asociaciones público-privadas, y para alentar a las grandes empresas a ayudar a las pequeñas y medianas empresas a elevar sus niveles de productividad y de empleo a través de un sistema de tutorías.
- 97.** El representante del Gobierno de Nigeria tomó nota de que, en su país, el diálogo social tenía lugar en el contexto de las relaciones laborales. El diálogo social en la industria del petróleo era esencial, puesto que, como ya se había indicado, esta industria era fundamental para la economía nacional de Nigeria. El marco del diálogo social variaba. A nivel nacional, los representantes de los empleadores y los sindicatos discutían en foros sectoriales las cuestiones pertinentes que revestían una gran importancia para ellos. El diálogo social podía adoptar la forma de consultas o de negociación colectiva. La negociación colectiva conducía a la conclusión de acuerdos vinculantes, que podían ser viables en los tribunales de trabajo. Los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva sobre cuestiones como la productividad, la formación, el bienestar del personal o el intercambio de información quedaban registrados en el Ministerio de Trabajo. Las normas de participación, la creación de consenso, la confianza, el intercambio de información y el respeto de los términos de los acuerdos eran estrictamente observados en la industria del petróleo y el gas. Sin embargo, había problemas de organización con respecto a los contratistas, que tenían dificultades para reconocer la importancia de los sindicatos. En la industria del petróleo, la formación de piquetes constituía un problema particular, y se recurría con frecuencia a la misma cuando fracasaban las negociaciones. Sin embargo, el diálogo social era eficaz por lo general, y el Ministerio de Trabajo siempre

había intervenido para evitar huelgas que pudieran alterar el flujo de producción de petróleo. Si el sector seguía fomentando el reconocimiento de los sindicatos y previniendo la formación de piquetes, se producirían menos alteraciones y el diálogo social se traduciría en paz, armonía y desarrollo.

- 98.** El representante del Gobierno de Malasia insistió en que el diálogo social era un mecanismo fundamental para promover y posibilitar soluciones eficaces a los desafíos que planteaban las relaciones sociales y laborales en la industria del petróleo y el gas. La colaboración entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas era fundamental para hallar soluciones a cualquier conflicto. En Malasia, se había establecido un consejo consultivo a nivel nacional, que celebraba discusiones tripartitas periódicas sobre numerosas cuestiones. El diálogo social debería incluir un mecanismo para asegurar que las soluciones respondían efectivamente a las necesidades de empleadores, trabajadores y gobiernos por igual, y promovían su desarrollo. Debería ponerse particular atención a la equidad social y al desarrollo del entorno económico mundial. La buena gobernanza facilitaría el desarrollo sostenible, incluida la industria del petróleo y el gas.
- 99.** El representante del Gobierno del Chad observó que el diálogo social seguía siendo un elemento fundamental en la vida de las empresas, y que ninguna empresa podría tener éxito si prescindía de él. El diálogo social, las prácticas de buena gobernanza y las iniciativas voluntarias impulsaban la paz social. En el Chad, se habían establecido órganos pertinentes en virtud del Código de Trabajo, incluido un comité de alto nivel para el trabajo y la seguridad social. Estos órganos permitían que el tripartismo desempeñara plenamente su papel en la solución de conflictos y, ante todo, en el marco del diálogo social. Se había establecido un comité nacional para el diálogo social, y se había elaborado un marco para la acción al objeto de que las empresas pudieran resolver todo problema que pudiera surgir en las relaciones laborales. El Gobierno del Chad había demostrado su voluntad política para reforzar el diálogo social, y el Ministerio de Trabajo había desempeñado un papel fundamental a la hora de facilitar dicho diálogo, a través de visitas a los yacimientos petrolíferos y empresas petroleras. El Gobierno también había creado una publicación difundida por el Ministerio de Trabajo, que estaba disponible para los interlocutores sociales en todo el país.
- 100.** El Presidente del Grupo de los Trabajadores puso el ejemplo de Statoil, que participaba considerablemente en los procesos de diálogo social de casi todos los países en los que desplegaba su actividad. El Grupo de los Trabajadores deseaba subrayar la importancia que revestían las iniciativas emprendidas en materia de responsabilidad social de la empresa.
- 101.** Un miembro empleador de Noruega complementó la información sobre Statoil Hydro, señalando que el acuerdo de política de la empresa preveía claramente que la celebración de consultas era necesaria para el desarrollo de la empresa. La empresa había establecido varios programas de responsabilidad social de la empresa, incluida la mejora de la dotación de personal a nivel local de la industria del petróleo y el gas en Nigeria, programas de educación técnica en Argelia y la Federación de Rusia, y un programa de tecnología en la República Bolivariana de Venezuela.
- 102.** Un miembro trabajador de México expresó su gran satisfacción ante los ejemplos proporcionados, que demostraban la buena voluntad en muchos países de poner en práctica el diálogo social y la buena gobernanza, para que la industria del petróleo y el gas siguiera siendo sostenible en el contexto del trabajo decente. Lamentablemente, en México, que era uno de los principales países productores de petróleo y de gas, el diálogo social en la industria del petróleo y el gas había fracasado prácticamente. La mayoría de los empleadores del sector, muchos de los cuales eran nuevas empresas, eran inconscientes de la importancia que revestía el diálogo social. Representantes del Gobierno asistían a reuniones internacionales, en las que estaban de acuerdo con todas las cuestiones que se discutían, aunque hacían poco para poner en práctica las decisiones adoptadas a nivel

internacional cuando regresaban a México. Si bien había algunas notables excepciones, la situación en México era particularmente grave y requería atención considerable. En general, no se respetaban los principios de la OIT, a pesar de la responsabilidad de México como Estado Miembro de cumplir con los acuerdos concluidos en la Organización en beneficio de todos. El diálogo social y las buenas prácticas laborales en la industria del petróleo y el gas deberían conducir a que el Gobierno y los empleadores celebraran consultas con los trabajadores sobre cuestiones como la libertad sindical y de asociación, el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y cuestiones de seguridad y salud. La OIT podría convocar una reunión o seminario regional para promover un verdadero diálogo social en la industria del petróleo y el gas.

