

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Programa de Actividades Sectoriales

## **El diálogo social y las relaciones laborales en la industria del petróleo**

**Informe para el debate de 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**

Ginebra, 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: 978-92-2-321177-6 (print)

978-92-2-321178-3 (pdf web)

*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](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

---

## Índice

	<i>Página</i>
Agradecimientos.....	vii
Abreviaturas y acrónimos.....	ix
Introducción .....	1
1. La industria del petróleo en contexto .....	3
1.1. Características de la industria del petróleo .....	3
1.2. Evolución de la industria del petróleo .....	4
1.2.1. Empresas petroleras internacionales .....	4
1.2.2. Empresas petroleras estatales (EPE).....	4
1.3. Principales compañías petroleras en la actualidad.....	7
2. Tendencias del empleo .....	9
2.1. Empleo en el sector de la extracción de petróleo y gas .....	9
2.2. Empleo en las refinerías.....	12
2.3. Núcleo central de trabajadores y trabajadores periféricos .....	14
2.4. Trabajo en subcontratación.....	16
2.5. Escasez de trabajadores calificados .....	17
2.6. Mujeres trabajadoras.....	19
3. Condiciones de trabajo .....	22
3.1. Remuneración .....	22
3.1.1. Igualdad de remuneración.....	31
3.1.2. Prestaciones adicionales.....	32
3.2. Tiempo de trabajo .....	33
3.3. Vacaciones anuales .....	34
3.4. Seguridad y salud en el trabajo .....	35
3.4.1. Mortalidad en la industria del petróleo y el gas .....	36
3.4.2. Cultura de la seguridad .....	41
3.4.3. Iniciativas relativas al VIH/SIDA .....	44
3.5. Iniciativas en pro de la vida familiar.....	45
3.6. Condiciones de trabajo en alta mar .....	46
3.6.1. Trabajo por turnos y consecuencias para la salud.....	48
3.6.2. Seguridad en alta mar y diálogo.....	49

4.	Relaciones laborales.....	51
4.1.	Libertad sindical .....	51
4.1.1.	Libertades civiles .....	53
4.1.2.	El derecho de sindicación .....	54
4.1.3.	El derecho de huelga.....	55
4.1.4.	Injerencia estatal .....	60
4.1.5.	Despido .....	62
4.2.	Relaciones entre el empleado y el empleador.....	63
4.2.1.	Sindicación.....	63
4.2.2.	Negociación colectiva .....	64
4.2.3.	Solución de conflictos.....	66
4.2.4.	Relaciones de empleo y trabajo en régimen de subcontratación.....	71
4.2.5.	Acuerdos marco internacionales (AMI).....	76
4.2.6.	Relaciones entre el empleado y el empleador .....	77
4.2.7.	Prácticas de trabajo con elevado rendimiento .....	83
4.2.8.	Diálogo en épocas de cambio.....	83
5.	Desarrollo de los recursos humanos.....	88
5.1.	Tendencias en la contratación.....	88
5.2.	Políticas de desarrollo de los recursos humanos.....	88
5.3.	Inversión en investigación y desarrollo .....	89
5.4.	Iniciativas gubernamentales para paliar la escasez de trabajadores calificados.....	90
5.5.	Sistemas nacionales de desarrollo de competencias .....	91
6.	Responsabilidad social de la empresa y gobernanza empresarial .....	92
6.1.	Responsabilidad social de la empresa en la industria del petróleo .....	92
6.2.	Declaración de la OIT sobre las EMN.....	93
6.3.	Líneas directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales .....	95
6.4.	Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes.....	96
6.5.	Contenido local .....	97
6.6.	Gobernanza de las empresas .....	97
6.6.1.	Los costos de la mala gobernanza.....	97
6.6.2.	Principios voluntarios en materia de seguridad y de derechos humanos .....	98
6.6.3.	La Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas .....	98
6.6.4.	Iniciativas para luchar contra la corrupción .....	99
6.6.5.	Protección para las personas que denuncian irregularidades .....	101
6.7.	El papel del diálogo social en la RSE .....	102
6.7.1.	Protección de los pueblos indígenas .....	102
6.7.2.	Procedimientos de adquisición.....	103
6.7.3.	Fondos de riqueza soberana .....	103

---

7.	Resumen y puntos propuestos para la discusión .....	106
7.1.	Resumen .....	106
7.1.1.	La industria del petróleo en contexto .....	106
7.1.2.	Tendencias del empleo .....	106
7.1.3.	Condiciones de trabajo .....	107
7.1.4.	Relaciones laborales .....	108
7.1.5.	Desarrollo de los recursos humanos .....	110
7.1.6.	Responsabilidad social de la empresa y gobernanza empresarial .....	110
7.2.	Puntos propuestos para la discusión .....	111

### ***Anexos***

I.	Empleo en el sector de la refinación de petróleo, selección de países, 1990-2005 .....	113
II.	Salarios reales por empleado en el sector de la refinación, en dólares de los Estados Unidos y en moneda nacional, para los países seleccionados (sin ajustar) – 1990-2005 .....	116
III.	Extracto del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) .....	125
IV.	Extracto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) .....	126
V.	Sinopsis de las estipulaciones que figuran en los acuerdos marco internacionales y en los acuerdos marco mundiales .....	128



---

## **Agradecimientos**

Este informe ha sido preparado por Yasuhiko Kamakura, especialista en petróleo, gas y la industria química del Servicio de Actividades Sectoriales del Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales (DIALOGUE/SECTOR) de la OIT. Se recibieron valiosos comentarios de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). Varios colegas de la OIT también hicieron útiles comentarios sobre el borrador del informe.



---

## Abreviaturas y acrónimos

AEEU	Sindicato de Trabajadores Unidos de la Industria Mecánica y Eléctrica
AMG	Acuerdo Marco Mundial
AMI	Acuerdo Marco Internacional
BCPEU	Sindicato de Trabajadores de Bangchak Petroleum Public Co. Ltd.
BP	British Petroleum
CCP	Comité Consultivo Paritario
CEE	Comité de Empresa Europeo
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CLS	Comité de Libertad Sindical de la OIT
CNOOC	Corporación Nacional de Petróleo Submarino de China
CNPC	China National Petroleum Corporation
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela
Declaración sobre las empresas multinacionales	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social
ECCF	Foro de consulta y comunicaciones a los empleados
EITI	Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas
ENI	Ente Nazionale Idrocarburi (Italia)
EPE	empresa petrolera estatal
EPI	empresa petrolera internacional
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas
INDSTAT	Base de datos de estadísticas industriales
IOGCC	Comisión Interestatal de Petróleo y Gas
IPIECA	Asociación de la Industria Petrolera Internacional para la Conservación del Medio Ambiente
KOC	Kuwait Oil Company
NIOC	Compañía Nacional Iraní de Petróleo

---

NNPC	Nigerian National Petroleum Corporation
NUPENG	Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo y del Gas Natural (Nigeria)
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OFS	Oljearbeidernes –Fellessanmenning (Federación de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo de Noruega)
OGP	Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas
ONUFI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OPEP	Organización de Países Exportadores de Petróleo
PDVSA	Petróleos de Venezuela S.A.
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PENGASSAN	Asociación del Personal Superior del Petróleo y el Gas Natural de Nigeria
Petrobras	Petróleo Brasileiro S.A.
PetroChina	PetroChina Company Limited
PETROECUADOR	Empresa Estatal Petróleos del Ecuador
Petronas	Petroleum Nasional Berhad (Malasia)
PIB	producto interior bruto
PRI	Principios para la Inversión Responsable
RSE	responsabilidad social de la empresa
PTER	prácticas de trabajo con elevado rendimiento
Saudi Aramco	Empresa Petrolera de Arabia Saudita
SWF	fondo de riqueza soberana
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

---

## Introducción

1. En su 298.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2007), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) decidió que la OIT celebraría una *Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la exploración y producción de petróleo y gas hasta la distribución de petróleo y gas*<sup>1</sup>. Asimismo, el Consejo de Administración adoptó nuevas directrices para el Programa de Actividades Sectoriales, que abarcaban la creación de órganos consultivos encargados de examinar el contenido y la naturaleza de las actividades sectoriales emprendidas con miras a colaborar con la Oficina en su labor con el Consejo de Administración<sup>2</sup>. De conformidad con esa decisión, se creó el Organismo Consultivo sobre Energía y Minería, entre cuyas responsabilidades figura la función consultiva en esta reunión tripartita. En su reunión del 2 de octubre de 2007, el Organismo Consultivo proporcionó a la Oficina las recomendaciones que se habrían de presentar en la 300.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2007), que incluían la recomendación de que el informe de la Oficina que se discutiría en la Reunión tripartita (el presente informe) debía centrarse en la exploración, producción y refinación en la industria petrolífera.
2. En su 300.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración decidió asimismo que, de acuerdo con las recomendaciones formuladas por el Organismo Consultivo sobre Energía y Minería, la discusión de la Reunión tripartita se centraría en la evolución reciente, y en cuestiones relativas al empleo, las relaciones laborales y al diálogo social en los sectores de la producción y el transporte de petróleo. Los participantes deberían identificar los principales componentes que garantizan unas buenas relaciones laborales, como las normas fundamentales del trabajo, los convenios colectivos y las iniciativas voluntarias destinadas a fortalecer el diálogo social, así como las ventajas que suponen para la industria la mejora de las condiciones de trabajo y las medidas destinadas a atraer a trabajadores cualificados, incluida la formación y el desarrollo de las perspectivas de carrera. Asimismo, se decidió que en la Reunión se abordarían también las implicaciones del trabajo en régimen de subcontratación en el sector, que la Oficina prepararía un informe que pudiera servir de base para las discusiones y que la Reunión debería adoptar conclusiones que incluyesen orientaciones prácticas encaminadas a fortalecer el diálogo social y a promover buenas relaciones laborales en la industria, así como propuestas de acción por parte de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores a escala nacional, regional e internacional, y por parte de la OIT<sup>3</sup>. Se decidió también que, previa consulta con los grupos respectivos, se invitaría a asistir a la Reunión a doce participantes del Grupo de los Empleadores y a otros doce del Grupo de los Trabajadores y se instaría a los gobiernos de todos los Estados Miembros a designar participantes para que asistieran a la Reunión.

<sup>1</sup> OIT: *Informe de la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines*, Consejo de Administración, 298.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, marzo de 2007, GB.298/12 (Rev.), párrafo 51.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párrafo 40.

<sup>3</sup> OIT: *Objeto, duración y composición de las actividades que han de llevarse a cabo en 2008 y nuevas actividades propuestas para 2008-2009, incluidas las derivadas de los órganos consultivos sobre los grupos de sectores*, Consejo de Administración, 300.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, noviembre de 2007, GB.300/STM/1, párrafo 8.

---

Además, se decidió nombrar a un representante del Consejo de Administración para que presidiera la reunión <sup>4</sup>.

3. La Reunión forma parte del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT, cuyo propósito es facilitar el intercambio de información entre los mandantes sobre los avances laborales y sociales en determinados sectores económicos y llevar a cabo estudios prácticos complementarios sobre cuestiones sectoriales de particular interés. Tradicionalmente, se ha procurado alcanzar este objetivo mediante la celebración de reuniones sectoriales internacionales de carácter tripartito para intercambiar opiniones y experiencias, con miras a promover una mejor comprensión de las cuestiones y problemas específicos de cada sector, fomentar un consenso tripartito internacional relativo a las preocupaciones sectoriales, proporcionar orientación para la adopción de políticas y medidas nacionales e internacionales destinadas a abordarlas, promover la armonización de todas las actividades de la OIT de carácter sectorial y actuar como enlace entre la Oficina y sus mandantes, así como proporcionar asesoramiento técnico, asistencia práctica y apoyo concreto a los mandantes de la OIT a la hora de aplicar las normas internacionales del trabajo.

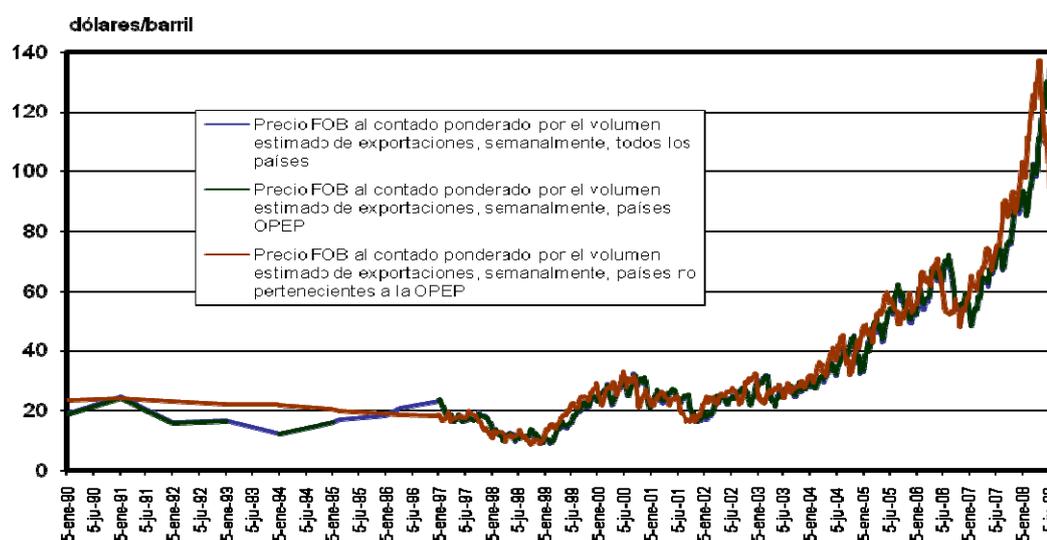
<sup>4</sup> *Ibid.*, párrafo 9, y OIT: *Informe de la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines*, Consejo de Administración, 300.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, noviembre de 2007, GB.300/16, párrafo 30.

# 1. La industria del petróleo en contexto

## 1.1. Características de la industria del petróleo

4. Habida cuenta de que la industria del petróleo tiene un alto coeficiente de capital y de que transcurre mucho tiempo hasta que las inversiones empiecen a ser rentables, sólo se emprenden nuevos proyectos si hay razones para considerar que sobrevivirán a las fluctuaciones de las condiciones del mercado. El precio del crudo es un factor determinante. En el gráfico 1.1 se recogen los precios de referencia del petróleo crudo de 1990 a 2008 y se destaca su volatilidad. Entre 1990 y 2001, el precio medio del barril de petróleo crudo se situaba en torno a los 19 dólares de los Estados Unidos. A principios de 2002, sin embargo, el precio de los futuros del crudo WTI (West Texas Intermediate) empezó a subir y llegó a alcanzar 147 dólares de los Estados Unidos por barril a mediados de julio de 2008. El 29 de septiembre de 2008, el precio de los futuros del crudo cayó a 96,37 dólares por barril, en parte como consecuencia de una venta febril que coincidió con pérdidas masivas en Wall Street <sup>1</sup>. A finales de octubre de 2008, el precio del crudo descendió por debajo de la barrera de los 70 dólares <sup>2</sup>, a pesar de la decisión de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de reducir las cuotas de producción oficiales del grupo <sup>3</sup>. A finales de noviembre de 2008, el precio de los futuros del barril de crudo en Nueva York cayó por debajo de los 50 dólares <sup>4</sup>. Es probable que los precios del petróleo crudo se mantengan bajos hasta que la economía mundial muestre signos de recuperación.

Gráfico 1.1. Precios del petróleo crudo, 1990-2008



Fuente: Departamento de Energía de los Estados Unidos.

<sup>1</sup> «Following equities, NYMEX crude plunges», *Platts Oilgram News*, vol. 86, núm. 193, 30 de septiembre de 2008, pág. 10.

<sup>2</sup> «Oil prices retreat on economic worries», *Oil & Gas Journal*, 31 de octubre de 2008.

<sup>3</sup> «Prices fall as market ignores OPEC», *Oil & Gas Journal*, 29 de octubre de 2008.

<sup>4</sup> *Oilgram News*, vol. 86, núm. 231, 21 de noviembre de 2008, pág. 12.

---

## 1.2. Evolución de la industria del petróleo

### 1.2.1. Empresas petroleras internacionales

5. Hasta finales de los años setenta, la industria del petróleo estaba dominada por un puñado de empresas petroleras internacionales (EPI) de estructura vertical, conocidas como las «siete hermanas»<sup>5</sup>. No obstante, la mayor parte de las principales empresas petroleras perdieron sus filiales productoras de crudo como consecuencia de la nacionalización de éstas por parte de los Estados productores de petróleo. Además, los bajos precios del crudo a principios de los setenta obligaron a las principales empresas petroleras a reorganizar sus operaciones para seguir siendo rentables. La nacionalización de la producción de crudo, el bajo nivel de precios y la consiguiente disminución de los márgenes de beneficios provocaron varias oleadas de racionalizaciones. En los años ochenta se produjeron diversas fusiones a medida que las compañías trataban de ganar acceso a las reservas de petróleo comprobadas y a las refinerías existentes, en lugar de buscar nuevas reservas o construir nuevas instalaciones. En los noventa, las principales empresas elaboraron programas de reducción de costos y transformaron sus sistemas y estructuras organizativas para ganar en eficacia, flexibilidad y capacidad de respuesta al cambio. Esto hizo que disminuyeran la capacidad y el empleo. Entre 1980 y 1992, las ocho principales compañías petroleras redujeron sus plantillas de 800.000 a 300.000 trabajadores. Seis grandes empresas petroleras recortaron el personal de sus sedes de aproximadamente 3.000 empleados a 800 empleados entre 1988 y 1992.
6. El hundimiento de los precios del petróleo entre noviembre de 1997 y febrero de 1999 relanzó la actividad de fusiones y adquisiciones, incluso entre las antiguas grandes empresas del Este y del Oeste. Esas consolidaciones han permitido que las principales compañías petroleras mejoren su rendimiento financiero.

### 1.2.2. Empresas petroleras estatales (EPE)

7. No puede negarse el tamaño y la importancia de las empresas petroleras estatales (EPE). Entre todas, controlan cerca del 80 por ciento del total de las reservas mundiales de petróleo. Una situación diametralmente opuesta a la de principios de los setenta, cuando las EPI controlaban el 85 por ciento de las reservas mundiales<sup>6</sup>. Las nuevas «siete hermanas» son ahora Saudi Aramco, Gazprom de la Federación de Rusia, la Corporación Nacional de Petróleo Submarino de China (CNOOC, sigla en inglés), la Compañía Nacional Iraní de Petróleo (NIOC, sigla en inglés), Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) y Petroliam Nasional Berhad (Petronas) de Malasia<sup>7</sup>.
8. Además de pertenecer a los gobiernos, o estar bajo su control, las empresas petroleras estatales difieren de las internacionales en otros aspectos. A diferencia de las EPI, que buscan maximizar el rendimiento del capital para los accionistas, muchos gobiernos utilizan las EPE como instrumento para lograr objetivos más amplios en materia de política

<sup>5</sup> Standard Oil of New Jersey (Esso); Royal Dutch/Shell; Anglo-Persian Oil Company (APOC); Standard Oil Company of New York (Socony); Standard Oil of California (Socal); Gulf Oil y Texaco.

<sup>6</sup> S. McNulty: «Chevron prepares to harness the power of mighty Gorgon», en *Financial Times*, Londres, 18 de enero de 2008.

<sup>7</sup> C. Hoyos: «The new Seven Sisters: oil and gas giants dwarf western rivals», en *Financial Times*, Londres, 12 de marzo de 2007.

---

socioeconómica. Entre los principales de estos objetivos destacan: la redistribución de la riqueza generada por el petróleo al conjunto de la sociedad; las políticas exterior y estratégica y la constitución de alianzas; la seguridad energética, la creación de riqueza para la nación; la participación en las políticas nacionales, y la industrialización y el desarrollo económico <sup>8</sup>.

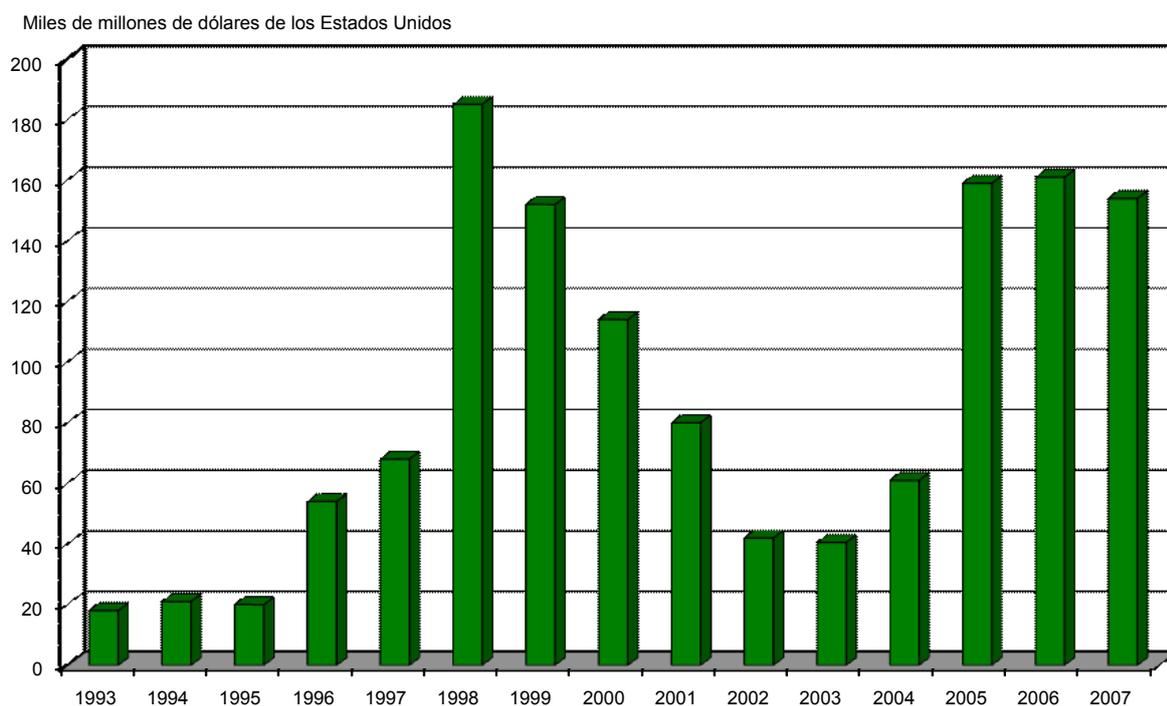
9. Tras el hundimiento de los precios del crudo en 1986, la mayoría de los países productores de petróleo recurrieron a sus EPE para obtener ingresos inmediatos, razón por la cual las empresas se vieron privadas de capital para invertir. Por consiguiente, al igual que ocurre con las EPI, las EPE están sometidas a la presión de producir más beneficios para sus gobiernos y, al mismo tiempo, generar fondos para inversiones. Entre otras soluciones, las EPE recurrieron a la diversificación a través de la inversión en el extranjero, un enfoque similar al de las EPI, y también a la nacionalización de los recursos naturales del país.
10. Algunas EPE han crecido rápidamente en el ámbito internacional y se cuentan entre las más importantes empresas multinacionales en los mercados emergentes, habiendo diversificado sus actividades en segmentos de la industria energética nuevos, más sostenibles y con más valor añadido. Por ejemplo, en 2003 Petronas anunció planes para invertir anualmente 100 millones de dólares de los Estados Unidos para desarrollar sus operaciones de distribución de petróleo y gas en Indonesia. La diversificación en el extranjero se había vuelto acuciante ante la disminución de las reservas de crudo en Malasia. En 2002-2003, el 75 por ciento de los beneficios de Petronas procedían de sus actividades internacionales en 34 países, y menos de la mitad correspondía a exportaciones.
11. Esta tendencia se observa también en otros países: Gazprom adquirió en 2007 Beltransgaz de Belarús, así como el monopolio de petróleo y gas de Serbia en 2008. Las empresas petroleras indias operan en Indonesia, Myanmar y Sudán. En 2005, la Corporación Nacional de Petróleo de China (CNOOC) trató de tomar el control de la Union Oil Company of California (Unocal) pero retiró la oferta debido a la oposición política. No obstante, CNPC y CNOOC operan en numerosos países como Angola, Canadá, Etiopía, la República Islámica de Irán, Kazajstán, Myanmar, Nigeria, Somalia y Sudán.
12. La nacionalización de los intereses petroleros ha aportado a las EPE beneficios equiparables a los que aporta la inversión en la industria del petróleo en otros países. En los últimos años se han producido más nacionalizaciones, por ejemplo, en Bolivia, Ucrania, la Federación de Rusia y la República Bolivariana de Venezuela, que se han traducido en un mayor control estatal y en condiciones menos favorables para la inversión extranjera en la industria petrolífera. En 2001, por ejemplo, la República Bolivariana de Venezuela transformó los acuerdos de operaciones entre las EPI y la empresa petrolera estatal PDVSA para crear empresas mixtas. Una nueva ley de hidrocarburos estipula que la producción de petróleo puede llevarse a cabo sólo por empresas con participación mayoritaria del Estado. Los intereses petroleros nacionales también han estado protegidos por fusiones y adquisiciones. Por ejemplo, en 2006, se fusionaron las dos principales compañías petroleras de Noruega — Statoil y NorskHydro — y el Gobierno de Noruega conservó una participación mayoritaria. En el gráfico 1.2 se muestra la actividad de fusiones y adquisiciones en la industria del petróleo y el gas en todo el mundo entre 1993 y 2007, en términos de valor. Como se puede apreciar, durante ese periodo cerca del 60 por ciento de las operaciones globales eran corporativas; entre 2003 y 2007 el número de operaciones fue en aumento hasta alcanzar su nivel máximo en julio de 2006, y ese año el

<sup>8</sup> «The changing role of national oil companies in international energy markets», en *Policy Report No. 35* (James A. Baker III Institute for Public Policy, Rice University, Houston, 2007).

63 por ciento del valor total de las transacciones en las fases iniciales de la cadena de operaciones correspondió a América del Norte.

13. El auge de la nacionalización de los recursos que ha acompañado el alza de los precios del crudo desde 2002 ha limitado en efecto las oportunidades de inversión de las EPI; no obstante, ha habido algunas nuevas oportunidades como, por ejemplo, el retorno de las EPI al sector de las fases iniciales de la cadena de operaciones en Libia. La tendencia ha sido limitar el acceso de las EPI a los recursos extranjeros de petróleo y gas. Además, la financiación de las EPE ha mejorado gracias al aumento de los ingresos procedentes de la producción existente y el sector de servicios del petróleo proporciona ahora una amplia gama de tecnologías y recursos, con lo que ya no es necesario recurrir a la experiencia de las EPI. No obstante, sólo un puñado de EPE ha logrado desarrollar competencias especializadas propias, en particular Petronas y Petrobras.
14. Existe el temor de que las inversiones de las EPE en hidrocarburos convencionales — ya sea deliberadamente o por falta de capacidad — no permitirán satisfacer el aumento de la demanda y que, debido a su acceso limitado a los recursos, las EPI no podrán compensar ese déficit. En algunas EPI como ExxonMobil, British Petroleum (BP), Royal Dutch/Shell y Chevron, la producción va disminuyendo o se ha estancado. Por lo tanto, las EPI y las EPE compiten por hacerse con los recursos, las reservas y, en última instancia, los clientes pero también existe un amplio grado de colaboración entre ambas. Muchos yacimientos son propiedad de varias empresas, y una de ellas actúa como operador principal <sup>9</sup>.

**Gráfico 1.2. Fusiones y adquisiciones en la industria del petróleo y del gas, 1993-2007**



Fuente: David Wood & Associates.

<sup>9</sup> «Unconventional oil and gas no solution», en *Oxford Analytica*, 12 de marzo de 2007.

### 1.3. Principales compañías petroleras en la actualidad

15. El ranking del *Financial Times* de las 500 empresas más importantes del mundo correspondiente a 2008 incluye 48 compañías de petróleo y gas, de las cuales cinco son empresas de servicios petroleros (cuadro 1.1). Su valor total de mercado superaba los 4,1 billones de dólares de los Estados Unidos y su volumen de ventas total se elevaba a más de 3,2 billones de dólares. También hay numerosas empresas energéticas pequeñas o de segunda fila, que suelen ser actores regionales con un ámbito de actuación mucho más limitado desde el punto de vista geográfico.

**Cuadro 1.1. Empresas de petróleo y gas y empresas de servicios y equipos petroleros clasificadas en el ranking *Financial Times Global 500*, correspondiente a 2008**

Rango	Empresa	País	Valor de mercado en millones de dólares	Volumen de ventas en millones de dólares	Sector
1	ExxonMobil	Estados Unidos	452.505,1	390.328,0	1
2	PetroChina	China	423.996,2	118.996,6	1
4	Gazprom	Federación de Rusia	299.764,4	91.627,4	1
9	Royal Dutch/Shell	Reino Unido	220.110,2	355.782,0	1
12	Petrobras	Brasil	208.390,7	98.542,1	1
16	BP	Reino Unido	191.843,6	284.365,0	1
18	Total	Francia	178.554,3	216.254,5	1
19	Chevron	Estados Unidos	177.265,3	214.091,0	1
36	Eni	Italia	137.086,9	137.774,9	1
37	Sinopec	China	135.316,6	148.871,4	1
45	CionocoPhilips	Estados Unidos	119.002,3	187.437,0	1
57	Schlumberger	Estados Unidos	104.200,8	23.277,0	2
65	Rosneft	Federación de Rusia	95.913,4	33.099,0	1
66	StatoilHydro	Noruega	95.752,1	102.494,4	1
84	BG Group	Reino Unido	77.562,0	16.618,3	1
89	Lukoil	Federación de Rusia	72.723,1	67.684,0	1
101	CNOOC	China	65.495,7	12.675,7	1
116	Occidental Petroleum	Estados Unidos	60.187,2	18.784,0	1
128	EnCana	Canadá	57.175,3	22.685,0	1
148	Oil & Natural Gas	India	52.317,6	20.512,2	1
167	Imperial Oil	Canadá	47.363,1	24.704,6	1
170	Devon Energy	Estados Unidos	46.363,2	11.362,0	1
181	Suncor Energy	Canadá	44.771,2	17.642,8	1
190	Transocean	Estados Unidos	42.959,5	6.377,0	2
193	Repsol-YPF	España	42.288,1	88.388,0	1
216	Surgutneftgas	Federación de Rusia	39.449,9	21.309,5	1
230	Canadian Natural Resources	Canadá	36.999,1	10.989,9	1
248	Halliburton	Estados Unidos	34.616,6	15.264,0	2
252	Woodside Petroleum	Australia	34.244,6	3.310,7	1
265	Husky Energy	Canadá	33.254,2	15.292,4	1
274	Marathon Oil	Estados Unidos	32.329,0	64.552,0	1
294	Sasol	Sudáfrica	30.184,2	12.286,5	1
297	XTO Energy	Estados Unidos	29.912,4	5.513,0	1
300	Petroleos (Cepsa)	España	29.742,3	33.555,1	1

Rango	Empresa	País	Valor de mercado en millones de dólares	Volumen de ventas en millones de dólares	Sector
304	EOG Resources	Estados Unidos	29.642,3	4.035,5	1
307	Anadarko Petroleum	Estados Unidos	29.502,1	15.892,0	1
320	PTT	Tailandia	28.284,8	47.123,8	1
321	Hess	Estados Unidos	28.270,5	31.647,0	1
346	Impex Holdings	Japón	26.329,5	9.725,2	1
349	Velero Energy	Estados Unidos	26.256,8	95.327,0	1
368	Novateck	Federación de Rusia	24.837,0	2.078,3	1
371	Weatherford International	Estados Unidos	24.583,6	7.832,1	2
377	Copec	Chile	24.250,1	13964,1	1
390	Chesapeake Energy	Estados Unidos	23.721,6	7.800,0	1
436	Baker Hughes	Estados Unidos	21.193,8	10.428,2	2
441	Petro Canada	Canadá	21.076,4	21.394,4	1
449	TransCanada	Canadá	20.864,0	8.699,7	1
450	National Oilwell Varco	Estados Unidos	20.841,0	9.789,0	1
478	OMV	Austria	19.898,6	29.983,3	1
<b>Total</b>			<b>4.119.192,3</b>	<b>3.208.166,6</b>	

Notas: 1 = Productor de petróleo y gas; 2 = Servicios y equipos petroleros.

Fuente: *FT Weekend Magazine*, 28/29 de junio de 2008, págs. 35-41.

## 2. Tendencias del empleo

### 2.1. Empleo en el sector de la extracción de petróleo y gas

16. No se dispone de cifras acerca del número de empleos en el sector de la exploración y producción de petróleo y gas a nivel mundial, e incluso resulta difícil conseguir datos a escala nacional. Con todo, un análisis de los datos nacionales disponibles permite estimar que el sector de la extracción de petróleo crudo y gas natural da empleo a unos 3 millones de personas en todo el mundo. El número de puestos de trabajo a nivel mundial, que era de 3 millones en el año 2000, se elevó a más de 4 millones en 2004, su nivel máximo, y más tarde disminuyó paulatinamente entre 2004 y 2006 (cuadro 2.1).

**Cuadro 2.1. Número de empleos en el sector de la extracción de petróleo y gas y servicios conexos, selección de países, 2000-2006**

			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Albania	b)	*	9.000	8.000	7.000	6.000	6.000	6.000	5.000
Argelia	b)	*		119.500		82.900	135.100		
Argentina	b)	*	15.500	19.600	21.000	28.300	33.200	30.900	39.800
Australia	a)		19.972	17.115	20.267	25.810	27.918	37.090	40.646
Austria	d)		1.385	1.354	1.132	1.064	912	922	901
Azerbaiyán	s)		31.425	33.679	32.782	36.376	36.816	37.639	37.426
Belarús	k)		1.840	1.892	1.931	1.940	1.606	615	1.085
Bélgica	b)	*	7.800	6.700	6.800	5.800	6.800	9.300	9.400
Brasil	b)	*			254.500	313.000	325.400		
Bulgaria	b)	*				41.500	38.900	36.900	38.200
Canadá	a)		93.517	106.882	103.260	113.006	118.892	128.853	147.120
Colombia	b)	*		191.500	273.400	261.400	197.500	131.000	116.300
Croacia	b)	*	7.200	9.100	9.000	10.400	8.900	9.100	7.300
Cuba	f)	*			18.300	18.500	27.600	26.200	22.000
República Checa	a)		1.043	822	772	642	584	656	641
Dinamarca	b)	*	26.000	26.000	45.000	57.000	43.000		56.000
Egipto	b)	*	47.400	59.500	44.500	32.000	32.000	29.000	
Estonia	b)	*	72.000	58.000	57.000	57.000	8.000	59.000	52.000
Etiopía	b)	*					10.000	82.100	13.400
Georgia	b)	*	800	600	600	700	400		
Alemania	a)		4.000	4.000	5.000	6.000	6.000	6.000	
Grecia	b)	*	18.600	19.700	21.000	12.600	14.700	17.700	18.200
Hungría	n)		1.100	1.000	900	1.000	800	800	900
Indonesia	c)		29.974	34.822	35.449	32.393	39.156	38.232	39.527
Italia	t)		5.574	5.009	11.604	9.881	11.627	11.699	11.959
Kazajstán	b)	*		166.500	167.300	181.700	186.000		
Kuwait	l)		6.529	6.558	6.554	6.580	6.718	7.572	7.710

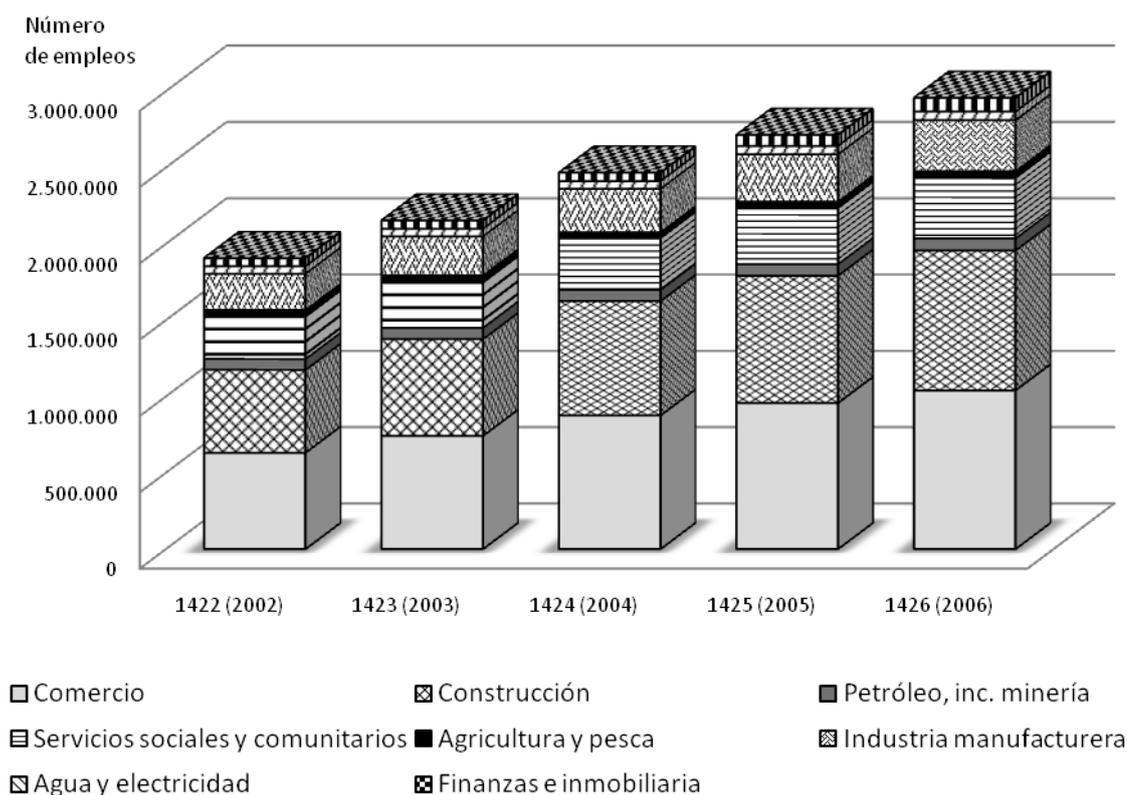
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kirguistán	m)		1.617	1.866	1.801	2.105	2.132	2.192	2.183
Letonia	b)	*			3.400	2.500	2.200		3.800
Lituania	b)	*	3.100	2.800	4.300	5.100	4.300	3.300	4.300
Macedonia	i)	**	1.203	1.132	1.073	1.035	975	950	951
Malasia	b)	*		127.700	107.700	107.000	126.100	115.200	128.200
Marruecos	b)	*			50.800	54.500	40.600	41.800	
Mauricio	b)	*	1.200	1.200	1.200	200	200	200	
México	b)	*	154.800	127.800	140.500	134.000	166.300	195.300	164.100
Mongolia	b)	*	18.600	19.900	23.800	31.900	33.500	39.800	
Países Bajos	b)	*	12.000	9.000	11.000	8.000	8.000	8.000	
Nueva Zelanda	b)	*	3.800	3.500	3.700	3.300	3.900	4.000	4.800
Noruega	e)		29.000	32.000	31.000	29.000	30.000	32.000	31.000
Perú	b)	*			12.500	6.000	5.700	8.700	16.400
Filipinas	b)	*		103.000	101.000	101.000	960.000	116.000	136.000
Polonia	j)	***	221.600	218.900	212.700	205.500	193.900	186.200	181.600
Portugal	b)	*	900	1.000	1.200	1.500	1.300	1.200	1.400
Rumania	r)	****	58.822	59.121	59.102	57.295	56.092	57.086	48.317
Federación de Rusia	b)	*	1.294.000	1.343.000	1.209.000	1.247.000	1.212.000	1.236.000	1.196.000
Arabia Saudita	g)	*			71.169	74.207	73.496	75.543	78.691
Eslovaquia	b)	*	24.800	22.200	21.400	18.700	14.500	14.700	16.000
Sudáfrica	b)	*	603.000	554.000	559.000	552.000	405.000	411.000	398.000
España	a)		1.100	1.000	1.200	1.700	2.200	800	
Tayikistán	o)		733	960	1.112	1.027	732	675	675
Tailandia	b)	*			36.900	39.600	35.200	40.100	54.600
Turquía	b)	*	82.000	98.000	120.000	83.000	104.000	120.000	128.000
Reino Unido	p)		33.100	32.800	31.200	28.800	28.300	29.700	31.500
Estados Unidos	h)		124.900	123.800	122.000	120.100	123.300	125.700	134.600
República Bolivariana de Venezuela	q)	*	48.447	42.810	45.600	35.947	48.743	57.349	
Viet Nam	b)	*	191.900	270.400	244.400	322.100	294.900		

Notas: \* incluidas las industrias extractivas. \*\* fabricación de carbón de coque, productos derivados del petróleo y combustible nuclear. \*\*\* NACE Rev. 1. \*\*\*\* CAEN Rev. 1=11.

Fuentes: a) OECD.Stat, STAN Database for Structural Analysis. b) Anuario de Estadísticas del Trabajo, 2007, OIT, Ginebra. c) CBS, Mining Statistics of Petroleum and National Gas, 2004-2005 y 2005-2006, Indonesia. d) Oficina de Estadística de Austria, Dirección de Estadística Espacial, Medio Ambiente y Energía, Austria. e) Instituto Nacional de Estadística de Noruega. f) Oficina Nacional de Estadísticas, Cuba. g) Organización General de la Seguridad Social, Gobierno de Arabia Saudita. h) Oficina de Estadísticas del Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. i) Departamento de Información, Oficina Nacional de Estadística, República de Macedonia. j) Oficina Central de Estadística, División de Información, Polonia. k) Comité Nacional de Estadística de la República de Belarús. l) Oficina Central de Estadística, Estado de Kuwait. m) Comité Nacional de Estadística de la República de Kirguistán. n) Inspección del Trabajo, Gobierno de Hungría. o) Departamento de Relaciones Internacionales, Comité Estatal de Estadística, República de Tayikistán. p) Prodcorn, Registers, Innovation, Earnings and Employment Division, Office for National Statistics, Gobierno del Reino Unido. q) Instituto Nacional de Estadística, República Bolivariana de Venezuela (primer semestre de cada año). r) División de Asuntos Europeos y Cooperación Internacional, Gobierno de Rumania. s) Comité Estatal de Estadística, República de Azerbaiyán. t) Instituto Nacional de Estadística de Italia, encuesta: ASIA - Archivio delle Imprese Attive.

17. A grandes rasgos, las tendencias del empleo están relacionadas con el tipo de empresa — empresas petroleras estatales (EPE) o empresas que cotizan en bolsa, incluidas las empresas petroleras internacionales (EPI) — y con las características del mercado de trabajo. Los dos casos siguientes ilustran las tendencias del empleo en las EPE y las EPI.
18. En Arabia Saudita, el empleo en el sector petrolero ha crecido a un ritmo constante. El gráfico 2.1 ilustra el empleo por sector entre 1422 y 1426 (calendario Hijri; correspondiente al período de 2002 a 2006 aproximadamente). En esos cinco años, en la industria del petróleo se crearon 7.522 puestos de trabajo, cuyo número pasó de 71.169 a 78.691. El empleo correspondiente al petróleo en el sector privado es relativamente escaso, a pesar de la importancia del sector petrolífero en la economía nacional. Los ingresos provenientes de las exportaciones de petróleo de ese país representan cerca del 90 por ciento de los ingresos totales por concepto de exportaciones, entre el 70 y 80 por ciento de los ingresos del Estado y cerca del 40 por ciento del PIB. En Kuwait, el número de puestos de trabajo relacionados con la extracción de petróleo y gas pasó de 6.529 en el año 2000 a 7.710 en el 2006. En Indonesia, el empleo en el sector aumentó de 29.974 puestos de trabajo en el año 2000 a 39.527 en el 2006. En Noruega, el sector experimentó un gran crecimiento entre los años 2000 y 2006, pasando de 2.000 a 31.000 empleos.

**Gráfico 2.1. Empleo por sector en Arabia Saudita, 1422-1426**  
(calendario Hijri; aproximadamente 2002-2006)

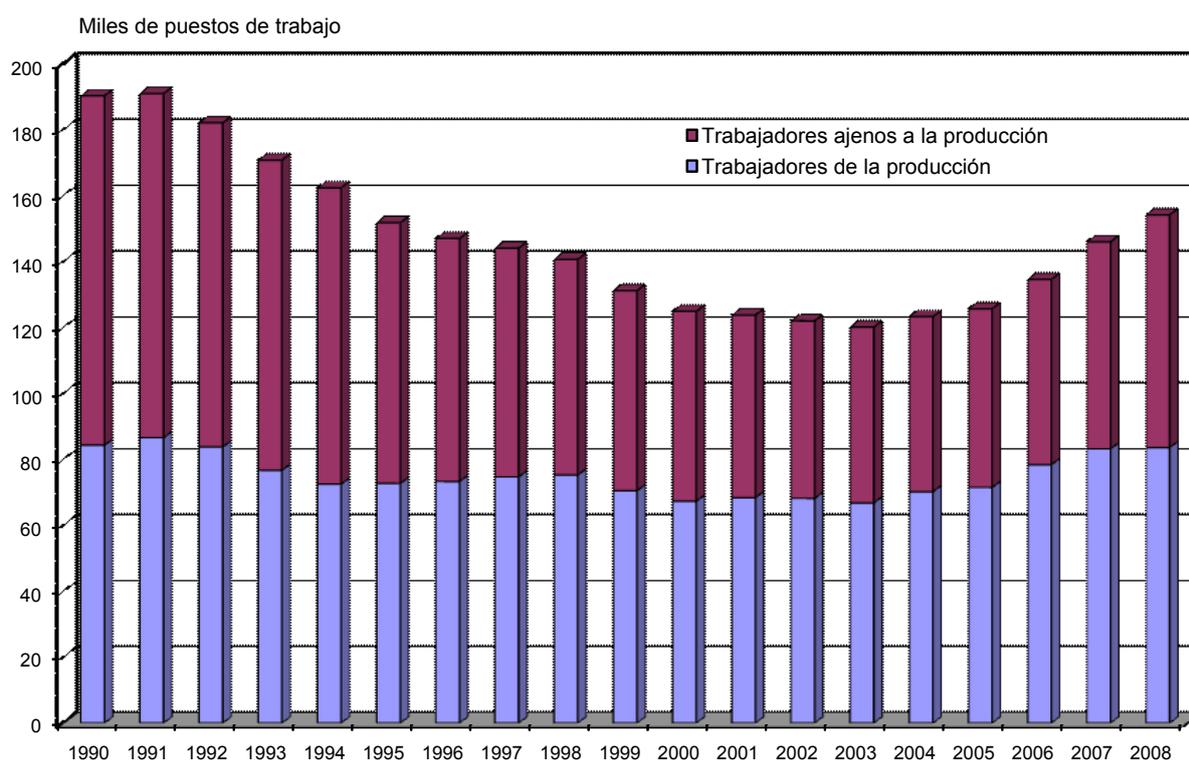


Fuente: Organización General de la Seguridad Social, Gobierno de Arabia Saudita.

19. Por el contrario, en Estados Unidos, donde la industria del petróleo está dominada por empresas que cotizan en bolsa, se observa gran flexibilidad de los datos relativos al empleo (gráfico 2.2). En el sector de la extracción y la producción de petróleo y gas, el número de puestos de trabajo pasó de 120.100 en 2003 a 156.000 en 2007, debido a la subida de los precios de la energía y al aumento en el número de plataformas activas. Para encontrar los niveles actuales de empleo — 154.000 — es necesario remontarse a 1994. Sin embargo, se produjo una drástica reducción del empleo a finales de los años noventa. El empleo

disminuyó de su nivel máximo, que se situaba en 190.000 puestos de trabajo en 1999, a 120.000 en 2003. El número de trabajadores de la producción se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los últimos 20 años (75.000 – 80.000), mientras que los empleos de los trabajadores ajenos a la producción son vulnerables. Muchos de éstos se perdieron durante la oleada de despidos que tuvo lugar en los años noventa, cuando la actividad se desplomó y las empresas se fusionaron. En los años noventa, el sector de la exploración y la producción de petróleo en Estados Unidos llegó a dar empleo a cerca de 110.000 trabajadores en tareas ajenas a la producción. En 2004, esa cifra había disminuido a 53.100, pero después creció hasta alcanzar los 70.000 puestos de trabajo en 2008, gracias al aumento de la rentabilidad.

**Gráfico 2.2. Empleo en el sector de la extracción de petróleo y gas en los Estados Unidos, 1990-2008 (promedio anual)**



Nota: los datos de 2008 corresponden a abril de 2008.

Fuente: Oficina de Estadísticas del Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

## 2.2. Empleo en las refinerías

20. Se estima que aproximadamente 1,5 millones de personas trabajan en el sector de la refinación de petróleo en todo el mundo. Entre 1980 y 2003, el empleo en las refinerías de todo el mundo fue aumentando paulatinamente hasta alcanzar este nivel (cuadro 2.2). El empleo se ha mantenido relativamente estable en África, Oriente Medio y Australasia. El fuerte incremento registrado en Asia se vio contrarrestado por las caídas en Europa Occidental, Europa Central y Oriental y Asia Central.

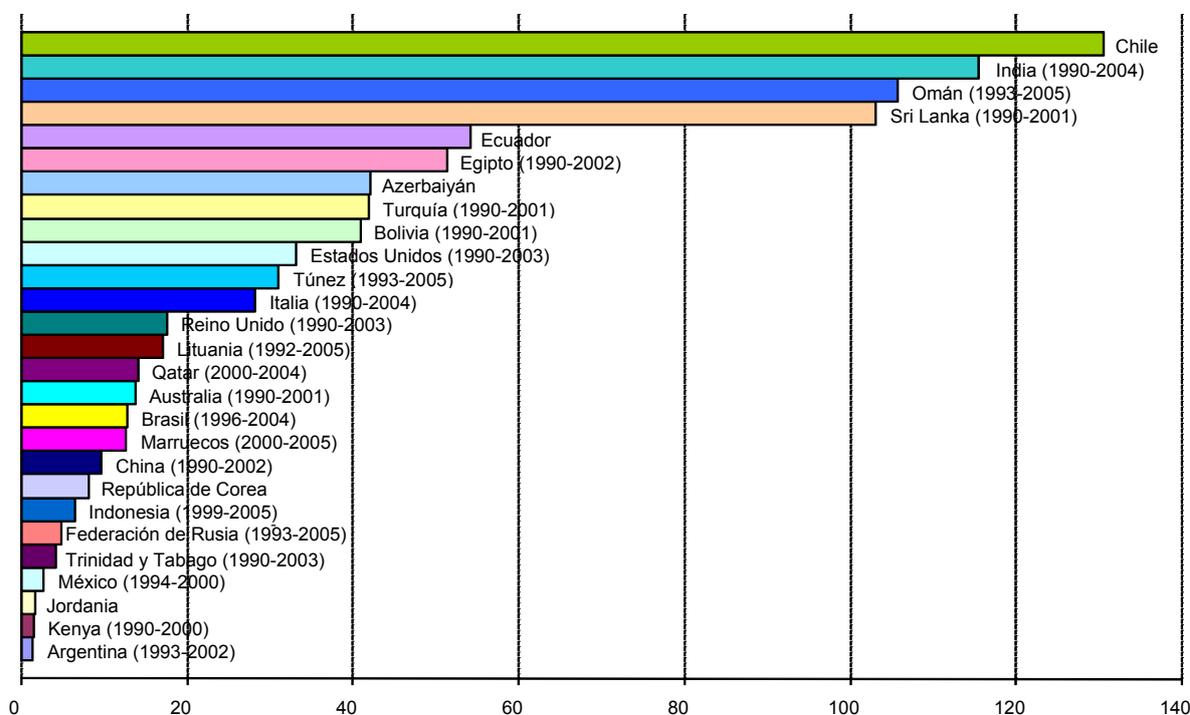
**Cuadro 2.2. Estimación del número de empleos en las refinerías de todo el mundo, 1980-2003**

	1980	1985	1990	1995	2000	2003
Africa	40.000	44.000	53.000	45.000	40.000	42.000
Américas	199.000	168.000	152.000	150.000	130.000	140.000
Asia	241.000	388.000	609.000	830.000	950.000	950.000
Europa Occidental	138.000	127.000	113.000	120.000	110.000	100.000
Europa Central y Oriental y Asia Central	450.000	427.000	320.000	212.000	200.000	160.000
Oriente Medio	50.000	34.000	33.000	35.000	40.000	40.000
Australasia	5.000	6.000	5.000	4.600	4.500	5.000
<b>Total mundial</b>	<b>1.123.000</b>	<b>1.194.000</b>	<b>1.285.000</b>	<b>1.396.600</b>	<b>1.474.500</b>	<b>1.437.000</b>

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2, INDSTAT4 2008 ICIC Rev. 2 y Rev. 3, y estimaciones de la OIT.

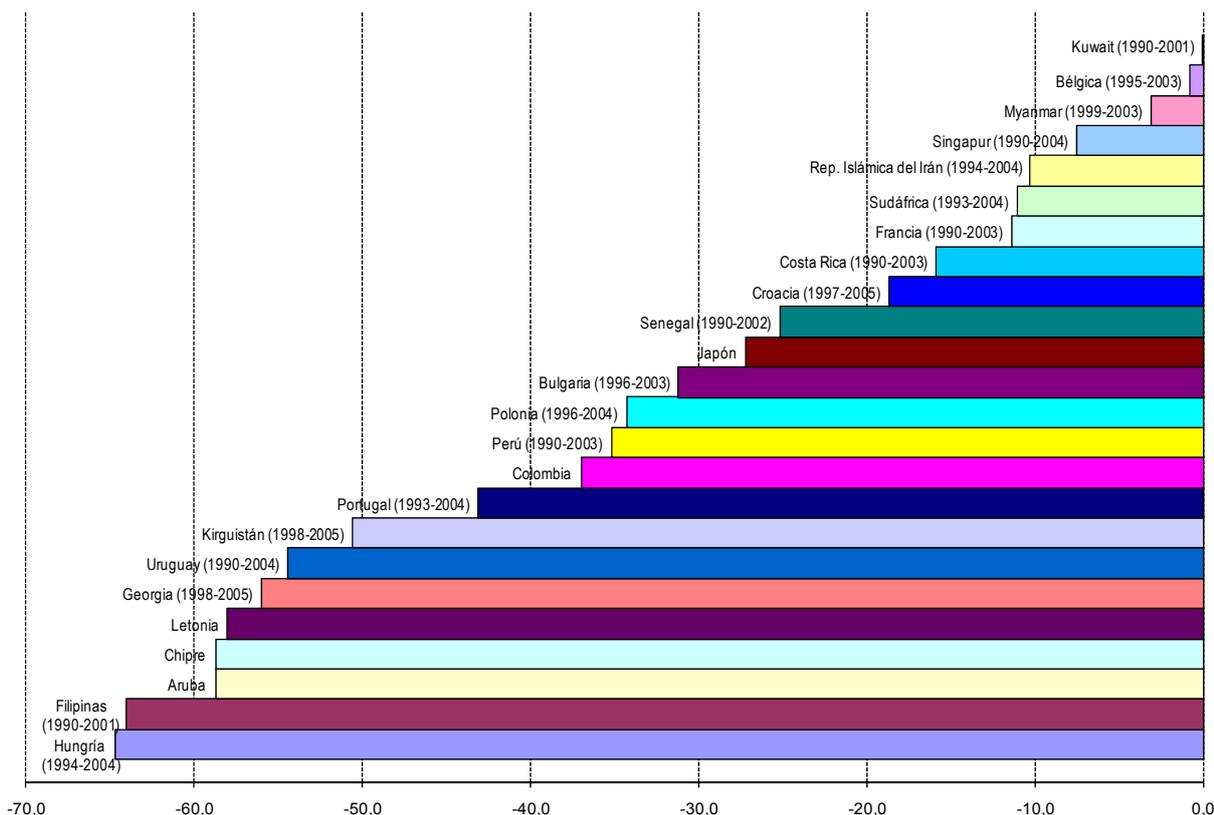
21. Las tendencias regionales plasmadas en el cuadro 2.2 demuestran ser más complejas cuando se desagregan a nivel nacional. El examen de las tendencias nacionales del empleo en el sector de la refinación entre 1990 y 2005 produce las imágenes que se muestran en los gráficos 2.3 y 2.4. Además, el empleo en Malasia creció cerca del 700 por ciento, pasando de 2.100 puestos de trabajo en 1990 a unos 17.000 en 2000. El empleo permaneció estable en Argentina, Bélgica, Jordania, Kenya, Kuwait y México. Se cree que esas tendencias regionales se han mantenido en general, aunque menos acentuadas, por lo que el nivel total de empleo entre 2000 y 2008 no ha experimentado grandes cambios.

**Gráfico 2.3. Países en los que ha aumentado el empleo de las refinerías, 1990-2005 (en porcentaje)**



Fuente: ONUDI, INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 2 y 3.

**Figura 2.4. Países en los que ha disminuido el empleo en las refinerías, 1990-2005 (en porcentaje)**



Fuente: ONUDI, INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 2 y 3.

22. En Europa Occidental, la tendencia del empleo era descendente. La mayoría de los países de Asia experimentaron crecimiento del empleo en el sector de la refinación. India e Indonesia duplicaron el número de puestos de trabajo, mientras que en Japón y Singapur se produjo una notable disminución del número de trabajadores en las refinerías. En América del Norte, el empleo en el sector de la refinación estaba relativamente equilibrado. Se observó descenso en América Latina. En Oriente Medio la tendencia era ascendente. En Europa Central y Oriental y en Asia Central, la mayoría de países experimentaron una reducción de los puestos de trabajo en este sector, salvo la Federación de Rusia. En Africa, el empleo permaneció estable.

23. En el anexo 1 se presenta un desglose de los datos relativos al empleo en las refinerías de todo el mundo desde 1990 hasta 2005.

### 2.3. Núcleo central de trabajadores y trabajadores periféricos

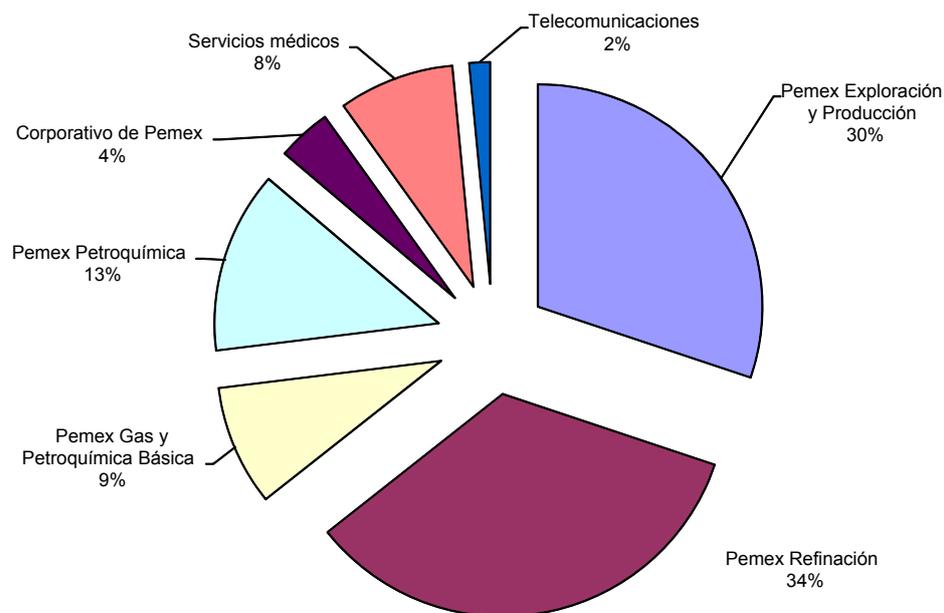
24. Por lo general, las EPE ofrecen un alto grado de seguridad del empleo. Por ejemplo, en la empresa petrolera estatal mexicana, PEMEX, el número de empleados aumentó de 128.591 en 1996 a 137.722 en 2004, pero el número de puestos de trabajo por unidad de negocio permaneció relativamente estable. La unidad de negocio principal de PEMEX, operada por su filial PEMEX Exploración y Producción, representaba cerca del 30 por ciento del empleo total del grupo PEMEX<sup>1</sup> (gráfico 2.5). Sin embargo, todo indica que la fuerza de trabajo real de PEMEX podría ser incluso más numerosa. A las cifras de empleo publicadas por la empresa habría que añadir los cerca de 55.000 antiguos empleados que

<sup>1</sup> Anuario Estadístico 2005, PEMEX, pág. 10.

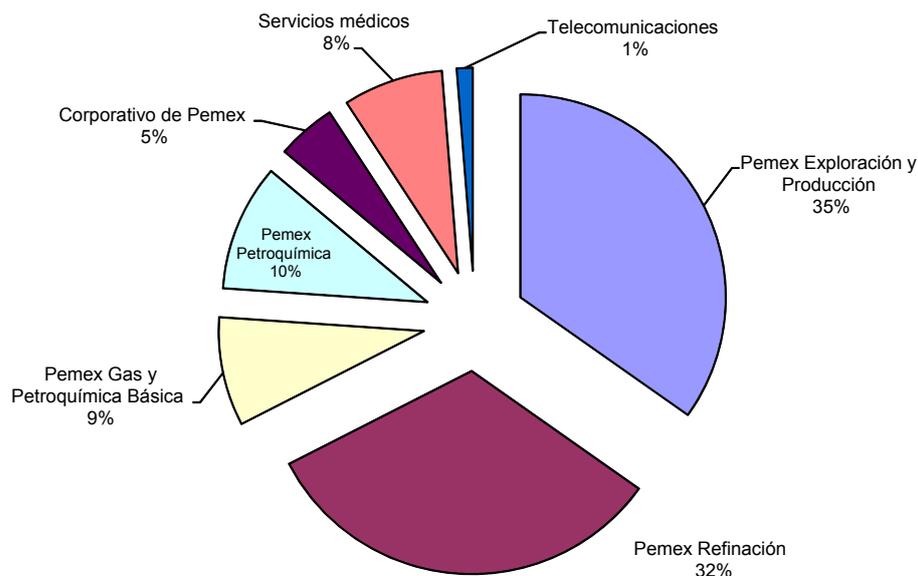
siguen en nómina a pesar de estar jubilados. En el marco del plan de protección del empleo de los trabajadores de la compañía, siguen percibiendo prestaciones durante toda su vida, como si fueran trabajadores en activo. Además, en ocasiones PEMEX vuelve a contratar a sus empleados jubilados como «trabajadores activos»; puede ser el caso de trabajadores que habían sido despedidos o se habían jubilado pero a quienes PEMEX posteriormente ofreció un contrato de duración determinada.

**Gráfico 2.5. Desglose de empleo por unidad de negocio en PEMEX, 1996 y 2004**

a) 1996



b) 2004



Fuente: *Anuario Estadístico*, PEMEX, 2005, pág. 10.

## 2.4. Trabajo en subcontratación

25. Las compañías petroleras subcontratan o externalizan muchas tareas rutinarias y otras que se realizan sólo una vez. La subcontratación en la industria del petróleo suele realizarse a empresas altamente especializadas. Cuatro de las principales empresas de servicios emplean a cerca de 76.000 personas en todo el mundo. Los servicios técnicos que se subcontratan abarcan la construcción, la diagrafía de los sondeos, la perforación explorativa, la profundización de pozos y los análisis de laboratorio. Otras funciones que suelen subcontratarse son los servicios de mantenimiento, restauración, transporte y seguridad. Para las empresas de servicios, la ventaja radica en que, a diferencia de las EPI, pueden operar sin trabas en países en los que el mercado está dominado por una EPE controlada por el Estado <sup>2</sup>. En los sectores de la extracción y la refinación del Reino Unido, los trabajadores con contrato temporal representaban respectivamente el 13,3 por ciento y el 14,3 por ciento de la fuerza de trabajo en 2003; estas cifras son muy superiores a las del sector manufacturero (3,8 por ciento) y de la industria en general (5,5 por ciento) <sup>3</sup>.
26. Según los sindicatos de trabajadores de la industria del petróleo en Nigeria (cuadro 2.3), el empleo en el sector creció un 28 por ciento entre 1999 y 2003, hasta alcanzar cerca de 64.000 trabajadores. La proporción de trabajadores subcontratados (32 por ciento) permaneció estable a lo largo de todo el período. Los trabajadores expatriados representaban aproximadamente el 12 por ciento de la fuerza de trabajo global en la industria del petróleo, principalmente en puestos que exigían pericia y competencias específicas. Sin embargo, los trabajadores subcontratados expatriados representaban sólo el 3 por ciento de la mano de obra subcontratada en 2003, a pesar de que el número de trabajadores expatriados en puestos no calificados o semicalificados ha aumentado en los últimos años. En ocasiones, la presencia de trabajadores expatriados muy bien remunerados que desempeñan las mismas funciones que ciudadanos nigerianos es fuente de fricciones debido a las grandes diferencias en las condiciones de trabajo de cada uno de estos grupos.

**Cuadro 2.3. Empleo de trabajadores en plantilla y en régimen de subcontratación en la industria del petróleo en Nigeria, 1999-2003**

Tipo de empleo	1999		2000		2001		2002		2003	
	Nigerianos	No nigerianos								
En plantilla	28.375	5.578	29.835	5.865	32.175	6.325	33.930	6.670	36.270	7.130
Contratados	10.914	485	11.475	510	12.375	550	13.050	580	13.950	620
Subcontratados	4.365	–	4.590	–	4.950	–	5.220	–	5.580	–
Subtotal	43.654	6.063	45.900	6.375	49.500	6.875	52.200	7.250	55.800	7.750
<b>Total</b>	<b>49.717</b>		<b>52.275</b>		<b>56.376</b>		<b>59.450</b>		<b>63.550</b>	

Fuentes: Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (PENGASSAN) y National Unions of Petroleum and Natural Gas Workers of Nigeria (NUPENG).

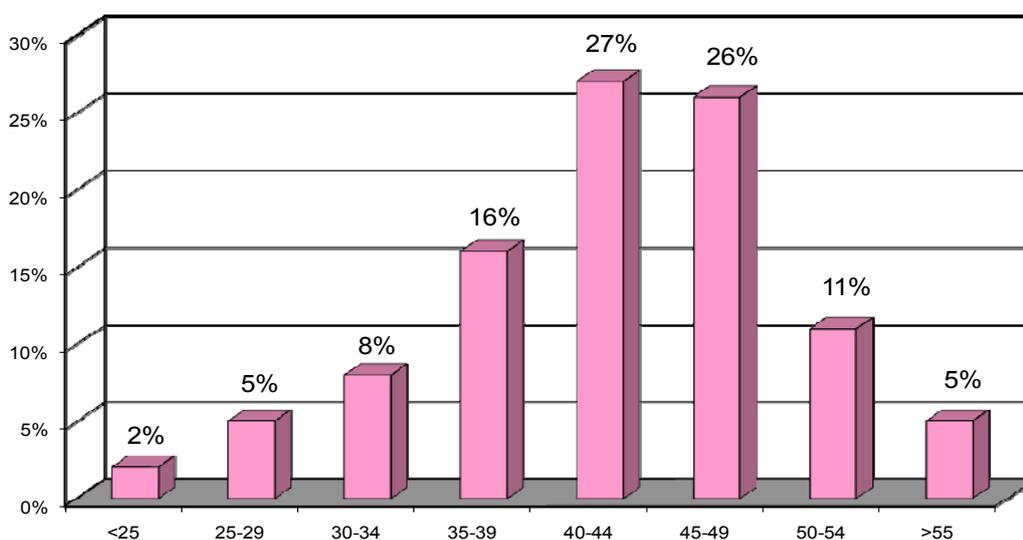
<sup>2</sup> E. Crooks: «Oil services companies tap into rich seam», en *Financial Times*, Londres, 13 de marzo de 2007.

<sup>3</sup> *UK Labour Force Survey*, tercer trimestre, datos ponderados, 2003.

## 2.5. Escasez de trabajadores calificados

27. Al igual que en otras industrias con alto coeficiente de capital, es prioritario hallar trabajadores calificados jóvenes para sustituir a una fuerza de trabajo que envejece, sobre todo teniendo en cuenta la necesidad de mantener las actividades de exploración, producción y refinación. Según muestra el gráfico 2.6, en 2005 cerca del 50 por ciento de los profesionales de la extracción y la producción en el Reino Unido tenía entre 40 y 50 años, mientras que sólo un 15 por ciento tenía entre 20 y 35 años. En los próximos diez años, la mitad de la mano de obra del sector llegará a la edad de jubilación. Entre 2002 y 2005, se produjo un descenso de un 10 por ciento en la fuerza de trabajo de la mayoría de EPI. La mayor parte de esos trabajadores abandonaron definitivamente la industria petrolera. Se prevé que en 2010 faltarán entre 5.500 y 6.000 técnicos calificados <sup>4</sup>.

Gráfico 2.6. Edades del personal profesional del sector de producción y exploración de petróleo y gas en el Reino Unido, 2005



Fuente: Booz Allen Hamilton, «Resourcing the challenges of maturity - An oil industry view», 2005.

28. Con el auge de la industria del petróleo y del gas, se informa de que la escasez de trabajadores calificados se ha convertido en una traba al desarrollo del sector. No sólo escasean los profesionales altamente calificados como los geólogos o ingenieros petrolíferos, sino también personal de las categorías más bajas, como los peones de plataformas petroleras, lo que afecta tanto a los operadores como a las empresas de servicios. Una fuente estima que se necesitarán más de 30.000 nuevos trabajadores sólo para cubrir las necesidades de las torres de perforación que se están construyendo actualmente <sup>5</sup>.

29. En parte, esa escasez se observa en regiones específicas. No sorprende que la falta de mano de obra sea más acusada en Alaska, Alberta y otras regiones donde las condiciones de vida y de trabajo son sumamente duras. Pero es precisamente en esas regiones, junto con la

<sup>4</sup> S. McNulty: «Desperate search for talent», en *Financial Times*, Londres, 6 de mayo de 2008.

<sup>5</sup> E. Crooks: «Labour shortages could hit oil supply» en *Financial Times*, Londres, 31 de octubre de 2007.

tundra siberiana y los yacimientos en aguas muy profundas, donde se encuentran la mayoría de las nuevas reservas de petróleo y gas <sup>6</sup>.

30. La escasez de mano de obra se ha atribuido a diversos factores, y entre ellos a la naturaleza cíclica de la industria. En los años noventa, cuando los precios del petróleo eran bajos, miles de trabajadores del sector fueron despedidos. Esto generó un doble problema de dotación de personal y de imagen. La drástica caída del empleo hizo que el sector se percibiera como inestable y poco fiable, y esto disuadió de trabajar en esta industria prácticamente a toda una generación. La mala imagen pública de la industria del petróleo en algunos círculos puede constituir un problema estructural. Muchos jóvenes la asocian con derrames de petróleo, explosiones, contaminación ambiental e incumplimiento de los derechos humanos. Además, los trabajos en las plataformas suelen percibirse como sucios, difíciles y potencialmente peligrosos. En el recuadro 2.1 se plasma esta problemática.

**Recuadro 2.1**  
**Principales conclusiones de una encuesta llevada a cabo**  
**por el Energy Institute, Deloitte y Norman Broadbent**

**Empresas**

- Más del 70 por ciento de las empresas energéticas que participaron en la encuesta creía que no contaría con suficiente personal especializado para dar respuesta a los desafíos futuros de la industria.
- Se preveía que uno de los problemas que se plantearán es el del robo de empleados de la competencia; la mayor parte de las empresas se veían a sí mismas como víctimas potenciales y no como autoras del robo.
- Los programas de formación y desarrollo internos no están preparando a suficiente personal para ocupar puestos de mando.

**Trabajadores**

- Tradicionalmente, los profesionales de la energía se han mantenido muy fieles a sus empleadores, lo que ha llevado a la industria a confiar en la estabilidad de sus trabajadores (el 90 por ciento de los trabajadores menores de 35 años prevé permanecer en el sector energético durante más de cinco años). No obstante, ante la tendencia general hacia una mayor movilidad laboral, ¿logrará adaptarse el sector a una mayor rotación de personal?
- Dos tercios de los encuestados declararon estar muy satisfechos con su trabajo, y un número aún mayor recomendaría a los recién titulados que hicieran carrera en la industria del petróleo.
- La principal razón para decidirse a trabajar en la industria del petróleo no es ahora el salario, sino la posibilidad de obtener un empleo gratificante y que suponga un desafío, con un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.
- El promedio de edad de la fuerza de trabajo de la muestra era de 45 años. El 50 por ciento de los encuestados preveía abandonar la industria en un plazo de diez años, la mayoría por jubilación.

**Departamentos de recursos humanos**

- Lo que más faltaba eran especialistas técnicos, en particular ingenieros. El nivel de especialización requerido en muchos casos llevaba a contratar principalmente dentro del sector.
- En su opinión, la falta de interés por el sector era un obstáculo superior a la falta de competencias a la hora de tratar de contratar fuera del sector.
- Por lo que respecta a la contratación de titulados, la competencia de los sectores comerciales no técnicos planteaba problemas, incluso tratándose de técnicos cualificados.
- Para hallar el grado de competencias adecuado, la mayoría de las empresas seguían buscando activa y principalmente a trabajadores con experiencia.

Fuente: *OPEC Bulletin*, 6/08, pág. 17.

<sup>6</sup> Oil and Gas UK: 2006 UK continental shelf workforce demographics report (Londres, 2007).

---

## 2.6. Mujeres trabajadoras

31. La preocupación por la falta de oportunidades para la mujer en la industria petrolera viene de lejos. En el Reino Unido las mujeres representaban en 2003 el 5 por ciento de la fuerza de trabajo en las instalaciones en alta mar; un tercio de esas trabajadoras desempeñaba tareas administrativas y de secretariado — una proporción muy superior a la de los varones en este sector. En los empleos relacionados con el petróleo, el 56 por ciento de las mujeres se dedicaba a la administración y al secretariado, y otro 10 por ciento a las ventas. En el sector de la refinación, mientras que una cuarta parte de todos los empleos correspondía a puestos directivos, sólo el 6 por ciento de las mujeres que trabajaban en ese sector ocupaban cargos de ese nivel. Al igual que en otros sectores, el empleo femenino en la industria de la refinación se concentra en las tareas administrativas y de secretariado (53 por ciento) <sup>7</sup>. En el cuadro 2.4 se recogen las cifras correspondientes al empleo femenino en las refinerías de petróleo en países seleccionados entre 1990 y 2001.
32. La participación de la mujer en la industria del petróleo sigue siendo baja, incluso en Europa Occidental. Por ejemplo, en Noruega, las mujeres representaban en 2007 el 20 por ciento de la fuerza de trabajo en los sectores de la exploración y el gas natural <sup>8</sup>. Si bien la participación de la mujer en la industria petrolera de Oriente Medio ha aumentado, partía de unos niveles muy bajos. Las costumbres y convenciones culturales suponen una importante traba, y las mujeres árabes siguen dando prioridad a la maternidad, a pesar de su nivel educativo relativamente elevado y de las crecientes oportunidades para labrarse una carrera profesional, aunque con limitaciones, en determinados ámbitos. En el cuadro 2.5 se ilustra el porcentaje de mujeres que trabajan en ciertas EPE del Oriente Medio. Si bien las mujeres han logrado acceder, no sin dificultades, a puestos directivos en Saudi Aramco, las profesionales saudíes en esa empresa no son numerosas. Sin embargo, la empresa es muy sensible a las cuestiones de igualdad porque muchos de sus empleados se forman en países occidentales. Por lo general, estas EPE atraen a mujeres trabajadoras porque pueden ofrecer puestos calificados a un gran número de mujeres egresadas de las escuelas de ingenieros. También tienden a ofrecer a las mujeres un entorno laboral más atractivo que las empresas privadas, habida cuenta de que el empleo es más seguro y el horario de trabajo es más compatible con las obligaciones familiares <sup>9</sup>.

<sup>7</sup> *UK Labour Force Survey*, tercer trimestre, datos ponderados, 2003.

<sup>8</sup> Instituto de Estadística de Noruega, 2007.

<sup>9</sup> V. Marcel: «*Oil Titans: National oil companies in the Middle East*» (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006), págs. 63-66.

**Cuadro 2.4. Mujeres trabajadoras en las refinerías de petróleo, selección de países, 1990-2001**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Albania				975	809	650	634	637				
Chile	88	94	94	85	95	83	61	85	79			
China (provincia de Taiwán)	1.256	1.290	1.286	1.334	1.327	1.307	1.273	1.738	1.681	1.751	1.736	1.715
Colombia		537		848	699			117	112	71		
Côte d'Ivoire				142	141	138	142	144				
Dinamarca	64	68	79						119			
Egipto		1.426	1.298	1.305	1.425	1.539		2.257				
El Salvador				4	2	2	2	4	7			
Fiji								41	39			
Hungría		5.000	5.000	107	116	127	134	107				
India					116	127	134	107				
Indonesia					8	77	102	30				
Japón						2.000	2.000	2.000	2.000			
Jordania	64	68	67	71	72	70	67	75				
Kenya	19	19	19	19	22		19	17	16		19	
República de Corea	300	278	360	235	271	300			454			
Malasia	100	100	100	100	300	300	200	400		300		
Myanmar										608	608	608
Nueva Zelandia	79	84	71									
Filipinas			324	362	368	332						
Portugal	861	755		719	698	684						
Puerto Rico	210	190	190	130	180	160	130	160				
Eslovaquia								1.471	1.418			
Sri Lanka	182	34	46	49	49	57	282	282	358	342	337	662
República Unida de Tanzania	98	132			101	101	100	102	106	112		
Tailandia		580		3.439	1.069							
Reino Unido	1.341		1.000			3.000						
Estados Unidos			48.000	47.000	46.000	46.000						

Fuentes: Base de datos sobre Estadísticas Industriales, ONUDI, 2001 y 2008 (Rev. 2).

**Cuadro 2.5. Mujeres empleadas en las EPE en Arabia Saudita, la República Islámica del Irán, Kuwait y Argelia, 2004**

Empresa petrolera estatal	Mujeres empleadas (porcentaje)
Saudi Aramco	2
National Iranian Oil Company (NIOC)	6 (Ministerio de Energía)
Kuwait Petroleum Corporation (KPC) <sup>a)</sup>	12
	51 (Ministerio de Energía)
Sonatrach <sup>b)</sup> (Argelia)	11 (de las cuales 38 por ciento son directivas y 3 por ciento altas ejecutivas)

Notas: <sup>a)</sup> Las cifras correspondientes a KPC y al Ministerio de Energía de Kuwait son de 2001-2002. <sup>b)</sup> La cifra correspondiente a Sonatrach sólo tiene en cuenta los empleados fijos de las empresas de las que es propietaria al 100 por cien.

Fuente: V. Marcel: *Oil Titans - National Oil Companies in the Middle East* (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006).

33. Muchas EPI — tradicionalmente dominadas por los hombres — están modificando sus prácticas de contratación habituales. La acuciante falta de ingenieros y técnicos calificados capaces de desarrollar métodos innovadores para extraer petróleo y gas en áreas difíciles pone en peligro la explotación de la plataforma continental del Reino Unido. Para paliar la escasez de trabajadores calificados, la Asociación de Operadores de Campos Marinos del Reino Unido (UKOOA, sigla en inglés) está animando a la industria a contratar más mujeres, y esto ha tenido un cierto impacto<sup>10</sup>. Royal Dutch/Shell comunica un incremento constante de la proporción de mujeres, que ha pasado del 15 por ciento en 1999 al 23 por ciento en 2006 en puestos de supervisión y categorías profesionales; del 9 por ciento en 2000 al 16 por ciento en 2006 en puestos de gestión; y del 7 por ciento en 2000 al 12 por ciento en 2006 en puestos directivos superiores<sup>11</sup>. En 2004, ExxonMobil contrató a más de 2.000 profesionales en todo el mundo, de los cuales el 45 por ciento eran mujeres; cerca del 80 por ciento de éstas fueron contratadas fuera de los Estados Unidos. En 2005, de los 500 graduados universitarios que BP contrató en todo el mundo, más del 60 por ciento procedían de países ajenos a los Estados Unidos y el Reino Unido, y el 50 por ciento eran mujeres<sup>12</sup>. En 2006, el 28 por ciento de los empleados del grupo Statoil eran mujeres, a las que correspondía el 26 por ciento de los cargos de gestión. Entre los aprendices, el 36 por ciento eran mujeres en 2006<sup>13</sup>. Estos esfuerzos están contribuyendo a aumentar los niveles de empleo, pero la escasez de trabajadores calificados seguirá planteando problemas a la industria del petróleo a menos que todas las partes interesadas tomen medidas contundentes a largo plazo.