103. Un miembro trabajador del Reino Unido afirmó que la IFT había sido testigo de buenos ejemplos de diálogo social en Filipinas y Nigeria, en los que todas las partes interesadas habían participado con éxito en la identificación de problemas y la búsqueda de soluciones. Con respecto a la situación de México, se habían identificado una serie de problemas y la ITF estaba elaborando un informe sobre la situación. La federación acogería con satisfacción el apoyo del Gobierno de México y la OIT para investigar los alegatos presentados. En México, el desarrollo de la industria del petróleo y el gas se había mantenido a nivel nacional, a pesar de que la industria fuera mundial. La ITF haría un llamamiento a las empresas con declaraciones de buena gobernanza y buena práctica para apoyar los esfuerzos desplegados con miras a asegurar la investigación de los alegatos de abusos de los derechos humanos en la industria del petróleo y el gas en México.
104. El Presidente del Grupo de los Empleadores agradeció a los participantes sus interesantes declaraciones y los numerosos ejemplos proporcionados. La naturaleza voluntaria y no vinculante de las iniciativas emprendidas en relación con la responsabilidad social de la empresa debería tenerse presente al examinar esta cuestión particular.
105. Un miembro trabajador de México estuvo de acuerdo en que escaseaba el diálogo social en la industria del petróleo y el gas en México. Aunque se había establecido toda una estructura para permitir el diálogo social, dicha estructura no se utilizaba en la industria, debido a las numerosas actividades dirigidas por el sector privado. Su Grupo refrendaba la solicitud de apoyo internacional para mejorar la situación y permitir que el Gobierno tomara medidas en calidad de intermediario.
106. Para clausurar la discusión, el Presidente expresó su agradecimiento a los participantes por haber proporcionado numerosos ejemplos ilustrativos de buenas prácticas. Aunque, con frecuencia, los gobiernos se habían referido exclusivamente al diálogo tripartito, era importante señalar la igual importancia que revestía el diálogo bipartito.

Futuras actividades de la OIT: promover el diálogo social y las buenas relaciones laborales

107. El Presidente del Grupo de los Empleadores reconoció la buena labor que la Oficina estaba ya realizando en la industria del petróleo y el gas. El informe para la discusión no proporcionaba sugerencias u orientaciones sobre la labor subsiguiente que debería emprender la Oficina, pero la organización de la reunión que se estaba celebrando era un paso positivo para crear mayor conciencia entre los mandantes en cuanto a la mejora de la responsabilidad social de la empresa y el diálogo social en el sector. Además, el intercambio de experiencias entre los interlocutores sociales permitía a la Oficina tener presentes sus inquietudes. La Oficina debería continuar sus esfuerzos para fortalecer el diálogo social y los procesos de consulta, por ejemplo, difundiendo las mejores prácticas sobre diálogo social y relaciones laborales en el sector, ya que las prácticas deficientes al respecto tenían un impacto negativo en términos de eficacia y satisfacción de los trabajadores.

-
- 108.** Un miembro empleador de México sugirió que la Oficina redactara un código de prácticas más recomendables sobre diálogo social. Los mandantes tripartitos de la OIT podrían entonces trabajar sobre las mismas bases y un conjunto común de principios, normas y prácticas. Mencionó que para ello sería necesario empezar por definir lo que realmente es una «buena práctica» para trabajos marinos en materia de exploración, explotación y transporte de petróleo y gas y difundirlas ampliamente entre todos los países Miembros de la OIT. De esa forma, las empresas subcontratistas de PEMEX (que generalmente son empresas transnacionales) tendrían la obligación de cumplir con lo establecido en las leyes laborales de México, y además adoptar las mejores prácticas, como lo tendrán que hacer en sus propios países.
- 109.** El Presidente del Grupo de los Trabajadores observó que el tiempo dedicado a esta reunión sectorial era mucho menor que el tiempo dedicado en el pasado a las reuniones sectoriales, sin obtener necesariamente mejores resultados. Era preciso plantearse si la Oficina debería celebrar reuniones regionales en lugar de continuar organizando reuniones de carácter mundial, así como la posibilidad de combinar ambos enfoques. Centrarse en problemas regionales específicos merecía la pena, aunque las ventajas que proporcionaba el intercambio de opiniones entre interlocutores sociales de diferentes regiones no podía pasarse por alto. El Grupo de los Trabajadores no se pronunciaba por un enfoque concreto. Había cinco ámbitos en los que la Oficina podría ayudar a los mandantes en la industria del petróleo y el gas. En primer lugar, la próxima reunión debería abordar la sostenibilidad de esta industria, un problema al que se enfrentaban muchos países en la actualidad. En segundo lugar, los términos y condiciones de trabajo de los subcontratistas deberían analizarse más a fondo. En tercer lugar, la Oficina podría contribuir a recopilar y difundir estadísticas sobre accidentes, entre ellos los mortales, en el sector. En cuarto lugar, sobre la base de dicha información, deberían hacerse esfuerzos para mejorar la salud y seguridad en el trabajo allá donde se produjera el mayor número de accidentes. En quinto lugar, la Oficina debería prestar mayor atención a la situación de las mujeres y de los trabajadores jóvenes en la industria del petróleo y el gas. En estos ámbitos, el sindicato nacional del orador y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) estaban deseosos de asistir a la Oficina proporcionando datos sobre trabajo subcontratado, proveedores, buceadores, así como mujeres y jóvenes en la industria del petróleo y el gas. Las organizaciones de trabajadores ya habían estudiado la cuestión de la sostenibilidad de la industria y esperaban que la Oficina pudiera utilizar esta información para elaborar documentos sobre esos temas.
- 110.** El miembro trabajador de México se remitió al párrafo 124 del informe para la discusión y habló de la situación de los trabajadores del petróleo en México. Aunque el informe hacía hincapié en que la negociación colectiva era un medio eficaz para proteger los derechos de los trabajadores vulnerables, esta protección no se extendía a los subcontratistas en el caso de PEMEX, la empresa nacional del petróleo. Ello resultaba particularmente problemático cuando un número cada vez mayor de puestos de trabajo se subcontrataba a empresas privadas sin normas claras sobre los términos y condiciones de trabajo. La OIT debería estudiar esta situación, con el fin de aportar más transparencia a un problema que podría agravarse a medida que se desarrollaran las operaciones del petróleo y el gas en México. También podría ser una cuestión de debate en un foro regional de la industria del petróleo y el gas.
- 111.** Un miembro trabajador de Singapur señaló que había una diferencia entre saber qué era el tripartismo y practicarlo. Singapur estaba practicándolo y su primer ministro había declarado públicamente que el tripartismo era el secreto de su éxito.
- 112.** El Presidente del Grupo Gubernamental dio las gracias a la Oficina por organizar la Reunión que se estaba celebrando y reiteró la importancia de debatir sobre diálogo social y relaciones laborales en la industria del petróleo y el gas. Se instaba a la Oficina a convocar reuniones técnicas de seguimiento y a considerar la posibilidad de organizarlas a nivel empresarial, nacional e incluso regional. Dichas reuniones deberían abordar cuestiones fundamentales del