<sup>10</sup> U. Izundu: «UKOOA: Skills shortage worries UK oil industry», en *Oil & Gas Journal*, 9 de noviembre de 2006.

<sup>11</sup> *Shell Sustainability Report*, 2006.

<sup>12</sup> T. Nicholls: «The big crew change», en *Petroleum Economist*, marzo de 2006.

<sup>13</sup> *Statoil Annual Report*, 2006.

---

### 3. Condiciones de trabajo

#### 3.1. Remuneración

- 34.** Los empleos en el sector de la extracción y producción de petróleo y gas están relativamente bien remunerados en comparación con otros sectores económicos, aunque los sistemas de remuneración varían en función de los países. El cuadro 3.1 refleja el promedio de los ingresos mensuales de los empleados a tiempo completo en la industria del petróleo y de extracción de gas y en otras industrias de Noruega entre 2003 y 2007. Casi todas las categorías laborales de la industria petrolera, incluidos los directivos, percibían salarios mensuales superiores a la remuneración media de los trabajadores de las industrias de la minería y extracción de piedra, las industrias de productos químicos básicos y el sector manufacturero, y de todas las industrias tomadas en su conjunto.
- 35.** En el cuadro 3.2 figuran el tiempo medio de trabajo y la remuneración por hora y por semana de los trabajadores de la producción en la industria del petróleo y el gas y en otras industrias estadounidenses entre 1997 y 2007. Globalmente, los salarios por hora en la industria del petróleo son superiores a los del sector de producción de bienes y a los de todos los demás sectores tomados en su conjunto.
- 36.** En Nigeria, los salarios de base en 2004 eran en general más altos en el sector petrolero que en otros sectores (cuadros 3.3 y 3.4). Los salarios de base en las fases iniciales de la cadena de operaciones eran superiores a los de las fases finales, en parte debido a la prima de riesgos profesionales. En Nigeria, al igual que en otros países, las grandes compañías petroleras y las empresas de externalización y subcontratación pagan salarios más altos que en otros sectores para atraer a empleados más calificados.
- 37.** Aunque el conjunto de los trabajadores del petróleo en Sudáfrica disfrutaba de los niveles de ingresos más altos del país, su horario de trabajo se prolongaba dos horas más que en el resto de las industrias (cuadro 3.5). Una gran empresa petrolera declaró que el salario mensual máximo percibido en la unidad de negociación había sido de 16.890 rands y el salario medio de 8.147 rands.

**Cuadro 3.1. Ingresos mensuales medios de empleados a tiempo completo en el sector de la extracción de petróleo y gas y otros sectores en Noruega, 2003-2007**  
(coronas noruegas)

	2003					2004				
	Extracción de petróleo y gas	Minería y extracción de piedra	Productos químicos básicos	Sector manufacturero	Conjunto del sector privado	Extracción de petróleo y gas	Minería y extracción de piedra	Productos químicos básicos	Sector manufacturero	Conjunto del sector privado
Funcionarios superiores y altos directivos	65.582	62.436	53.297	45.870	42.536	67.383	64.561	53.887	46.453	43.821
Profesionales	48.756	48.655	40.814	38.141	38.022	49.974	49.901	41.835	38.924	39.033
Técnicos y profesionales intermedios	43.114	42.791	34.394	31.231	31.267	43.490	43.320	35.265	32.215	32.030
Administrativos	29.661	29.139	26.437	24.537	23.442	30.813	30.487	27.084	25.051	24.421
Oficiales	35.523	33.269	26.266	24.117	24.534	35.892	33.857	27.032	24.900	25.458
Operarios y conductores	37.444	34.848	26.566	23.205	23.753	38.125	35.969	27.814	23.878	24.393

	2005					2006				
	Extracción de petróleo y gas	Minería y extracción de piedra	Productos químicos básicos	Sector manufacturero	Conjunto del sector privado	Extracción de petróleo y gas	Minería y extracción de piedra	Productos químicos básicos	Sector manufacturero	Conjunto del sector privado
Funcionarios superiores y altos directivos	67.505	65.539	58.222	47.846	45.164	75.039	72.802	63.114	49.823	47.620
Profesionales	50.595	50.531	43.791	40.231	40.354	53.179	53.107	45.684	41.646	42.003
Técnicos y profesionales intermedios	44.314	44.073	36.302	33.646	33.412	48.100	47.906	39.459	35.413	34.999
Administrativos	31.999	31.694	28.026	25.948	25.354	34.705	34.111	29.362	26.955	26.419
Oficiales	36.096	34.378	27.089	25.859	26.369	39.471	37.249	27.694	26.778	27.193
Operarios y conductores	39.958	37.791	27.747	24.480	25.207	42.000	39.557	29.582	25.552	26.603

	2007				
	Extracción de petróleo y gas	Minería y extracción de piedra	Productos químicos básicos	Sector manufacturero	Conjunto del sector privado
Funcionarios superiores y altos directivos	78.050	75.665	63.602	52.484	50.780
Profesionales	–	–	46.216	44.130	44.690
Técnicos y profesionales intermedios	–	–	41.955	37.877	37.490
Administrativos	36.973	36.198	31.044	28.628	27.465
Oficiales	40.943	39.185	29.714	28.380	29.002
Operarios y conductores	44.067	41.554	30.812	27.027	27.958

Nota: Los ingresos mensuales incluyen el salario básico y las primas y prestaciones complementarias variables y excluyen las horas extraordinarias pagadas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Noruega, Gobierno de Noruega.

**Cuadro 3.2. Tiempo de trabajo e ingresos medios de los trabajadores de la producción en el sector de producción de petróleo y gas en los Estados Unidos, 1997-2007**  
(dólares de los Estados Unidos)

	Petróleo y gas (inc. minería)			Producción de bienes			Total sector privado		
	Horas semanales	Ingresos por hora	Ingresos por semana	Horas semanales	Ingresos por hora	Ingresos por semana	Horas semanales	Ingresos por hora	Ingresos por semana
1997	46,2	15,6	720,1	41,1	13,8	568,4	34,5	12,5	431,9
1998	44,9	16,2	727,3	40,8	14,2	581,0	34,5	13,0	448,6
1999	44,2	16,3	721,7	40,8	14,7	600,0	34,3	13,5	463,2
2000	44,4	16,6	734,9	40,7	15,3	621,9	34,3	14,0	481,0
2001	44,6	17,0	757,9	39,9	15,8	630,0	34,0	14,5	493,8
2002	43,2	17,2	742,0	39,9	16,3	651,6	33,9	15,0	506,8
2003	43,6	17,6	765,9	39,8	16,8	669,1	33,7	15,4	518,1
2004	44,5	18,1	803,8	40,0	17,2	688,1	33,7	15,7	529,1
2005	45,6	18,7	853,7	40,1	17,6	705,3	33,8	16,1	544,3
2006	45,6	19,9	908,0	40,5	18,0	730,2	33,9	16,8	567,9
2007	45,9	21,0	961,8	40,6	18,7	757,1	33,8	17,4	589,7

Fuente: Oficina de Estadísticas del Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

**Cuadro 3.3. Salario básico mensual del personal superior en Nigeria, 2004 (naira)**

	Producción de petróleo	Banca	Universidad
Capataces, ayudantes de cátedra	112.167	25.000	15.479
Supervisores, profesores ayudantes	152.500	29.167	19.396
Encargados, profesores asociados II	196.250	33.333	22.571
Jefes adjuntos, profesores asociados I	246.250	50.000	30.994
Jefes, profesores	290.417	66.667	42.692
Directores, catedráticos asociados	315.833	70.833	48.372
Gerentes generales, directores ejecutivos, directores generales, catedráticos	349.750	82.083	54.220

Fuentes: PENGASSAN (2004): Wage re-opener negotiations. Government Directive on the implementation of university academic staff salary scale; y entrevistas con el Sindicato nacional de empleados de instituciones bancarias, aseguradoras y financieras.

**Cuadro 3.4. Salario básico mensual del personal auxiliar en Nigeria, 2004 (naira)**

	Producción de petróleo	Banca	Universidad
Trabajadores de producción (montadores, conductores, embaladores, electricistas, operadores, oficinistas)	22.000	20.000	15.000
Personal auxiliar técnico y administrativo	27.000	25.000	18.000
Asistentes técnicos y administrativos	36.000	32.000	24.000

Fuentes: Convenio colectivo de Adoy Ltd. y Togay Ventures; NUC (2004); *idem*; NUPENG.

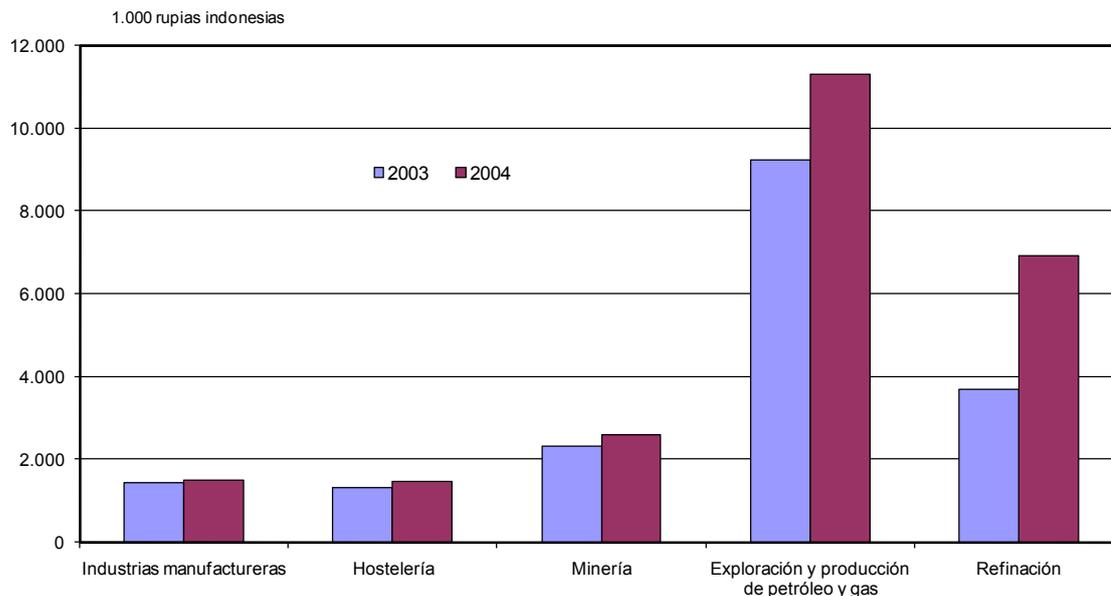
**Cuadro 3.5. Salarios en la industria del petróleo en Sudáfrica, 2002-2003**

Sector	Horas de trabajo	Salario mínimo semanal 2003 (rand)	Salario mínimo semanal 2002 (rand)	Incremento (%)	Incremento salarial real (%)
					IPCX (promedio 6,8%)
Bienes de consumo de rápida rotación	40	531,17	483,36	9	2,2
Productos químicos industriales	40	577,36	525,4	9	2,2
Petróleo	42	638,9	571,4	9	2,2
Productos farmacéuticos	40	623,55	567,43	9	2,2
Industrias de ingeniería y del metal	40	498,8	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: Labour Research Service Report, vol. 9, abril de 2004, Sudáfrica. n.d. = no disponible.

- 38.** Se observan tendencias similares en los salarios de los trabajadores que desempeñan tareas ajenas a la producción en la industria petrolera. En 2004, en el sector de la exploración y producción de petróleo y gas en Indonesia, estos trabajadores percibieron cerca de 11,3 millones de rupias indonesias (1.216 dólares de los Estados Unidos) mensuales, lo que representa siete veces más que los trabajadores de los sectores manufacturero y hotelero (gráfico 3.1).

**Gráfico 3.1. Salario medio mensual de los trabajadores ajenos a la producción en sectores seleccionados en Indonesia, 2003-2004**



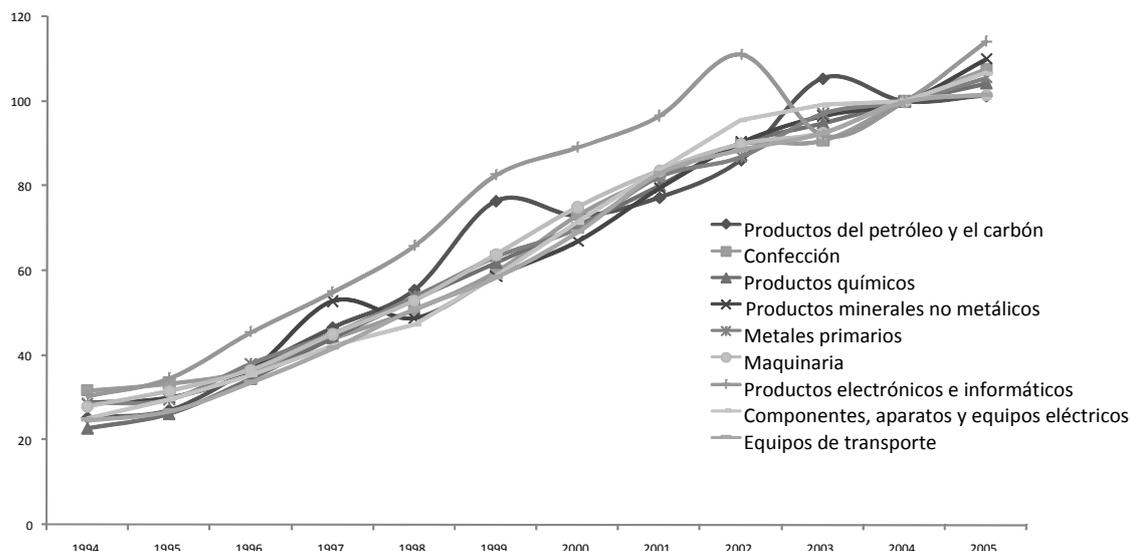
Fuente: BPS Statistics Indonesia (National Statistics Office), Wage Structure Statistics 2004-2005 y Mining Statistics of Petroleum and Natural Gas, edición 2004-2005.

- 39.** Los niveles salariales en el sector de la extracción y la producción de petróleo y gas en el Reino Unido aumentaron un 6,4 por ciento entre 2001 y 2003, ligeramente por encima de la inflación, si bien existían grandes diferencias entre las diversas ocupaciones. El salario medio por hora de los trabajadores que desempeñaban cargos de supervisión creció un 12,5 por ciento. Hubo pequeños incrementos para las categorías profesionales, tales como los profesionales de la ingeniería y la tecnología de la información y la comunicación. Sin embargo, el salario medio por hora para los que desempeñaban cargos profesionales de nivel medio, categoría a la que pertenece la mayor proporción de trabajadores del sector de la extracción de petróleo, disminuyó en un 12,8 por ciento, a 11,40 libras esterlinas por hora <sup>1</sup>.
- 40.** La situación en México es similar. En el gráfico 3.2 se muestra la evolución de los salarios anuales y por hora en los principales sectores económicos entre 1994 y 2005. Los salarios de los trabajadores del sector de la fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón aumentaron menos que los del sector manufacturero. Los salarios de los trabajadores de la industria petrolera han subido con relativa rapidez a lo largo de los últimos años, si los comparamos con los de otros sectores económicos. No obstante, los salarios de los trabajadores de la industria petrolera experimentaron incrementos menores en 2004 y 2005 como consecuencia de las políticas de moderación salarial que impuso la industria para proteger su situación financiera futura <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> UK Labour Force Survey, tercer trimestre, datos ponderados, 2003.

<sup>2</sup> <http://www.banxico.org.mx>.

Gráfico 3.2. Salarios anuales por sector económico en México, 1994-2005



Nota: al 1.º de enero de cada año.

Fuente: Banco de México.

41. Con todo, los ingresos de los trabajadores calificados han aumentado de forma significativa en los últimos años, en parte debido a la escasez de personal. En Indonesia, entre 2003 y 2004, la liberalización de las actividades en las fases finales de la cadena de operaciones alentó a la industria a contratar trabajadores calificados lo que, debido a la escasez de la oferta, hizo que subieran los salarios<sup>3</sup>. Una encuesta llevada a cabo por la Society of Petroleum Engineers (SPE) de los Estados Unidos puso de manifiesto que el salario base anual medio en 2007 era de 122.458 dólares de los Estados Unidos, un 4,8 por ciento más que en 2006. Las compensaciones complementarias, tales como las primas, las ayudas a la vivienda, los subsidios y las aportaciones al plan de pensiones aumentaron el promedio de remuneración total para 2007 a 167.712 dólares de los Estados Unidos<sup>4</sup>. Según una empresa de búsqueda y selección de ejecutivos especializada en tecnologías limpias, el salario básico anual de los altos directivos que rinden cuentas al Consejo de Administración puede alcanzar los 300.000 dólares de los Estados Unidos, mientras que en Londres suelen percibir entre 120.000 y 150.000 libras esterlinas anuales, si bien en 2008 alcanzaron cerca de 180.000 libras esterlinas<sup>5</sup>.

42. En el gráfico 3.3 se ilustran los índices de la evolución de los salarios en el sector de la refinación de petróleo entre 1990 y 2005 (en dólares de los Estados Unidos; índice de 100 en 1990) en 53 países seleccionados. Destacan dos tendencias marcadas: los salarios globales en el sector de la refinación aumentaron, pero había divergencias en función de la región. Los salarios subieron en países de Europa Central y Oriental, las Américas, Asia, Australasia y

<sup>3</sup> R. Pratiwi Anwar y M. Ssenyonga: «Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia»; Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 254 (Ginebra, OIT, 2007).

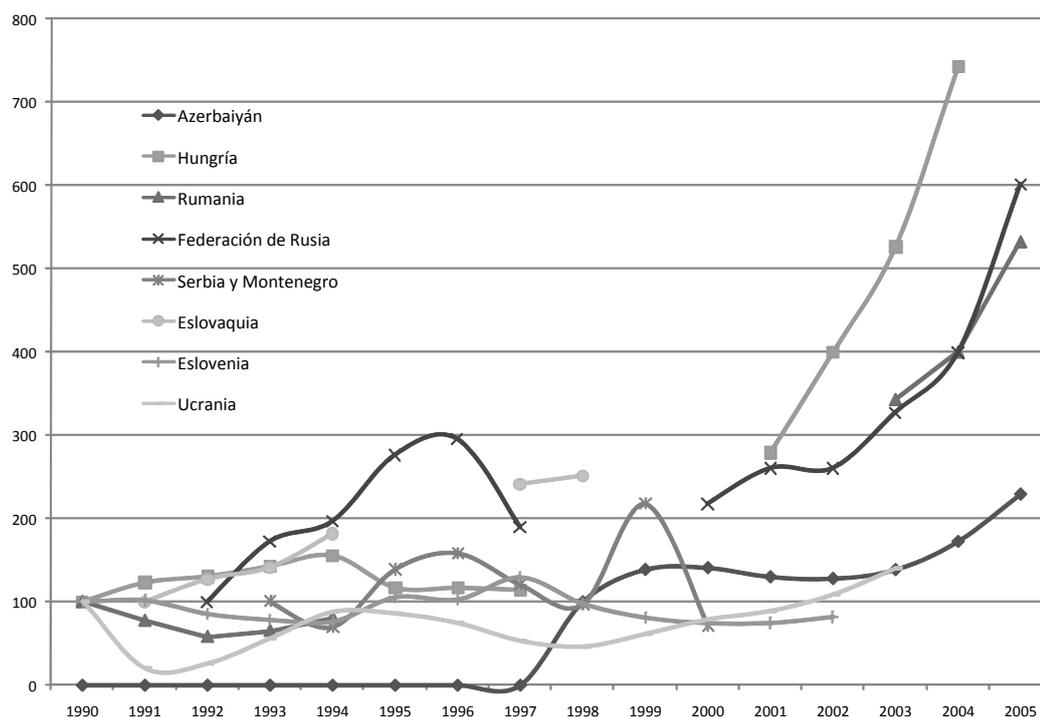
<sup>4</sup> S. McNulty: «Desperate search for talent», en *Financial Times*, Londres, 6 de mayo de 2008.

<sup>5</sup> F. Harvey: «A wealth of job openings»; *idem*.

Oriente Medio, pero se estancaron o bajaron en algunos países de Europa Occidental y Africa. En particular, desde mediados de los noventa, los sueldos en las refinerías de Europa Central y Oriental han experimentado un aumento significativo. También han subido en la mayor parte de los países americanos, excepto Canadá. Se observan asimismo subidas salariales en Australasia, Asia y Oriente Medio. Los salarios en las refinerías en Europa Occidental permanecieron relativamente estables, puntuados por algunas ligeras subidas y bajadas. En varios países africanos los niveles salariales descendieron.

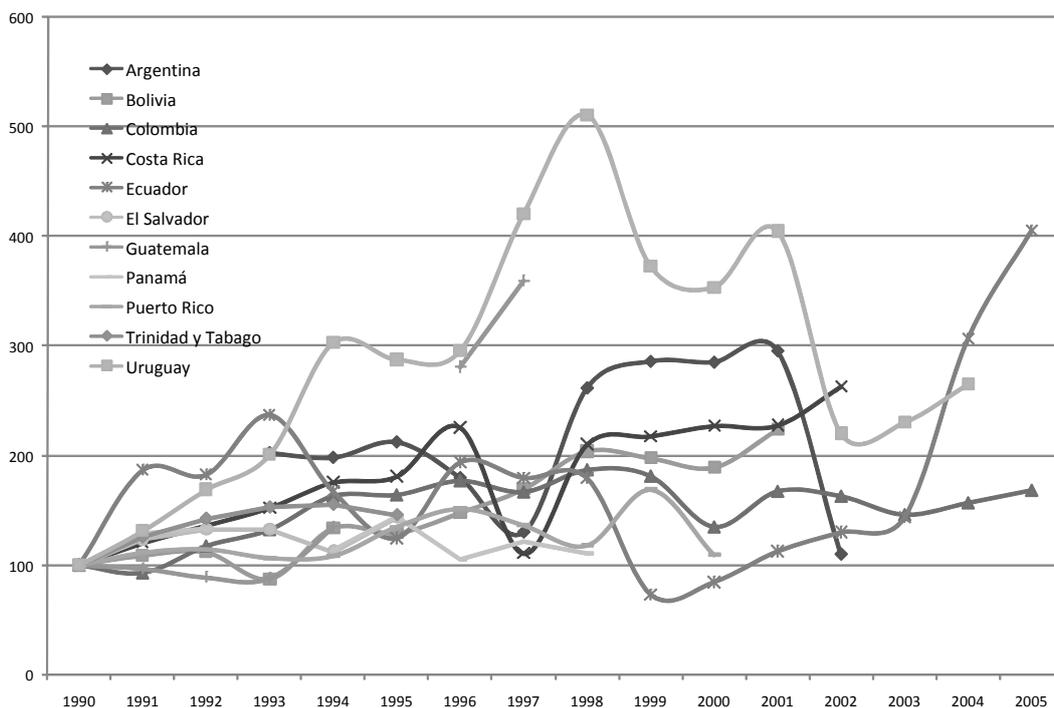
**Gráfico 3.3**

**a) Salarios en el sector de la refinación de petróleo en Europa Central y Oriental, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



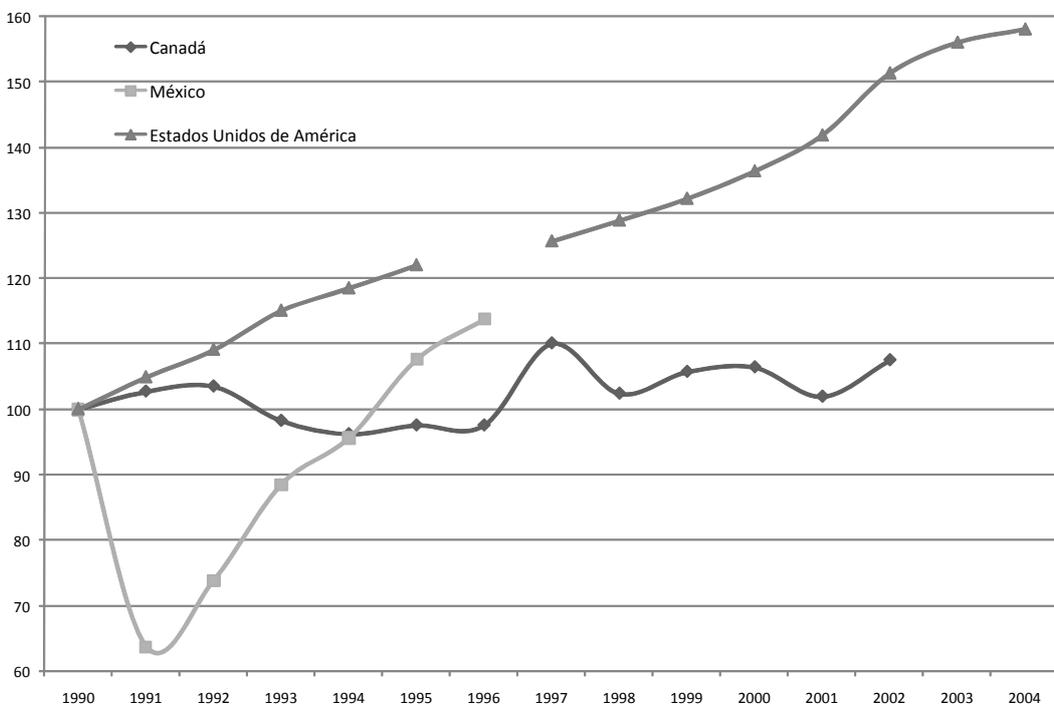
Fuente: ONUDI INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

**b) Salarios en el sector de la refinación de petróleo en América del Sur y Central, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



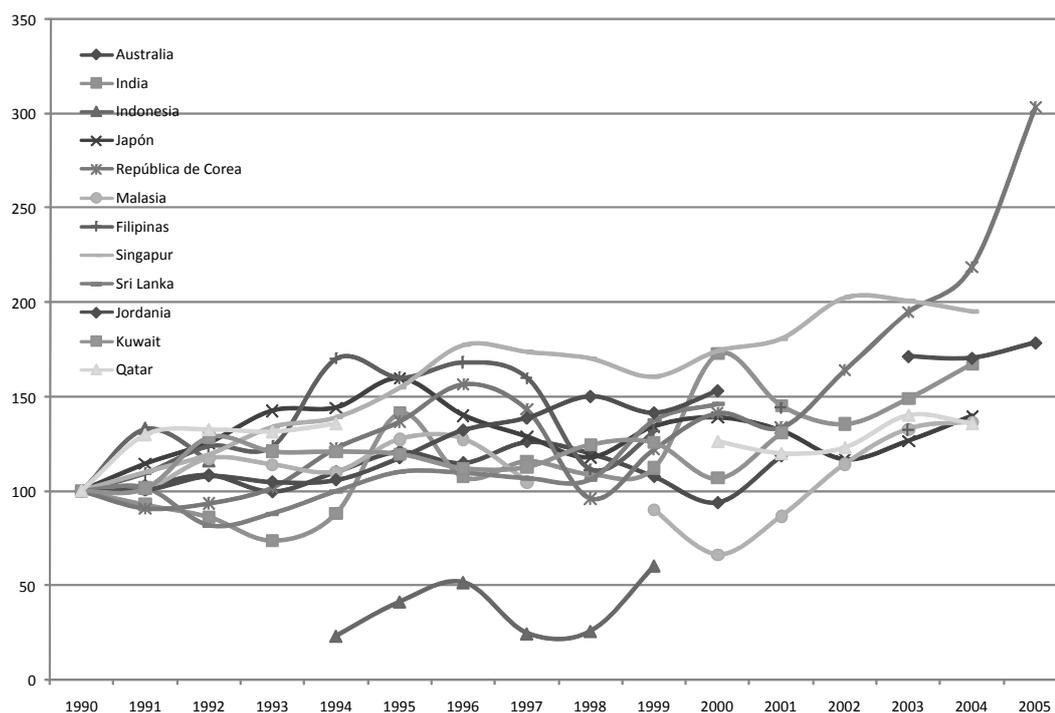
Fuente: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

**c) Salarios en el sector de la refinación de petróleo en América del Norte, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



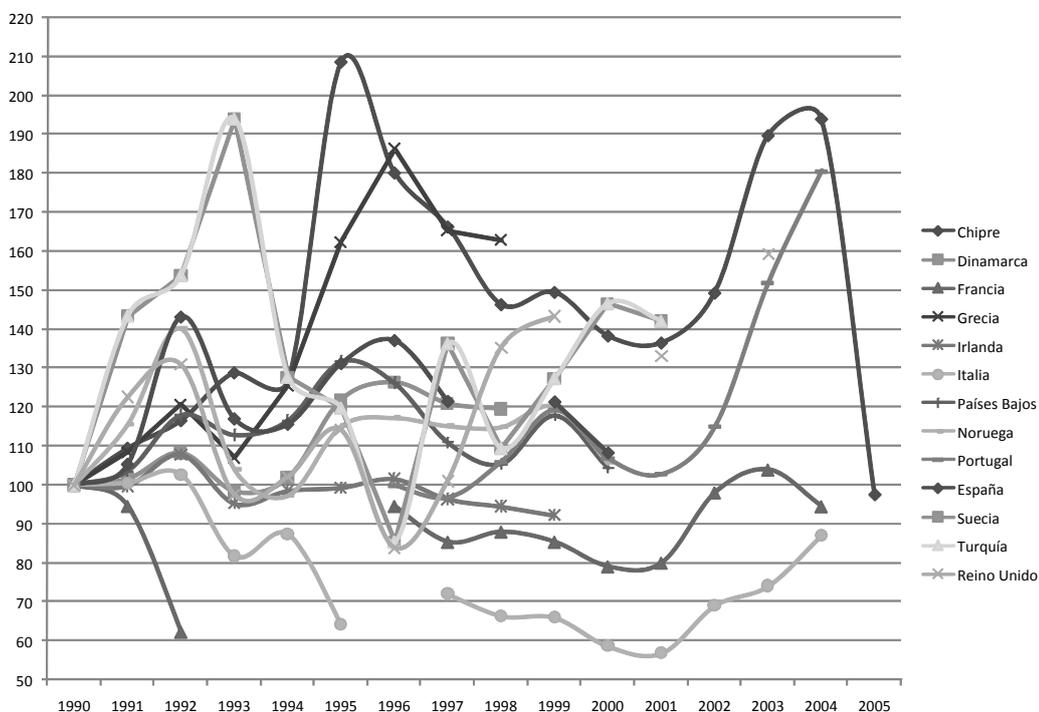
Fuente: ONUDI INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

d) **Salarios en el sector de la refinación de petróleo en Asia, Australasia y Oriente Medio, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



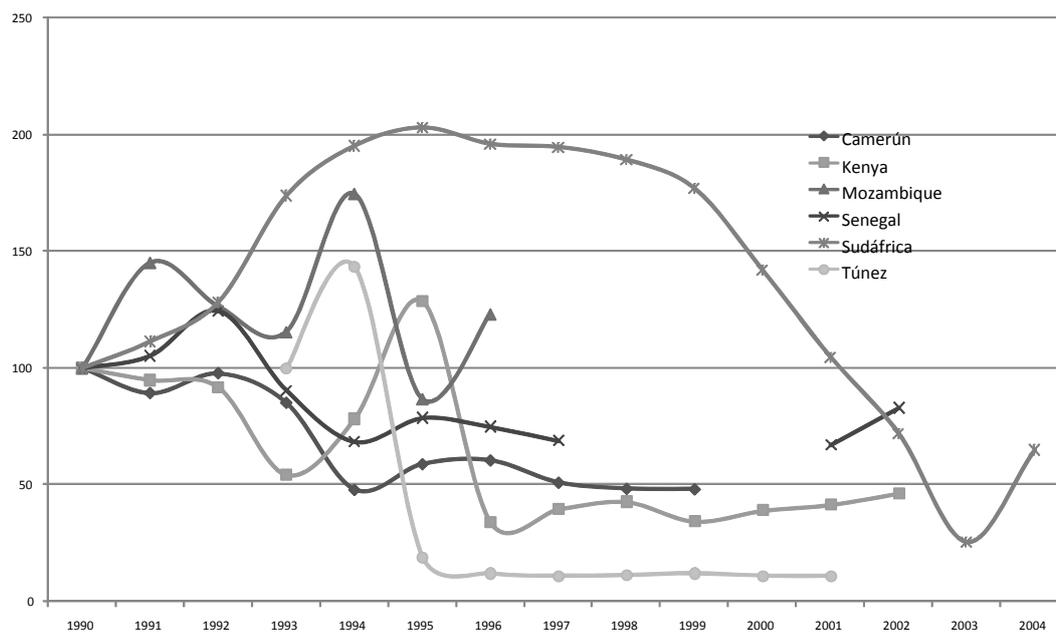
Fuente: ONUDI INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

e) **Salarios en el sector de la refinación de petróleo en Europa Occidental, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



Fuente: ONUDI INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

f) **Salarios en el sector de la refinación de petróleo en África, selección de países, 1990-2005 (1990 = 100, en dólares de los Estados Unidos)**



Fuente: ONUDI INDSTAT3 2005 ISIC Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC Rev. 3.

43. En el anexo 2 figura un cuadro completo en el que se ilustra la evolución de los salarios reales por empleado del sector de la refinación en dólares de los Estados Unidos y en moneda nacional entre 1990 y 2005.

### 3.1.1. Igualdad de remuneración

44. A pesar del reconocimiento generalizado de los principios de igualdad de trato en la contratación, el ascenso y la formación, y de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>6</sup>, sigue habiendo diferencias salariales entre la mujer y el hombre. Esto obedece a una compleja combinación de factores, entre los que se encuentran la edad, la situación familiar y el número de hijos, los resultados escolares y el nivel de estudios alcanzado, las interrupciones en la carrera, la seguridad en el empleo, el tipo de contrato, la duración del horario de trabajo, el empleo en el sector público o privado, el tipo de empleo, el tamaño de la empresa y la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la empresa. Con miras a garantizar la igualdad de remuneración en sus instalaciones europeas, la empresa petrolera francesa Total y tres organizaciones sindicales europeas acordaron en 2005 que la cuestión de la igualdad de remuneración tuviera un seguimiento a escala europea y que se elaborara un informe anual al respecto. Se creó un grupo de trabajo integrado principalmente por miembros de la «oficina de enlace» del comité de empresa europeo de Total, cuya función era examinar, a partir de los datos proporcionados por la dirección del grupo, los avances en el ámbito de la contratación de mujeres y hombres, el desarrollo profesional, la movilidad, el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional, la remuneración y las ocupaciones, así como las medidas adoptadas durante el año para limar las diferencias de trato entre las mujeres y los hombres y los resultados alcanzados. A este respecto, la dirección del grupo Total se comprometió a tomar medidas destinadas a garantizar un desarrollo coherente de la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres. Los criterios fundamentales en este proceso son el rendimiento, las

<sup>6</sup> Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

---

competencias, la experiencia profesional y las calificaciones. En la medida de lo posible, la empresa trató de identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres por división y por país. Además, la empresa garantizará que las bajas por maternidad no menoscabarán la remuneración o el desarrollo profesional de las empleadas, y que se neutralizarán sus efectos. El incremento salarial individual para las empleadas que se acojan a una baja por maternidad será por lo menos igual al incremento salarial individual medio de los tres años anteriores <sup>7</sup>.

### **3.1.2. Prestaciones adicionales**

45. Además de salarios relativamente elevados, las empresas petroleras suelen proporcionar a sus trabajadores diversos tipos de prestaciones adicionales en metálico o en especie. Muchas EPE han elaborado programas de protección social completos para sus empleados. Por ejemplo, en la Federación de Rusia, Gazprom explota los yacimientos de gas natural de Novy Urengoy, la principal ciudad de la región de Nadym-Pur-Taz, en el noroeste de Siberia. Mientras que un trabajador ruso gana un promedio mensual de 250 dólares de los Estados Unidos, los técnicos de los yacimientos de gas de Siberia pueden alcanzar los 3.000 dólares mensuales. Además, los trabajadores viven con sus familias en bloques de apartamentos. Gazprom cubre el 97 por ciento del costo de funcionamiento de 14 guarderías, y los empleados sólo pagan 100 rublos (unos 4 dólares de los Estados Unidos) al mes por el cuidado de cada hijo. La empresa facilita asimismo créditos para la vivienda sin intereses y atención médica gratuita, y cubre gran parte de los gastos de las vacaciones en el extranjero <sup>8</sup>.
46. En México, todos los trabajadores de PEMEX tienen derecho a percibir un subsidio mensual en metálico que refleja los ajustes en el índice de precios al consumidor. Por consiguiente, cada trabajador recibió 1.047 pesos mexicanos mensuales en 2003 y 1.277 pesos el año siguiente. En 2004, PEMEX pagó a sus empleados cerca de 4.200 millones de pesos en concepto de ayudas para la construcción de viviendas. Además, PEMEX contribuye al fomento de las actividades sociales de los trabajadores, y en 2004 aportó 200 millones de pesos para financiar actividades deportivas. Los empleados de PEMEX y los miembros de sus familias también disfrutaban de una generosa protección social. Por ejemplo, las viudas de los empleados reciben atención médica durante toda la vida. Cabe señalar que en 2004 PEMEX invirtió 2.826 millones de pesos sólo en servicios médicos. La empresa ofrece un sistema privado de pensiones para sus empleados, atención hospitalaria para los miembros de la familia y los hermanos de los empleados, y da preferencia a los hijos de los empleados a la hora de acceder a un empleo en PEMEX. Asimismo, proporciona a sus trabajadores jubilados prestaciones como la atención especial y el ajuste anual de sus pensiones <sup>9</sup>.
47. En agosto de 2004, Royal Dutch/Shell revisó su programa de pago de primas en toda la empresa con miras a crear incentivos para el personal que fueran más allá de cada sección específica y se centraran en mejorar los resultados de toda la empresa. Antes del cambio, el personal era recompensado por sus resultados individuales y por el éxito de su división. A partir de 2005, sin embargo, se abandonó esta fórmula y se añadió una prima basada en los

<sup>7</sup> «Europe-wide equality agreement signed at Total», en *European Works Councils Bulletin*, núm. 61, enero/febrero de 2006, págs. 12-15.

<sup>8</sup> J. Bush y A. Bianco: «Why Russians Love Gazprom – No matter what the world thinks», en *Business Week*, 31 de julio de 2006, págs. 36-39.

<sup>9</sup> C. Reynoso Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico*; Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 239 (Ginebra, OIT, 2005).

resultados de la empresa. El programa revisado fue concebido para que el personal pensara primero «a nivel de empresa», en lugar de «a nivel individual»<sup>10</sup>.

### 3.2. Tiempo de trabajo

48. Limitar el tiempo de trabajo normal es fundamental para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y garantizar que dispongan de tiempo suficiente para dedicarlo a sus familias y a otras responsabilidades e intereses. Recientemente, la OIT examinó la legislación relativa al tiempo de trabajo en 109 Estados Miembros y descubrió que el principal método para limitar el tiempo de trabajo es por ley. Casi todos los países establecen límites al número de horas de trabajo semanal, que puede situarse en 40 o en 48 horas semanales, siendo predominante la primera opción. Más del 40 por ciento de los países establecían un límite máximo de 40 horas, o inferior. En el resto de los países, había casi la misma proporción de los que fijaban límites de 42 a 45 horas o de 48 horas semanales<sup>11</sup>. Los datos ponen de manifiesto que la mayor parte de los trabajadores de la industria petrolera pertenecen a un grupo en el que el número de horas de trabajo es mayor.
49. En Nigeria, los trabajadores de la industria petrolera trabajan 40 horas semanales con dos días de descanso. Sin embargo, muchos trabajadores de la industria petrolera del resto del mundo tienen un horario más largo. En el cuadro 3.6 se ilustra el tiempo de trabajo en diversos sectores del Reino Unido en 2003. La parte superior del cuadro compara el tiempo de trabajo semanal normal sin horas extraordinarias y muestra el tiempo de trabajo relativamente largo de los trabajadores de la industria del petróleo. En el sector de la extracción de petróleo, la media del tiempo de trabajo básico era de 50 horas semanales.

**Cuadro 3.6. Tiempo de trabajo en la industria del petróleo del Reino Unido, 2003 (%)**

	Extracción de petróleo	Actividades conexas	Refinación	Sector manufacturero	Conjunto del empleo en el Reino Unido
Horario semanal básico habitual (excepto horas extras)					
0-<30	6,7	6	2,3	8,8	24,7
31-<40	37,7	44	46,2	54,4	42,4
40-48	22	30,4	40,9	31,2	24,3
Más de 48	33,5	19,6	10,6	5,6	8,5
Promedio	50,86	45,05	42,04	37,9	34,56
Horario semanal total habitual (incluidas las horas extraordinarias)					
0-<30	7	4,9	2,3	8,5	23,5
31-<40	19,6	18,4	22,1	30,1	28,4
40-48	22,3	35,2	43,5	44,1	31,3
Más de 48	51,1	41,5	32,1	17,3	16,7
Promedio	55,67	50,68	46,06	41,2	37,15
Número de muestras	14.433	35.163	41.651	3.861.912	27.482.395

Fuente: Encuesta de población activa del Reino Unido, cuarto trimestre, datos ponderados.

<sup>10</sup> J. Moules: «Royal Dutch/Shell to revise staff bonus scheme», en *Financial Times*, Londres, 30 de abril de 2004.

<sup>11</sup> OIT: *Working Conditions Laws 2006-2007 – A global review* (Ginebra, 2008).

- 
50. Si añadimos las horas extraordinarias a esas cifras, más del 50 por ciento de los trabajadores del sector de la extracción de petróleo y más de un tercio de los empleados en actividades relacionadas con el petróleo y en el sector de la refinación de petróleo trabajaban más de 48 horas semanales. La media del tiempo de trabajo total correspondiente a cada uno de esos tres sectores por lo general superaba con creces el promedio del Reino Unido.
51. Existen diversas opciones para compensar las horas extraordinarias, como el pago de una prima a base de la tasa horaria normal y/o la concesión de un período de descanso equivalente o superior a las horas trabajadas. La distribución entre ambas opciones difiere y suele establecerse en los convenios colectivos.
52. En México, el convenio colectivo de PEMEX establece la tasa de remuneración de las horas extraordinarias (la tasa de remuneración del trabajo durante el fin de semana corresponde al 135 por ciento del salario básico) pero existe un tope para el número de horas extraordinarias pagaderas. Si éstas se realizan fuera del horario de trabajo normal, se pagarán hasta tres horas extraordinarias. Si se realizan inmediatamente antes o después del horario de trabajo normal, se pagarán hasta dos horas extraordinarias. Si los trabajadores trabajan durante los días festivos se pagarán hasta seis horas extraordinarias. El convenio colectivo establece que los trabajadores por turnos deben tener dos días de descanso después de cada cinco días de trabajo consecutivos. A pesar de que la ley prohíbe que los empleadores obliguen a los empleados a realizar horas extraordinarias, a menudo los empleadores piden a los empleados que trabajen horas extraordinarias nominales antes y después del turno que les corresponde. En el convenio colectivo, las horas extraordinarias nominales se incluyen como presuntas horas extraordinarias en la nómina de los trabajadores por turnos<sup>12</sup>.
53. En Nigeria, la tasa de remuneración de las horas extraordinarias es del 150 por ciento de la tasa horaria del salario básico para los días de labor normal, y del 200 por ciento para los festivos y fines de semana. Las horas extraordinarias se registran y son pagaderas por cada 30 minutos trabajados.
54. Al igual que en otras industrias que funcionan las 24 horas del día, se necesita un complejo y variado sistema de turnos y horarios para garantizar un funcionamiento continuo. Cuanto más estrictos sean los límites del número de horas de trabajo normal, mayor será el número de trabajadores que habrá que contratar para dar respuesta a las necesidades de la empresa. Si se permite una mayor flexibilidad, se podrá trabajar un número superior de horas durante determinados períodos y conceder períodos de descanso más largos, computándose los límites del número de horas atendiendo al promedio sobre un período de un mes o más. El diseño de esos sistemas de turnos ha de prever el riesgo de fatiga, en particular de los trabajadores en horario nocturno, y establecer un sistema de gestión de riesgos adecuado.

### 3.3. Vacaciones anuales

55. El Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), exige que los trabajadores tengan derecho a vacaciones anuales pagadas no inferiores a tres semanas laborables. Durante las vacaciones, deberán percibir por lo menos su remuneración normal, cuyo pago habrá de realizarse antes de salir de vacaciones. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse en más de un período, uno de los cuales deberá consistir por lo menos en dos semanas laborables ininterrumpidas. La época en que se

<sup>12</sup> C. Reynoso Castillo, *op. cit.*

tomarán las vacaciones se determinará previa consulta con la persona empleada o sus representantes, teniendo en cuenta tanto las exigencias del trabajo como las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada.

56. Como se puede apreciar en el cuadro 3.7, el número promedio de días de vacaciones pagadas anuales para los trabajadores de la industria del petróleo en el Reino Unido en 2003 se aproximaba al promedio nacional. Sin embargo, cerca del 10 por ciento de los trabajadores de esta industria (posiblemente trabajadores subcontratados o temporales) en el sector de la extracción de petróleo y actividades conexas no tenían vacaciones pagadas. Una proporción más alta de trabajadores en estos sectores trabaja en días festivos, lo que es reflejo de una industria que funciona las 24 horas del día.

**Cuadro 3.7. Vacaciones pagadas y trabajo en días festivos y pago en la industria del petróleo en el Reino Unido, 2003**

	Extracción de petróleo	Actividades conexas	Refinación	Sector manufacturero	Conjunto del empleo en el Reino Unido
Promedio de días de vacaciones anuales pagadas	33,5	34,2	32,2	29,9	33,5
Empleados sin vacaciones anuales pagadas (%)	10,9	10,0	3,2	1,9	4,2
Empleados que trabajaron días festivos en 2003	63,3	57,1	34,3	23,6	29,0

Fuente: Encuesta de población activa del Reino Unido, cuarto trimestre, datos ponderados.

### 3.4. Seguridad y salud en el trabajo

57. Los trabajadores de la industria del petróleo y el gas están expuestos no sólo a los riesgos laborales comunes sino también a riesgos potenciales para su salud debido a la naturaleza inflamable o venenosa de los productos que producen. El benceno, por ejemplo, es un producto químico peligroso que es cancerígeno para el ser humano. Los límites permisibles de exposición profesional al benceno son cada día más estrictos. En 1997, la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales recomendó que el valor promedio máximo permisible para el benceno se redujera a 0,5 ppm (1,6 mg/m<sup>3</sup>). El límite de exposición a corto plazo es de 2,5 ppm (8mg/m<sup>3</sup>). En la mayoría de países, el valor máximo permisible para la exposición al benceno es de 1 ppm, o incluso inferior.
58. Se ha estudiado la exposición profesional al benceno y a los hidrocarburos totales en las siguientes categorías de operaciones de las fases finales de la cadena de operaciones: refinerías, oleoductos, operaciones marinas, operaciones por ferrocarril, terminales y camiones de productos a granel, estaciones de servicio, depósitos de almacenamiento subterráneo, limpieza de tanques y recuperación de sitios contaminados. Los resultados pusieron de manifiesto que la mayoría de los valores se hallaban dentro de los límites aceptables. No obstante, si bien no son muchos los trabajadores expuestos, su nivel de exposición al benceno y a los hidrocarburos totales suele ser superior a los límites de exposición respectivos, en particular en las operaciones marinas, donde alcanzaban 1.400 ppm<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> K. Dave, A. Verma, *et al.*: «Benzene and Total Hydrocarbons Exposures in the Downstream Petroleum Industries», en *American Industrial Hygiene Association Journal*, 62:176-194, 2001.

### 3.4.1. Mortalidad en la industria del petróleo y el gas

59. La Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP, sigla en inglés) publica la situación de la seguridad en el sector de la exploración y la producción a partir de datos proporcionados por 40 EPI y EPE que operan en más de 80 países. La tasa de accidentes con víctimas mortales <sup>14</sup> en el sector de la exploración y la producción (cuadro 3.8) se redujo entre 1997 y 2007 (excepto en 1998, cuando diversos accidentes aéreos cobraron un gran número de vidas). Existe una gran diferencia entre los trabajadores en plantilla y los trabajadores subcontratados por lo que respecta a la tasa de accidentes que causan víctimas mortales. A pesar de que la diferencia iba disminuyendo, la tasa de accidentes con víctimas mortales de los trabajadores subcontratados seguía siendo en 2007 casi más del doble que la de los trabajadores en plantilla.

**Cuadro 3.8. Tasa de accidentes con víctimas mortales en la industria del petróleo y del gas, 1997-2007** (por 100 millones de horas trabajadas)

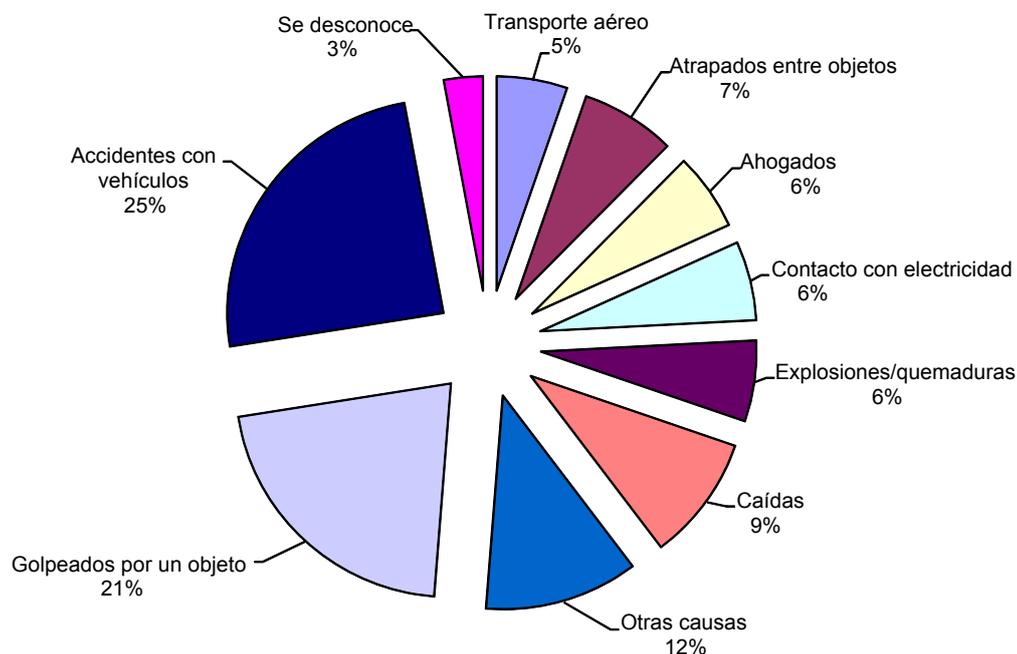
Año	Empresa	Contratista	Total
1997	3,30	10,90	8,40
1998	4,70	16,60	12,60
1999	4,80	8,10	7,00
2000	4,70	8,70	7,30
2001	2,40	6,40	5,10
2002	2,04	6,00	4,81
2003	2,26	6,06	4,94
2004	2,82	6,18	5,24
2005	1,25	4,36	3,53
2006	2,04	4,54	3,92
2007	1,70	3,40	3,00

Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP) «Safety performance indicators – 2006 data», informe núm. 391, junio de 2007 y «Safety performance indicators – 2007 data», informe núm. 409, mayo de 2008.

60. En el gráfico 3.4 se muestran el número de muertes en el sector de la exploración y la producción y sus causas entre 2001 y 2007. El mayor número de víctimas corresponde a los accidentes con vehículos, que representan cerca de un cuarto de las causas de mortalidad, seguidos de los golpes por objetos en el trabajo (21 por ciento).

<sup>14</sup> La tasa de accidentes con víctimas mortales corresponde al número de muertes dividido por el número de horas trabajadas, expresado en cientos de millones.

**Gráfico 3.4. Causas de accidentes mortales en el sector de la exploración y la producción de petróleo, 2001-2007**



Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP) «Safety performance indicators – 2006 data», informe núm. 391, junio de 2007 y «Safety performance indicators – 2007 data», informe núm. 409, mayo de 2008.

- 61.** En el cuadro 3.9 figura el número de accidentes de helicóptero, tanto en tierra como en el mar, entre 2002 y 2006. A medida que la producción se realiza a mayor distancia de tierra firme, se recurre con mayor frecuencia al transporte aéreo para trasladar a los trabajadores. Cuando se produce un accidente aéreo en un lugar alejado, la gravedad del mismo suele ser mayor habida cuenta de la dificultad de proporcionar a los trabajadores heridos la atención médica adecuada. Con miras a reducir los riesgos para los trabajadores de la industria del petróleo y del gas transportados por vía aérea, la OGP publicó en junio de 2008 un conjunto de prácticas recomendadas para las operaciones de transporte aéreo por contrato, que se basa en sistemas de gestión de la seguridad <sup>15</sup>.

<sup>15</sup> «Air transportation – Recommended practices for contracted air operations», en Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP), informe núm. 410, junio de 2008.

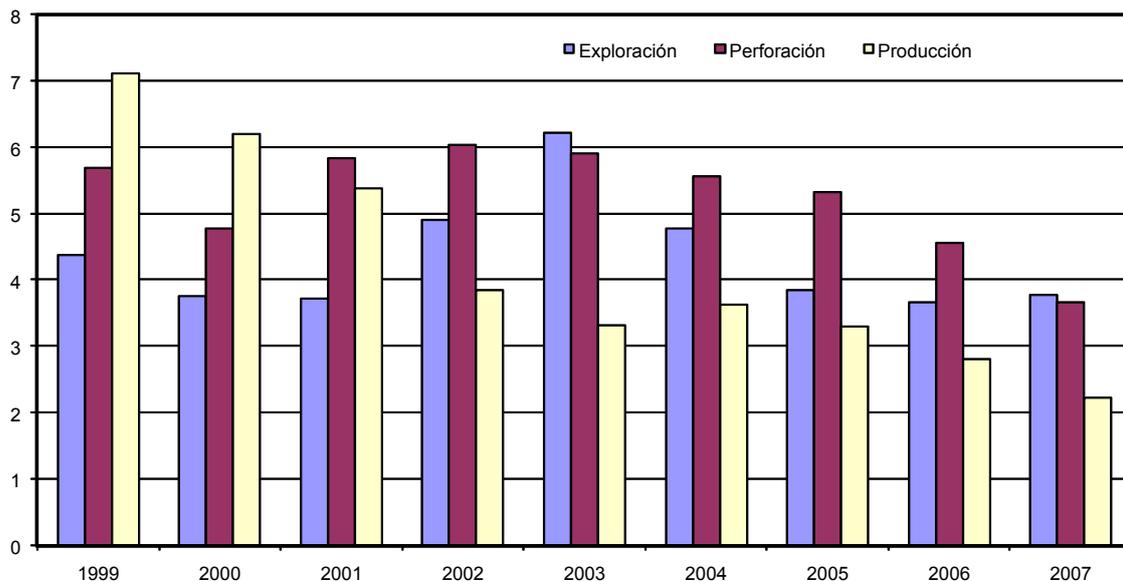
**Cuadro 3.9. Accidentes de helicóptero en el sector de la exploración y producción de petróleo en todo el mundo, 2002-2006**

	Número de accidentes			Clasificación de las lesiones			
	Número de accidentes	Número de víctimas mortales	Número de accidentes relacionados con los motores	Lesiones		Gravedad	
				Pasajeros	Tripulantes	Heridos	Muertos
Alta mar (2006)	14	4	4	14	7	10	11
Sísmicos (2006)	3	2	0	3	2	3	2
Oleoductos (2006)	4	1	0	4	2	1	5
Otros (2006)	6	2	3	7	4	7	4
Total 2006	27	9	7	28	15	21	22
Total 2005	27	7	7	39	18	37	20
Total 2004	20	7	4	34	15	23	26
Total 2003	35	13	6	70	23	41	52
Total 2002	25	6	9	16	13	10	19

Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP), «Safety performance of helicopter operations in the oil and gas industry – 2006 data», informe núm. 402, noviembre de 2007.

62. En el gráfico 3.5 se aprecia la media móvil de tres años correspondiente a la tasa de accidentes con víctimas mortales, por función, entre 1999 y 2007. Si bien se ha producido una mejora global, tanto la exploración como la perforación registran una tasa de accidentes con víctimas mortales superior a la de la producción. La función más afectada es la exploración, con una media móvil de tres años para 2007 de 3,77, seguida por la perforación con 3,66 y la producción con 2,22.

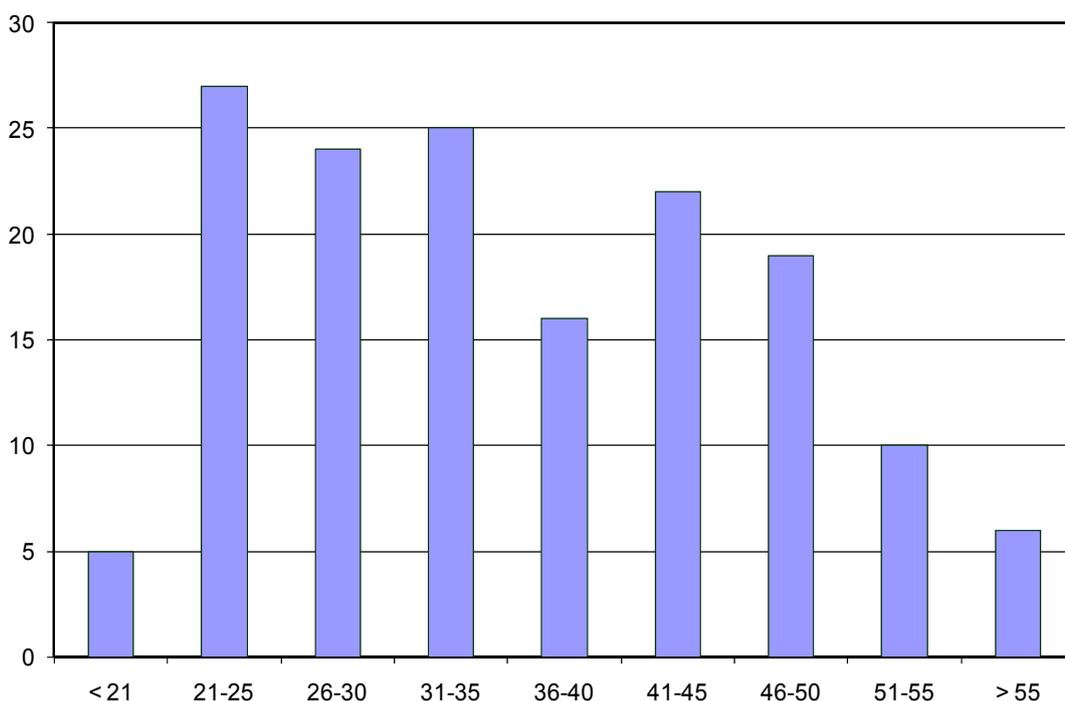
**Gráfico 3.5. Tasa de accidentes con víctimas mortales por función en la industria del petróleo y del gas, 1999-2007 (media móvil de tres años)**



Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP) «Safety performance indicators – 2007 data», informe núm. 409, mayo de 2008, pág. 62.

63. En el gráfico 3.6 se observa que los trabajadores de 21 a 35 años sufren accidentes con mayor frecuencia que cualquier otro grupo de edad en el sector de la producción y la exploración; es posible que esto esté relacionado con los oficios que desempeñan. Por ejemplo, en un estudio sobre las lesiones de trabajadores en las plataformas del Mar del Norte se puso de manifiesto que el riesgo de lesiones en los trabajadores de los pozos y los trabajadores no calificados es cuatro o cinco veces superior al de cualquier otro oficio, y que la tasa de frecuencia de lesiones de los trabajadores menores de 30 años es superior a la de los demás grupos de edad <sup>16</sup>. En mayo de 2008, la OGP comunicó que se habían registrado 159 víctimas mortales entre 2005 y 2007; de las 80 víctimas cuyo sexo se especificó, todas eran varones <sup>17</sup>.

**Gráfico 3.6. Víctimas mortales por grupo de edad en el sector de la exploración y la producción, 2004-2006**



Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP) «*Safety performance indicators – 2006 data*», informe núm. 391, junio de 2007.

64. En el mar, la tasa de accidentes con víctimas mortales ha disminuido significativamente en los últimos años, en especial después del accidente ocurrido en la plataforma Piper Alpha el 6 de julio de 1988, en que perecieron 167 personas y la posterior investigación. La tasa de accidentes con víctimas mortales registrada en los trabajos en tierra (cuadro 3.10) es superior, lo que puede indicar que los riesgos de seguridad en tierra son mayores o, lo que es más probable, que están peor gestionados que los riesgos en la mar.

<sup>16</sup> «The statistics of offshore safety», en *International Gas Engineering and Management*; enero/febrero de 2002, pág. 8.

<sup>17</sup> OGP: «*Safety performance indicators – 2007 data*», informe núm. 409, mayo de 2008, pág. 9.

**Cuadro 3.10. Tasa de accidentes con víctimas mortales en tierra y en alta mar en la industria del petróleo y del gas, 1997-2007 (por 100 millones de horas trabajadas)**

Año	En tierra	En el mar	Total
1997	8,10	9,20	8,40
1998	14,50	6,60	12,60
1999	6,20	9,50	7,00
2000	8,00	4,70	1,30
2001	5,30	4,50	5,10
2002	4,86	4,65	4,81
2003	5,18	4,16	4,94
2004	5,00	6,02	5,24
2005	3,94	1,99	3,53
2006	4,64	1,58	3,92
2007	2,74	1,69	2,22
Horas 2006 ('000s)	2.242.866	694.108	2.936.974

Fuente: Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (OGP) «Safety performance indicators – 2006 data», informe núm. 391, junio de 2007 y «Safety performance indicators – 2007 data», informe núm. 409, mayo de 2008.

**65.** En el sector de la refinación, la tasa de accidentes con víctimas mortales ha mejorado en los últimos años, pero a pesar de que hubo un número de accidentes menor, éstos afectaron a un mayor número de personas. La tasa de accidentes con víctimas mortales en el sector de la refinación en Europa descendió de 5,0 en 1993 a 2,8 en 2001 (cuadro 3.11). Sin embargo, la gravedad de las lesiones con pérdida de días de trabajo<sup>18</sup> se mantuvo alta y relativamente estable.

**Cuadro 3.11. Cifras relativas a la seguridad en las fases finales de la cadena de operaciones en la industria petrolera en Europa, 1993-2006**

Año	Víctimas mortales	Tasa de accidentes con víctimas mortales	Incidencia de todas las lesiones	Incidencia de lesiones con pérdida de días de trabajo	Gravedad de las lesiones con pérdida de días de trabajo	Tasa de accidentes de tráfico
1993	18	5,0	7,9	4,7	27	3,8
1994	19	5,4	7,4	4,0	25	3,1
1995	13	3,5	11,2	4,6	24	2,6
1996	14	3,3	10,7	4,7	19	2,0
1997	15	3,4	11,4	4,6	23	1,9
1998	12	2,6	9,9	4,5	22	1,5
1999	8	1,8	9,4	4,3	21	0,9
2000	13	2,7	8,8	4,3	25	0,9
2001	14	2,8	9,5	4,3	24	0,8
2002	16	3,3	6,9	3,9	23	1,1
2003	22	4,1	6,3	3,2	30	1,0
2004	12	2,3	6,3	3,2	33	1,0
2005	11	1,9	4,5	2,6	35	0,9
2006	7	1,5	4,6	2,5	30	1,6
Promedio	14	3,0	8,0	3,9	25	1,3

Fuente: Organización europea de las compañías petroleras para cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad (CONCAWE): «European downstream oil industry safety performance: Statistical summary of reported incidents – 2006», marzo de 2008, pág. 8.

<sup>18</sup> La incidencia de las lesiones con pérdida de días de trabajo se calcula dividiendo el número de lesiones con pérdida de días de trabajo por el número de horas trabajadas, expresadas en millones.

---

### 3.4.2. Cultura de la seguridad

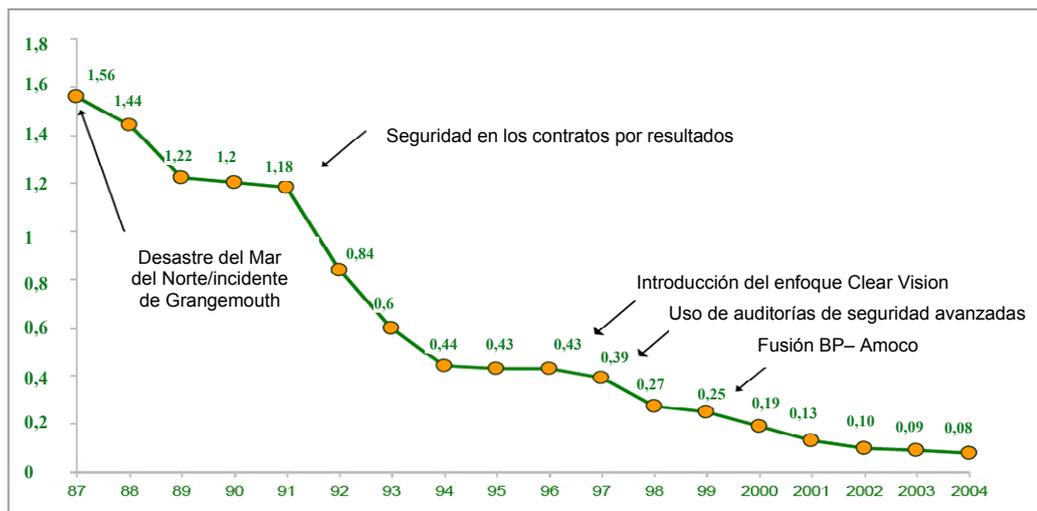
66. En la industria del petróleo, y en particular en el sector de la exploración y producción de petróleo y gas en el mar, se concede cada vez más importancia al concepto de «cultura de la seguridad», a raíz de las conclusiones de la investigación de la catástrofe de la plataforma petrolera Piper Alpha. Lord Cullen, que dirigió la investigación, insistió en que era fundamental crear un clima o cultura empresarial en que se entendiera y aceptara que la seguridad era la prioridad principal<sup>19</sup>. Para lograr una sólida cultura de la seguridad, es importante la visión de futuro de los altos cargos y el compromiso de los altos directivos. Además, la participación de la fuerza de trabajo es un indicador importante de la competencia de los altos directivos para desarrollar e instaurar una cultura positiva de la seguridad. No obstante, diversos casos recientes parecen indicar que la cultura de la seguridad no está presente en toda la industria petrolera.
67. En Kuwait, en 2000, dos graves siniestros en las refinerías de Mina al-Ahmadi y Shuaiba, así como una serie de accidentes de menor envergadura, pusieron sobre la mesa el problema de la gestión de la seguridad en la empresa Kuwait Oil Company. La preocupación aumentó tras una explosión, en enero de 2002, en una estación colectora del yacimiento de petróleo Raudhatain, en el norte de Kuwait. La explosión cobró cuatro vidas y dejó 20 heridos, y dañó las instalaciones más caras y técnicamente avanzadas de la estación. Se barajaron varias posibles causas de estos accidentes, incluido el deterioro de las infraestructuras de producción y la necesidad de introducir mejores técnicas. Sin embargo, se consideró que el problema radicaba probablemente más en el personal que en la maquinaria, y algunos llegaron a sugerir que el accidente era responsabilidad de los encargados de la seguridad<sup>20</sup>. En octubre de 2008, cerca de 3.000 trabajadores sindicados de la Kuwait National Petroleum Company (KNPC) se declararon en huelga para exigir una subida salarial y unas condiciones de trabajo más seguras. Según el sindicato, entre julio y septiembre de 2008 se habían producido por lo menos cinco accidentes graves en las refinerías, en los cuales dos trabajadores subcontratados perdieron la vida y 14 personas resultaron heridas<sup>21</sup>.
68. En las dos últimas décadas han ocurrido varios accidentes de seguridad en la refinería de BP de Texas City; el más reciente tuvo lugar en 2005, y en el mismo murieron 15 personas y otras 170 resultaron heridas. La refinería producía 430.000 barriles diarios, con una plantilla de 2.100 trabajadores y 5.000 trabajadores subcontratados. Antes de 2005, tras la adopción de diversas iniciativas, la tasa de siniestros de BP en todo el mundo había ido disminuyendo a un ritmo constante (gráfico 3.7).

<sup>19</sup> K. Mearns *et al.*: «Measuring safety climate on offshore installations», en *Work and Stress*, vol. 12, núm. 3, 1998, pág. 238.

<sup>20</sup> «Kuwait: Oilfield accidents exacerbate doubts», en *Oxford Analytica*, 22 de marzo de 2002.

<sup>21</sup> «Strike expected to cripple Kuwait refineries», en *Oilgram News*, vol. 86, núm. 2005, 16 de octubre de 2008, pág. 1.

**Gráfico 3.7. Resultados de las medidas de seguridad en BP, 1987-2004 ,**



Fuente: K. Lucas: «BP's journey following the Texas City incident»; New South Wales Minerals Council Health and Safety Conference, Leura, Nueva Gales del Sur, Australia, 11-14 de mayo de 2008.

69. La investigación interna de BP sobre el desastre de Texas City, publicada en diciembre de 2005, reveló una serie de causas que pudieran haber motivado el accidente. A lo largo de los años, el entorno de trabajo se había deteriorado y se observaba resistencia al cambio, falta de confianza y de motivación y carencia de una meta concreta. Esto, sumado a las expectativas poco claras en torno al comportamiento de directivos y supervisores, hizo que no siempre se cumplieran las normas, se adoleciera de falta de rigor y que los trabajadores se sintieran impotentes a la hora de sugerir o iniciar mejoras. La dirección no había procedido a establecer operaciones de seguridad de los procesos y no velaba por el respeto de las prioridades en cuanto a la reducción de riesgos sistémicos. Los numerosos cambios intervenidos en una organización compleja habían dado lugar a una falta de responsabilidades claras y a una comunicación deficiente, lo que contribuía a la confusión de los trabajadores respecto de sus funciones y responsabilidades respectivas. El deficiente nivel de conciencia del peligro y de comprensión de la seguridad de los procesos entrañaba que los trabajadores aceptaran niveles de riesgo muy superiores a los de instalaciones comparables. Habida cuenta de las deficiencias en la comunicación vertical y en los procesos de gestión de los resultados, no se disponía de un sistema de alerta temprana adecuado ni tampoco de medios independientes para percibir el deterioro de los estándares en la planta <sup>22</sup>.
70. Algunas críticas de BP giraban en torno a la filosofía de gestión de la empresa, que se centraba de manera intensiva en el control de costos y la generación de beneficios, al tiempo que relegaba la seguridad y salud en el trabajo a un segundo plano en las operaciones de la empresa <sup>23</sup>. Hubo tres inspecciones externas del accidente. La investigación independiente, dirigida por James Baker, cuyos resultados fueron publicados en 2007 <sup>24</sup> formuló recomendaciones en varias áreas principales: liderazgo en materia de seguridad; sistema de gestión de seguridad de los procesos; conocimientos y experiencia

<sup>22</sup> [www.bp.com/genericarticle.do?categoryId=9005029&contentId=7015905](http://www.bp.com/genericarticle.do?categoryId=9005029&contentId=7015905).

<sup>23</sup> S. Reed: «BP feels the heat», en *Business Week*, 22 de enero de 2007, págs. 52-53.

<sup>24</sup> *Report of the BP US Refineries Independent Safety Review Panel*, enero de 2007, [www.bp.com/bakerpanelreport](http://www.bp.com/bakerpanelreport).

en cuestiones de seguridad, y cultura en materia de seguridad. En el recuadro 3.1 se recogen algunas recomendaciones pertenecientes a dichas categorías.

**Recuadro 3.1**  
**Recomendaciones del grupo de examen independiente para la inspección de la seguridad en las refinerías de BP en los Estados Unidos (Panel Baker)**

**Liderazgo – orientación y compromiso visible**

- Los líderes deben establecer las orientaciones del liderazgo y adoptar un compromiso visible al respecto; determinar al más alto nivel las prioridades en materia de seguridad de los procesos; adoptar objetivos adecuados de seguridad de los procesos, que vayan acompañados de las medidas correspondientes.
- Se han de definir con claridad las expectativas y reforzar la responsabilidad por los resultados de la seguridad de procesos a todos los niveles de la dirección ejecutiva, así como la de los supervisores y administradores en la cadena de operaciones de las refinerías, es decir, las prácticas relativas a los pagos, resultados y ascensos deberán estar acordes con los resultados de la seguridad de procesos.
- Al igual que ocurre con el enfoque de BP sobre el cambio climático, los líderes deben esforzarse por convertir a la empresa en un líder reconocido de la industria en el ámbito de la gestión de la seguridad de procesos.

**Gestionar la seguridad de procesos como sistema integrado y completo**

- Establecer un sistema que identifique, reduzca y gestione de forma sistemática y continua los riesgos de la seguridad de los procesos en las refinerías estadounidenses.
- Desarrollar y actualizar periódicamente un conjunto de indicadores anticipados y de indicadores retrospectivos para supervisar de forma más eficaz los resultados de la seguridad de procesos en las refinerías estadounidenses; trabajar con los principales interesados internos y externos con el fin de elaborar indicadores consensuados para las industrias de la refinación y de los productos químicos.
- Establecer e implantar un sistema eficaz para evaluar los resultados de la seguridad de procesos en las refinerías estadounidenses; por ejemplo, las evaluaciones deberían incluir un examen periódico independiente.
- El Consejo de Administración debería supervisar la aplicación de las recomendaciones y los resultados de la seguridad de los procesos en las refinerías estadounidenses, así como contratar a un tercero independiente para elaborar un informe de progreso anual en función de las recomendaciones del Consejo, que a su vez deberá informar públicamente sobre los resultados y progresos.

**Personal – pericia y conocimiento de la seguridad de procesos**

- Desarrollar e instaurar un sistema que garantice niveles adecuados de pericia y conocimiento de la seguridad de procesos a todos los niveles; por ejemplo, identificar los niveles de conocimientos necesarios y asegurarse de que se dispone de las aptitudes requeridas gracias a la contribución de los interesados.
- Prestar un apoyo más eficaz y mejor coordinado en materia de seguridad de procesos a los diferentes niveles de supervisión y administración de las refinerías estadounidenses.

**Personal – cultura de seguridad de procesos**

- Involucrar a las partes interesadas para desarrollar una cultura de seguridad de procesos positiva, fiable y abierta, por ejemplo, promoviendo la comunicación bidireccional y generando un clima en el que se acepten las críticas.

Fuente: <http://www.bp.com/genericarticle.do?categoryId=2012968&contentId=7027577>.

71. El grupo de examen reconoció que la tarea que aguardaba a BP era ingente y que exigía un esfuerzo concertado y sostenido. No obstante, el Panel opinaba que el personal de BP estaba preparado y dispuesto a participar en un esfuerzo sostenido de toda la empresa para que BP lograra los más altos estándares de resultados en cuanto a la seguridad de procesos. BP se comprometió a aplicar las recomendaciones del Panel, muchas de las cuales apuntaban en la dirección de las inspecciones internas de la empresa. Respecto de las recomendaciones relativas al personal, BP centró sus esfuerzos inmediatamente en el liderazgo, el cambio de cultura y la comunicación. A principios de 2008, BP había reformado radicalmente su programa de formación con 30 nuevos instructores y había

---

organizado cerca de 300.000 horas de formación sobre liderazgo y otros cursos. Para ello había contratado a 400 nuevos empleados. A finales de 2007, BP llevaba trabajando ya 18,8 millones de horas con su nuevo sistema de seguridad, una cifra que triplicaba el promedio de las refinerías estadounidenses <sup>25</sup>.

### 3.4.3. Iniciativas relativas al VIH/SIDA

72. La epidemia del VIH/SIDA supone un tremendo desafío para el desarrollo y el progreso social. La OIT ha estimado que en 2005 la fuerza de trabajo mundial había perdido 28 millones de personas económicamente activas por causa del VIH/SIDA. Si no se adoptan medidas, se perderán 48 millones de trabajadores de aquí a 2010, y 74 millones de aquí a 2015. Además, las personas afectadas por el VIH/SIDA pertenecen al segmento más productivo de la fuerza de trabajo <sup>26</sup>. La OGP ha elaborado unas directrices para contribuir al desarrollo y a la aplicación de medidas para controlar el VIH, la hepatitis B y la hepatitis C en la industria. También sirven de guía para la gestión del personal que ha estado expuesto a la infección y es susceptible de contraer la enfermedad, y representan un documento de referencia para los empleados que desean conocer qué sistemas de protección se han establecido. Estos trabajos han contado con la participación de miembros de la OGP a fin de aprovechar su experiencia colectiva y garantizar la más amplia aceptación de estas directrices <sup>27</sup>. La Asociación Internacional de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente (IPIECA) también fomenta actividades de prevención del VIH/SIDA en la industria del petróleo y del gas <sup>28</sup>.
73. Los objetivos estratégicos y en materia de políticas de las directrices de la OGP reflejan los principios fundamentales que se recogen en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT complementa las directrices de la OGP, y los miembros de la OGP pueden recurrir a él como material de recursos adicionales con fines de educación y formación. El Repertorio de la OIT establece claramente que nunca se exigirá a los trabajadores ni a los aspirantes a un puesto de trabajo la prueba de detección del VIH/SIDA, y que someterse a la misma nunca será una condición para la renovación del contrato. Por otro lado, el asesoramiento y las pruebas voluntarias son un elemento fundamental para la prevención del VIH y, como tal, lo fomentan muchos programas en el lugar de trabajo <sup>29</sup>.

<sup>25</sup> K. Lucas: «BP's journey following the Texas City incident», New South Wales Minerals Council Health and Safety Conference, Leura, Nueva Gales del Sur, Australia, 11-14 de mayo de 2008.

<sup>26</sup> OIT: *VIH/SIDA y el empleo* (Ginebra), ILO/AIDS Brief, septiembre de 2005, pág. 1.

<sup>27</sup> OGP: «*Guidelines for the control of HIV, Hepatitis B and C in the workplace*»; informe de la OGP núm. 6.55/321, noviembre de 2001.

<sup>28</sup> IPIECA: «*Knowledge, Policy and Action – HIV/AIDS Management in the oil and gas industry*», 2005.

<sup>29</sup> Reunión Tripartita Interregional sobre las prácticas óptimas y enseñanzas extraídas de las políticas y los programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, 15-17 de diciembre de 2003 (Ginebra, OIT).