sector sobre la base de la práctica, la experiencia y las necesidades, particularmente en los ámbitos de la salud y la seguridad en el trabajo, la productividad, la formación, las carencias en calificaciones y el bienestar del personal. La Oficina podía ayudar con una evaluación de las calificaciones disponibles y formulando sugerencias a los gobiernos sobre el tipo de programas que podrían ponerse en marcha para salvar dichas carencias. La situación de las mujeres y de los jóvenes trabajadores del sector también merecía un análisis más de cerca. La industria se caracterizaba por unas complejas cadenas de suministro y preocupaba el hecho de que la protección del empleo y las prestaciones no siempre fueran adecuadas para los trabajadores a lo largo de dichas cadenas. La OIT debería examinar tales situaciones más de cerca en colaboración con los interlocutores sociales. Los gobiernos presentes en la Reunión también estaban de acuerdo en que desarrollar un marco mejor para el diálogo social en el sector y a nivel nacional podría ser necesario para lograr una mejor coherencia y sostenibilidad económica en la industria, y en que la asistencia técnica de la OIT, así como la construcción de capacidades al respecto, era importante para todos los interesados. Las mejores prácticas debían documentarse y difundirse entre los mandantes. Los gobiernos alentaron a la Oficina a que siguiera dialogando con los interlocutores sociales del sector, cuya participación era importante para desarrollar y llevar a cabo iniciativas gubernamentales. Los mecanismos de control e información de las controversias a nivel sectorial, especialmente en la industria del petróleo, e incluidas las inspecciones del trabajo y otros órganos de control, también deberían reforzarse.

- 113.** La Secretaria General de la Reunión observó que la crisis financiera era un tema prioritario para la OIT y que la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2009 contaría con una comisión especial al respecto. El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT estaba realizando evaluaciones cortas y rápidas sobre el impacto de la crisis en diferentes sectores, como el del automóvil, el turismo y el textil. Tales evaluaciones podían también cubrir la industria del petróleo y el gas, que todavía no se había visto afectada directamente por la crisis, pero que había experimentado pérdidas de empleo. Las conclusiones de la Reunión podrían incluir una referencia a una evaluación rápida del impacto de la crisis en las tendencias del empleo en la industria del petróleo y el gas. También podrían conocerse mejor las futuras calificaciones que requeriría la industria. La discusión, de carácter más general, que se estaba celebrando en la Reunión, debería ahora orientarse hacia ámbitos más específicos que pudieran influir en las políticas regionales o nacionales.

Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión

- 114.** El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó su proyecto de conclusiones a la Reunión en su quinta y última sesión.
- 115.** La Reunión adoptó las conclusiones por unanimidad, tras haber aceptado una serie de modificaciones de forma.
- 116.** Una observadora de la UNCTAD informó a la Reunión del programa de trabajo de dicha organización en relación con la industria del petróleo y el gas y expresó su esperanza de que se estableciera una cooperación en el futuro entre la OIT y las organizaciones representadas en la Reunión.
- 117.** La Reunión adoptó las conclusiones.

Ginebra, 14 de mayo de 2009.

(Firmado) Sr. Göran Trogen
Presidente

Conclusiones sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas

La Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas,

Congregada en Ginebra del 11 al 14 de mayo de 2009,

Adopta, el 14 de mayo de 2009, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. El diálogo social es de suma importancia para abordar una amplia gama de cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, particularmente en un momento de crisis económica y financiera mundial. El diálogo social puede aumentar la transparencia durante el proceso de recuperación económica y financiera mundial. Asimismo, puede contribuir a que los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores ¹ alcancen un consenso sobre cuestiones fundamentales como los derechos en el trabajo de todos los trabajadores, comprendidos los trabajadores de plantilla y los trabajadores en régimen de subcontratación, con inclusión de las condiciones de trabajo, la productividad y los desafíos demográficos.
2. La industria del petróleo y el gas ayuda a promover el crecimiento económico nacional y unas mejores condiciones de vida. En el contexto de la crisis actual, la industria del petróleo y el gas contribuye de manera significativa al crecimiento económico en otros sectores de la economía y refuerza la cohesión social por conducto del diálogo social.
3. Los salarios, las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales en la industria del petróleo y el gas suelen ser mejores que en otras industrias. Sin embargo, todavía pueden mejorarse algunos aspectos en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Empleo decente

4. El concepto de «trabajo decente» de la OIT conlleva oportunidades de trabajo que se productivo y que proporcione ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas puedan expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todos. Todo ello se aplica asimismo a la industria del petróleo y el gas.
5. La industria del petróleo y el gas ha creado millones de puestos de trabajo a lo largo de su cadena de suministro. Tiene potencial para crear más empleos decentes, lo cual podría aumentar la productividad, la eficiencia y la seguridad del empleo, en beneficio de todas las partes interesadas a largo plazo.

¹ Cuando se utiliza la expresión «organizaciones de trabajadores», hace referencia principalmente a los sindicatos.

Buenas relaciones laborales

6. Es fundamental que exista una actitud de colaboración entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores² para asegurar unas buenas relaciones laborales. Al crear confianza mutua, pueden hallarse soluciones sostenibles a los desafíos que encara la industria del petróleo y el gas.
7. El requisito para unas buenas relaciones laborales es el pleno respeto de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. Los principios y derechos consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, sientan las bases del trabajo decente en todo el mundo, y son un elemento importante para mejorar las relaciones laborales.
8. Otro elemento fundamental de unas buenas relaciones laborales es la aplicación plena y efectiva de las normativas nacionales y de las normas internacionales del trabajo ratificadas o adoptadas, en particular con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo. Una aplicación efectiva exige que los empleadores y las organizaciones de trabajadores³ participen en este proceso; además, los gobiernos deben proporcionar los medios adecuados a la inspección del trabajo o a otras autoridades competentes para que puedan controlar el cumplimiento de las normas en toda la industria del petróleo y el gas.