---

### 3.5. Iniciativas en pro de la vida familiar

74. Suele decirse que los trabajadores de la industria del petróleo y del gas que trabajan en alta mar tienen tres tipos de vida: la vida laboral, la vida del cónyuge o del resto de la familia que ha quedado en el hogar, y la vida familiar cuando están todos reunidos<sup>30</sup>. Este es uno de los motivos por los cuales la industria petrolera ha fomentado iniciativas de apoyo a la vida familiar destinadas principalmente a los trabajadores en plantilla.
75. Actualmente, las iniciativas en pro de la vida familiar en la industria petrolera no son meramente simbólicas, sino que son el anticipo de un planteamiento más profundo y sistemático que se aleja del enfoque *ad hoc* utilizado para resolver los problemas laborales en la industria petrolera. Las iniciativas de apoyo a la vida familiar se conciben como una nueva forma de premiar a los empleados, ofreciendo a algunas personas ventajas en determinados ámbitos de la contratación, con vistas a retener a los trabajadores más calificados. Un estudio sobre las 18 empresas petroleras principales reveló que una de ellas había creado su propia guardería; otras dos estaban revisando las políticas de atención infantil, con miras a introducir bonos de guardería u otras prestaciones directas para el cuidado de los niños; varias de ellas ofrecían apoyo o asesoramiento al empleo del cónyuge; muchas de ellas habían introducido horarios flexibles y mejorado las condiciones de la licencia por maternidad, la baja para atender a las personas a cargo, la licencia parental y las interrupciones de la carrera profesional. Una empresa ofrecía a sus trabajadoras sustanciosas primas de retorno al trabajo después de dar a luz. El trabajo a tiempo parcial o reducido goza de una aceptación cada vez mayor; en una de las empresas se había introducido el trabajo compartido en el caso de cargos a nivel de la dirección, mientras que en otra se estaba implantando la opción de trabajar nueve días en lugar de diez cada dos semanas<sup>31</sup>.
76. El caso de PanCanadian Petroleum demuestra que es necesario alcanzar compromisos recíprocos para garantizar el éxito de la implantación de las iniciativas en pro de la vida familiar. Los elementos principales del programa descansan en las iniciativas de diálogo centradas en los empleados, el compromiso de confiar y valorar a los empleados y la participación e interacción entre la dirección y el personal. En primer lugar, la empresa demostró que los empleados son un recurso valioso que puede tener un impacto positivo en la prosperidad de la empresa. En segundo lugar, como las iniciativas de bienestar y de conciliación de la vida personal y profesional han sido concebidas para fomentar la participación y la innovación en todos los niveles, PanCanadian se beneficia del impulso generado por la participación de los directivos y el personal. Los altos directivos participan regularmente en comités, asisten a actividades destinadas a promover el bienestar del personal y proporcionan apoyo financiero a dichas iniciativas; por su parte, los empleados se encargan de llevar a buen puerto las iniciativas internas que contribuyen a hacer realidad sus propias prioridades de conciliación de la vida personal y profesional. Además, la empresa se dio cuenta de que cualquier iniciativa, por buena que sea, requiere supervisión y evaluación para seguir mejorando. Por consiguiente, la empresa halló mejores formas de hacer un seguimiento del uso de sus estrategias de conciliación y de la satisfacción de los

<sup>30</sup> J. S. James: «Social and economic impacts of OCS activities on individual and families, Part I: Offshore employment as lifestyle and culture – Work and family in New Iberia»; manuscrito, Bureau of Applied Research in Anthropology, Universidad de Arizona, 2000, citado en A. Mikkelsen, *et al.*: «Working time arrangements and safety for offshore workers in the North Sea»; en *Safety Science*, vol. 42, núm. 3 (2004), pág. 172.

<sup>31</sup> L. McKee *et al.*: «‘Family friendly’ policies and practices in the oil and gas industry: Employers’ perspectives», en *Work, Employment and Society*, vol. 14, núm. 3, 2000, págs. 557-571.

---

empleados, y se ha propuesto integrar esas aportaciones en sus esfuerzos orientados a mejorar constantemente sus programas <sup>32</sup>.

### 3.6. Condiciones de trabajo en alta mar

77. Los trabajadores del petróleo en alta mar pasan largos períodos, entre una y varias semanas, en el lugar de trabajo, que puede ser una plataforma de producción o una plataforma de perforación. Después regresan a sus hogares en tierra durante un tiempo de descanso, cuya duración es también de una o varias semanas. El alojamiento en alta mar, las distracciones durante el tiempo libre y la alimentación corren a cargo del empleador, al igual que el transporte entre el lugar de trabajo y el lugar de recogida en tierra, normalmente un helipuerto. Las disposiciones relativas al transporte pueden tener graves repercusiones en los trabajadores y en sus familias. En primer lugar, según se muestra en el gráfico 3.4 y en el cuadro 3.9, los accidentes con víctimas mortales durante el transporte, ya sea por tierra o por aire, siguen siendo frecuentes. La preocupación relativa a la seguridad de los desplazamientos en helicóptero suele ser una causa importante de estrés tratándose de instalaciones situadas en aguas profundas y revueltas, algo que afecta por igual al trabajador y a su familia. Es posible que los horarios de transporte sean poco prácticos desde el punto de vista del trabajador y de su familia, y los posibles cambios de horarios pueden retrasar el regreso del trabajador a su hogar o la salida hacia el lugar de trabajo, lo que constituye una fuente de estrés para todos los miembros de la familia. Asimismo, los trabajadores en alta mar también están expuestos a otras amenazas, como los atentados de insurgentes contra las infraestructuras energéticas para lograr sus objetivos políticos y económicos, la actividad incontrolada de grupos de delincuentes, la delincuencia organizada, las actuaciones de grupos extremistas nacionales y el terrorismo internacional. La acción tribal y el bandolerismo siguen planteando problemas en muchos países, y los secuestros de personal con fines políticos y económicos no han disminuido. Por ejemplo, en octubre de 2008, nueve trabajadores chinos contratados por la China National Petroleum Corporation (CNPC) fueron secuestrados cerca de Abyei, el disputado distrito petrolero central de Sudán <sup>33</sup>. Se dice que los secuestradores quieren que la CNPC abandone la zona a cambio de la liberación de los rehenes <sup>34</sup>.
78. El trabajo en alta mar repercute en diversas cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo: por ejemplo, factores como el lugar, tamaño y tipo de plataformas influyen en el estado psicológico de los trabajadores. En términos generales, las plataformas más recientes, que responden a normas de diseño superiores, ofrecen facilidades recreativas, mejor alojamiento, sistemas de respuesta de emergencia y equipos de escape de mejor calidad por lo que resultan más atractivas para trabajadores muy motivados y adaptables.
79. Los trabajadores en alta mar están expuestos también a factores de estrés físico, como el calor, el frío, el ruido, la vibración, la falta de luz, la escasa ventilación, las limitaciones de espacio, tanto del alojamiento como del lugar de trabajo, y unas condiciones meteorológicas adversas. Los niveles de ruido y otros factores de estrés ambiental están correlacionados con las medidas del bienestar psicológico, pero la percepción que se tenga

<sup>32</sup> «Work-life balance in Canadian workplaces: PanCanadian Petroleum», Ministerio de Desarrollo de los Recursos Humanos de Canadá, 2009, [www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/ell/12pancanadian\\_petroleum.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/ell/12pancanadian_petroleum.shtml).

<sup>33</sup> «Chinese oil workers kidnapped in Sudan», en *Oilgram News*, vol. 86, núm. 208, 21 de octubre de 2008, pág. 2.

<sup>34</sup> «Sudan rebels demand China companies' exit», en *Oilgram News*, vol. 86, núm. 212, 27 de octubre de 2008, pág. 5.

---

de la carga de trabajo puede complicar esta relación. En Siberia, la temperatura del aire a nivel del suelo puede alcanzar  $-60^{\circ}\text{C}$  y cada año más de 11.000 personas son hospitalizadas por hipotermia o congelación<sup>35</sup>. El entorno físico y social del alojamiento es un factor importante para la calidad de vida y el nivel de estrés de los trabajadores de las plataformas en alta mar. Para enfrentar mejor estos entornos de trabajo difíciles, la OGP ha publicado recomendaciones y estudios sobre el frío<sup>36</sup>, el calor<sup>37</sup>, el abuso de sustancias<sup>38</sup> y la gestión estratégica de la salud<sup>39</sup>. Se ha publicado también un conjunto de directrices para la elaboración y aplicación de sistemas de gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente<sup>40</sup>.

80. En muchos aspectos, el trabajo en alta mar supone un reto para los trabajadores y sus familias, por lo que algunos de ellos experimentan problemas psicosociales. El trabajo en alta mar separa a los trabajadores de sus comunidades, y reduce sus posibilidades de participar y contribuir en eventos y redes sociales formales e informales. También plantea un desafío especial a los responsables o a quienes participan en la prestación de estos servicios, pero muchos trabajadores y sus familias tienen que enfrentarse a estos problemas por su cuenta.
81. Los problemas domésticos de muchos trabajadores que recorren largas distancias para acudir al lugar de trabajo son en realidad problemas laborales y los problemas domésticos pueden manifestarse en el lugar de trabajo. El trabajador lleva a su hogar los problemas y el estrés relacionados con su trabajo, y el sistema de transporte genera sus propias tensiones en la vida personal y familiar. A su vez, estas tensiones inciden en el lugar de trabajo, donde pueden afectar a la productividad, la seguridad, la moral y la permanencia de los trabajadores.
82. Las nuevas formas de organización del trabajo plantean problemas porque en ocasiones han afectado la credibilidad de las funciones de seguridad de los trabajadores (comités de seguridad de los trabajadores) en las plataformas petroleras en alta mar. Un estudio de la relación entre la carga de trabajo y la seguridad en las plataformas en alta mar, llevado a cabo tras la introducción de la polivalencia profesional y nuevas formas de organización del trabajo, puso de manifiesto que en los últimos cuatro años se había producido un cambio en la composición del personal y del trabajo y que los trabajadores debían desempeñar tareas mucho más diversas que en el pasado. El estudio puso de relieve que se habían de tener en cuenta no sólo las posibles mejoras en la seguridad en alta mar, sino también los factores de estrés de los trabajadores. Entre otros destacan los siguientes: el grado en que pueden influir en las decisiones que toman los supervisores; la medida en que

<sup>35</sup> V. Chaschi: «Work in the cold: A review of Russian experience in the North», en *Barents*, vol. 1 núm. 3, 1998, págs. 80-82.

<sup>36</sup> E&P Forum: *Health aspects of work in extreme climates within the E&P industry: The cold*, informe núm. 6.65/270, enero de 1998.

<sup>37</sup> E&P Forum: *Health aspects of work in extreme climate within the E&P industry: The heat*, informe núm. 6/70/279, septiembre de 1998.

<sup>38</sup> OGP: *Substance abuse: Guidelines for management*, informe núm. 6.87/306, junio de 2000.

<sup>39</sup> OGP: *Strategic health management: Principles and guidelines for the oil and gas industry*; informe núm. 6.88/307, junio de 2000.

<sup>40</sup> E&P Forum: *Guidelines for the development and application of health, safety and environmental management systems*, informe núm. 6.36/201, julio de 1994.

---

se les consulta antes de tomar decisiones y la información con que cuentan sobre lo que está ocurriendo en las plataformas <sup>41</sup>.

83. A continuación se analizan otros desafíos cotidianos a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas en alta mar.

### **3.6.1. Trabajo por turnos y consecuencias para la salud**

84. Los turnos de 12 horas, ya sean fijos o rotatorios, son moneda corriente en las plataformas petrolíferas en alta mar. Sin embargo, hay gran variedad de combinaciones de turnos de trabajo y descanso, algunos de los cuales, si no están correctamente diseñados, entrañan riesgo de fatiga. En Indonesia, muchos trabajadores de las plataformas en alta mar trabajan en turnos rotatorios, que incluyen un turno de trabajo rotatorio de ocho horas durante 14 días en alta mar, seguido de 14 días de descanso en tierra. Además, existen algunos turnos irregulares. Determinadas empresas aplican un turno de tres semanas de trabajo y dos de descanso, o de una semana de trabajo y una semana de descanso. Puede suceder que los trabajadores permanezcan en zonas alejadas durante períodos más largos, hasta de seis semanas en algunos casos, seguidos de varias semanas de descanso. En 2005, PT Caltex Pacific Indonesia modificó la organización del tiempo de trabajo para los trabajadores de los yacimientos de petróleo, pasando de diez días de trabajo y cinco días de descanso en turnos de trabajo de 12 horas a un sistema de cinco días de trabajo y dos días de descanso, también con turnos de trabajo de 12 horas <sup>42</sup>.

85. Numerosos estudios sobre las consecuencias para la salud de los diversos tipos de organización de los turnos de trabajo en alta mar concluyeron que los efectos adversos para la salud correspondían a la categoría «menos graves»; con todo, se sabe a ciencia cierta que el trabajo por turnos durante un período prolongado puede tener efectos acumulativos perniciosos para los hábitos de sueño y para la salud en general <sup>43</sup>. En cuanto a las consecuencias para la salud, en particular la capacidad para mantenerse alerta, debido al cambio de un turno de ocho horas a un turno de 12 horas, los estudios no han detectado consecuencias perjudiciales graves en los trabajadores de las plataformas en alta mar <sup>44</sup>. No obstante, existen riesgos sanitarios y sociales que se han de reconocer y abordar a la hora de establecer la organización de los turnos y, lo que es más importante, deberán adoptarse medidas para hacer frente a estos riesgos si se supera el número normal de horas de trabajo. En un estudio preliminar se realizó el seguimiento de siete empleados que trabajaban en turnos de 12 horas en una instalación en alta mar del Mar del Norte, con una rotación de 14 días. A pesar de que los tests fisiológicos revelaron fatiga inicial (debida al ajuste a los turnos de trabajo nocturnos en alta mar), los trabajadores se adaptaron con rapidez a las nuevas condiciones de trabajo por lo que respecta al sueño y la capacidad para mantenerse alerta. Sin embargo, en el estudio se observó que los trabajadores experimentaban mayor somnolencia inmediatamente después de terminar el turno de trabajo. Esto estaba directamente relacionado con las complicaciones de salir de un turno

<sup>41</sup> T. Rundmo *et al.*: «Organisational factors, safety attitudes and workload among offshore oil personnel», en *Safety Science*, vol. 29 (1998), págs. 75-87.

<sup>42</sup> R. Pratiwi Anwar y M. Ssenyonga, *op. cit.*

<sup>43</sup> M. Moore Ede *et al.* (editor): *The practical guide to managing 24-hour operations* (Boston, Circadian Information, 1999), págs. 36-39.

<sup>44</sup> M. D. Johnson y J. Sharit: «Impact of a change from an 8-hour to a 12-hour shift schedule on workers and occupational injury rate», en *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol. 27, núm. 5 (2001), págs. 303-319.

---

de trabajo nocturno y ajustarse al ritmo normal de la vida cotidiana <sup>45</sup>. Un estudio más reciente puso de relieve que no se observaron variaciones en el número de accidentes después de un cambio en la organización del tiempo de trabajo de trabajadores en alta mar, que pasaron de hacer turnos de trabajo asimétricos con dos semanas de trabajo en alta mar, y tres semanas de descanso, seguidas de dos semanas de trabajo en alta mar y cuatro semanas de descanso, a un nuevo sistema de rotación simétrica que consistía en dos semanas en alta mar y cuatro semanas de descanso. No obstante, en el estudio se puso de relieve un incremento en el número de incidentes que requirieron tratamientos de primeros auxilios a todo lo largo del período de trabajo <sup>46</sup>.

### **3.6.2. Seguridad en alta mar y diálogo**

86. En julio de 2008, al cumplirse el vigésimo aniversario de la catástrofe de la plataforma Piper Alpha, el Gobierno del Reino Unido solicitó a la Dirección de Salud y Seguridad que examinara los progresos alcanzados en el ámbito de la seguridad y salud en la industria petrolífera en alta mar en el país <sup>47</sup>. El conjunto de la industria espera sus conclusiones con interés. Las cuestiones relativas a la seguridad y salud en alta mar se abordan con frecuencia en el contexto de los enfoques de las industrias petroleras noruega y británica. En el Reino Unido, las compañías petroleras han establecido «comités consultivos» para tratar cuestiones sobre las relaciones empleador-empleado sin involucrar a los sindicatos <sup>48</sup>. Por el contrario, en Noruega los sindicatos desempeñan desde hace tiempo un papel fundamental en la seguridad en alta mar. La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad se consagró en las enmiendas a la normativa del petróleo y el gas en alta mar de Noruega adoptadas en 1998 (recuadro 3.2). En la normativa relativa al entorno de trabajo en alta mar, el objetivo de los comités locales conjuntos sobre el entorno de trabajo activos en cada instalación no sólo estriba en garantizar la coordinación de los esfuerzos en materia de protección y entorno de trabajo en cada empresa, sino en proporcionar a todos los empleados, independientemente de sus condiciones de empleo, una oportunidad real para participar e influir en la protección del entorno de trabajo de su propio lugar de trabajo <sup>49</sup>. Esto tiene en cuenta la complejidad de las relaciones de empleo, cuando están implicados múltiples empleadores y subcontratistas.

<sup>45</sup> B. Bjorvatn *et al.*: «Rapid adaptation to night work at an oil platform, but slow re-adaptation following return home», en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 1998, págs. 601-608.

<sup>46</sup> A. Mikkelsen *et al.*: «Working time arrangements and safety for offshore workers in the North Sea», en *Safety Science*, vol. 42 (2004), págs.167-184.

<sup>47</sup> CSI – EnLínea, julio de 2008.

<sup>48</sup> C. Wright y M. Spaven, «Who represents whom? The consequences of the exclusion of unions from the safety representation system in the UK offshore oil and gas industry» en *Employee Relations*, vol. 21, núm. 1, 1999, págs. 45-62.

<sup>49</sup> Información proporcionada por la Dirección General del Petróleo de Noruega.

**Recuadro 3.2**  
**Participación de los trabajadores en la seguridad y salud**  
**en el trabajo – la legislación noruega relativa al entorno de trabajo**

En Noruega, los requisitos para la participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo están consagrados en la Ley sobre el Entorno de Trabajo de 1977 y en los reglamentos conexos para los delegados de seguridad y los comités de seguridad y salud en el trabajo. La Ley sobre el Entorno de Trabajo enumera tres objetivos:

- 1) Garantizar un entorno de trabajo que ofrezca a los empleados una protección completa frente a las influencias nocivas, físicas y mentales, y que se rija por estándares de seguridad, salud en el trabajo y bienestar acordes con el grado de desarrollo tecnológico y social de la sociedad.
- 2) Garantizar unas condiciones de empleo sólidas y una situación laboral coherente para el trabajador.
- 3) Sentar las bases para que las empresas puedan resolver ellas mismas los problemas relativos al entorno de trabajo en cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores y bajo el control y orientación de las autoridades públicas.

A tenor de esta ley, cualquier organización con más de diez empleados ha de contar con delegados de seguridad para cada departamento y turno, así como con un delegado de seguridad principal que coordinará sus actividades. Los delegados de seguridad gozan de los siguientes derechos: consulta sobre la planificación y ejecución de los programas de seguridad, el acceso a la información en todo momento, la asistencia a las inspecciones de trabajo y la facultad para detener trabajos que entrañen peligro sin que se derive responsabilidad alguna por las pérdidas generadas. Esta facultad para detener la producción en un contexto de altos costos como el de la producción de petróleo y de gas otorga un significado real al concepto de la participación de los trabajadores.

La ley exige también que los lugares de trabajo con más de 50 empleados establezcan comités de seguridad y salud en el trabajo con una representación igual de empleadores y trabajadores, así como con representantes de seguridad y salud en el trabajo (sin derecho a voto). Las empresas de 20 a 50 empleados deberán contar con un comité, si alguna de las partes así lo solicita, del que formarán parte los delegados superiores de seguridad, si los hubiere. A tenor de lo dispuesto en la legislación, el comité tiene poder de decisión además de carácter consultivo, y participará en la preparación de programas sobre seguridad y salud en el trabajo [...] inspeccionará la empresa para identificar y evaluar la necesidad de establecer medidas de seguridad y salud, prestará asesoramiento en relación con la priorización de los planes de la empresa y podrá proponer nuevas medidas.

También tiene facultades para obligar al empleador a respetar la legislación, así como derecho de acceso a cualquier documento relativo a las inspecciones de trabajo o investigaciones policiales.

Fuente: S. M. Hart, «*Norwegian workforce involvement in safety offshore: Regulatory framework and participants' perspectives*», en *Employee Relations*, vol. 24, núm. 5, 2002, págs. 486-499.

---

## 4. Relaciones laborales

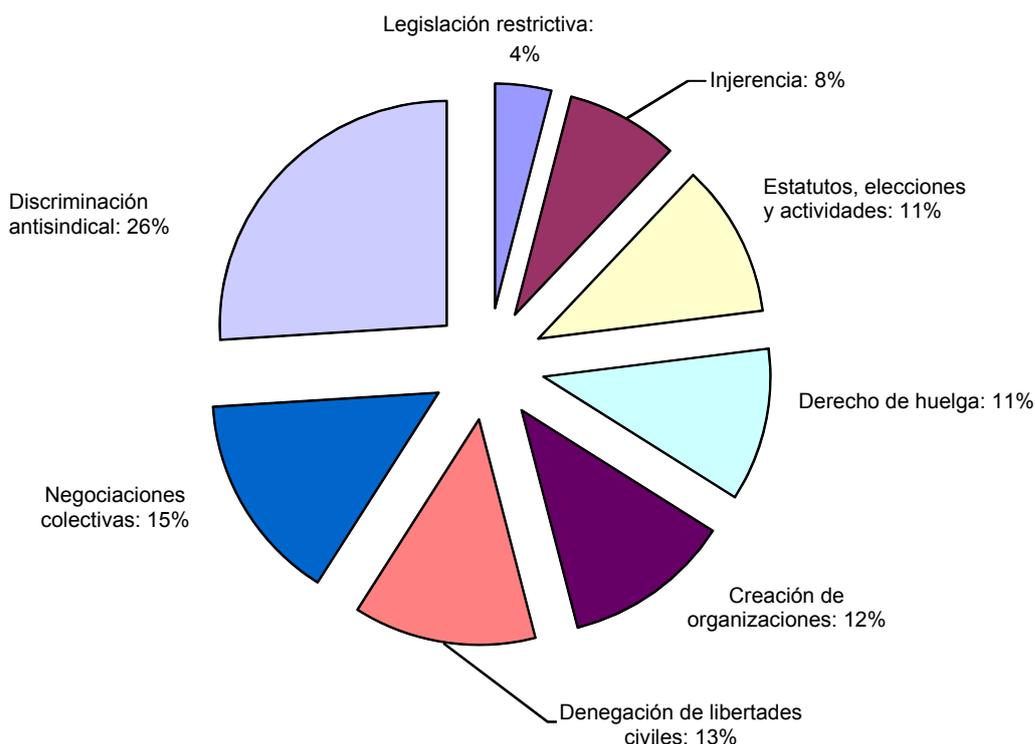
### 4.1. Libertad sindical

87. Para poder ejercer los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva es necesario contar con un entorno propicio y favorable. Así, existen tres elementos fundamentales que deben estar presentes en dicho entorno, a saber: un marco legislativo que brinde el amparo y las garantías necesarios, instituciones que faciliten las negociaciones colectivas y que resuelvan los conflictos entre empleadores y trabajadores, y organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y eficaces. A tal efecto, los instrumentos jurídicos pertinentes son: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) <sup>1</sup>. Si bien la ratificación de estos Convenios es importante, la verdadera dificultad radica en su eficaz aplicación tanto en el ámbito nacional como en el local y el empresarial.
88. Del examen que realiza el Comité de Libertad Sindical de la OIT de los casos que atañen a la industria del petróleo se desprende la particular naturaleza de la aplicación de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en el ámbito de dicha industria. En general, la cantidad de alegatos que se presentan ante el Comité de Libertad Sindical respecto de las restricciones a las libertades civiles ha disminuido, de un tercio de todas las quejas entre 1995 y 2000 a un 13 por ciento entre 2000 y 2007. Por otra parte, los alegatos relativos a la discriminación antisindical han registrado un leve aumento, pasando de un 23 por ciento entre 1995 y 2000 a un 26 por ciento entre 2000 y 2007. También se registró un aumento de los alegatos relativos a la injerencia del empleador en las actividades sindicales, de un 4 por ciento en el período 1995-2000 a un 6 por ciento en el período 2004-2007. Se registró un leve aumento de los alegatos que versan sobre injerencia del gobierno en las actividades sindicales, pasando de un 8 por ciento entre 1995 y 2000 a un 9 por ciento entre 2000 y 2003, y a un 11 por ciento en el período 2004-2007 (véase gráfico 4.1) <sup>2</sup>.
89. Los 48 casos que atañen a la industria del petróleo analizados por el Comité de Libertad Sindical entre 1950 y 2005 proporcionan un panorama diferente. Así, entre ellos figuran casos relativos a la denegación de libertades civiles; restricciones indebidas del derecho de huelga; injerencia del gobierno en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores; y legislación restrictiva. Los alegatos relativos a la restricción de las libertades civiles, al derecho de huelga, a las injerencias y la legislación restrictiva representaban dos tercios de los alegatos relacionados con la industria del petróleo (véase gráfico 4.2). Como fundamento de los alegatos referentes al derecho de huelga se aducía, en la mayoría de los casos, que dado que esos servicios resultan esenciales, existen motivos para prohibir o restringir las huelgas así como para imponer restricciones a los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria.

<sup>1</sup> En los anexos 3 y 4 figuran extractos de los textos de estos dos convenios.

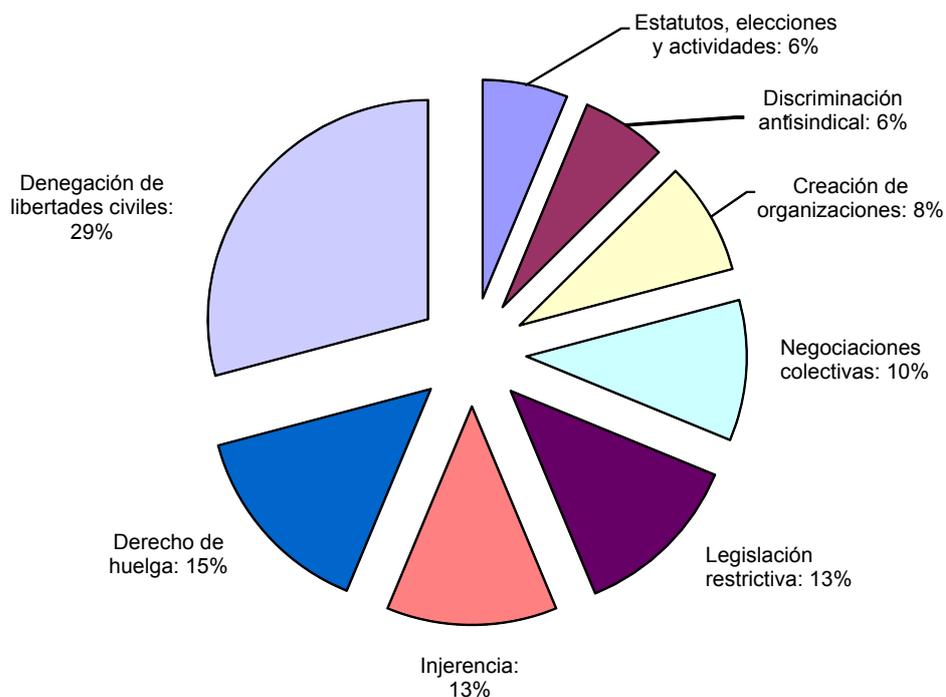
<sup>2</sup> OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, 2008), párrafo 30.

**Gráfico 4.1. Alegatos examinados por el Comité de Libertad Sindical de marzo de 2004 a junio de 2007**



Fuente: OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, 2008), pág. 10.

**Gráfico 4.2. Alegatos relativos a la industria del petróleo examinados por el Comité de Libertad Sindical de 1950 a 2005**



Fuente: Base de datos ILOLEX.

---

#### 4.1.1. Libertades civiles

90. Los órganos de control de la OIT <sup>3</sup> han reconocido la existencia de una relación fundamental entre los derechos de asociación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las libertades civiles. Así, para que funcionen correctamente, esas organizaciones deben ser capaces de desarrollar sus actividades en un clima de total libertad y seguridad. La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona <sup>4</sup>. El Comité de Libertad Sindical ha tratado alegatos sobre violaciones de las libertades civiles en el ámbito de la industria del petróleo en la Argentina, China, Colombia, Ghana, Grecia, Perú, Sri Lanka y la República Bolivariana de Venezuela. Algunos casos versan sobre alegatos de asesinatos, secuestros, desapariciones, amenazas, arrestos y detenciones de dirigentes y miembros sindicales, como así otros actos de hostigamiento y discriminación antisindicales, violación de la libertad de reunión y de expresión. Las demoras en la administración de justicia a menudo se encontraron estrechamente ligadas a tales violaciones.
91. Las organizaciones de los trabajadores se declaran constantemente preocupadas de la situación imperante en muchos países productores de petróleo entre los que figura Colombia. En su *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales* correspondiente a 2007, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha informado que sindicalistas colombianos han venido sufriendo una auténtica crisis humanitaria. Según la CSI, tales dirigentes sindicales son víctimas de actos de violencia selectivos, sistemáticos y persistentes, y que los autores de tales delitos disfrutaban de impunidad, que a su vez, se convierte en un incentivo para que se lleven a cabo más ataques. De acuerdo a la CSI, se registraron pocos avances en lo que atañe a la impunidad con que se cometen tales actos de violencia. En efecto, la gran mayoría de las violaciones cometidas no se castigan y no se han investigado muchos asesinatos <sup>5</sup>.
92. Se informó que en 2007 fueron asesinados 36 sindicalistas en Colombia <sup>6</sup>. La CSI ha informado recientemente que 26 sindicalistas fueron asesinados en la primera mitad de 2008, lo que representa un aumento de un 71 por ciento respecto del mismo período de 2007. No se ha iniciado ningún proceso por estos asesinatos, ni por el 97 por ciento de los más de 2.500 asesinatos de sindicalistas colombianos que se cometieron desde 1986 <sup>7</sup>. Se ha informado al Comité de Libertad Sindical que, tal como ocurre en muchas otras industrias del país, muchos trabajadores petroleros colombianos han perdido la vida en el ejercicio de sus actividades sindicales <sup>8</sup>.

<sup>3</sup> En especial, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

<sup>4</sup> *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (Recopilación)*, quinta edición (Ginebra, OIT, 2006), párrafo 43.

<sup>5</sup> CSI: 2007: Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales (Bruselas, 2007).

<sup>6</sup> CSI: 2008: Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales (Bruselas, 2008), pág. 101.

<sup>7</sup> CSI: «OIT: Colombia ante la Comisión de Aplicación de Normas de la CIT», en CSI En Línea, vol. 106, 3 de junio de 2008.

<sup>8</sup> OIT: 329.º y 330.º informes del CLS, caso núm. 1787.

- 
93. Respecto de las investigaciones y de la situación de impunidad, el Comité de Libertad Sindical ha deplorado, de manera general, que la situación de impunidad imperante instale un clima de temor que impide el ejercicio libre de los derechos sindicales. El Comité ha recalcado que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio <sup>9</sup>.
94. Respecto del arresto y la detención de los sindicalistas, el Comité de Libertad Sindical ha declarado que el arresto de sindicalistas puede crear un clima de intimidación y miedo que resulta perjudicial para el normal desarrollo de las actividades sindicales, y que la detención de dirigentes o miembros sindicales por motivos relacionados con sus actividades en defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave injerencia con las libertades civiles y con el ejercicio de los derechos sindicales en particular <sup>10</sup>.
95. En China, se alega que en marzo de 2002 el Gobierno intervino en una sentada frente a la sede de la Oficina de Administración de Petróleos de Petrochina (PAB), en Daqing. Según se informa, se detuvieron, algunos de ellos por un período de hasta dos semanas, a varios representantes del Comité Unificado Provisional de los Trabajadores Despedidos del PAB, de carácter independiente, así como a otros 60 trabajadores implicados en acciones de protesta; y luego se los liberó a condición de que no volviesen a participar en manifestaciones. En la provincia de Sichuan ocurrieron incidentes similares. Todos estos incidentes giraban en torno a reclamaciones de los trabajadores relativas a indemnizaciones económicas, la reincorporación al empleo y la investigación de actos de corrupción cometidos por la dirección tras la declaración de quiebra o reestructuración de una fábrica <sup>11</sup>. El Comité de Libertad Sindical observó que todos estos incidentes estuvieron seguidos de intervenciones policiales, detenciones, privaciones de la libertad y, algunas veces, condenas de prisión por largos períodos contra aquellos que participaron en manifestaciones. Así, nueve trabajadores fueron detenidos y encarcelados o sometidos a una detención administrativa y a «reeducación por el trabajo». Los órganos de control han declarado que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales, y que la ocupación de locales sindicales por las fuerzas del orden, sin mandato judicial para hacerlo, constituye una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales <sup>12</sup>.

#### **4.1.2. El derecho de sindicación**

96. Los órganos de control consideran que la libertad para la constitución de organizaciones ocupa un lugar primordial entre los derechos sindicales; es un requisito previo sin el cual las demás garantías previstas en los Convenios núms. 87 y 98 resultarían letra muerta. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes como también a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas. La idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos

<sup>9</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 337.º informe, caso núm. 1787, párrafo 535.

<sup>10</sup> *Ibid.*, párrafo 484.

<sup>11</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 458.

<sup>12</sup> *Recopilación de decisiones 2006*, párrafos 178 y 179.

---

las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo <sup>13</sup>.

97. Una cuestión que se plantea a menudo atañe al control que el gobierno ejerce sobre los fondos sindicales y a las restricciones que impone a la utilización de los mismos. El Comité de Libertad Sindical ha declarado que toda disposición por la que se confiera a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un sindicato para administrar e invertir sus fondos como lo desee, dentro de objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical <sup>14</sup>. Al examinar los alegatos que dan cuenta del precintado de los locales de la sede del Sindicato Nacional de los Trabajadores del Petróleo y el Gas (NUPENG) y de la Asociación del Personal Superior del Petróleo y el Gas Natural de Nigeria (PENGASSAN), del bloqueo por parte de las fuerzas policiales, del embargo de las cuentas bancarias y de la suspensión de las transferencias de las cuotas sindicales, el Comité de Libertad Sindical declaró que tales medidas de control administrativo de los fondos sindicales tales como pericias contables e investigaciones, deberían aplicarse únicamente en casos excepcionales, cuando existan circunstancias graves que lo justifiquen (por ejemplo, en el caso de presuntas irregularidades observadas en los balances financieros anuales o denunciadas por afiliados), a fin de evitar toda discriminación entre las organizaciones y de precaverse contra el riesgo de una intervención de las autoridades que pudiera entorpecer el ejercicio por los sindicatos del derecho de organizar libremente su administración, contra una posible publicidad perjudicial que podría ser injustificada y contra la revelación de informaciones que podrían tener carácter confidencial <sup>15</sup>.

#### **4.1.3. El derecho de huelga**

98. Durante años, los órganos de control han sostenido que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales. Estos intereses se relacionan no sólo con la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también con la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores <sup>16</sup>.

99. Asimismo, los órganos de control han reiterado su posición fundamental según la cual el derecho de huelga es un corolario intrínseco del derecho de sindicación amparado por el Convenio núm. 87, en cuyo artículo 3 se dispone que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. En principio, los empleadores y trabajadores así como sus organizaciones no deberían ser objeto de injerencia alguna en lo que respecta a la resolución de sus conflictos; los métodos que decidan utilizar forman parte de la organización de sus actividades y programas de acción.

<sup>13</sup> *Ibid.*, párrafos 454 y 455.

<sup>14</sup> *Ibid.*, párrafo 485.

<sup>15</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 295.º informe, caso núm. 1793, párrafo 611.

<sup>16</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafos 522 y 526.

---

**100.** Sin embargo, los órganos de control también subrayaron que el derecho de huelga no puede considerarse como un derecho absoluto. En otras palabras, la huelga también puede ser reglamentada por medio de disposiciones que impongan las modalidades de ejercicio de ese derecho fundamental o restricciones a ese ejercicio <sup>17</sup>. Según el Comité de Libertad Sindical, la huelga es uno de los medios esenciales del que deben poder disponer los trabajadores y sus organizaciones para fomentar y defender sus reivindicaciones económicas y sociales, y la suspensión o la prohibición del derecho de recurrir a la huelga sólo se puede aceptar cuando la interrupción del trabajo como consecuencia de la huelga podría poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en toda la población o en parte de ella <sup>18</sup>.

#### 4.1.3.1. Finalidad de la huelga

**101.** El Comité de Libertad Sindical ha establecido los principios fundamentales en lo que atañe al objetivo lícito de una huelga al sostener que las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno <sup>19</sup>.

**102.** En el caso núm. 1793 contra el Gobierno de Nigeria se subraya la distinción entre los aspectos políticos, económicos y sociales de una huelga. En este caso, los dos mayores sindicatos de la industria del petróleo de Nigeria, NUPENG y PENGASSAN, realizaron una huelga a comienzos de julio de 1994 por motivos que eran en parte de índole política (readmisión de Abiola, jefe del M.K.O. a la presidencia, que había sido elegida democráticamente tras las elecciones nacionales de Nigeria en 1993), y en parte de índole económica y social. Entre las exigencias de esta última naturaleza figuraban la anulación de una circular que facultaba a los empleadores a dar por terminada la relación de trabajo con los trabajadores nigerianos de la industria del petróleo y a substituirlos por expatriados, y la reparación por los varios tipos de hostigamiento de que habían sido objeto los miembros y dirigentes sindicales por parte del Gobierno y de las fuerzas armadas.

**103.** El Gobierno estimó que la huelga era ilegal a la luz de la legislación relativa al suministro de servicios esenciales. Sostuvo que se convocó a la huelga por motivos políticos y que estaba destinada a sabotear un sector fundamental y esencial sector de la economía. El Gobierno alegó que las huelgas se llevaron a cabo para protestar contra la situación de la industria del petróleo y los resultados de las elecciones nacionales de junio de 1993. El Comité de Libertad Sindical llegó a la conclusión de que una parte substancial de las reclamaciones del NUPENG y del PENGASSAN parecían ser de carácter social y económico, en especial, las referentes a la situación de la industria del petróleo <sup>20</sup>.

<sup>17</sup> OIT: *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*; Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, Informe III (Parte 4B) (Ginebra, 1994), párrafo 151.

<sup>18</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 265.º informe, caso núm. 1417, párrafo 300.

<sup>19</sup> *Recopilación de decisiones 2006*, párrafos 528 y 529.

<sup>20</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 295.º informe, caso núm. 1793, párrafos 567 a 614.

---

#### 4.1.3.2. Declaración de ilegalidad de la huelga

**104.** La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza <sup>21</sup>. En Colombia por ejemplo, los empleados de ECOPEPETROL afiliados a la USO llevaron a cabo una huelga en 2004. Al día siguiente, el Ministerio de Protección Social, que de conformidad con la legislación tenía competencia para declarar la ilegalidad de una interrupción, así lo hizo. En este caso, el Comité de Libertad Sindical tomó nota de las declaraciones del Gobierno en el sentido de que había obrado en el marco de las facultades que le confería la legislación nacional, y pidió al Gobierno que diese pasos para enmendar la ley pertinente para conferir esa responsabilidad a un órgano independiente <sup>22</sup>.

#### 4.1.3.3. Servicios esenciales

##### *Principios generales*

**105.** El derecho de huelga podrá limitarse o prohibirse: *a)* respecto de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) <sup>23</sup>; *b)* en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado <sup>24</sup>; o *c)* en situación de crisis nacional aguda <sup>25</sup>. El argumento relativo a los «servicios esenciales» como justificación para prohibir o limitar las huelgas tiene un significado especial para la industria del petróleo y del gas.

**106.** Respecto de la determinación de los servicios esenciales, los órganos de control han decidido que esos servicios pueden abarcar: el sector hospitalario; los servicios de electricidad; los servicios de abastecimiento de agua; los servicios telefónicos; la policía y las fuerzas armadas; los servicios de bomberos; los servicios penitenciarios públicos o privados; el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares y el control del tráfico aéreo <sup>26</sup>. Los órganos de control también han decidido que muchos sectores u ocupaciones no constituyen servicios esenciales en el

<sup>21</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 628.

<sup>22</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafos 603 y 631.

<sup>23</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 583.

<sup>24</sup> Respecto de la limitación del derecho de huelga en los servicios públicos, el Comité de Libertad Sindical ha reconocido que el derecho de huelga puede limitarse o hasta prohibirse en el servicio público en la medida en que la huelga en ese servicio pudiese causar graves perjuicios a la colectividad nacional, y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

<sup>25</sup> El Comité de Libertad Sindical declaró que una prohibición general de las huelgas sólo puede justificarse cuando exista una situación de crisis nacional aguda y durante un período limitado, y que las limitaciones al derecho de huelga y a la libertad de expresión impuestas en el contexto de una tentativa de golpe de Estado contra el gobierno constitucional, que dio lugar a la declaración del estado de emergencia de conformidad con la constitución nacional, no violan la libertad sindical puesto que esas limitaciones encuentran su justificación en una situación de crisis nacional aguda.