Contratación y subcontratación

9. Los contratistas y los subcontratistas forman parte integrante de la industria del petróleo y el gas, pues ofrecen a los operadores servicios necesarios para permitirles funcionar de forma racional y eficaz. La especialización de los contratistas brinda oportunidades de empleo adicionales.
10. Los operadores deberían asumir la responsabilidad general de la SST en sus operaciones, incluidas las proporcionadas por contratistas y subcontratistas. Los contratistas y subcontratistas deberían respetar los sistemas generales de gestión de la seguridad establecidos por los operadores.
11. Las condiciones arduas de trabajo son inherentes al entorno de trabajo, pero las tareas de alto riesgo deberían reducirse en la medida de lo posible. Deberían identificarse y aplicarse las mejores prácticas.

Calificaciones y formación

12. Los avances tecnológicos del sector están exigiendo una gama más amplia de calificaciones en la industria del petróleo y el gas, lo que exacerba la escasez de mano de obra calificada. Es necesario hacer más atractiva la industria del petróleo y el gas para los trabajadores jóvenes y, en particular, para las mujeres. Por lo tanto, deberían desplegarse esfuerzos específicos para promover los programas de desarrollo profesional y de aprendizaje, inclusive a través de asociaciones entre la industria y los sistemas de capacitación y formación.

² Véase la nota a pie de página 1.

³ Véase la nota a pie de página 1.

-
13. Debería fomentarse la colaboración en lo que respecta a la formación y a la readaptación profesional entre los países que empiezan a producir petróleo y gas y las empresas con más experiencia en este ámbito. La OIT y los interlocutores sociales pueden colaborar activamente en estos programas.
 14. La capacitación y la formación deberían considerarse tanto una contribución a largo plazo a la sostenibilidad de la industria del petróleo y el gas, como una inversión en capital humano. Debería implicar a los gobiernos y los interlocutores sociales y hacer el mejor uso posible de las instalaciones, instituciones y programas de formación internos y externos.
 15. Los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que las inspecciones del trabajo y las autoridades competentes reciben la formación adecuada para hacer frente a las particulares condiciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo en la industria del petróleo y el gas.

Buena gobernanza, diálogo social y responsabilidad de la empresa (RSE)

16. Aunque el término «diálogo social» tiene distintas definiciones, en el contexto de la OIT incluye todo tipo de negociaciones, consultas o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores ⁴ sobre cuestiones de interés común. En la industria del petróleo y el gas, los mecanismos de diálogo social se despliegan a todos los niveles: empresarial, nacional, regional e internacional.
17. El diálogo social es de suma importancia para la buena gobernanza en la industria del petróleo y el gas. La buena gobernanza se basa asimismo en la transparencia de los procesos de toma de decisiones y de rendición de cuentas. Los gobiernos desempeñan un importante papel en la promoción del diálogo social creando un entorno propicio.
18. El diálogo social bipartito y tripartito contribuye a la eficiencia y competitividad de la industria del petróleo y el gas, en beneficio de todas las partes interesadas. Es un requisito para unos sistemas maduros de relaciones laborales. La amplia difusión de las mejores prácticas con miras a su aplicación más amplia contribuye a la obtención de resultados fructíferos en el proceso del diálogo social y debería fomentarse.
19. Los gobiernos tienen la responsabilidad de facilitar el diálogo social a través de la promulgación de la legislación apropiada, y del establecimiento de instituciones adecuadas. Su participación, según proceda, y su seguimiento puede realizarse a través de la consulta permanente con los interlocutores sociales de la industria del petróleo y el gas.
20. Como reconoce la OIT, la responsabilidad social de la empresa (RSE) es una iniciativa voluntaria y hace referencia a las actividades que, según se considera, van más allá del mero cumplimiento de la ley y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La responsabilidad social de una empresa puede reforzarse con la implicación en otras iniciativas de carácter voluntario y el compromiso hacia las mismas. Se señala que otras iniciativas llamadas «voluntarias» también pueden ser necesarias y convenientes según las circunstancias. En este contexto, la RSE, al igual que otras iniciativas voluntarias, como los acuerdos marco internacionales (AMI) o los acuerdos marco globales (AMG) y los repertorios de recomendaciones prácticas, es importante para mejorar el bienestar de los

⁴ Véase la nota a pie de página 1.

trabajadores y de las comunidades. Por consiguiente, desempeña un importante papel para la economía local y el desarrollo social, al tiempo que favorece una mayor observancia de las normas internacionales del trabajo.

Actividades de la OIT

21. La crisis económica mundial actual ha alcanzado una escala sin precedentes. Las empresas petroleras nacionales e internacionales no son inmunes a los efectos de la crisis. Como parte de la respuesta inmediata de la OIT a la crisis económica mundial y de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, la Oficina puede, entre otras cosas:

- prestar apoyo a los mandantes para que elaboren actividades encaminadas a proteger el empleo en la medida de lo posible a través del apoyo a los programas de formación y de desarrollo de las calificaciones;
- promover el acceso a las mejores prácticas y el intercambio de conocimientos facilitando las redes mundiales y/o regionales y movilizándolo a expertos;
- realizar un seguimiento de la evolución de la crisis y del empleo mediante rápidas evaluaciones de impacto, y
- fortalecer el diálogo social y la colaboración existente con organizaciones internacionales.