<sup>26</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 585.

---

sentido estricto del término, como por ejemplo: los sectores del petróleo y el gas<sup>27</sup>; los puertos; la metalurgia y el conjunto del sector minero; los transportes, en general; los pilotos de líneas aéreas; la generación, transporte y la distribución de combustible; los servicios ferroviarios; los transportes metropolitanos<sup>28</sup>.

**107.** Estos principios se reflejan en la queja contra el Gobierno de Bahrein presentada por la Federación General de Sindicatos de Bahrein respecto de la ley núm. 49 de 2006 que modifica algunas disposiciones de la Ley de Sindicatos. En su versión modificada, la ley prohíbe declarar huelgas en servicios esenciales que puedan alterar la seguridad nacional o perturbar la vida cotidiana de los ciudadanos. El 20 de noviembre de 2006, el Primer Ministro emitió la decisión núm. 62 de 2006, en la que se enumeran los servicios esenciales, que incluyen las instalaciones de petróleo y de gas, ámbitos en los cuales se prohíbe realizar huelgas. El Comité de Libertad Sindical sostuvo que la definición provista en el párrafo *d)* del artículo 21 de la Ley de Sindicatos es más amplia que la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término<sup>29</sup>. El Comité de Libertad Sindical también ha sostenido que lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población<sup>30</sup>.

**108.** El Gobierno no puede argüir como defensa graves pérdidas de índole económica, financiera y fiscal para así prohibir la realización de huelgas en el ámbito de la industria del petróleo y del gas por considerarlo un sector esencial. En el caso de Noruega, presentado por la Federación Sindical Noruega de Trabajadores del Petróleo (OFS), el Gobierno presentó una enumeración de las consecuencias de la huelga, así como su evaluación de la situación, como justificación para declarar la ilegalidad de la misma. La huelga de tres días llevada a cabo por aproximadamente 3.900 miembros de la OFS a mediados del decenio de 1990 desembocó en el cierre de todos los campos de la plataforma continental noruega y en la interrupción absoluta de toda la producción de petróleo y gas de Noruega. El Gobierno arguyó, en primer término, que la huelga trajo aparejadas repercusiones económicas, puesto que el sector del petróleo desempeña una función esencial en la sociedad noruega, siendo el Estado, y no las empresas petroleras, quien debía hacerse cargo de la mayor parte de los ingresos perdidos. Se estimó que la huelga de la OFS supuso una pérdida de la producción bruta de un valor equivalente a unos 1.500 millones de coronas semanales, habiendo sufrido el Estado pérdidas semanales de unos 800 millones de coronas noruegas en concepto de impuestos y regalías, y de unos 300 millones de coronas en concepto de ingresos procedentes de su participación directa en la industria del petróleo. En segundo término, los ingresos obtenidos por las exportaciones de la industria del petróleo representaban aproximadamente la tercera parte de los ingresos totales que Noruega obtenía con sus exportaciones, y los ingresos brutos que el Estado obtenía del sector del petróleo representaban aproximadamente la mitad del gasto nacional para la compra de bienes y servicios. El alto nivel de las prestaciones sociales de Noruega se debe en gran parte a los ingresos obtenidos con la venta de petróleo, de modo que un

<sup>27</sup> Véase OIT: Comité de Libertad Sindical; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 513; y 211.º informe, caso núm. 965, párrafo 199.

<sup>28</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 587.

<sup>29</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 349.º informe, caso núm. 2552.

<sup>30</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 582.

---

conflicto de esta magnitud de larga duración también habría podido socavar los fundamentos del Estado benefactor. El Gobierno también mencionó como un factor suplementario la difícil situación por la que estaba atravesando el país en materia de empleo. Al rechazar los argumentos esgrimidos por el Gobierno, el Comité de Libertad Sindical llegó a la conclusión de que tales repercusiones socioeconómicas sobre la población por sí solas no podían prevalecer sobre una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población <sup>31</sup>.

- 109.** Al determinar qué sectores deben considerarse como servicios esenciales se debería tener en cuenta a la democracia y al diálogo social. En el caso de Bahrein, el Comité de Libertad Sindical observó que el Primer Ministro tenía la facultad general para extender la lista de servicios esenciales en todo momento y sin ninguna obligación de consulta con los interlocutores sociales interesados. El Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que adoptase las medidas pertinentes para asegurar que toda determinación de nuevos servicios esenciales sea realizada en plena consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y de conformidad con los principios sobre libertad sindical <sup>32</sup>.

### *Garantías compensatorias*

- 110.** En cuanto a la índole de las garantías apropiadas en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente <sup>33</sup>. Los empleados a los que se priva del derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses: por ejemplo, la correspondiente suspensión del derecho de cierre patronal, el establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité de Libertad Sindical precisó que esta recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino a la restricción de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores <sup>34</sup>.

### *Requisito de servicio mínimo*

- 111.** Según el Comité de Libertad Sindical, en los casos de huelga, se deberían establecer niveles mínimos de servicios sólo si la interrupción de los servicios pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); cuando los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término, pero que cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población

<sup>31</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 279.º informe, caso núm. 1576, párrafos 102, 103 y 114.

<sup>32</sup> *Ibid.*, 349.º informe, caso núm. 2552, párrafo 423.

<sup>33</sup> *Recopilación de decisiones*, párrafo 596.

<sup>34</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafos 600 y 601.

---

podrían verse afectadas, y cuando se afectan los servicios públicos fundamentales <sup>35</sup>. Tal servicio mínimo debería limitarse a las operaciones que resultan estrictamente necesarias para evitar poner en peligro la vida o las condiciones normales de vida de toda la población o de parte de ella <sup>36</sup>.

- 112.** En la determinación de los servicios mínimos y de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente <sup>37</sup>.

#### *Arbitraje obligatorio*

- 113.** El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto relativo a los servicios esenciales en el sentido estricto del término <sup>38</sup>. En el caso de Noruega (caso núm. 1576), al cual se hizo referencia anteriormente, una de las cuestiones giraba en torno a saber si la intervención del Gobierno en la negociación colectiva se impuso mediante el procedimiento del arbitraje obligatorio mientras se desarrollaba la huelga o mediante la intervención del Gobierno luego de transcurridas 36 horas desde el comienzo del cese de actividades. Observando que había examinado muchos casos de arbitraje obligatorio en Noruega y reconociendo que el Gobierno seguía una práctica habitual en la manera en que imponía el arbitraje obligatorio, el Comité de Libertad Sindical expresó dudas acerca de la imperiosa necesidad de recurrir al arbitraje obligatorio. Asimismo, el Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno y a los interlocutores sociales que priorizaran las negociaciones colectivas como medio para determinar las condiciones de empleo <sup>39</sup>.

#### **4.1.4. Injerencia estatal**

- 114.** Los casos que se han proseguido ante los órganos de control versaron sobre varios tipos de injerencias gubernamentales en lo que atañe al pleno ejercicio del derecho de libertad sindical, que abarca: la disolución y suspensión de organizaciones; las injerencias respecto de la creación de federaciones; la imposición de limitaciones a la afiliación internacional; la injerencia en la redacción de las constituciones y normas de las organizaciones; la injerencia respecto de la elección libre de dirigentes sindicales; y la falta de protección contra actos de injerencia.

<sup>35</sup> *Ibid.*, párrafo 606.

<sup>36</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 327.º informe, caso núm. 1865, párrafo 488, y 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630.

<sup>37</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 612.

<sup>38</sup> *Ibid.*, párrafo 564.

<sup>39</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 279.º informe, caso núm. 1576, párrafos 111 a 118.

- 
- 115.** En la industria del petróleo, algunas de las esferas más controvertidas son la disolución y la suspensión de las organizaciones sindicales así como los despidos de dirigentes y miembros sindicales. En un caso contra el Gobierno de la Argentina, presentado por la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado con relación a la disolución y suspensión de organizaciones sindicales, el Comité de Libertad Sindical sostuvo que el derecho reconocido en el artículo 3 del Convenio núm. 87 en favor de las organizaciones sindicales, y la obligación impuesta por el mismo a las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, no significan que los dirigentes sindicales escapen a todo control en lo que concierne a la conformidad de sus actos con las disposiciones de la legislación vigente o los estatutos sindicales. Sin embargo, es de suma importancia que, a fin de garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, dicho control sea ejercido por la autoridad judicial respectiva <sup>40</sup>. Las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical. La cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa. Las medidas de cancelación del registro, aunque se justifiquen, no deberían excluir la posibilidad de que un sindicato solicite su registro en el momento en que se restablezca una situación de normalidad. Toda norma por la que se confiera a un Ministro plenas facultades discrecionales para ordenar la anulación del registro de un sindicato, sin prever la posibilidad de interponer un recurso ante los tribunales, es contraria a los principios de libertad sindical <sup>41</sup>.
- 116.** El caso de la Argentina, cuya resolución sentó jurisprudencia, a su vez es un ejemplo de injerencia estatal en la industria del petróleo. En dicho caso el Gobierno supuestamente intervino en la administración del sindicato al hacerse cargo de las oficinas de la Federación y de las filiales de Buenos Aires y de Ensenada, so pretexto de graves irregularidades en la administración de esas organizaciones así como de repetidas violaciones de las leyes y reglamentaciones pertinentes. Con anterioridad a la intervención, el Gobierno había ordenado que se llevase a cabo una investigación en relación con las cuentas bancarias de la Federación y las de su filial de Buenos Aires. La Federación no recibió notificación alguna de los resultados de dicha investigación ni se la citó para que se defendiese contra las acusaciones de la que podría haber sido objeto. Tras la intervención de la Federación, el Gobierno designó a un interventor para que administrase el sindicato. Desde octubre hasta diciembre de 1970 todos los fondos sindicales permanecieron embargados, lo que impidió el cumplimiento de sus obligaciones financieras. El interventor no actuó de acuerdo con el mandato que se le había conferido al disponerse la intervención de la Federación. En efecto, según la ley respectiva, debería haber convocado a la junta directiva central de la Federación a fin de que ésta adoptase las medidas que correspondiesen para normalizar la situación. En cambio, el interventor no convocó a la junta directiva y clausuró la sede de la Federación. Funcionarios militares habían presionado a distintos miembros de la junta directiva para que designaran como secretario general del sindicato a una persona determinada. Posteriormente, el interventor convocó a un grupo de once miembros de la junta directiva, y sobre la base de un acuerdo celebrado previamente entre dirigentes de la Federación, procedió a designar al Secretario Nacional para conducir la Federación hasta el mes de abril de 1972 <sup>42</sup>.
- 117.** El mero cambio de la denominación de la empresa, como por ejemplo, cuando se privatiza una empresa de propiedad estatal, no puede justificar la disolución de los sindicatos. El

<sup>40</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 128.º informe, caso núm. 651, párrafo 57.

<sup>41</sup> *Recopilación de decisiones* 2006; párrafos 683, 685 y 687 a 689.

<sup>42</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 128.º informe, caso núm. 651, párrafo 50.

---

caso núm. 2181 contra el Gobierno de Tailandia giraba en torno al supuesto cambio de condición jurídica de una empresa petrolera de propiedad estatal que fue privatizada y a la posterior disolución de la organización querellante (Sindicato del personal de la empresa Bangchak Petroleum Public Co. Ltd. (BCPEU) <sup>43</sup>. El Comité de Libertad Sindical observó que el presunto cambio de régimen no queda del todo claro, puesto que dos organismos o instituciones gubernamentales (el Ministerio de Finanzas, el 28 de enero de 2001, y la Comisión Parlamentaria sobre Trabajo y Bienestar Social, el 10 de abril de 2002) declararon que el cambio de accionistas no había incidido en la condición de la empresa Bangchak Petroleum Public Co. Ltd. como empresa estatal, y que no se debería modificar la condición del BCPEU, que era un sindicato de empresa estatal. Por otra parte, el propio presidente de la empresa Bangchak Petroleum declaró públicamente más de siete meses después del supuesto cambio que «la empresa es de propiedad estatal». El Comité de Libertad Sindical llegó a la conclusión de que se violaron los principios de la libertad sindical en las circunstancias en cuestión, especialmente con respecto a la disolución administrativa del BCPEU, así como a la cancelación automática de su registro y a la supresión de su personalidad jurídica <sup>44</sup>.

#### **4.1.5. Despido**

- 118.** De conformidad con los principios de libertad sindical, el Estado debe proteger a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical en el empleo. En el caso contra el Gobierno de la Argentina, al que se hizo referencia anteriormente, el Comité de Libertad Sindical sostuvo que, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del Convenio núm. 98, uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores deben gozar de protección especial contra actos de discriminación que puedan significar una violación de la libertad sindical en materia de empleo: despidos, traslados y otros actos perjudiciales; y que en especial es necesaria esta protección en lo que atañe a los delegados sindicales, dado que, para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia, deben tener la garantía de que no sufrirán perjuicios en razón de las atribuciones sindicales a ellos confiadas <sup>45</sup>.
- 119.** La práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas <sup>46</sup>. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implica graves riesgos de abuso y constituye una violación de la libertad sindical <sup>47</sup>. En un caso contra el Gobierno de Ecuador, la Confederación Latinoamericana de Trabajadores alegó que PETROECUADOR había despedido a un delegado sindical superior y a algunos afiliados de base mientras desempeñaban sus actividades sindicales <sup>48</sup>. El Comité de Libertad Sindical sostuvo que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas

<sup>43</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 329.º informe, caso núm. 2181.

<sup>44</sup> *Ibid.*, párrafos 744, 758 y 761.

<sup>45</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 128.º informe, caso núm. 651, párrafo 58.

<sup>46</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 803.

<sup>47</sup> *Ibid.*, párrafo 666.

<sup>48</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 308.º informe, caso núm. 1911.

---

discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas <sup>49</sup>. Un caso en la República Bolivariana de Venezuela versaba sobre una huelga general y despidos masivos de trabajadores de la industria del petróleo. El incidente comenzó cuando el Gobierno rehusó reconocer el liderazgo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). El 19 de febrero de 2003, se dictó una orden de detención contra el presidente de la CTV, quien fue objeto de persecuciones por varios días por parte de los guardias de seguridad del Estado. A raíz de esos incidentes se produjo un paro cívico el 2 de diciembre de 2002, y se llevaron a cabo manifestaciones con la participación de un millón y medio de personas, incluidos los trabajadores de la industria del petróleo. La Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL) tenía 495 trabajadores en PDVSA. El 3 de julio de 2002, UNAPETROL envió la documentación pertinente al Ministerio de Trabajo, que posteriormente solicitó a PDVSA una descripción de las funciones que los miembros de UNAPETROL desempeñaban en la empresa. Así pues, el Ministerio de Trabajo, dictó la providencia administrativa núm. 2002-036, mediante la cual se abstuvo de registrar la organización sindical UNAPETROL por cuanto no puede constituirse una organización sindical que pretende representar conjuntamente los intereses de trabajadores y empleadores, y que esté conformada por trabajadores que integran la nómina mayor y ejecutiva de la empresa. Por otra parte, desde el inicio del paro cívico en diciembre de 2002, la empresa PDVSA y sus subsidiarias han procedido al despido de más de 23.000 trabajadores incluidos los trabajadores afiliados a UNAPETROL por «faltas a la probidad» o «conducta inmoral en el trabajo». Por otra parte, PDVSA ha solicitado por escrito a sus empresas afiliadas que no contratasen a los trabajadores despedidos que también eran miembros de UNAPETROL. El Comité de Libertad Sindical expresó su preocupación por el hecho de que el retraso en la justicia en relación con la inmensa mayoría de 23.000 despidos equivaliese a la negación de la misma y por que no excluyese la posibilidad de que los desistimientos en los procedimientos se deban a estos retrasos excesivos <sup>50</sup>.

## 4.2. Relaciones entre el empleado y el empleador

### 4.2.1. Sindicación

**120.** La industria del petróleo no se caracteriza por la preponderancia de organizaciones de trabajadores. Los sindicatos son más frecuentes en el ámbito de las empresas petroleras nacionales, especialmente en Sudamérica y Africa, que en las empresas petroleras internacionales. En México, en 2005, la industria del petróleo contaba con la tasa más elevada de sindicación (más de un 75 por ciento) de cualquier sector industrial. Los trabajadores temporeros de la industria del petróleo mexicana también están sindicados, mientras que en la mayoría de las empresas del sector privado no lo están <sup>51</sup>. En Nigeria, la tasa de sindicación de la industria del petróleo en 2003 era de aproximadamente un 60 por ciento <sup>52</sup>. En el Reino Unido, en 2003 la tasa de sindicación del sector de extracción de

<sup>49</sup> *Recopilación de decisiones* 2006, párrafo 817.

<sup>50</sup> OIT: Comité de Libertad Sindical; 337.º informe, caso núm. 2249, párrafos 1478 y 1499 y 333.º informe, caso núm. 2249, párrafos 1044 a 1050.

<sup>51</sup> C. Reynoso Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico* (Ginebra, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 289, 2005), pág. 28.

<sup>52</sup> S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria* (Ginebra, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 237, 2005), pág. 6.

---

petróleo era de un 18,1 por ciento, más baja que la de la industria en su conjunto (26,5 por ciento). Sin embargo, la tasa de sindicación tradicionalmente ha sido más elevada en el sector de refinado del petróleo (21,7 por ciento)<sup>53</sup>, que en el sector de las plataformas mar adentro. En los Estados Unidos, la tasa de sindicación en la industria extractiva era de un 11,4 por ciento en 2004<sup>54</sup>. Las tasas de sindicación decrecientes parecen ser un fenómeno generalizado. En el Canadá por ejemplo, la tasa de sindicación del sector de la explotación de pozos de petróleo, incluida la minería, se ha contraído en alrededor de un 4 por ciento durante un decenio, de un 32,5 por ciento en 1980 a un 28,4 por ciento en 1990<sup>55</sup>.

121. El nivel de sindicación entre las trabajadoras de la industria del petróleo es muy bajo. En el Reino Unido, casi ninguna trabajadora está sindicada en el ámbito del sector de la extracción ni de los sectores de actividades conexas. En el sector de refinado del petróleo, la participación sindical de las trabajadoras era tan sólo de un 5,5 por ciento en comparación con el 27,8 por ciento de todas las mujeres empleadas<sup>56</sup>. En Nigeria en 2003, alrededor de un 20 por ciento de las trabajadoras de la industria del petróleo estaban sindicadas<sup>57</sup>.

#### 4.2.2. Negociación colectiva

122. El reconocimiento sindical del derecho de negociación colectiva es de suma importancia para los sindicatos y sus miembros, y a menudo también para aquellos que no están sindicados. Los empleadores suelen resistirse a entablar negociaciones con las organizaciones de trabajadores, especialmente si ello no es una obligación legal. Esto sucede especialmente en el ámbito empresarial, en donde a la dirección de las empresas le resulta más fácil oponer dicha resistencia así como celebrar «acuerdos relativos al lugar de trabajo para cada individuo», que a veces adoptan la forma de un «contrato de adhesión» en vez de celebrarlos mediante la realización de negociaciones legítimas. En la industria del petróleo del Canadá, los objetivos gerenciales — más concretamente, la tendencia a una conducta restrictiva y la estrategia encaminada a evitar a los sindicatos — tienen repercusiones sobre la determinación de los salarios<sup>58</sup>.
123. Con frecuencia las expectativas de los trabajadores difieren de las expectativas de la dirección. Esta última puede legítimamente esperar que se contratarán trabajadores mediante el pago de una contraprestación que les permita obtener una rentabilidad razonable de sus inversiones. Los trabajadores están igualmente legitimados para esperar que no solamente se mantendrán los niveles del salario real, sino que también crecerán de manera sostenida. La dirección podrá alegar que posee un legítimo interés en contratar a los trabajadores mejores cualificados para cada trabajo, y los trabajadores podrán aducir

<sup>53</sup> C. Forde *et al.*: *Good industrial relations in the oil industry in the United Kingdom* (Ginebra, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 230, 2005), pág. 8.

<sup>54</sup> G. Chaison: *Unions in America* (Londres, Saga Publications, 2006), pág. 51.

<sup>55</sup> N. Meltz y A. Verma: «Developments in industrial relations and human resource practices in Canada: An update from the 1980s»; *Employment Relations in a Changing World Economy*, 1995, pág. 103.

<sup>56</sup> C. Forde *et al.*, *op. cit.*

<sup>57</sup> S. Fajana, *op. cit.*

<sup>58</sup> D. Gottlieb Taras: «Managerial intentions and wage determination in the Canadian petroleum industry», en *Industrial Relations*, vol. 36, núm. 2, 1997, págs. 178 a 205.

---

que tienen un legítimo interés en obtener un trabajo para cada trabajador desempleado. Las negociaciones colectivas pueden ser un instrumento eficaz para reconciliar dichas expectativas contrapuestas. Las negociaciones colectivas pueden facilitar la determinación de las «reglas del juego» de las relaciones laborales, que luego aplicarán las partes mismas en todos los ámbitos en que interactuarán. Uno de los principales intereses que la dirección de una empresa tiene para entablar negociaciones colectivas es la obtención de un acuerdo que garantice la paz laboral. Respecto de los trabajadores, el principal interés generalmente es la creación y el mantenimiento de condiciones de trabajo y de empleo decentes.

- 124.** En México, la negociación colectiva resulta vital para las relaciones entre los empleados y los empleadores en PEMEX. El Departamento de Relaciones Laborales de la empresa se propone establecer buenas relaciones entre los empleadores y los empleados con el doble propósito de preservar los intereses de la empresa como también beneficiar a los empleados. En 2005, PEMEX aplicó cerca de 9.000 cláusulas de convenios colectivos que abarcan cuestiones como la racionalización de los lugares de trabajo, jubilación, vivienda, reubicación de empleados sindicados y modificaciones de las condiciones de trabajo. Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo se dispone que los convenios colectivos son obligatorios y que las partes se encuentran obligadas a observarlos. Los convenios colectivos de PEMEX abarcan casi todas las cuestiones atinentes a las condiciones de trabajo y de empleo, tales como las condiciones de trabajo (horarios de trabajo, niveles salariales), derechos y obligaciones de los empleados, vacaciones, cuestiones relativas a la seguridad y la salud, capacitación, becas, promociones, jubilación, servicios médicos e inclusive prestaciones para los dirigentes sindicales <sup>59</sup>. La negociación colectiva también es un medio idóneo para proteger los derechos de los trabajadores vulnerables. Por ejemplo, las negociaciones colectivas en el ámbito de la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados abarcan a todos los trabajadores subcontratados <sup>60</sup>. De conformidad con el convenio colectivo celebrado entre un sindicato de trabajadores de la industria del petróleo de Trinidad y Tabago y una empresa petrolera de Trinidad, la empresa garantizará que el contratista suministrará a su empleado: ropas y equipos que cumplan con las normas de salud y seguridad necesarios para realizar sus tareas y que sean de una calidad similar o equivalente a la de las ropas y equipos que la empresa ofrece a sus trabajadores; como también una adecuada cobertura de seguros de accidentes para los trabajadores <sup>61</sup>.

#### 4.2.2.1. Los convenios colectivos como promotores de la igualdad

- 125.** El convenio colectivo de tres años celebrado entre la empresa de petróleo y gas Repsol YPF y las federaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CCOO en España a partir de enero de 2006, hace hincapié en el mejoramiento del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal como también en toda una serie de disposiciones sociales. En el convenio se estipula que la empresa analizará y promoverá medidas encaminadas a mejorar la igualdad entre las mujeres y los hombres. Asimismo, todos los anuncios laborales se redactarán en un lenguaje neutro y se aplicará el principio de igualdad de oportunidades a los ascensos internos. En el convenio figura una serie de disposiciones encaminadas a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, que incluye la posibilidad de que las trabajadoras con hijos cuya edad no superen los nueve meses puedan reducir en una hora su jornada de trabajo. Todos los empleados que tengan hijos menores de ocho años de edad, o que tengan a su cargo una persona discapacitada, podrán reducir su jornada de trabajo, con una reducción proporcional de la remuneración. En el convenio también se

<sup>59</sup> C. Reynoso Castillo, *op. cit.*, págs. 25 y 26.

<sup>60</sup> «ICEM: Guide on Contract and Agency Labour» (Ginebra, ICEM, 2008), pág. 83.

<sup>61</sup> *Ibid.*, pág. 85.

---

establece una licencia de paternidad de diez días y una autorización para que todos los empleados puedan ausentarse por un período de hasta tres años para cuidar de un hijo, o de hasta un año para cuidar de otro familiar <sup>62</sup>.

- 126.** Este caso muestra que los convenios colectivos creativos y que se adaptan al contexto en el que se celebran pueden coadyuvar a promover la igualdad. Si bien por medio de las negociaciones colectivas se podrían lograr muchas cosas tendientes a promover la igualdad, no se progresará en materia de igualdad de derechos si durante las negociaciones no se han planteado ciertas cuestiones o no se les ha asignado la adecuada prioridad. Habida cuenta de que la efectividad de las negociaciones colectivas se ve afectada por los marcos normativos jurídicos tanto nacionales como internacionales, como también por el poder del mercado de trabajo, algunos de los trabajadores sindicados más vulnerables tal vez no cuenten con la capacidad de negociación necesaria para promover los objetivos de igualdad mediante los procesos de negociación colectiva. Si la ley ya admite los principios de igualdad en el lugar de trabajo, entonces las negociaciones pueden centrarse en la manera en la que se logrará la igualdad en el trabajo <sup>63</sup>.

### **4.2.3. Solución de conflictos**

- 127.** La solución de conflictos es una parte esencial del sistema de relaciones laborales. El marco en el que se abordan los conflictos es un componente fundamental del sistema de relaciones laborales de cualquier país. Las opciones disponibles para los interlocutores sociales y para el gobierno son de amplio espectro, que van desde negociaciones informales a la prosecución de litigios formales; hasta pueden abarcar la intervención gubernamental para resolver determinados conflictos laborales de interés público. Generalmente, los conflictos de trabajo se dividen en dos categorías: conflictos *individuales* y conflictos *colectivos*. A su vez, los conflictos colectivos pueden dividirse en dos subcategorías: conflictos *de derechos* y conflictos *de intereses*. Un conflicto de derechos tiene lugar cuando existe desacuerdo sobre la aplicación o la interpretación de los derechos que la legislación garantiza, o de los derechos estipulados en un convenio colectivo en vigor. Un conflicto *de intereses* existe cuando no hay acuerdo sobre la determinación de los derechos y obligaciones, o sobre la modificación de los derechos y obligaciones que ya se encuentran vigentes. Los conflictos de interés suelen surgir en el contexto de negociaciones colectivas en el que no existe un convenio colectivo o se lo está renegociando <sup>64</sup>.

#### **4.2.3.1. Instrumentos pertinentes de la OIT**

- 128.** El principal instrumento de la OIT que aborda la cuestión de la prevención y de la solución de conflictos de trabajo es la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). En ella se recomienda que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. También se recomienda que tal procedimiento debería comprender una representación igualitaria de empleadores y de trabajadores, que debería ser gratuito y expeditivo, y que se deberían adoptar disposiciones

<sup>62</sup> «Energy firms reach agreements», en *European Employment Review*, marzo de 2007, págs. 27 a 29.

<sup>63</sup> A. Blackett y C. Sheppard: «Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, núm. 4 (Ginebra, OIT, 2003), págs. 419 a 457.

<sup>64</sup> G. Casale: *The Settlement of Labour Disputes in Central and Eastern Europe* (Ginebra, OIT, Documento de trabajo del Equipo de Europa Central y Oriental núm. 22, 1997), pág. 1.

---

para que las partes puedan iniciar un procedimiento de conciliación de forma voluntaria o a iniciativa de los organismos de conciliación voluntaria. Asimismo, se recomienda que las partes deberían abstenerse de recurrir a huelgas y a cierres patronales mientras dure el procedimiento de conciliación o de arbitraje, sin imponer restricciones al derecho de huelga.

**129.** La solución de conflictos también se aborda en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), en el que se establece que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales deberían concebirse de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. Si bien el Convenio núm. 154 se centra en la negociación colectiva, no descarta la utilización de la conciliación o el arbitraje como parte integrante del proceso de negociación si tales procesos son voluntarios. Asimismo, en la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130) se trata la solución de conflictos en el ámbito empresarial, que comprende disputas de derechos relativas a supuestas violaciones de los convenios colectivos<sup>65</sup>. En dicho instrumento figura una serie de recomendaciones sobre la elaboración y aplicación de mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo y se pone el acento en la importancia de medidas preventivas, tales como una sana política de personal y la cooperación entre los interlocutores sociales respecto de las decisiones que afectan a los trabajadores. También se recomienda que cuando todos los esfuerzos para resolver la reclamación hayan fracasado, debería existir la posibilidad de resolverla definitivamente por medio de procedimientos establecidos en un convenio colectivo, mediante conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes, a través de la iniciación de un proceso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial, o por medio de cualquier otro procedimiento apropiado, habida cuenta de las condiciones nacionales.

#### 4.2.3.2. Acción laboral

**130.** Como se ha indicado, los órganos de control de la OIT han abordado, en general, la prevención y la solución de conflictos colectivos en el contexto del derecho de huelga. El Comité de Libertad Sindical sostuvo que: «el derecho de huelga constituye un derecho legítimo al que pueden recurrir los sindicatos para defender los intereses de sus miembros»<sup>66</sup>. Asimismo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha reiterado su posición en el sentido de que el derecho de huelga es un corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87<sup>67</sup>. En síntesis, la OIT sostiene que un sistema eficaz de solución de conflictos debe combinarse con la observancia de los derechos de libertad sindical y su violación puede dar lugar a situaciones en las que los trabajadores no estén adecuadamente representados cuando surja un conflicto, lo que eventualmente puede desembocar en la celebración de acuerdos insatisfactorios y en descontento laboral permanente. Si la libertad sindical es frágil, la legitimidad de los órganos bipartitos o tripartitos de resolución de conflictos también se pone en tela de juicio puesto que tal vez surjan dudas respecto de la independencia e imparcialidad de los procedimientos de resolución de conflictos.

<sup>65</sup> La Recomendación núm. 130 no se aplica a las reclamaciones colectivas destinadas a modificar las condiciones de empleo.

<sup>66</sup> OIT: *Libertad sindical y negociación colectiva*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, Ginebra, 1994, párrafo 146.

<sup>67</sup> *Ibid.*, párrafo 151.

---

#### 4.2.3.3. Acción laboral reciente

- 131.** No existen datos estadísticos mundiales de carácter oficial sobre la magnitud de la acción laboral o sobre el examen de las cuestiones controvertidas en el ámbito de la industria del petróleo. Además, en la industria del petróleo las huelgas a menudo se extienden a más sectores, que suelen abarcar los sectores relacionados con el petróleo, el gas, la minería y las canteras. Sin embargo, se puede saber cuáles son las tendencias más importantes en relación con los conflictos en la industria del petróleo mediante la consulta de varias publicaciones.
- 132.** Si bien la amplitud de la acción laboral varía según el país de que se trate, en general parece que está disminuyendo. En Noruega, la cantidad de días laborales que se perdieron como consecuencia de todas las interrupciones en el sector de la extracción de gas y petróleo y en las industrias de minería se redujo de 41.979 días en 2004 a 2.958 días en 2006 <sup>68</sup>. En Sudáfrica, la última huelga nacional de los trabajadores de la industria del petróleo tuvo lugar en 1998, en la que se perdieron 8.774 días laborales. Sin embargo, en 2000, el número de días laborales perdidos se redujo a 4.749 y, no se ha informado sobre ninguna acción laboral importante desde 2001. No obstante, ello no significa necesariamente que no existan conflictos en la industria del petróleo <sup>69</sup>.
- 133.** Las acciones laborales más importantes de la industria del petróleo del último decenio pueden agruparse en cuatro categorías principales: salarios, prestaciones u otras ventajas sociales, asignaciones de una suma global, y la no aplicación de las condiciones previstas en los convenios colectivos; estabilidad laboral y modificaciones de la remuneración y de las condiciones de trabajo tras las operaciones de reestructuración empresarial así como de fusiones y adquisiciones; la participación de los trabajadores en el proceso de adopción de decisiones (como medio de democracia laboral); y la estabilización de la situación en el empleo de los trabajadores en régimen de subcontratación.
- 134.** Un ejemplo de acción laboral respecto de la remuneración y de las condiciones de trabajo de los trabajadores fue lo ocurrido en Kuwait en 1993 cuando 2.000 trabajadores extranjeros del sector de refinado del petróleo abandonaron sus puestos de trabajo para protestar contra condiciones de vida deficientes, una mala alimentación, y vacaciones inadecuadas <sup>70</sup>. En el Reino Unido, los ingenieros y diseñadores del personal de tierra organizaron, en 1999, una acción de abandono de sus puestos de trabajo por un día, luego de que se impusiese a algunos ingenieros un recorte salarial de un 10 por ciento como consecuencia de la reducción de los precios del petróleo <sup>71</sup>. En la industria del petróleo de Nigeria, se han realizado huelgas con frecuencia como consecuencia del sistema de determinación salarial. Las reclamaciones de los sindicatos tendientes a obtener aumentos salariales generalizados encontraban su justificación en los aumentos del costo de vida, y en lo inapropiado que resultaban los salarios mínimos para un trabajador con personas a cargo. Durante muchos años la inflación de los precios al consumidor ha venido creciendo

<sup>68</sup> Statistics Norway, disponible en: <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>.

<sup>69</sup> S. Miller y T. van Meelis: *Industrial relations in the oil industry in South Africa* (Ginebra, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 238, 2005), pág. 45.

<sup>70</sup> The PRS Group/Political Risk Services, 1.º de septiembre de 2001.

<sup>71</sup> «Oil workers in dispute over wages»; *BBC News Online*, 27 de mayo de 1999, disponible en: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/354216.stm>.

---

muy rápidamente, mientras que los salarios reales se contraían. A pesar de que las huelgas fueron incompletas y de corta duración, a veces han logrado sus objetivos <sup>72</sup>.

- 135.** La acción laboral a veces se utiliza como un medio de presión para negociar, o para que la dirección de la empresa se sienta a negociar. En 2001, en Brasil los sindicatos de Petrobras realizaron una huelga para exigir mayor seguridad en las plataformas mar adentro. En 2006 en España, cerca de 40.000 trabajadores de gasolineras que pertenecían a los sindicatos sectoriales afiliados a la unión UGT y a las confederaciones de las Comisiones Obreras (CCOO) declararon una huelga para presionar a las empresas petroleras durante las negociaciones que se llevaban a cabo respecto de un nuevo convenio sectorial <sup>73</sup>. En julio de 2008 los sindicatos de Petrobras amenazaron con la realización de una huelga para protestar contra el pago del tiempo de desplazamiento desde y hacia las plataformas petroleras mar adentro <sup>74</sup>.
- 136.** Habida cuenta de la volatilidad de los precios del crudo, probablemente la industria del petróleo haya sufrido cambios empresariales estructurales con mayor frecuencia que cualquier otra industria, lo que a menudo ha provocado conflictos. En 2000, los trabajadores petroleros realizaron huelgas para protestar contra la transferencia de las unidades de seguridad y de medio ambiente del Departamento de Recursos Petrolíferos de Nigeria a una nueva división del Ministerio Federal de Medio Ambiente puesto que ello representaba una amenaza de pérdida de puestos de trabajo. En 2002, los trabajadores de la Nigerian National Petroleum Corporation realizaron una huelga en contra de la propuesta de privatización de sus sectores de derivados <sup>75</sup>.
- 137.** La acción laboral se ha utilizado con el propósito de que los trabajadores puedan expresar sus opiniones en el proceso de toma de decisiones de la empresa cuando se ven afectados sus intereses. En 2000, los trabajadores de Elf Oil de Nigeria pidieron que se despidiese a un director general por la existencia de un plan tendiente a separar a los africanos de los puestos de la planta directiva de la empresa <sup>76</sup>. En 2007, en Indonesia, alrededor de 400 trabajadores de PT Pertamina (Persero) realizaron una huelga para exigir el reemplazo de los directivos así como una auditoría completa de los procesos operativos y de la cultura de la empresa <sup>77</sup>.
- 138.** La amenaza de emprender acciones laborales también puede ser eficaz si se toman en cuenta las repercusiones económicas que se derivan de una huelga. En Nigeria, en junio de 2008, PENGASSAN estableció una fecha límite para que Chevron cumpliera las exigencias de sus empleados nigerianos o de lo contrario enfrentase una acción laboral. Los trabajadores procuraban la separación de su cargo del gerente general de Chevron Nigeria, a quien acusaban de perpetuar la crisis de la empresa. Según Chevron, una huelga

<sup>72</sup> S. Fajana, *op. cit.*, págs. 20-21.

<sup>73</sup> «Strikes hit petrol stations and docks», en *European Industrial Relations Review*, diciembre de 2006, pág. 12.

<sup>74</sup> J. Rumbsey: «Petrobras faces strike action over travel day pay», en *Financial Times*, Londres, 11 de julio de 2008.

<sup>75</sup> S. Fajana, *op. cit.*, págs. 20-21.

<sup>76</sup> *Idem.*

<sup>77</sup> R. Pratiwi Anwar y M. Ssenyonga: *Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia* (Ginebra, OIT, Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 254, 2007), pág. 36.

podría perturbar la producción de más de 300.000 barriles diarios de crudo como también el inicio, que se había previsto para algunas semanas después, de las actividades de un nuevo yacimiento en altamar<sup>78</sup>. En julio de 2008, Chevron Nigeria convino en recortar el número de trabajadores extranjeros que emplearía en el lapso de los próximos tres años como parte de un acuerdo alcanzado con PENGASSAN para poner coto al conflicto<sup>79</sup>.

- 139.** Si bien las cuestiones de base constituyen la razón principal para que los trabajadores petroleros emprendan acciones laborales, el aumento de la utilización de trabajadores en régimen de subcontratación ha pasado a formar parte de la problemática de las relaciones laborales. En el recuadro 4.1 se ilustran las preocupaciones de los trabajadores acerca de la propuesta de liberalización de las políticas nacionales sobre energía de Argelia que implican la utilización de trabajadores en régimen de subcontratación.

**Recuadro 4.1**  
**Preocupaciones de los trabajadores respecto de la liberalización en Sonatrach**

En marzo de 2001, los trabajadores de Sonatrach realizaron una huelga de 24 horas debido a las preocupaciones que suscitaba la reestructuración de la empresa. Una nueva ley de hidrocarburos introdujo nuevos cambios: Sonatrach perdería su vital posición monopólica; y ya no sería más la encargada de llevar adelante las negociaciones ni la asociada obligatoria de las empresas petroleras internacionales que realicen actividades en Argelia. En el pasado, esta función dual le había conferido a Sonatrach la potestad de forjar ventajosas alianzas, como también la de trancar las ambiciones de las empresas extranjeras. Todas las negociaciones relativas a los futuros contratos de explotación, producción y desarrollo las llevaría a cabo un nuevo organismo nacional. El control que Sonatrach ejercía sobre todos los datos atinentes a la energía había terminado. Se simplificaron los procedimientos contractuales y pasaron a ser más expeditos y transparentes. La supervisión del sector de la energía está a cargo de un nuevo organismo de reglamentación que rinde informes al Ministro de Energía. Al forzar a Sonatrach a competir en pie de igualdad, mediante procedimientos de licitación transparentes, para la obtención de nuevas áreas, tales medidas han cercenado la mayoría de las ventajas que esa empresa tenía respecto de sus competidores internacionales. Las áreas en las que Sonatrach había sido el único operador pasaron a ser objeto de tales procedimientos de licitación. El Gobierno sostuvo que nada de lo dispuesto en la nueva ley de hidrocarburos se relacionaba directamente con la privatización o reestructuración de las diversas sucursales que funcionan bajo la dirección de Sonatrach. Además de las actividades fundamentales de prospección y de producción de petróleo y gas, entre los intereses de la empresa figuran el transporte y la distribución, las refinerías, los petroquímicos y los servicios relacionados con el petróleo. De los aproximadamente 120.000 trabajadores empleados por Sonatrach, solamente se contrataron alrededor de 40.000 para realizar actividades fundamentales relacionadas con el petróleo y el gas. La empresa de transporte de carga terrestre de Sonatrach era la más grande de Argelia. Sonatrach también suministraba servicios de restauración en los yacimientos petrolíferos, como también instalaciones de alojamiento, y demás servicios. Muchas de esas actividades proporcionaban argumentos convincentes para proceder a su subcontratación. A pesar de las garantías gubernamentales, los trabajadores estaban preocupados por el hecho de que la nueva legislación fuese sencillamente la primera fase de un programa más amplio de reestructuración, y teniendo esto presente, la mayoría de los trabajadores del sector energético se unió a la huelga de 24 horas el 20 de marzo de 2001.

Fuente: «Sonatrach strike adds to reform woes»; *Oxford Analytica*, 28 de marzo de 2001.

- 140.** La acción laboral ahora puede afectar más a menudo a múltiples sitios en varios países. En 2005, en la refinería de petróleo Fawley del Reino Unido, ESSO anunció que contrataría mano de obra extranjera para tareas de mantenimiento. Este anuncio provocó una huelga de solidaridad por parte de los trabajadores petroleros franceses. En Bélgica, la empresa anunció recortes de 550 puestos de trabajo en la planta de ExxonMobil Chemical Films en

<sup>78</sup> «Nigerian union sets new deadline over Chevron strike», en *Oilgram News*, vol. 86, núm. 117, 16 de junio de 2008, pág. 5.

<sup>79</sup> «Chevron Nigeria agrees to reduce foreign workers», en *Oilgram News*, vol. 86, núm. 144, 23 de julio de 2008, pág. 5.

---

Virton<sup>80</sup>. Los trabajadores franceses de ExxonMobil declararon una acción de huelga y llevaron a cabo manifestaciones en contra de la decisión de la empresa de cerrar lugares de trabajo, y de despedir a miles de trabajadores<sup>81</sup>. El plan de racionalización de ESSO también provocó una huelga en Tailandia<sup>82</sup>, y los trabajadores llevaron a cabo acciones para demostrar su solidaridad en Australia. Estas acciones consolidadas internacionalmente fueron coordinadas por la Red de trabajadores de ExxonMobil de la ICEM<sup>83, 84</sup>.

#### **4.2.4. Relaciones de empleo y trabajo en régimen de subcontratación**

- 141.** El trabajo en régimen de subcontratación se ha convertido en un fenómeno mundial dado que cada vez más empresas subcontratan parte de sus actividades o recurren a la contratación de trabajadores temporeros de las agencias de empleo como una manera de recortar gastos y aumentar la flexibilidad. Los empleadores pueden encontrar trabajadores con capacidades específicas, cuando así lo necesiten, sin costo de contratación alguno. En determinadas situaciones esto ha generado una mano de obra de dos niveles con pocos trabajadores empleados en forma directa, y un número cada vez mayor de empleados contratados en virtud de una serie de contratos de empleo; hasta un 70 por ciento de algunas fuerzas laborales son trabajadores en régimen de subcontratación o trabajadores que prestan servicios<sup>85</sup>
- 142.** En general, los trabajadores de las agencias de empleo tienden a estar menos satisfechos con sus empleos y condiciones de trabajo que el personal permanente. También tienden a ejercer un menor control sobre sus tareas, reciben menos capacitación, registran tasas de accidentes más elevadas y trabajan más horas. Mayormente estos trabajadores perciben menores salarios por las mismas tareas y a menudo se los excluye de los sistemas de beneficios y gratificaciones de las empresas, y cuentan con una menor estabilidad laboral<sup>86</sup>. En un estudio realizado en el Canadá, que fue publicado en 2008, se constató la existencia de un importante vínculo entre determinadas características de la relación de empleo y la salud de los trabajadores. Así, se constató que la incertidumbre de los horarios de trabajo (listas de turnos) está asociada a problemas de salud. La incertidumbre respecto

<sup>80</sup> ICEM: «Job cuts, outsourcing for ExxonMobil in Europe», en ICEM InBrief, 17 de octubre de 2005.

<sup>81</sup> ICEM : «French unions strike to stop ExxonMobil retrenchments», en ICEM InBrief, 16 de mayo de 2005.

<sup>82</sup> «Esso union supports listing», en *The Nation*, Tailandia, 20 de octubre de 2005.

<sup>83</sup> ICEM: *Secretariat Report*, IV Congreso Mundial de la ICEM, Bangkok, Tailandia, 22 al 24 de noviembre de 2007 (Bruselas, ICEM, 2007) págs. 27 a 28.

<sup>84</sup> En noviembre de 2008, se estableció la Red de trabajadores de Repsol como un órgano colectivo para representar a los sindicatos de los países en donde tanto Repsol como su subsidiaria YPF desarrollan actividades, con el objeto de analizar cuestiones laborales que atañen a las políticas empresariales mundiales en España y América Latina. Véase: «Repsol reconoce Red de Trabajadores de la Energía de España y Latinoamérica-Caribe», en *ICEM Newsletter*, 17 de noviembre de 2008.

<sup>85</sup> ICEM: *Report of the ICEM World Conference for the Energy Industries*, 27 al 29 de noviembre de 2006, Puerto España, Trinidad y Tabago (Bruselas, ICEM, 2006), pág. 23.

<sup>86</sup> [www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/2707-ICEM-Contract-and-Agency-Labour-Newsletter](http://www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/2707-ICEM-Contract-and-Agency-Labour-Newsletter).

---

de la continuidad del empleo y el estrés que generan las constantes evaluaciones de rendimiento también se asocian a condiciones de salud deficientes <sup>87</sup>.

**143.** La mayor preocupación respecto del trabajo en régimen de subcontratación es la carencia de protección laboral cuando el alcance jurídico de la relación de trabajo no refleja la realidad de la relación laboral. Los trabajadores en régimen de subcontratación de la industria del petróleo a menudo quedan excluidos de los convenios colectivos, ni se afilian a los sindicatos. Las empresas petroleras de Nigeria tienden a despedir a los trabajadores en régimen de subcontratación justo antes del vencimiento de sus contratos de tres, seis o 12 meses, momento en el que están por convertirse en trabajadores fijos. Según se informa, Shell y ExxonMobil de Nigeria emplean muchos trabajadores en esa modalidad, algunos de los cuales han venido siendo trabajadores temporeros por más de diez años. De hecho, la sindicalización de los trabajadores en régimen de subcontratación no resulta una tarea fácil para los sindicatos, especialmente en el ámbito de los consorcios de empresas del sector del gas y del petróleo dedicadas a la explotación de plataformas mar adentro, de los que participan empresas multinacionales. Sin embargo, algunos trabajadores en régimen de subcontratación se están afiliando a los sindicatos. Por ejemplo, en diciembre de 2005, alrededor de 1.600 trabajadores empleados en la plataforma mar adentro de BosShelf, un proyecto de construcción franco-azerí del cual Bouygues es parcialmente propietario, se afiliaron al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas y del Petróleo de Azerbaiyán (OGWU). Con anterioridad, en noviembre de 2005, unos 2.000 trabajadores subcontratados que cumplían funciones en las empresas McDermott, BP y el mayor contratista de SOCAR, una empresa administrada por el Estado de Azerbaiyán, se afiliaron al OGWU <sup>88</sup>. Estos fueron uno de los resultados obtenidos por la Red de Trabajadores de la Energía del Mar Caspio de Bakú, Azerbaiyán, perteneciente a la ICEM, cuyo objetivo es supervisar las prácticas laborales de las empresas petroleras multinacionales que desarrollan sus actividades en la región del Mar Caspio <sup>89</sup>.

**144.** El alcance y la naturaleza del trabajo en régimen de subcontratación depende en gran medida de la legislación laboral y de las estrategias de los empleadores respecto del uso de la mano de obra. En Alemania, las empresas utilizan ampliamente trabajadores en régimen de subcontratación para aumentar su flexibilidad numérica, mientras que en los Estados Unidos, las empresas utilizan trabajadores de las agencias de empleo a fin de incrementar su flexibilidad funcional. El costo es otro motivo por el cual muchas empresas eligen la subcontratación de trabajadores por agencias, especialmente en los Estados Unidos. Sin embargo, en Alemania, como consecuencia de las normas relativas a la igualdad de salarios, el costo no constituye un factor determinante al momento de adoptar la decisión de contratar trabajadores de las agencias de empleo. Las empresas de los Estados Unidos también consideran a las agencias de empleo como asociados estratégicos de largo plazo, mientras que las empresas alemanas no tienden a considerar a las agencias de empleo

<sup>87</sup> W. Lewchuk, M. Clarke y A. de Wolff: «Working without commitments: precarious employment and health», en *Work, employment and society*, vol. 22(3) (Los Angeles, BSP Publication, 2008), págs. 387 a 406.

<sup>88</sup> ICEM: «Contract Workers Organising in Caspian Oil/Gas Fields», en ICEM InBrief, 9 de enero de 2006.

<sup>89</sup> ICEM: Informe del Secretariado correspondiente al IV Congreso Mundial de la ICEM, Bangkok, Tailandia, 22 al 24 de noviembre de 2007 (Bruselas, ICEM, 2007), pág. 27.

---

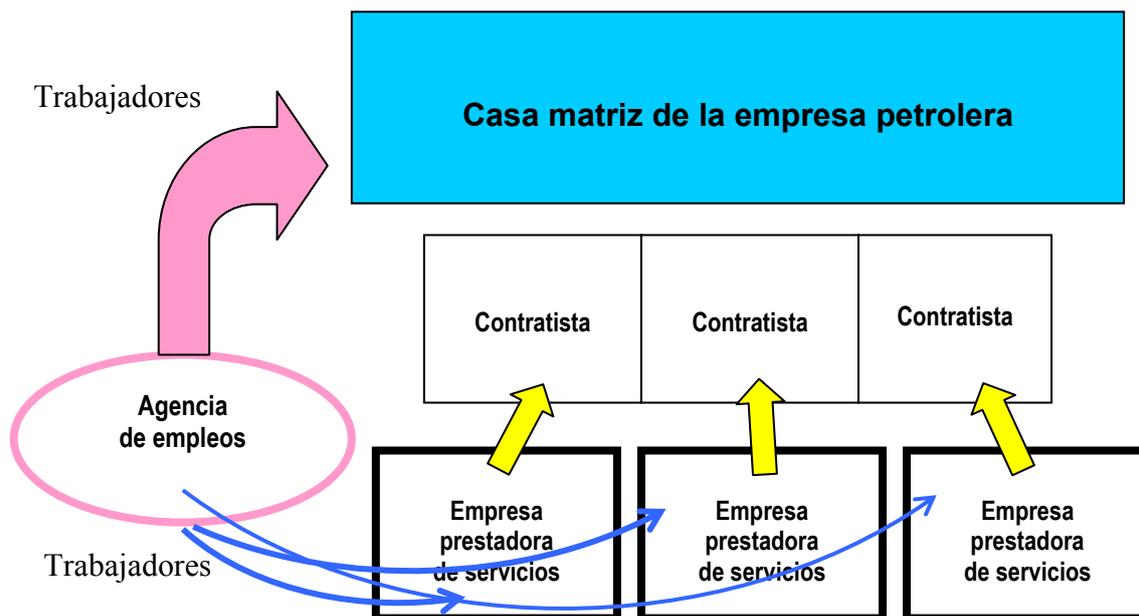
temporario como una parte importante de sus respectivas estrategias de recursos humanos, utilizando sus servicios como una alternativa de corto plazo <sup>90</sup>.

- 145.** La mayor utilización de la fuerza laboral en régimen de subcontratación ha pasado a ser una cuestión importante para los trabajadores japoneses del sector energético y químico. Hondas preocupaciones suscitan los «contratos disimulados», que adoptan la forma de una subcontratación, pero en realidad, los trabajadores en cuestión reciben el tratamiento destinado a los trabajadores de las agencias de empleo. Esa situación permite que la casa matriz se beneficie con los menores costos laborales y con la posibilidad de no tener que ofrecer una mayor estabilidad laboral al sustraerse a la obligación legal de emplear a un trabajador en forma directa tras un determinado período de empleo como trabajador en régimen de subcontratación <sup>91</sup>.
- 146.** Las formas atípicas de trabajo pueden tener influencia sobre las negociaciones colectivas. Por «relación de trabajo atípica» se entiende todas las formas de relación de trabajo distintas del empleo de jornada completa o por tiempo indefinido. El objetivo que persigue esta relación de trabajo atípica es brindar flexibilidad a la gestión de la fuerza laboral de una empresa. Muchas cuestiones han surgido como consecuencia de la cada vez mayor utilización de las formas atípicas de relación de trabajo en el ámbito de las relaciones laborales. Cabe mencionar entre tales cuestiones al «desdoblamiento» de la mano de obra en trabajadores esenciales y trabajadores periféricos. Las empresas a menudo cuentan con un pequeño núcleo de personal permanente, conjuntamente con muchos más trabajadores periféricos que prestan servicios específicos formando parte de equipos, desarrollando sus propias redes de trabajo, posiblemente en el ámbito internacional e interregional. Estas relaciones contractuales deben examinarse en el contexto de las relaciones de trabajo con múltiples empleadores que pueden adoptar varias formas. La forma mejor conocida es la utilización de contratistas y de agencias de empleo privadas. En el marco de una relación de trabajo tradicional no existen dudas acerca de la identidad del empleador — el que contrata al trabajador o que ejerce las funciones habituales de un empleador: asignación de tareas; suministro de los medios necesarios para llevarlas a cabo; impartición de instrucciones y control del rendimiento; pago de salarios; obtención de ganancias; y terminación de la relación de trabajo.
- 147.** En un determinado lugar de trabajo de una empresa petrolera, puede llegar a haber más de cuatro clases de trabajadores, a saber: los empleados directamente por la casa matriz de la empresa petrolera; los empleados de manera indirecta por la casa matriz de la empresa petrolera a través de agencias de empleo o de consultores de personal; los que pertenecen a la empresa que presta un servicio, si bien estos trabajadores mantienen contratos de trabajo con la empresa petrolera principal; y los contratados en forma temporal por las empresas que prestan servicios y que luego se los envía a trabajar para la casa matriz de la empresa petrolera. En el gráfico 4.3 se ilustra la manera en la que los trabajadores pueden llegar a la casa matriz de una empresa petrolera.

<sup>90</sup> L. W. Mitlacher: «The role of temporary agency work in different industrial relations systems – A comparison between Germany and the USA», en *British Journal of Industrial Relations*, 45:3, septiembre de 2007, págs. 581 a 606.

<sup>91</sup> ICEM: *Report of the ICEM World Conference for the Energy Industries*, 27 al 29 de noviembre de 2006, Puerto España, Trinidad y Tabago (Bruselas, ICEM, 2006), pág. 23.

**Gráfico 4.3. Modelo del flujo de la mano de obra en régimen de subcontratación en una empresa petrolera**



Fuente: OIT.

- 148.** La determinación de la identidad del empleador, de los derechos de los trabajadores y de las personas responsables de garantizar esos derechos puede plantear cuestiones difíciles de resolver. Pero el desafío más importante es asegurar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen del mismo nivel de protección que la legislación suele brindar a los empleados que mantienen una relación de trabajo bilateral, sin impedir legítimas iniciativas empresariales. En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198) figuran posibles soluciones para los problemas que se plantean en las relaciones de trabajo que comprenden mano de obra en régimen de subcontratación. En dicha Recomendación se pide a los gobiernos que formulen y apliquen una política nacional para los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, como también que aborden la manera en que se debe determinar la existencia de una relación de trabajo. En la Recomendación se indica que: «la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes».
- 149.** Algunos gobiernos de América Latina han promulgado recientemente legislación relativa a la fuerza de trabajo en régimen de subcontratación. En la Argentina, la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (FASPYGP) utiliza la legislación vigente en sus negociaciones para que los convenios colectivos abarquen a todos los trabajadores subcontratados. En Perú, en junio de 2008, el Presidente promulgó una nueva ley sobre la subcontratación que afectará a 400.000 trabajadores en régimen de subcontratación. Una disposición fundamental de dicha ley prohíbe las «sociedades pantalla», que algunas empresas (no necesariamente de la industria del petróleo) han utilizado con el objetivo de sustraerse a sus responsabilidades respecto de los trabajadores. Ahora las empresas son responsables del pago de la seguridad social y demás prestaciones hasta un año después del vencimiento de los contratos de subcontratación. La ley establece mayores restricciones para la constitución de

---

empresas que presten servicios de subcontratación así como un mayor número de disposiciones en materia de control e inspección de las mismas <sup>92</sup>.

- 150.** En junio de 2008, el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea llegó a un acuerdo respecto de un proyecto de directiva sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. En el proyecto se proponen normas europeas mínimas que crean condiciones igualitarias en virtud de las cuales los trabajadores de las agencias de empleo temporario no deben recibir un tratamiento menos favorable que el que reciben los trabajadores permanentes que desempeñen tareas similares en lo que atañe a las condiciones de trabajo básicas. Se permitirían excepciones a este principio si los interlocutores sociales llegasen a un acuerdo en ámbito nacional, como por ejemplo respecto del tiempo que debe transcurrir antes de que se deba observar dicha igualdad de trato <sup>93</sup>.
- 151.** Las cuestiones relativas al trabajo en régimen de subcontratación de la industria del petróleo también deben analizarse en el contexto de las cadenas mundiales de suministro. Las preocupaciones públicas y de los trabajadores por la observancia de las normas del trabajo en las cadenas mundiales de suministro han inducido a las empresas multinacionales de la industria del petróleo y de otras industrias a adoptar códigos de conducta empresariales así como a auditar las condiciones de trabajo de sus establecimientos y de los de sus proveedores extranjeros. Estas acciones han conllevado mejoras en varias esferas, pero también han demostrado la existencia de algunas limitaciones, como las dificultades para lograr que los procesos de auditoría abarquen a los subcontratistas así como a los trabajadores ocasionales más vulnerables <sup>94</sup>.
- 152.** Los sindicatos de los trabajadores petroleros han abordado las cuestiones relativas al trabajo en régimen de subcontratación de diferentes maneras. Por ejemplo, en Noruega, los trabajadores del sector de perforación y de servicios de restauración y sus empleadores compartían la misma preocupación por los abusos de la utilización de trabajadores en régimen de subcontratación. Así, tanto trabajadores como empleadores convinieron en trabajar juntos con el objetivo de que la industria pasase a ser atractiva y seria, y de garantizar que los empleados de las agencias de empleo y los empleados de los subcontratistas gozasen de condiciones regulares de remuneración y de trabajo. En el convenio colectivo se estipula que la empresa debe analizar con el sindicato (inclusive con los delegados sindicales) la locación de mano de obra entre las empresas manufactureras y la contratación de trabajadores de las agencias de empleo temporario <sup>95</sup>.
- 153.** En el ámbito internacional, algunos acuerdos marco internacionales (AMI) o acuerdos marco mundiales (AMM) han intentado resolver los problemas de las cadenas mundiales de suministro de la industria del petróleo, inclusive de las de suministro de mano de obra en régimen de subcontratación. En 2006, los afiliados de la ICEM del sector energético debatieron

<sup>92</sup> [www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/2707-ICEM-Contract-and-Agency-Labour-Newsletter](http://www.icem.org/en/73-Contract-and-Agency-Labour/2707-ICEM-Contract-and-Agency-Labour-Newsletter).

<sup>93</sup> *Idem*.

<sup>94</sup> «Development and decent work: New directions for multinational enterprises in shaping a fair globalization», Nota para la presentación del Director Ejecutivo del Sector del Empleo de la OIT en la Conferencia de la OCDE-OIT sobre la responsabilidad social de la empresa. París, 23 al 24 de junio de 2008 (Ginebra, OIT, 2008), pág. 11.

<sup>95</sup> Sindicato noruego de trabajadores del petróleo y la petroquímica: *Collective agreement for employees on mobile offshore units and drilling and catering on permanently placed facilities on the Norwegian continental shelf*, 2004.

---

un nuevo enfoque para los AMM por el que se permitirá claramente que los trabajadores aborden las cuestiones relativas a las obligaciones de los proveedores y de subcontratistas, que comprende la formulación de un nuevo modelo basado en criterios claros y fácilmente aplicables<sup>96</sup>. De conformidad con un AMM existente, en diciembre de 2007, las empresas de selección de personal temporero Rhodia y Adecco firmaron una carta conjunta, en la que se establece un compromiso a favor de una colaboración socialmente responsable que crea un marco de condiciones para la empresa en lo que atañe al empleo de personal temporero. Se estipulan compromisos en diez esferas diferentes, incluidas cuestiones tales como la seguridad y la salud, los derechos y las condiciones de trabajo básicas de los trabajadores<sup>97</sup>. En el anexo 5 se presenta una sinopsis de las disposiciones de fondo y de procedimiento que figuran en los AMI y los AMM, y de los acuerdos que existen entre empresas multinacionales y sindicatos.

#### **4.2.5. Acuerdos marco internacionales (AMI)**

**154.** En 1999, en ocasión de la celebración del Congreso Mundial de la ICEM en Durban, Sudáfrica, la Federación Sindical Mundial de sindicatos otorgó prioridad a la concertación de acuerdos marco internacionales o de acuerdos marco mundiales con empresas multinacionales. En los acuerdos marco internacionales se establecen una serie de principios que deben aplicarse en todas las actividades de las multinacionales, independientemente de si tales normas existen o no en la legislación de un determinado país. Estos acuerdos marco no suplantán las negociaciones colectivas de un lugar de trabajo determinado, sino que garantizan la aplicación constante de rigurosas normas en materia de derechos humanos, derechos sindicales y prácticas en materia de salud, seguridad y medio ambiente en todo lugar en que una empresa desarrolle sus actividades<sup>98</sup>.

**155.** En la actualidad más de 60 multinacionales han firmado acuerdos marco internacionales, de las cuales cuatro pertenecen a la industria del petróleo y del gas, a saber: la empresa italiana ENI, la francesa Total, Lukoil de la Federación de Rusia, y StatoilHydro, empresa noruega, si bien se debe señalar que el ámbito de aplicación del acuerdo con Total está limitado a las actividades que la empresa desarrolla en Europa<sup>99</sup>. Esos acuerdos marco internacionales celebrados en el ámbito de la industria del petróleo contienen características importantes en cuanto a la puesta en práctica del diálogo social en la industria. Por ejemplo, en un acuerdo firmado en noviembre de 2002, relativo a las relaciones laborales transnacionales y a la responsabilidad social de la empresa, entre el grupo energético ENI, la ICEM y tres sindicatos italianos de los trabajadores de las industrias química y del petróleo (FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl y UILCEM-Uil) se subraya la importancia del diálogo bipartito al estipular reuniones anuales entre la dirección de la empresa, la ICEM y los sindicatos. En virtud de tal acuerdo se instituye una nueva estructura internacional conformada por la dirección de la empresa y los sindicatos. Si bien muchos acuerdos marco internacionales tienen una estructura similar, la función formal que cumplen tales estructuras o reuniones a veces se limita a examinar la aplicación del acuerdo. El ENI ha pasado a formar parte de una lista mucho más reducida de empresas en las que en el ámbito de la nueva estructura también se debaten una serie de cuestiones atinentes a los negocios y al empleo, que se asemejan a las cuestiones que se tratan en los comités de empresa europeos.

<sup>96</sup> ICEM: *Report of the ICEM World Conference for the Energy Industries*, 27 al 29 de noviembre de 2006, Puerto España, Trinidad y Tabago (Bruselas, ICEM, 2006), págs. 25 a 26.

<sup>97</sup> ICEM: *Guide on contract and agency labour* (Ginebra, ICEM, 2008), pág. 67.

<sup>98</sup> <http://www.icem.org/en/69-Global-Framework-Agreements>.

<sup>99</sup> «European Agreement on a Platform for Employee Relations at Total», 23 de noviembre de 2004, comunicado de prensa de Total.

- 
- 156.** En el acuerdo marco mundial con el ENI se reconoce la importancia de establecer, en todos los ámbitos, relaciones laborales que tomen en consideración los diferentes contextos socioeconómicos en los que el grupo realiza sus actividades y estipula que el ENI y sus filiales deben establecer una relación constructiva con las organizaciones sindicales y con los representantes de los trabajadores designados de manera democrática y reconocidos por los sindicatos internacionales <sup>100</sup>.
- 157.** En el ámbito transnacional, con el propósito de promover un sistema de información, consulta y diálogo entre ENI y los sindicatos signatarios, cada mes de mayo se celebra una reunión con la participación de la dirección de ENI, las secretarías nacionales de los tres sindicatos italianos y los representantes de la ICEM. En esa reunión se presenta información completa acerca de:
- los temas económicos y financieros que se relacionen con el actual desarrollo de ENI en todos los ámbitos;
  - el rendimiento actual y las perspectivas futuras de las principales actividades operativas de ENI, centrando la atención en las áreas geográficas más importantes y en las cifras relativas al empleo;
  - el desarrollo de las relaciones laborales del grupo en los diversos países y áreas en las que lleva a cabo sus actividades, prestando particular atención a las «situaciones que pueden llegar a ser críticas», con inclusión de cualquier problema que se detecte en los procedimientos de supervisión de la aplicación del acuerdo; y
  - las medidas y programas que adopte ENI en lo que atañe a la responsabilidad social de la empresa, conjuntamente con las iniciativas en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- 158.** Sin embargo, las reuniones anuales no substituyen o impiden las prácticas locales en materia de relaciones laborales, y las partes reconocen el principio que establece que los problemas que surjan entre los trabajadores y sus empresas deben resolverse en el ámbito más próximo posible al lugar de trabajo. ENI solventa los costos habituales de estas reuniones anuales. En lo que atañe al acuerdo en sí, las partes podrán convenir por adelantado las modificaciones o adiciones que desean introducir a su texto <sup>101</sup>. El aspecto global de la representación y de la participación del empleado reviste cada vez mayor importancia en el sector del petróleo y del gas.

#### **4.2.6. Relaciones entre el empleado y el empleador**

##### **4.2.6.1. En el ámbito industrial**

- 159.** La función social del mantenimiento de la paz laboral está representada principalmente por medio de la función jurídica que cumple la contractibilidad. Un convenio colectivo es un acuerdo por un plazo determinado celebrado entre interlocutores sociales con el objeto de que las partes queden vinculadas mediante una relación que funcione <sup>102</sup>. Las negociaciones

<sup>100</sup> Acuerdo relativo a las relaciones laborales transnacionales y la responsabilidad social de las empresas, celebrado el 29 de noviembre de 2002 por Eni SpA y FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil, y la ICEM.

<sup>101</sup> «Transnational industrial relations agreement signed at Eni», en *European Works Council Bulletin*, Issue 44, marzo/abril de 2003, págs. 7 a 9.

<sup>102</sup> G. Casale, *op. cit.*, págs. 15 y 16.

---

colectivas en el ámbito tanto sectorial como empresarial cumplen ese objetivo. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la Ley Nacional sobre Relaciones Laborales (NLRA) constituye la base para el sistema de relaciones laborales del cual las negociaciones colectivas son un mecanismo institucional fundamental para resolver los conflictos obrero patronales. La crucial importancia del proceso de negociación colectiva se ve fortalecida por la prerrogativa gerencial exclusiva en el nivel estratégico de la empresa. Como consecuencia de ello, la gerencia de la empresa disfruta del derecho exclusivo de decidir la dirección estratégica de la empresa, mientras que un sindicato tiene que negociar las consecuencias de esas políticas mediante el proceso de negociación colectiva. Como consecuencia de estas peculiares características del sistema de relaciones laborales de los Estados Unidos en el ámbito de la gestión empresarial se han desarrollado determinadas modalidades. En una unidad de trabajo en la que un sindicato está representado, la democracia laboral se limita a la jurisprudencia laboral. Mediante las negociaciones colectivas, los sindicatos y los empleadores negocian la compleja serie de normas que rigen las condiciones de empleo entre las que figuran la movilización de la mano de obra, los ascensos y despidos. Por lo tanto, los sindicatos, como unidades de negociación, desempeñan un papel importante en la determinación de las relaciones laborales de la industria del petróleo estadounidense.

**160.** En el Reino Unido, en los acuerdos de asociación se incluyen habitualmente tres importantes series de disposiciones que reflejan los intereses más significativos que cada parte defiende: en lo que atañe a los trabajadores, un compromiso que les garantice alguna forma de estabilidad laboral; respecto de los empleadores, la aceptación por parte de los sindicatos de varios tipos de flexibilidad; y para los sindicatos, el compromiso por parte del empleador en el sentido de que los sindicatos podrán ejercer una influencia significativamente mayor respecto de las decisiones comerciales de la empresa. Tales asociaciones han formado parte integrante de acuerdos celebrados con una sola organización sindical y de programas genéricos de cambio organizacional, así como de acuerdos concertados con las partes interesadas; también pueden comprender actividades de cooperación con los programas de participación de los trabajadores. Otros definen las asociaciones relativas al lugar de trabajo como un compromiso para observar una serie de principios en los que no figura el reconocimiento de la representación de trabajadores independientes. El carácter peculiar de estas asociaciones es consecuencia directa de los particulares factores del contexto en que se han creado, lo que ha incentivado a las partes a cooperar de manera más plena y formal desde mediados del decenio de 1990. Así, se han observado varios factores fundamentales. En primer lugar, la adopción, por parte del futuro gobierno, a mediados del decenio de 1990, de un nuevo proyecto político — en el que se hacía hincapié en el establecimiento de relaciones y asociaciones consensuales y de interés — creó un clima propicio para el surgimiento de un interés generalizado en las relaciones de asociación en el ámbito del lugar de trabajo. En segundo lugar, tanto la Asociación para la Participación como el Congreso de Sindicatos han desempeñado un papel muy importante en incentivar el interés por las asociaciones. En tercer lugar, las organizaciones de empleadores no se han opuesto a tales asociaciones <sup>103</sup>.

**161.** Desde 1999, se han celebrado varios acuerdos de asociación entre empleadores de la industria del Reino Unido dedicada a la extracción de petróleo en el mar, en los que los sindicatos sólo han tenido una presencia limitada. Algunos empleadores de la industria del petróleo han concertado acuerdos de asociación preferente con sindicatos antes de que los trabajadores procurasen su reconocimiento jurídico. Estos acuerdos han permitido a los empleadores ejercer un mayor control sobre los sindicatos reconocidos en el lugar de

<sup>103</sup> P. Haynes *et al.*: «Workplace union-management partnership: prospects for diffusion of contemporary British approaches in New Zealand», en P. Holland, J. Teicher y R. Gough (eds.): *Employment Relations in the Asia-Pacific Region; Reflections and new directions* (Routledge, 2007), págs. 104 a 108.

---

trabajo <sup>104</sup> y, en algunos casos, se ha previsto expresamente el objetivo de impedir que el sindicato independiente del Comité de Enlace de las industrias mar adentro aumentase su influencia en el ámbito de la industria de la extracción de petróleo en el mar <sup>105</sup>.

- 162.** En mayo de 2000, el Sindicato mixto de Ingenieros y Electricistas (AEEU) y el sindicato general GMB firmaron un acuerdo de reconocimiento voluntario con la Asociación de Contratistas de las Industrias Mar Adentro. Además de conferirles al AEEU y al GMB la calidad de únicos agentes facultados para llevar adelante negociaciones en lo atinente a la remuneración y a las condiciones de trabajo, en el acuerdo se prevén medidas relativas a los procedimientos para la realización de consultas y la celebración de reuniones. El acuerdo abarca a la mayoría del personal de las empresas no petroleras que trabaja en plataformas, y por consiguiente comprende aproximadamente la mitad de la mano de obra que realiza actividades en plataformas mar adentro. Entre los trabajadores a los que no se le aplica dicho acuerdo figura el personal que presta servicios de restauración en régimen de subcontratación, y los trabajadores contratados directamente por las empresas petroleras (como por ejemplo, gerentes y oficinistas). Según el AEEU, mediante este acuerdo se han conferido al sindicato facultades para llevar adelante negociaciones colectivas respecto de la remuneración, lo que conllevó un mejoramiento del intercambio de información <sup>106</sup>. Por otra parte, en virtud del acuerdo de reconocimiento voluntario celebrado entre el AEEU y la Asociación Internacional de Contratistas de Perforación del Reino Unido (UKDCA) se le ha otorgado al sindicato el derecho de llevar a cabo negociaciones colectivas con relación a salarios, horas de trabajo y vacaciones, como también se le ha facilitado instalaciones en las plataformas para que puedan contribuir a las actividades de contratación de trabajadores <sup>107</sup>.
- 163.** Cuando se les pida que analicen en qué medida los acuerdos de asociación de la industria del petróleo se ajustan a las nociones generalmente aceptadas de buena colaboración algunos expertos sostienen que tales acuerdos voluntarios pueden coadyuvar a mejorar el desempeño institucional y la competitividad mediante una mejor cooperación entre los empleadores y los sindicatos. Pero generalmente los trabajadores no han obtenido grandes ventajas de tales acuerdos de asociación. Los resultados que fueron objeto de análisis en el marco de varios proyectos de investigación comprendían variables habituales de las relaciones laborales, a saber: salarios, horas de trabajo, niveles de empleo, índices de rentabilidad, y participación sindical. Con anterioridad a la firma del acuerdo de asociación se midieron tales variables durante un período de dos a tres años como también durante varios años luego de la firma de dicho acuerdo. En general, no se registraron diferencias importantes entre las empresas que habían concertado los acuerdos de asociación y las que no lo habían hecho respecto de aumentos salariales, horas de trabajo, vacaciones pagas, cambios de la participación sindical, o índices de rentabilidad <sup>108</sup>. Con todo, gracias al acuerdo de asociación celebrado entre el AEEU y la UKDCA ha comenzado a mejorar la confianza, y así ambas partes ya están trabajando de

<sup>104</sup> C. Woolfson y M. Beck: «Union recognition in Britain's offshore oil and gas industry: Implications of the Employment Relations Act 1999», en *Industrial Relations Journal*, vol. 35, 2004, págs. 344 a 358.

<sup>105</sup> G. Martin *et al.*: «The uncertain road to partnership: An action reach perspective on 'new industrial relations' in the UK offshore oil industry», en *Employee Relations*, vol. 25, núm. 6, 2003, págs. 594 a 612.

<sup>106</sup> A. Cumbers: «Genuine renewal or pyrrhic victory? The scale of politics of trade union recognition in the UK», en *Antipode* (Blackwell Publishing, 2005), vol. 37, núm. 1, págs. 116 a 138.

<sup>107</sup> G. Martin *et al.*: *op. cit.*

<sup>108</sup> J. Kelly: «Industrial relations approaches to employment relations», en *The Employment Relationship – Examining psychological and contextual perspectives*, 2004, pág. 60.

---

manera conjunta con el objetivo de brindar capacitación para los delegados sindicales e iniciativas de aprendizaje permanente. Sin embargo, el sindicato ha constatado que la afiliación de nuevos miembros ha resultado difícil debido al temor de ser objeto de actos de discriminación entre los empleados del sector de las actividades mar adentro<sup>109</sup>.

**164.** También se ha aducido que los sindicatos y los empleados obtienen pocos beneficios en comparación a las ventajas que obtienen los empleadores, y que se aprovecharía más a los sindicatos si centrasen sus actividades en la realización de huelgas tendientes a generar beneficios para sus miembros. Del análisis de la versión de 2003/2004 del acuerdo celebrado entre los sindicatos AEEU y GMB por una parte y la OCA, por otra parte, se desprende que el acuerdo no se ajusta a las definiciones generalmente aceptadas de verdadera asociación, como las propuestas por la Asociación para la Participación. En el acuerdo no se prevé un compromiso explícito que garantice la estabilidad laboral, aparte de un acuerdo tendiente a mejorar el rendimiento centrandó la atención en las condiciones de empleo, que reconocen la importancia de la lealtad, las capacidades y la experiencia en lo que atañe a la posición económica en general de la industria. Si bien se podría hallar un compromiso para garantizar la estabilidad laboral mediante la aplicación de otras políticas empresariales, el hecho de que este acuerdo carezca de uno de los pilares fundamentales de una verdadera asociación socava los argumentos que postulan que una asociación puede constituir la base de buenas relaciones laborales<sup>110</sup>.

**165.** Otros sostienen que los acuerdos preferenciales constituyen una cláusula que prohíbe la realización de huelgas<sup>111</sup>. Los acuerdos de asociación con los empleadores representan una victoria pírrica para los sindicatos, que han reportado pocas mejoras importantes en lo que atañe a las condiciones de trabajo de los trabajadores petroleros y no implican una ampliación de las funciones que los sindicatos desempeñan en la industria del petróleo. En realidad, los acuerdos de asociación pueden llegar a limitar el resurgimiento de la mano de obra sindicada, y tal vez, en la práctica, no constituyan una verdadera «asociación» entre la dirección de la empresa y los sindicatos de la industria del petróleo. La Ley sobre Relaciones Laborales, al no prever la posibilidad de recurrir a una representación alternativa por medio de otros sindicatos en caso de que los trabajadores no estén satisfechos con los acuerdos de reconocimiento vigentes, efectivamente restringe los derechos de los trabajadores<sup>112</sup>.

#### 4.2.6.2. En el ámbito empresarial

**166.** Las buenas relaciones entre empleadores y empleados son de suma importancia para la producción y la oferta estables de crudo. La acción laboral en cualquier parte de la cadena de suministros puede tener graves y rápidos efectos de gran alcance. Las empresas establecidas tienen una identidad y una cultura específica que repercuten sobre la manera en que los empleados trabajan y consideran sus actividades comerciales.

**167.** Por ejemplo, en el ámbito de las empresas petroleras nacionales de Oriente Medio las relaciones laborales se rigen por la cultura nacional de diálogo que se ha heredado. En algunas empresas petroleras nacionales, los factores externos tales como la influencia de las empresas petroleras internacionales han repercutido sobre la cultura empresarial. En cambio, las políticas nacionales de desarrollo económico contribuyen a definir la función

<sup>109</sup> G. Martin *et al.*: *op. cit.*

<sup>110</sup> A. Cumbers, *op. cit.*

<sup>111</sup> C. Woolfson y M. Beck, *op. cit.*

<sup>112</sup> A. Cumbers, *op. cit.*

---

que cumple el diálogo en las relaciones laborales en el ámbito de las empresas petroleras nacionales. Independientemente del sistema de relaciones laborales de que se trate, la confianza siempre ha de estar presente y debe fomentarse mediante la colaboración tripartita o bipartita. Cada empresa petrolera nacional del Oriente Medio tiene una cultura propia que sirve de guía tanto para sus directivos como para los procesos de adopción de decisiones. La Kuwait Petroleum Company (KPC) cuenta con un mecanismo distintivo de diálogo formal e informal dentro y fuera de la empresa. Una característica de la cultura kuwaití de diálogo que ejerce su influencia sobre la KPC es la celebración de *diwaniyyas* — reuniones sociales organizadas por distinguidas familias kuwaitíes, y a veces por un grupo de la industria, incluida la KPC. Las *diwaniyyas* constituyen el canal por el que se ejerce la *wasta* (influencia mediante el relacionamiento) y por el que se otorgan favores especiales. Por ejemplo, la *wasta* puede resultar de utilidad para la KPC al permitir que sus profesionales puedan apelar a los miembros del Parlamento por esas redes informales y contrarrestar así la presión que ejerzan otros grupos. La práctica de la *diwaniyya* posibilita el establecimiento de relaciones informales en el seno de una jerarquía formal. La *diwaniyya* también constituye un medio para la sensibilización sobre determinados problemas, analizar cuestiones y promover un mejor entendimiento de las necesidades de la industria del petróleo. Por otra parte, siempre existe la posibilidad de que los favores obtenidos mediante el canal de la *diwaniyya-wasta*, que eludan los procedimientos de gestión habituales, puedan redundar en perjuicio de las empresas petroleras nacionales <sup>113</sup>.