22. En su futuro programa, la OIT debería considerar, entre otras cosas, y por orden de prioridad:

- analizar la situación de las mujeres y los jóvenes en la industria del petróleo y el gas, y estudiar y recomendar medidas específicas que promuevan el empleo de los jóvenes trabajadores y las mujeres en el sector;
- recopilar y difundir ejemplos de las mejores prácticas, concretamente: diálogo social; transparencia; relaciones laborales; seguridad, salud, protección y medio ambiente en el trabajo, y responsabilidad social, entre otras cosas, a través de iniciativas voluntarias en empresas del petróleo y el gas en cooperación con los interlocutores sociales y los gobiernos interesados;
- recopilar datos sobre la seguridad y la salud en el trabajo de los buceadores en la industria del petróleo y el gas;
- evaluar las calificaciones y la estructura de la fuerza de trabajo actual, así como las futuras necesidades en materia de calificaciones a la luz de los avances tecnológicos;
- realizar estudios sobre las condiciones de trabajo de los contratistas y subcontratistas en la industria del petróleo y el gas;
- crear una base de datos estadística e informativa de accidentes, incluidos los mortales, producidos en toda la cadena de la industria del petróleo y el gas, con el apoyo de los interlocutores sociales y los gobiernos interesados, y realizar estudios sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad;
- en colaboración con las universidades especializadas y los interlocutores sociales y gobiernos interesados, la OIT podría establecer un sistema global de redes para intercambiar información sobre los programas de desarrollo de las calificaciones y los

cursos de formación profesional en la industria del petróleo y el gas, con el apoyo de los gobiernos y los interlocutores sociales interesados;

- previa solicitud, y en consulta, cuando proceda, con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, prestar asistencia técnica a fin de mejorar la capacidad de los interlocutores sociales y de los gobiernos para tratar las cuestiones sociales en la industria del petróleo y el gas;
- organizar reuniones tripartitas nacionales y/o regionales de seguimiento con el fin de ayudar a la OIT a determinar qué medidas debería tomar para promover el diálogo social y las buenas relaciones laborales en la industria del petróleo y el gas, y
- cuando proceda, apoyar la elaboración de programas de inspección del trabajo, entre otras cosas para mejorar los resultados, el funcionamiento y el impacto de los órganos de control en los Estados Miembros.

23. Se exhorta a la OIT a que, para llevar a cabo estos proyectos, asigne los recursos necesarios y considere las posibles alianzas con organismos internacionales y otras entidades que juzgue oportunas.

Parte 2

Otras labores

Reunión de información sobre las iniciativas de empleos verdes

Moderador: Sr. Göran Trogen, Presidente de la Reunión; Asesor sobre Asuntos Internacionales, Confederación de Empresas Suecas

Panelistas: Dr. Peter Poschen, Asesor Principal sobre Desarrollo Sostenible y Cambio Climático, OIT

Sr. Sheng Fulai, Departamento de Economía y Comercio, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)

Dr. Richard Bradley, Jefe de División, División de Eficiencia Energética y Medio Ambiente, Dirección de Política y Tecnología Energéticas Sostenibles, Agencia Internacional de la Energía (AIE)

El moderador, Sr. Trogen, inauguró la reunión.

El Dr. Poschen presentó un informe, titulado: «Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world» (disponible en inglés). El informe era una iniciativa conjunta en la que participaron la OIT, el PNUMA, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). La expresión «empleos verdes» significaba que dichos empleos contribuían a reducir el impacto ambiental a niveles que podrían ser sostenibles a largo plazo, al reducir el consumo de energía, evitar los gases de efecto invernadero, minimizar los desperdicios y la polución, proteger y restaurar los ecosistemas, y reforzar los servicios ambientales. La eficiencia energética tenía el mayor potencial de empleo, en particular con respecto a los edificios. La energía renovable también era un ámbito con un gran potencial de empleo.

Era necesario ecologizar todas las empresas y sectores, lo que requería una transformación general, para que la producción y el consumo fueran menos contaminantes y las descripciones de los empleos reflejaran este cambio. Aunque, en su conjunto, toda la energía renovable constituía un pequeño sector para el empleo, en algunos países, como Alemania, se había producido un incremento considerable del empleo en dicho sector. Si bien existía potencial para crear un gran número de empleos verdes, en particular en los países en desarrollo, la calidad del empleo era un desafío, al igual que asegurar que se creaban puestos de trabajo para aquellas personas que los necesitaban. También habría sustituciones y pérdidas, lo que daría lugar a que el empleo cayera en algunos sectores. Estos casos planteaban la cuestión de asegurar una transición equitativa; debería prestarse asistencia a los países pobres, para ayudarles a adaptarse al cambio climático. Asimismo, había un considerable potencial de empleo relacionado con la reducción del impacto de las industrias pesadas, en las que los empleos solían corresponder a la categoría de trabajos considerados sucios, difíciles y peligrosos. Debido a la falta de trabajadores cualificados, las tecnologías muchas veces no podían utilizarse eficazmente.

Las políticas activas podrían ser un estímulo económico eficaz, pero deberían ser coherentes, así como política y socialmente sostenibles. La crisis financiera se había visto precedida por un legado de desigualdad social, y los más pobres eran con frecuencia los más afectados por los precios de la energía. Si se utilizaban paquetes de medidas de estímulo simplemente para relanzar la economía, como había sido el caso, los países podrían acabar reduciendo los recursos naturales y dejar una deuda considerable a las futuras generaciones. Los paquetes de medidas de estímulo verdes tenían una buena producción de empleos en comparación con otros paquetes. La crisis económica podría utilizarse para orientarse hacia una economía verde.

El Sr. Fulai dijo que la idea de la Iniciativa de Empleos Verdes se había concebido para aumentar la inversión en los sectores verdes, ya que algunos ámbitos tenían un gran potencial de crecimiento económico. Tras la crisis financiera, la iniciativa se había centrado en análisis y recomendaciones de política orientados a los dirigentes gubernamentales, para que éstos hallaran respuestas de política a la crisis financiera. Los paquetes de medidas de estímulo eran un punto central particular de la política, y se identificaron en el Global Green New Deal («Nuevo Pacto Verde Mundial»), en el que se hacía un llamamiento a los gobiernos para que establecieran programas específicos al objeto de financiar sectores verdes como medio para impulsar la recuperación económica. Este enfoque había sido adoptado por una serie de gobiernos, que estaban utilizando la inversión verde para salir de la crisis financiera.

El PNUMA, junto con la OIT, estaba elaborando un informe global en el que se utilizaba el análisis económico para mostrar el potencial real de la inversión en la economía verde. El informe abarcaría una serie de sectores y mostraría que los sectores verdes eran un motor importante del crecimiento económico. Varias cuestiones ilustraban la necesidad de orientarse hacia una economía más verde: en primer lugar, existía una extensa población rural que representaba un gran mercado potencial, ya que tenía necesidades energéticas que podrían atenderse mediante la utilización de energía no contaminante; en segundo lugar, había muchas pequeñas empresas rurales en el sector de la energía que podrían desempeñar un papel en la elaboración de tecnología energética rural y que podrían recibir apoyo para crear más puestos de trabajo; en tercer lugar, los costos que representaba la expansión de la producción de petróleo y de las instalaciones petrolíferas estaban aumentando, lo que estaba afectando a la seguridad energética y propiciando que los gobiernos recurrieran a otras fuentes de energía y, en cuarto lugar, la sensibilización de los consumidores y la demanda de productos bajos en carbono estaban creciendo.

El informe se centraría en la eficiencia energética, ya que era un ámbito importante con potencial para crear muchos puestos de trabajo. Los análisis también se centrarían en las zonas rurales, ya que, en la actualidad, los paquetes de medidas de estímulo se centraban considerablemente en las grandes economías. Existían una serie de iniciativas de las Naciones Unidas para alentar a las grandes economías a ayudar a las más pequeñas a orientarse a una economía verde. Deberían asignarse fondos para permitir el establecimiento de programas de inversión verde a gran escala.

El Dr. Bradley realizó una presentación sobre los empleos verdes, la eficiencia energética y la creación de empleo. Señaló que el OIE publicaba unas previsiones anuales de la evolución energética potencial mediante la estimulación de las políticas establecidas y la previsión de las consecuencias de dichas políticas. Las «Perspectivas de la Energía en el Mundo 2008» habían tenido en cuenta las políticas adoptadas hasta mediados de 2008, año en que el precio de la energía había registrado un rápido incremento, debido a la subinversión en el petróleo y el gas que había tenido lugar los años anteriores. En los próximos 20 años, el petróleo podría seguir siendo el único combustible más abundante en el conjunto mundial de combustibles primarios, y el carbón podría ser el combustible fósil que experimentara el crecimiento más rápido. Para 2000, la mayoría de los gobiernos habían concluido que era preciso tomar medidas debido al cambio climático y a la seguridad energética, pero las políticas que habían establecido no habían sido eficaces, puesto que no habían sido suficientes para hacer frente al crecimiento de la demanda de energía.

El porcentaje de energías renovables en la generación total de electricidad aumentaría considerablemente para 2030, y superaría al del gas para convertirse en la segunda fuente más importante de producción de energía. Aunque este incremento tendría lugar en su mayor parte en los países miembros de la OCDE, las pruebas mostraban que las energías renovables también acabarían siendo eficaces en función de los costos en países no

miembros de la OCDE. El desarrollo económico requería electricidad, y todos los modelos económicos para responder al cambio climático mostraban que el modo más rentable de proceder era la electricidad y, ulteriormente, prescindir del carbón para la generación de electricidad. El carbón seguiría siendo la fuente que más contribuiría a las emisiones mundiales de carbón. Se preveía que las emisiones aumentarían sensiblemente para 2030, lo que tendría enormes consecuencias ambientales. Los objetivos de política para la reducción de las emisiones podrían alcanzarse mediante el incremento de la eficiencia energética y de la utilización de energías renovables. A este respecto, la acción afirmativa se traduciría en la creación de empleo. La transformación del sector de la energía dependería de las decisiones en materia de adquisición que tomaran cientos de millones de consumidores en todo el mundo.

La mayor parte del consumo energético tenía lugar mediante la utilización de la electrónica y del alumbrado en los países miembros de la OCDE. Cada hogar de estos países tenían entre 25 y 30 aparatos eléctricos en promedio, cuyas tasas de consumo cuando no se utilizaban eran las mismas que cuando estaban encendidos. Si bien los planes a largo plazo para reducir las emisiones incluían cambiar las infraestructuras de transporte, adaptar las plantas eléctricas, aumentar la producción de energías renovables y emprender renovaciones, las políticas encaminadas a aumentar la eficiencia energética podrían aplicarse con más celeridad.

En lo que respecta al suministro de energía, la crisis financiera mundial había creado dificultades para la obtención de créditos, debido a una mayor aversión al riesgo, a la paralización de los mercados de crédito, y a la caída de los valores de las acciones. La bajada de los precios y de los flujos de caja había restado atractivo a las nuevas inversiones, y la caída de la demanda provocada por la recesión había reducido tanto la urgencia como el deseo de los proveedores de invertir. Por lo que respecta a la demanda, los problemas financieros y la caída de los precios de la energía estaban desalentando la inversión, y retrasarían la elaboración y la comercialización de tecnologías más eficientes desde el punto de vista energético. Unas políticas gubernamentales más firmes para apoyar la eficiencia energética reestablecerían dicho equilibrio. La inversión en energías renovables había caído a finales de 2008 como consecuencia de la crisis financiera.

Discusión

Respondiendo a la pregunta sobre si los empleos verdes se habían traducido en todos los casos en productos verdes, el Dr. Poschen señaló que la ecologización de los sectores era un proceso gradual, y que las percepciones de lo que constituía un empleo verde y un producto verde cambiarían con el tiempo.

Un observador de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) preguntó cómo podría conciliarse la reorientación desde un sistema centralizado de producción de energía hacia un sistema descentralizado con la necesidad de encarar rápidamente los desafíos del cambio climático y la necesidad de ser progresistas, en particular en los países en desarrollo que carecían de infraestructura. El Dr. Poschen respondió que los puntos de partida para elaborar estrategias a tal efecto variaban entre los diferentes países, debido a la situación prevaleciente en cada uno de ellos. Si bien algunos países, como China, tenían sistemas de suministro centralizados dominados por el carbón, otros países como la India aún debían establecer sus sistemas de suministro de energía, por lo que podrían pasar a la generación descentralizada. En la actualidad, Sudáfrica estaba experimentando una gran crisis energética y se estaban planteando cuestiones sobre cómo crear capacidad energética adicional y sobre si estos inconvenientes no representaban una oportunidad para el cambio.

Un participante planteó la cuestión de si el OIE tenía a su disposición proyecciones estadísticas similares desglosadas por países, ya que las soluciones dependían en gran medida de las condiciones específicas de los países. El Dr. Bradley contestó que estaban tomándose medidas para recopilar datos por países. En lo que respecta a la eficiencia energética, se estaban desplegando grandes esfuerzos en México, ya que aumentar la eficiencia energética era una forma rápida y rentable de reducir las emisiones. La eficiencia energética era muy importante, en particular a corto plazo. Se habían realizado análisis de situaciones nacionales para algunos países, como la India, China y Brasil, pero no sería posible examinar la situación en cada país. La OIT organizaba cursos de formación sobre la Iniciativa de Empleos Verdes en su centro de formación de Turín. El Sr. Fulai respondió que se debería alentar a los gobiernos a renovar los edificios públicos, y a utilizar materiales eficientes desde el punto de vista energético y energías renovables en los procesos de licitación.

Respondiendo a una pregunta formulada por un representante de la UNCTAD acerca de si el mecanismo para un desarrollo limpio podría proporcionar una solución, el Dr. Bradley contestó que, en muchos aspectos, este mecanismo había satisfecho las expectativas generales con respecto a la eficiencia energética. Los costos negativos de la eficiencia energética significaban que era difícil concluir qué costos generales se habían sufragado. A pesar de su potencial, la eficiencia energética no estaba aumentando al ritmo esperado, debido a obstáculos y a fallos en el mercado, por lo que resultaba poco rentable para los gobiernos. Era improbable que el mecanismo para un desarrollo limpio fuera un instrumento para la tecnología verde o se pusiera en práctica en las economías emergentes después de 2020.

Discursos de clausura

El Presidente del Grupo de los Trabajadores dio las gracias a todos aquellos que habían participado en la organización y el funcionamiento de la Reunión. Los debates habían constituido un verdadero diálogo social. Cuatro días no habían sido suficientes, por lo que confiaba en que se asignarían más recursos para que pudieran celebrarse reuniones más largas en el futuro. Expresó su satisfacción por la adopción de las conclusiones.

El Presidente del Grupo de los Empleadores dijo que las reuniones tripartitas sólo podían tener éxito cuando todas las partes trabajaban en un espíritu de colaboración. La adopción de las conclusiones era buena prueba de ese espíritu.

El Presidente del Grupo Gubernamental dio las gracias a la Secretaría, a los miembros de la Mesa y a los interlocutores sociales por su labor durante la Reunión.

La Secretaria General expresó su agradecimiento a los participantes por su activa participación. La OIT se complacía de que las conclusiones que acababan de adoptarse reconocieran el papel esencial que desempeñaba el diálogo social, particularmente en un momento de crisis económica mundial. Las voces de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos debían ser los pilares del consenso, y la OIT tenía una ventaja comparativa única al proporcionar esa plataforma de diálogo tripartito mundial. Cabía la esperanza de que ese tipo de diálogo pudiera seguir desarrollándose a nivel nacional con el fin de llevar lo más lejos posible esas conclusiones, aprender unos de otros e impulsar juntos el trabajo decente. La oradora expresó su especial agradecimiento al Presidente de la Reunión por su excelente labor, reflejo de su compromiso con el Programa de Actividades Sectoriales, y expresó asimismo su agradecimiento a los Vicepresidentes y Presidentes de los tres Grupos, y a los miembros del Grupo de Trabajo sobre las conclusiones por su valiosísima contribución al éxito de la reunión. La oradora dirigió unas palabras finales de agradecimiento a todos los miembros de la Secretaría por su ardua labor, dedicación y eficacia.

Al clausurar la Reunión, el Presidente dio las gracias a los participantes por esa interesante reunión. Los debates habían sido fructíferos y los gobiernos habían participado de forma muy activa. La Reunión había abordado la crisis financiera y planteado buenas iniciativas y prácticas, todas ellas reflejadas en las conclusiones. Se alentaba a los participantes a recurrir también a procesos bilaterales y a «llevar» las conclusiones a sus respectivos países, explicando y promocionando la labor realizada en la OIT, que consistía esencialmente en mantener la paz en el lugar de trabajo. El orador dio las gracias a la Secretaria General y a todos los que habían constituido el equipo de SECTOR por el trabajo realizado para la Reunión.

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?

	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria
La elección de punto incluido en el orden del día (temas abordados)	11	13	0	0	1
Los puntos propuestos para la decisión	4	16	3	0	1
La calidad de la discusión	9	10	3	0	1
Su beneficio potencial para el sector	8	11	1	0	1
Las conclusiones	4	10	7	0	1
Posibilidad de crear redes	5	11	7	1	0

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

	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria
Calidad de análisis	9	12	3	1	0
Objetividad	6	12	4	0	1
Amplitud temática	7	11	2	1	0
Presentación y legibilidad	13	8	2	0	0
Volumen y pertinencia de la información	8	9	5	0	1

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	0	21	4
Debates de los grupos especiales	1	20	3
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	1	19	4

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

	Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios
	16	7	1	0	0

5. Participantes en la Reunión

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total
Delegados	14	17	9	0	40
Consejeros técnicos	10	1	3	7	21

6. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	3	0	1	4
Consejeros técnicos	1	0	2	3

Sitio web del Servicio de Actividades Sectoriales (www.ilo.org/sector)

7. ¿Está usted al corriente de que el Servicio de Actividades Sectoriales tiene un sitio web que proporciona informaciones sobre sus actividades y reuniones?

Sí	No
11	11

8. En caso afirmativo, ¿cómo valoraría el diseño y contenido del sitio web?

Excelente	Bueno	Muy bueno	Podría mejorarse	Insatisfactorio
2	6	1	1	0

9. Cuando consultó el sitio web, ¿descargó algún documento?

Sí	No
6	7

10. ¿Desearía usted inscribirse y obtener información sobre nuestras reuniones mediante un formulario de inscripción electrónico en el sitio web?

Sí	No
19	0

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

Mr Göran Trogen, LL.M., Adviser, International Affairs, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm, Sweden

Members representing governments

Membres représentant les gouvernements

Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

S.E.M. Idriss Jazaïry, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente d'Algérie à Genève

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Mohamed Khiat, Inspecteur général du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Alger

M. Salim Benyahia, Inspecteur près du ministère de l'Energie et des Mines, ministère de l'Energie et des
Mines, Alger

M. Boualem Chebihi, ministre conseiller, Représentant permanent adjoint, Mission permanente d'Algérie à
Genève

M. El-Hacène El Bey, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève

CHAD TCHAD

M. Djeguedem Mbaibardoum, Directeur général de l'administration du travail, N'Djamena

CÔTE D'IVOIRE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Mathieu She Kraïdi, Inspecteur général, ministère des Mines et de l'Energie, Abidjan

M. Charles Zito Polli, sous-directeur à la Direction générale des hydrocarbures, ministère des Mines et de
l'Energie, Abidjan

HAITI HAÏTI HAITÍ

M. Jean Bony Alexandre, ministre conseiller, Mission permanente d'Haïti à Genève

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Nita Wartini, Deputy Director, Directorate General of Oil and Gas, Ministry of Energy and Mineral
Resources, Jakarta

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Danang Herwianto, Labour analyst, Directorate of Oil and Gas, Ministry of Energy and Mineral
Resources, Jakarta

LATVIA LETTONIE LETONIA

Ms Inguna Berke, Counsellor, Permanent Mission of Latvia in Geneva

LEBANON LIBAN LÍBANO

Mr Ali Berro, Adviser to the Lebanese Minister of Labour, Ministry of Labour, Beirut

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

NIGER NÍGER

M. Maman Oumarou, Inspecteur du travail et des lois sociales, ministère de la Fonction publique et du Travail, Niamey

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter N.U. Ajuzie, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Caroline Pernille Ellingsen Hustad, Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Joakim Augeli Karlsen, Higher Executive Officer, The Working Environment and Safety Department, Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

Ms Tone Guldbrandsen, Senior Adviser, Petroleum Safety Authority, Stavanger

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Manuel G. Imson, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Maciej Bialek, Chief Specialist, Oil and Gas Department, Ministry of Economy, Warsaw

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Thembinkosi Mkalipi, Senior Executive Manager, Labour Relations, Department of Labour, Pretoria

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

- Sr. Roberto Amelivia García, Subdirector de Relaciones Laborales Upstream & Internacional, Grupo Repsol YPF, Madrid, España
- Sr. Julio César Barrenechea-Calderón, Asesor Legal en Asuntos Laborales, Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), Lima, Perú
- Mr Sudhir Bhalla, Executive Director (HR), Indian Oil Corporation Ltd., Refineries HQ, IOCL, New Delhi, India
- Mr Geoffrey Bull, Director Hydrocarbons, Australian Mines and Metal Association (AMMA), Perth, Australia
- Mr Neil Derrick, Manager Industrial Relations, Compensation & Benefits, Petroleum Company of Trinidad and Tobago Ltd., Pointe A Pierre, Trinidad, Trinidad and Tobago
- Sr. Francisco Díaz Garaycoa, Abogado Consultor Externo, Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador, Quito, Ecuador
- Mr Mohammed Hamed Emam-Jomeh-Zadeh, Secretary General, Association of Petroleum Industry, Engineering & Construction Companies (APEC), Tehran, Islamic Republic of Iran
- Mr Havard Hauan, Lawyer/Manager Employer Policy, The Norwegian Oil Industry Association, Stavanger, Norway
- Mr Jan Hodneland, OLF, Oljeindustriens Landsforening, Director, Employer Policy and Expertise Development, Hafersfjord, Norway
- Sr. Augustín Humann Adame, Presidente Ejecutivo, Asociación Mexicana de Gas Natural A.C., México, México
- Sr. Augusto Jiménez Mejía, Presidente, Drummond Ltd., Bogotá, Colombia
- Mr Khawaja Muhammad Nauman, Vice-President, Employers' Federation of Pakistan, Karachi, Pakistan
- Dr Daru Owei, Deputy Managing Director, Nigerian AGIP Oil Co. Ltd., Lagos, Nigeria
- Mr Oleg Romanovskiy, HR Director, LITASCO, Geneva
- M. Alain Théodore Soumoudronga, Secrétaire général, Groupement pétrolier de Madagascar, Antananarivo, Madagascar
- Mr Aksel Stenerud, Senior Adviser, Industrial Relations in Corporate Human Resources, Statoil Hydro, Stavanger, Norway
- M. El-Habib Yousfi, Président, Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), Staoueli (W.Tipaza), Algérie

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

- Mr Bin Abdul Jalal Azman, General Secretary, Singapore Shell Employees' Union (SSEU), Singapore, Singapore
- M. Mohamed Benazzouz, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs du pétrole, gaz et chimie, Alger, Algérie
- Mr Florin Bercea, Vice-President, Petrom Federation, Ploiesti, Romania
- Mr Michael Doleman, Assistant National Secretary, International Transport Workers' Federation, Maritime Union of Australia, Sydney, Australia
- Sr. Ysmael García Muñoz, Secretario General, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana, Similares y Conexos, Veracruz, México

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Jesús Cuauhtemoc Velasco Oliva, Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana, México, México

Mr Carlton Gibson, First Vice-President, Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), San Fernando, Trinidad and Tobago

M. Abdelaziz Hamichi, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs des transports, Union générale des travailleurs algériens (SNTT/UGTA), Alger, Algérie

Mr Norrie McVicar, Chairman, RMT ITF/OTFG, Aberdeen, United Kingdom

Mr Lars Myhre, Senior Special Adviser, Industri Energi, Stavanger, Norway

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Ketil Karlsen, Manager HSE-Offshore, Industri Energi, Stavangre, Norway

Mr Leif Morten Rasch, Sub-Sea Expert, Industri Energi, Stavanger, Norway

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

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo (UNCTAD)

Ms Claudine Sigam, Economic Affairs Officer, Special Unit on Commodities, Division on International Trade in Goods and Services, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Federation of Chemical, Energy, Mine 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 Jim Catterson, Director, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin, Genève

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Raquel González, Director, Geneva Office, Geneva

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Transport Workers' Federation (ITF)
Fédération internationale des ouvriers du transport
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Mr Ingo Marowsky, Regional and Industrial Coordinator, London, United Kingdom

Information session on green jobs initiatives
Session d'information sur l'initiative en faveur des emplois verts
Reunión de información sobre las iniciativas de empleos verdes

ILO/BIT/OIT

Dr Peter Poschen, Senior Adviser on Sustainable Development and Climate Change, ILO

United Nations Environment Programme (UNEP)
Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)

Mr Sheng Fulai, UNEP, Economics and Trade Branch, Châtelaine, Geneva

International Energy Agency (IEA)
Agence internationale de l'énergie (AIE)
Agencia Internacional de la Energía (AIE)

Dr Richard Bradley, Head of Division, Energy Efficiency and Environment Division, Directorate of Sustainable Energy Policy and Technology, IEA, Paris, France