- 168.** Por el contrario, si bien la empresa Saudi Aramco desarrolla sus actividades en un sistema social y político rigurosamente controlado, se rige, en gran medida, según sus propias normas internas. Por cuestiones de practicidad, se encuentra exenta de observar varias normas y leyes saudíes, como por ejemplo las que atañen a la contratación de mujeres, a las condiciones para que las mujeres conduzcan automóviles, a la interacción entre hombres y mujeres, y a demás cuestiones sociales. Por lo tanto, la cultura de la empresa Saudi Aramco es menos formal y jerárquica que la de la sociedad saudí en general y se encuentra en una situación excepcional al ser una empresa petrolera nacional que desarrolla sus actividades en un complejo aislado, como si se tratase de una empresa extranjera. La singular cultura empresarial de la empresa Saudi Aramco ha sido forjada por su estrecha relación de larga data con sus asociados extranjeros.
- 169.** En México, el sistema de relaciones laborales se funda en su inveterada tradición de diálogo social. Desde 1987, una serie de pactos socioeconómicos ha acercado a todas las partes al diálogo social tripartito. Al principio, la finalidad de tales pactos se centró en el control de la inflación y luego en la normalización del crecimiento y de cuestiones conexas, incluidas la creación de empleo, las relaciones laborales y la cultura del trabajo. Esta cultura de diálogo popular también constituye el pilar de las relaciones laborales de PEMEX. La tarea de promover el diálogo social es de competencia del departamento de relaciones laborales de la empresa, cuyo objetivo es el establecimiento de buenas relaciones entre los empleados y los empleadores en pos del desarrollo de la empresa, así como del beneficio de los empleados. En el marco de la cooperación que PEMEX lleva adelante con los sindicatos se asigna una gran importancia estratégica al proceso de adopción de decisiones empresariales que se lleva a cabo mediante negociaciones con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Prueba de ello son los numerosos comités bipartitos de la empresa.
- 170.** En Nigeria, la industria del petróleo ha desarrollado un marco de diálogo que está influenciado por las tradiciones de las empresas petroleras internacionales. El mecanismo que goza de mayor aceptación para la promoción del diálogo del sector del petróleo es la «consulta conjunta» — un diálogo bidireccional tendiente a abordar las cuestiones que

<sup>113</sup> V. Marcel, *op. cit.*, págs. 54 a 75.

---

susciten el interés mutuo de los empleadores y los empleados, que a su vez funciona como un mecanismo de solución de conflictos laborales. Si bien este mecanismo permite que los gerentes procuren las opiniones de los empleados sobre los planes empresariales y fortalece la cooperación, no reemplaza a las negociaciones colectivas.

- 171.** En las grandes empresas petroleras, con frecuencia se organizan comités consultivos paritarios (CCP) en cada lugar de trabajo, mientras que en el ámbito de las empresas petroleras pequeñas y medianas generalmente existe un comité de empresa. La finalidad de los comités consultivos paritarios es, a saber: otorgar a los empleados la posibilidad de mejorar las políticas de gestión mediante su participación en consultas en cuyo marco podrán ofrecer sus conocimientos especializados, exponer sus ideas y conocimientos; brindar a los trabajadores y a la dirección de la empresa una instancia para que se puedan intercambiar opiniones e ideas acerca de todas las cuestiones de mutuo interés en el lugar de trabajo antes de adoptar cualquier decisión con miras a fortalecer la armonía laboral; analizar el traslado de trabajadores hacia otras oficinas o sitios; contribuir al fomento de la cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores a fin de resolver problemas basándose en la confianza; y mejorar las relaciones laborales y las decisiones empresariales sobre la base del conocimiento mutuo y la experiencia. En los casos en que no se constituyen comités consultivos paritarios, muchas cuestiones, como por ejemplo el traslado de trabajadores, son objeto de una decisión que generalmente adopta el empleador de manera unilateral.
- 172.** La experiencia de Singapur muestra que el diálogo social ofrece un instrumento eficaz para abordar varias cuestiones relativas a las relaciones industriales en un clima de cambio, incluso cuando existen incertidumbres provocadas por la reestructuración y el redimensionamiento del sector. Un ejemplo de diálogo social bipartito puede hallarse en el ámbito del programa de Shell de Singapur relativo a la Visión Compartida sobre las Relaciones Industriales (SIRV). Así, con miras a mejorar las buenas relaciones ya existentes entre los trabajadores y los empleadores, Shell de Singapur y el Sindicato de Empleados de Shell de Singapur dieron inicio al programa SIRV en 1994. Empero, ese programa estuvo a punto de fracasar cuando ambas partes no pudieron llegar a un acuerdo sobre la manera en la que se abordarían las cuestiones relativas a las relaciones laborales. Las actividades del SIRV se reanudaron en 1999 luego de que ambas partes reconociesen cuán importante era el trabajo conjunto. La reafirmación de su compromiso respecto del SIRV marcó el inicio de una nueva etapa en sus relaciones laborales. Así, se encargó a la junta ejecutiva del SIRV, conformada por los miembros de la dirección y los dirigentes sindicales, que alcanzase los objetivos acordados en el marco de dicho programa. En 2002, con el objeto de poner en marcha el programa SIRV, se inició un Modelo Operativo de Relaciones Laborales (IROM) tendiente a supervisar la evolución de la aplicación del programa SIRV, a fomentar el diálogo y a analizar los resultados y la transformación de la empresa, así como sus prácticas y políticas en materia de recursos humanos, y otras cuestiones, la estabilidad laboral de sus empleados y su empleabilidad. El IROM se compone de tres órganos tripartitos integrados, a saber: el consejo del SIRV, la junta directiva empresarial del SIRV y el foro del SIRV. Se llevaron a cabo un conjunto de seminarios sobre el SIRV y el IROM orientados en función de los resultados, con el objeto de transmitirles a los principales supervisores y delegados sindicales los conocimientos y aptitudes fundamentales para aplicar e infundir el espíritu del SIRV respecto de las relaciones laborales tanto en el ámbito personal como en el colectivo. La experiencia de Shell ha demostrado que una visión conjunta sola no basta. Los directivos de las empresas y los dirigentes sindicales han de fomentar el establecimiento de relaciones bilaterales a fin de que ambas partes colaboren en pos de la obtención de beneficios mutuos<sup>114</sup>. Ello sugiere que cuando existe confianza entre las partes interesadas, las buenas relaciones laborales se concretarán mediante el diálogo.

<sup>114</sup> Información proporcionada por el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC).

---

#### 4.2.7. Prácticas de trabajo con elevado rendimiento

173. Durante los últimos dos decenios, se ha registrado un tendencia creciente a las prácticas de trabajo con elevado rendimiento (PTER), lo que, ha contribuido a que las relaciones laborales adquieran mayor importancia. No resulta fácil dar una definición de esas prácticas, que en su mayoría abarcan: el potenciamiento del empleado con una mayor autonomía para la realización de sus tareas; la reducción de los títulos de los puestos de trabajo y de los niveles de dirección; la aplicación de diversos programas de capacitación extensiva y de elevados criterios de selección de personal; el incentivo a los programas de intercambio de información; la utilización de criterios de determinación de la remuneración fundados en el rendimiento; y la aplicación de los programas de participación de los empleados en los beneficios. En un estudio realizado sobre las relaciones entre las prácticas de trabajo con elevado rendimiento y la sindicación en el ámbito de las empresas multinacionales en Taiwán, China, se ha constatado que tales prácticas de trabajo tienen repercusiones positivas y son importantes desde un punto de vista estadístico respecto de la sindicación en el ámbito de la empresa, a condición de que exista una relación estrecha y armónica entre los empleadores y los sindicatos <sup>115</sup>. En un reciente estudio se ha constatado que existe una productividad más elevada en los lugares de trabajo en los que los sindicatos coexisten con los planes de participación de los empleados en el capital <sup>116</sup>. En otro estudio reciente se ha constatado que una cultura institucional caracterizada por un elevado índice de adaptabilidad y una gerencia de recursos humanos caracterizada por las prácticas de trabajo con elevado rendimiento surtían un efecto importante y directo sobre el compromiso del empleado para con las empresas <sup>117</sup>.

#### 4.2.8. Diálogo en épocas de cambio

174. El intercambio de información es el proceso más básico del diálogo social pero no conlleva un análisis real ni la adopción de medidas respecto de las cuestiones planteadas. Por el contrario, constituye un punto de partida fundamental hacia el diálogo social más sustantivo. La realización de consultas es un medio por el cual los interlocutores sociales intercambian información y entablan un diálogo más profundo respecto de las cuestiones planteadas. Habida cuenta de que la realización de consultas no trae aparejada facultad alguna para adoptar decisiones, las negociaciones colectivas pasan a desempeñar una importante función en lo que atañe a la iniciación del diálogo entre las partes interesadas antes o durante los procesos de restructuración, absorción, fusión y adquisición de la empresa. En PEMEX, cuando la empresa aplicó un programa de modernización en los departamentos de energía y electricidad durante el período 1990-1994, se iniciaron negociaciones con los sindicatos de conformidad con una disposición del convenio colectivo. Las partes negociaron las condiciones generales y particulares de los trabajadores afectados respecto de las cuestiones previstas en el convenio colectivo. La empresa reveló información técnica, industrial y comercial acerca de la empresa en sí misma y de la racionalización, sin que se revelase información confidencial.

<sup>115</sup> S. Chen: «Human resource strategy and unionization: Evidence from Taiwan», en *The International Journal of Human Resource Management* (Routledge, 2007), vol. 18, núm. 6, junio de 2007, págs. 1116 a 1131.

<sup>116</sup> S. Sengupta: «The impact of employee-share-ownership schemes on performance in unionized and non-unionized workplaces», en *Industrial Relations Journal* (Blackwell, 2008), vol. 39, núm. 3, págs. 170 a 190.

<sup>117</sup> S. Taylor *et al.*: «Employee commitment in MNCs: Impacts of organizational culture, HRM and top management orientations», en *The International Journal of Human Resource Management* (Routledge, 2008), vol. 19, núm. 4, abril de 2008, págs. 501 a 527.

- 
- 175.** Cabe preguntar de qué manera se consulta a los trabajadores petroleros y quién participa en el proceso de reestructuración cuando una empresa decide aplicar dicha medida. Un caso ilustra la manera en que una empresa petrolera ha realizado consultas con los trabajadores no sindicalizados tras establecer mecanismos de diálogo entre empleadores y empleados. La BP Exploration estableció Foros de consulta y comunicaciones a los empleados (ECCF) en cada unidad comercial para las unidades centrales y un Foro de consulta y comunicaciones a los empleados para cada división de la empresa en el Reino Unido (UK ECCF). Dichos Foros desempeñaban tareas diferentes en lo atinente a la promoción del diálogo social con una amplia gama de empleados de la empresa. Tras la fusión de BP con Amoco ocurrida en 1998, los procesos de comunicación y consulta de ambas empresas se fusionaron para desarrollar las prácticas óptimas para la gestión del cambio en el futuro. Los Foros de consulta y comunicaciones a los empleados proporcionaron la posibilidad de establecer periódicamente un canal de comunicación formal y de realizar consultas respecto de cuestiones de importancia, complementaron los métodos de comunicación habituales del personal jerárquico y mejoraron el flujo de información en ambos sentidos, respecto de las cuestiones que suscitaban el interés o preocupación del personal de BP Amoco.
- 176.** Inicialmente, los Foros de consulta y comunicaciones a los empleados comprendían 13 unidades comerciales diferentes, como también el personal internacional de desarrollo de BP Exploration. En algunos casos estos Foros se desarrollaron partiendo de la base establecida en diversas disposiciones de comunicación y consultas ya existentes; otros se crearon sin ninguna base previa. El Foro de consulta y comunicaciones a los empleados para las divisiones de la empresa del Reino Unido estaba integrado por representantes de los empleados de los foros establecidos en las unidades comerciales y también estaban vinculados con el Foro Europeo de Comunicaciones relativas a la fase inicial de la cadena de operaciones de la industria del petróleo ya existente en la empresa BP. La finalidad de la unidad comercial y los Foros de consulta y comunicaciones a los empleados, tanto de las unidades comerciales como de la división de la empresa en el Reino Unido era abordar diferentes temas, aunque los Foros de consulta y comunicaciones a los empleados que funcionan en el ámbito de las unidades comerciales tienen la posibilidad de remitir determinados asuntos al foro de todo el Reino Unido, y las cuestiones más importantes, como podrían ser las consecuencias de una reestructuración, se abordan en ambos niveles <sup>118</sup>.
- 177.** En el recuadro 4.2 figura una gama de factores que pueden contribuir a prevenir o limitar las repercusiones sociales negativas de una reestructuración, atendiendo a un texto elaborado conjuntamente por organizaciones europeas de empleadores y trabajadores. El texto se basa en el análisis de casos relativos a la experiencia en materia de reestructuración en diez empresas, incluida Norsk Hydro. En lo que respecta al diálogo, se hace hincapié en la importancia de que los empleadores mantengan en todo momento una comunicación de calidad con los trabajadores y/o sus representantes; en segundo término, se destaca que la información debería difundirse rápidamente a los trabajadores y, en tercer término, se subraya que a las empresas les puede resultar de utilidad establecer mecanismos de supervisión para evaluar los efectos del proceso de reestructuración y verificar la eficacia a mediano y largo plazo de las medidas aplicadas <sup>119</sup>.

<sup>118</sup> Involvement and Participation Association: IPA Case Study, Serie 4, núm. 5, marzo de 2004.

<sup>119</sup> «EU social partners issue joint text on restructuring», en *European Works Councils Bulletin*, Issue 49, enero/febrero de 2004, págs. 13 a 15.

**Recuadro 4.2**  
**Directrices de referencia para la gestión del cambio y de sus consecuencias sociales – Pasajes extraídos del texto conjunto de los interlocutores sociales de la Unión Europea sobre reestructuración**

**Explicación y exposición de motivos para el cambio**

Resulta fundamental explicar y exponer lo antes posible, a los trabajadores o a sus representantes en la empresa en cuestión, las razones por las que se produce el cambio mediante la presentación de la estrategia general de la empresa.

Un debate abierto sobre las intenciones de la dirección, en algunos casos basado en los documentos que explican las razones de la decisión y sus posibles consecuencias, permite que los trabajadores o sus representantes puedan manifestar sus propias opiniones al respecto.

La comprensión de esta estrategia resulta fundamental para establecer un clima positivo para la prosecución del debate así como un clima de confianza. La participación de los directivos en dicho debate también es un factor que contribuye a su éxito.

Se deben observar todas las obligaciones que surjan en virtud del marco contractual y legislativo en materia de información y de consultas de los trabajadores como también en materia de confidencialidad.

El suministro de buena información a los trabajadores o a sus representantes así como las consultas que se les realicen a lo largo del proceso de cambio pueden entrañar la participación de otro nivel pertinente dependiendo del momento en que se realice la consulta y de la materia en cuestión. Algunos órganos europeos constituyen el ámbito adecuado cuando los cambios afectan a la estrategia de un grupo como también a sitios de varios países de la UE.

Además de estas obligaciones, se utilizan varios instrumentos:

- algunas empresas presentan un informe anual específico sobre su evolución;
- otras utilizan documentación preparada para los accionistas;
- otras se han basado en sugerencias formuladas por los trabajadores sobre la manera de mejorar la organización del trabajo y de la producción;
- por sobre los procedimientos formales, en todos los análisis de casos se ha puesto de relieve la importancia de una comunicación continua de calidad para con los trabajadores y/o sus representantes.

**Gestión de la reestructuración**

Las consecuencias sociales se gestionan de manera local. Para el caso de los «planes sociales», en la negociación se tienen en cuenta factores tales como las limitaciones de la empresa, el régimen impositivo, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elecciones de los trabajadores.

En todos los análisis de casos se ha subrayado la preocupación por considerar todas las alternativas posibles a los despidos, como por ejemplo:

- traslado;
- capacitación;
- reconversión;
- apoyo a la generación de empresas;
- un acuerdo para la aceptación de la diversidad en el ámbito del trabajo y del empleo y/o la suspensión o adaptación temporales de algunos beneficios;
- apoyo personalizado al trabajador;
- retiro por causas naturales, especialmente mediante la jubilación o, como último recurso, mediante la jubilación anticipada.

La gestión de las consecuencias sociales de una operación de reestructuración es un proceso complejo. Así, pueden coexistir varios niveles de información, consulta o negociación como también varios tipos de representación de los trabajadores en el ámbito de las empresas o de los países en cuestión.

Fuente: *European Works Councils Bulletin*, núm. 50, marzo/abril de 2004, págs.16-17.

- 178.** En el ámbito de la UE, los Comités de empresa europeos (CEE) han pasado a ser una parte importante de las relaciones laborales. Así, constituyen foros para los representantes de los empleados en las empresas que desarrollan actividades en la Unión Europea y que tienen 1.000 o más empleados, con al menos 150 empleados en dos Estados Miembros diferentes de la UE. Esos Comités proporcionan un mecanismo para el diálogo social mediante el

---

cual los empleados pueden participar, y contribuir de manera positiva, en el proceso de adopción de decisiones en lo atinente a cuestiones transnacionales respecto de los futuros negocios de la empresa. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) estimó que, a partir de 2005, el 36 por ciento de las empresas comprendidas en la Directiva sobre el Comité de empresa europeo (94/45/EC) (es decir 640 de 1.800) contaban con un CEE en funciones <sup>120</sup>. Sin embargo, los CEE no son substitutos de las relaciones contractuales entre la empresa y sus trabajadores y sus sindicatos en lo atinente a salarios y condiciones de trabajo. En la Directiva sobre el CEE se establecen pocas directrices sobre los procedimientos que deben observarse en caso de fusiones o adquisiciones cuando ya existe un CEE en las empresas que forman parte de tales operaciones. El siguiente ejemplo muestra que los CEE resultan un mecanismo útil para hacer frente a un proceso de reestructuración si la comunicación de la empresa a los sindicatos es oportuna y adecuada.

- 179.** En noviembre de 2004, Total y cuatro organizaciones sindicales europeas celebraron un acuerdo relativo a una «plataforma para las relaciones con el personal» (*plateforme sociale*). El CEE de Total se estableció en virtud de la celebración del acuerdo de marzo de 2001 que venía a reemplazar los antiguos acuerdos sobre los CEE concertados con las empresas Elf Aquitaine y TotalFina tras su fusión. En la nueva plataforma para las relaciones con el personal se expresa que sus signatarios desean entablar y desarrollar una instancia de diálogo en el ámbito del CEE. También se señala que la dirección de la empresa se compromete a fortalecer sus actividades de información y de consulta con el CEE en lo atinente a los proyectos europeos de desarrollo, consultando al CEE lo antes posible respetando al mismo tiempo disposiciones de la legislación nacional pertinente cuando sea procedente.
- 180.** Con la nueva plataforma se añadió a las estipulaciones del acuerdo sobre el CEE de 2001 una declaración en el sentido de que en caso de que circunstancias excepcionales produjesen importantes cambios en el desarrollo del grupo o en su estructura, se deberá celebrar una reunión del comité de enlace del CEE (un órgano del sector de los trabajadores) en el término de ocho días a contar de la pertinente reunión de la junta directiva de la empresa. La dirección de la empresa proporcionará al comité la información necesaria para poder examinar la situación. Luego de que el comité de enlace hubiere analizado la cuestión, el comité o la mayoría de los miembros del CEE podrá convocar a una reunión extraordinaria del pleno del CEE. Sin embargo, dicha reunión no podrá llevarse a cabo antes de que se inicien las consultas nacionales sobre la reestructuración en cuestión, ni podrá entorpecer dicha consulta siempre que se pueda señalar el CEE a la atención de los representantes de los trabajadores que participan de las consultas nacionales.
- 181.** De producirse novedades en el ámbito del grupo Total que pudiesen afectar el empleo, las condiciones de trabajo o la protección social de los empleados, la dirección de la empresa garantiza que la información suministrada a los representantes de los empleados les permitirá, en la medida de lo posible, intervenir por adelantado, de conformidad con la legislación nacional pertinente. En caso de que la empresa cesase sus actividades definitivamente, en los acuerdos se tendrán en cuenta los compromisos negociados relativos a las repercusiones que dicha situación tendrá para los empleados. Si las empresas se ven afectadas por una reestructuración, la dirección del grupo las incentivará a que adopten medidas que procuren abordar las repercusiones sobre el empleo así como el fomento del reintegro interno o externo de los trabajadores. La dirección del grupo evaluará y tendrá en cuenta las repercusiones de la reestructuración o de los cierres sobre el medio industrial de las empresas y proporcionará apoyo técnico al analizar o al aplicar medidas concretas tendientes a crear empleos en los alrededores, como por ejemplo la

<sup>120</sup> CES: European Works Councils; 24 de enero de 2005.

---

asistencia en el establecimiento de empresas. La aplicación del acuerdo en el ámbito de las empresas del grupo será objeto de análisis dos veces por año en las reuniones del comité de enlace del CEE. Asimismo, se evaluarán y debatirán las medidas que se ejecuten en todas las esferas comprendidas en el acuerdo. La evaluación se plasmará en un breve informe anual, que también se enviará a las diversas empresas del grupo. Si las partes encuentran dificultades en la aplicación del acuerdo en cualquiera de las empresas del grupo, podrán exigir la celebración de una reunión específica para tratar la cuestión, reunión ésta que se organizará en consonancia con la dirección del grupo <sup>121</sup>.

<sup>121</sup> «European 'employee relations platform' agreed at Total», en *European Works Councils Bulletin*, núm. 55, enero/febrero de 2005, págs. 4 y 5.

---

## 5. Desarrollo de los recursos humanos

### 5.1. Tendencias en la contratación

- 182.** La escasez generalizada de profesionales calificados es cada vez más acusada y podría incluso afectar al desarrollo económico de algunos países. La falta de trabajadores con las competencias necesarias se hace sentir ya en la industria del petróleo y se prevé que este problema seguirá siendo acuciante, por lo menos a medio plazo.
- 183.** Como herramienta para atraer a los jóvenes trabajadores con talento a una industria cada vez más diversificada, las EPI promocionan el amplio espectro de oficios disponibles en el sector y ofrecen a los trabajadores la posibilidad de cambiar de actividad profesional. Una de las mayores empresas de servicios, Schlumberger, ha emprendido diversos proyectos para animar a los recién egresados de las universidades a incorporarse a la industria del petróleo. La empresa ha puesto en marcha un programa orientado a captar estudiantes de la rama científica a nivel de escuela secundaria en los países en desarrollo. La Fundación Schlumberger centra sus esfuerzos en los estudiantes, maestros y profesores universitarios más necesitados. El Servicio educativo de BP elabora y distribuye recursos didácticos sobre la empresa y la industria del petróleo destinados a estudiantes de todas las edades.
- 184.** En la industria petrolífera es habitual la contratación internacional, con algunas variaciones notables. Saudi Aramco cuenta con una numerosa plantilla de ciudadanos saudíes, que representa cerca del 86 por ciento de su fuerza de trabajo total, a la que se suman empleados internacionales especializados de unos 60 países. Muchos son contratados mediante campañas que pretenden atraer a los mejores talentos en todo el mundo, o a través de un programa de referencias por el cual los expatriados recomiendan a profesionales que conocen personalmente <sup>1</sup>. Si bien Shell sigue contratando a nivel internacional, la empresa se concentra cada vez más en las zonas donde se sitúan sus principales proyectos. Sucede lo mismo en BP, donde más del 90 por ciento de las personas que trabajan en su proyecto Greater Plutonio son angoleñas. El personal técnico que contrata localmente recibe una sólida formación — que abarca cursos de inglés, educación general y experiencia de trabajo en el extranjero — mucho antes del inicio de la producción. ExxonMobil está multiplicando el número de oportunidades de empleo locales para evitar tener que recurrir a empleados de las EPE y de otras empresas. Estos programas también satisfacen las necesidades de los gobiernos anfitriones en materia de creación de empleo y desarrollo económico local de la industria del petróleo <sup>2</sup>.

### 5.2. Políticas de desarrollo de los recursos humanos

- 185.** En las EPE de Oriente Medio, los trabajadores suelen percibir una prima que es independiente de los resultados. Esto se debe a las redes de influencias y al uso del «*wasta*» (influencia por contactos) en una sociedad con normas sociales que hacen hincapié en la caridad, la generosidad y la fortaleza de los lazos familiares. En lugar de despedir a los trabajadores cuyo rendimiento es bajo, la mayor parte de las EPE de Oriente Medio los aíslan para que no perjudiquen el buen funcionamiento del negocio, o les dan un

<sup>1</sup> «Saudi Aramco: The human resource: Essential to the industry's future», en *OPEC Bulletin*; OPEC, noviembre de 2007, vol. 38, núm. 8, pág. 27.

<sup>2</sup> T. Nicholls: «The big crew change», en *Petroleum Economist*, Londres, 2006, vol. 73, núm. 03, marzo de 2006.

---

trato poco favorable, con la esperanza de que abandonen la empresa por voluntad propia. Sin embargo, estas contradicciones resultan insostenibles a medida que las EPE se esfuerzan por prosperar comercialmente tanto a escala nacional como a escala internacional.

- 186.** Sonatrach está adaptando sus diversos sistemas informáticos, de recursos humanos, de salud, de seguridad y de protección del medio ambiente a los estándares internacionales. La empresa destaca su innovador intercambio de empleos, que identifica las competencias de los trabajadores y capitaliza sus aptitudes a través del fomento de la movilidad interempresarial <sup>3</sup>.
- 187.** PetroChina también está modernizando sus sistemas de gestión de los recursos humanos prestando especial atención a cuatro áreas principales: el liderazgo y la planificación estratégica, la gestión de procesos y la mejora continua, la gestión de los recursos humanos en aras de la calidad y la participación de los empleados y la gestión participativa. PetroChina considera que una empresa moderna, orientada a los beneficios y regida por valores de calidad, es la base para tomar decisiones de política empresarial en todos los niveles de la organización. Habiendo fijado altas expectativas para todos los empleados, la empresa confía en incorporar esos valores en las actividades de liderazgo y gestión del día a día para responder con rapidez a los cambios. Durante décadas, la gestión de los recursos humanos en PetroChina incluía viviendas gratuitas, cuidado de los niños, atención sanitaria, escuelas y otros servicios para los trabajadores y sus familias. La empresa ha dejado de proporcionar esos servicios sociales en parte debido a la normativa contable que rige las sociedades que cotizan en bolsa. En la actualidad, PetroChina está tratando de fidelizar a sus trabajadores mediante otros mecanismos como mayores salarios, primas por buenos resultados, educación continua y formación profesional. Las primas anuales están vinculadas a los resultados de la empresa. Además, la formación en el empleo es ahora obligatoria para todos los trabajadores, y el 20 por ciento de todos los empleados de PetroChina deben seguir una formación nueva cada año. Cada trimestre se evalúa la competencia de los trabajadores, que corren el riesgo de ser despedidos o de perder un contrato de un año si el resultado no fuera satisfactorio <sup>4</sup>.

### **5.3. Inversión en investigación y desarrollo**

- 188.** Las empresas multinacionales están trasladando cada vez más su inversión en investigación y desarrollo (I+D) al extranjero. Debido a diversas presiones económicas y sociales, es posible que, la investigación más avanzada abandone Europa, Japón y los Estados Unidos para instalarse en economías en crecimiento que disponen del capital humano necesario para las actividades de investigación científica y tecnológica. En un informe del Departamento de Comercio e Industria británico se señala que el 86 por ciento de la I+D mundial está concentrado en seis países: Estados Unidos, Japón, Alemania, Francia, Reino Unido y Suiza, y que el 60 por ciento del total corresponde a Estados Unidos y Japón. Los países con mayor apertura a la innovación, como Finlandia o Suecia, marchan a la cabeza en lo que respecta a la I+D *per cápita*. En el *Informe sobre las inversiones en el mundo* de la UNCTAD correspondiente a 2005 se registra un aumento de la inversión de las empresas multinacionales en I+D a partir de 2004; gran parte de esta

<sup>3</sup> V. Marcel: «*Oil Titans: National oil companies in the Middle East*» (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006), págs. 54-75.

<sup>4</sup> S. Gao y T. Li: «PetroChina's strategic planning focused on quality», en *Quality Progress*, noviembre de 2004, págs. 35-40.

---

inversión fue a parar a los países en desarrollo, que conocieron un incremento del 40 por ciento, y se observó un ligero descenso de la inversión en I+D en los países desarrollados <sup>5</sup>.

- 189.** Las EPI invierten cada vez más en I+D con objeto de ampliar su ventaja tecnológica y resolver así, siquiera de forma parcial, la escasez de trabajadores calificados en la industria del petróleo. De acuerdo con un estudio titulado *International R&D Scoreboard* publicado por el Departamento de Comercio e Industria británico en 2006, las 1.250 principales empresas mundiales aumentaron las sumas destinadas a I+D en un 7 por ciento durante el período 2005-2006. El sector del petróleo y del gas invirtió 17.600 millones de dólares de los Estados Unidos en I+D en ese mismo período (11,8 por ciento del total), con lo que se situó en el puesto número 13 entre todas las industrias. Por su parte, el sector de equipos, servicios y distribución de petróleo invirtió 1.300 millones de dólares de los Estados Unidos <sup>6</sup>. Una encuesta publicada por *Financial Times* en 2007 demostraba que las EPI habían aumentado las sumas destinadas a I+D. En el período 2003-2006, Royal Dutch/Shell duplicó su presupuesto en tecnología e I+D para alcanzar los 1.200 millones de dólares de los Estados Unidos. Las sumas invertidas por Chevron crecieron más del doble en un plazo de cinco años, y alcanzaron 468 millones de dólares de los Estados Unidos en 2006. ConocoPhillips presupuestó 400 millones de dólares de los Estados Unidos para 2007, lo que supone un incremento del 50 por ciento <sup>7</sup>.

#### **5.4. Iniciativas gubernamentales para paliar la escasez de trabajadores calificados**

- 190.** La solución a la falta de profesionales calificados en el sector del petróleo no depende sólo de la industria petrolera; los gobiernos deben tomar cartas en el asunto. Un estudio de la *Interstate Oil & Gas Compact Commission* (IOGCC) de los Estados Unidos puso de manifiesto que, a través de iniciativas conjuntas del Gobierno y la industria petrolera, es posible aumentar el número de trabajadores calificados en el sector del petróleo. En 2001, el *Blue Ribbon Task Force* investigó el descenso en el número de geólogos, geofísicos e ingenieros petrolíferos en la fuerza de trabajo de los Estados Unidos y recomendó que se estableciera una colaboración entre los gobiernos federal y estatales, las escuelas técnicas y las universidades, la industria del petróleo y del gas y otros grupos para aumentar el número de trabajadores calificados. En 2001, este grupo de trabajo observó que las matrículas en carreras relacionadas con el petróleo en las escuelas técnicas y universidades estadounidenses habían venido disminuyendo a lo largo de los años. Sin embargo, en otro informe publicado en 2007 se puso de manifiesto que el número de licenciados en ingeniería del petróleo creció en torno al 20 por ciento en el quinquenio 2000-2005, aunque el número de licenciados en geología descendió ligeramente. El grupo de trabajo concluyó que las iniciativas del gobierno federal son sumamente importantes en lo que se refiere a la creación de pasantías en los departamentos federales para los estudiantes y licenciados en geociencias, al igual que la colaboración con otros departamentos federales y la IOGCC. Asimismo, los gobiernos estatales han desempeñado un papel crucial para implicar a sus servicios de empleo, organismos reguladores y establecimientos educativos en la formación y educación sobre petróleo y gas. Los gobiernos estatales también han establecido alianzas con la industria, han organizado períodos de prácticas para

<sup>5</sup> «R&D moves to developing countries», en *Oxford Analytica*, 22 de septiembre de 2006.

<sup>6</sup> C. Cookson: «Global competition sparks spending spree», en *Financial Times*, Londres, 30 de octubre de 2006.

<sup>7</sup> S. McNulty: «Oil groups put faith in R&D as states lock up reserves», en *Financial Times*, Londres, 21 de agosto de 2007.

---

estudiantes, han proporcionado formación continua para los profesores, han trabajado con los orientadores de carrera y han financiado la investigación. La industria del petróleo ha proporcionado empleos de verano, ha informado a los estudiantes de secundaria y universitarios y ha elaborado programas de becas y subsidios para que sus empleados puedan ampliar sus conocimientos <sup>8</sup>.

191. Estas iniciativas han beneficiado tanto a los estudiantes como a las empresas petroleras. Los períodos de prácticas de las pasantías ayudan a financiar sus estudios a los estudiantes que también reciben una valiosa formación en diversos aspectos del campo escogido. Asimismo, permiten a las empresas, contratar a personal calificado que ya está familiarizado con sus operaciones y cultura empresarial.

## 5.5. Sistemas nacionales de desarrollo de competencias

192. Los sistemas nacionales de educación desempeñan una función significativa a la hora de mejorar la oferta continua de trabajadores calificados, inclusive en la industria del petróleo. En un estudio elaborado en 2006 por el Consejo de Lisboa (un grupo asesor de expertos con sede en Bruselas) se observaba que, en términos porcentuales, Francia, Reino Unido e Italia no producían más licenciados universitarios que en 1960, y que en Alemania esa proporción había disminuido. Finlandia y la República de Corea fueron citadas como ejemplos de buenos resultados de la inversión en educación. Asimismo, se señaló que la estrategia europea consistente en centrarse en las industrias de alta tecnología para mantener la ventaja competitiva frente al resto del mundo se veía amenazada, ya que los países asiáticos están produciendo una mano de obra rentable y altamente calificada <sup>9</sup>.
193. Estas conclusiones han llevado a la Unión Europea a revisar el sistema de educación superior en la región. La Comisión Europea impulsó la estrategia de Lisboa en 2000 con el objetivo de garantizar que para 2010 la Unión Europea se convierta en la economía del conocimiento más competitiva del mundo. En 2006, la Comisión destacó cuatro áreas de acción prioritaria para la adopción de medidas a escala nacional y de la UE. En el área de la educación superior y la investigación, la Comisión Europea abogaba por una mayor inversión en la educación superior, que representaba apenas el 1,3 por ciento del PIB, fijándose como meta el 2,0 por ciento para el 2010, así como por la mejora de la enseñanza de las matemáticas y las lenguas extranjeras en las escuelas. Asimismo, hizo un llamamiento para que los Estados Miembros establezcan objetivos concretos en relación con el gasto global en investigación y desarrollo para 2010, para que la I+D represente un mayor porcentaje de la ayuda estatal y los fondos estructurales y para que se establezca un Instituto Europeo de Innovación y Tecnología <sup>10</sup>.

<sup>8</sup> *Petroleum Professionals: Blue Ribbon Task Force: A follow-up report*, IOGCC, enero 2007, <http://iogcc.publishpath.com/websites/iogcc/pdfs/2007-Blue-Ribbon-Task-Force-Update.pdf>.

<sup>9</sup> «Western Europe: Skills levels caught up by Asia», en *Oxford Analytica*, 14 de marzo de 2006.

<sup>10</sup> «Lisbon strategy relaunched», en *European Industrial Relations Review*, mayo de 2005, págs. 23-26.

---

## 6. Responsabilidad social de la empresa y gobernanza empresarial

### 6.1. Responsabilidad social de la empresa en la industria del petróleo

194. Es generalmente aceptado que la responsabilidad social de la empresa (RSE) es una iniciativa voluntaria que se refiere a actividades que no se limitan a la mera observancia de la ley. De la experiencia en la industria del petróleo se desprende que la RSE comprende la buena gobernanza empresarial, el respeto de los derechos humanos y la participación comunitaria. Sin embargo, la RSE no es sólo una cuestión de relaciones externas, sino que también afecta el funcionamiento interno de las empresas petroleras, incluidas las relaciones laborales. Existen sólidos argumentos para considerar a la RSE como un elemento esencial de la gobernanza empresarial.
195. Los temas de la RSE y del papel de las empresas en la sociedad son objeto de considerables debates. Algunos expresan inquietud ante la posibilidad de que las expectativas que despiertan las iniciativas de RSE vayan mucho más allá de lo que cabría considerar como el papel legítimo que corresponde a una empresa en la sociedad: la RSE no puede asumir el papel que le corresponde al gobierno. Al mismo tiempo, otros pueden mostrarse de acuerdo con la primacía otorgada a la legislación y a su aplicación, y señalan que no debería confundirse la RSE con lo que la sociedad considera como la responsabilidad social de las empresas: la RSE es un concepto voluntario, que se refiere a responsabilidades definidas de manera unilateral por la dirección de la empresa <sup>1</sup>.
196. En los últimos años, la atención acerca de la RSE de la industria del petróleo se ha centrado en las cuestiones fundamentales de la responsabilidad y la justicia. En otras palabras, en la manera en que se puede garantizar la responsabilidad de las empresas multinacionales petroleras para con los trabajadores, las comunidades y los consumidores, en un marco político, económico y jurídico que está orientado a la protección de los intereses económicos. Se espera, cada vez más, que los gobiernos, las empresas y las organizaciones sindicales por igual no se limiten simplemente a respetar las leyes nacionales; se espera que tengan en cuenta las prácticas locales y que respeten los derechos humanos y las normas del trabajo. Cabe mencionar un caso muy destacado que pone de relieve la importancia de la RSE, o de su carencia, en el ámbito de la industria del petróleo.
197. Ken Saro-Wiwa era un escritor y militante que criticaba abiertamente las actividades de las empresas petroleras internacionales de Nigeria. En 1993, tras una serie de protestas, Ken Saro-Wiwa fue arrestado junto a otros militantes. En noviembre de 1995, luego de lo que se consideró, en general, un proceso-farsa, Saro-Wiwa y otras ocho personas fueron ejecutadas. Este incidente causó un escándalo internacional, en especial por el hecho de que Shell no intercedió ante el Gobierno para tratar de que se conmutasen las penas de muerte. Shell argüía que no era función de las empresas inmiscuirse en los asuntos de política interna de los países de acogida. Posteriormente, la presión de la opinión pública respecto de la omisión de Shell al no intervenir en dicho asunto hizo que en 1997 la empresa publicase una versión revisada y modificada de La Declaración de los Principios

<sup>1</sup> OIT: *Iniciativa InFocus sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)*, Consejo de Administración, 295.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, marzo de 2006, documento GB.295/MNE/2/1.

---

Empresariales Generales que, según los términos empleados por Shell, reflejaban el interés público por las cuestiones relativas a los derechos humanos <sup>2</sup>.

198. En la actualidad, la mayoría de las empresas petroleras internacionales parecen haber aceptado que el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos constituye una parte importante de su responsabilidad social. En un estudio sobre las 500 mayores empresas del mundo, realizado en 2006, se señala que el 91 por ciento de las empresas multinacionales alegan observar prácticas de gestión que toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades en cuanto a los derechos humanos. Dos tercios de las empresas pertenecientes al sector de operaciones extractivas informaron haber experimentado problemas relacionados con los derechos humanos, la proporción más elevada de un sector específico <sup>3</sup>. En el recuadro 6.1 se ilustran los principios típicos de la RSE adoptados por la industria del petróleo.

<p style="text-align: center;"><b>Recuadro 6.1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Principios rectores relativos a la responsabilidad social de la empresa adoptados por Statoil</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Statoil respetará y promoverá las normas básicas en materia de derechos humanos, derechos laborales y medioambientales expresadas en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en los Principios Mundiales de Sullivan;</li><li>■ Statoil respetará las culturas y tradiciones locales, y cooperará con las personas que se vean afectadas por sus actividades;</li><li>■ Statoil contribuirá a la creación de valor, al desarrollo de conocimientos especializados y a la transferencia de experiencia hacia los países en los cuales desarrolla sus actividades;</li><li>■ Statoil asigna importancia al respaldo de organizaciones y de proyectos que contribuyan al desarrollo sostenible así como a fortalecer la sociedad civil;</li><li>■ Statoil será un participante abierto y activo en el debate sobre la función y las responsabilidades de la industria;</li><li>■ Statoil elaborará instrumentos para fortalecer, medir e informar sobre sus actividades de conformidad con los principios basados en los tres pilares fundamentales – las finanzas, el medio ambiente y la sociedad.</li></ul> <p>Fuente: <i>European Works Council Bulletin</i>, núm. 32, marzo/abril de 2001, pág. 10.</p>
--

## 6.2. Declaración de la OIT sobre las EMN

199. En el ámbito de la OIT, se considera que la RSE constituye una manera de que las empresas consideren las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad y de que afirmen sus principios y valores, en lo que atañe tanto a sus propios métodos y procesos internos como a su interacción con terceros. Un punto de referencia de la labor desarrollada por la OIT en lo atinente a la RSE es la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Declaración sobre las empresas multinacionales) <sup>4, 5</sup>. Si bien se trata de un instrumento voluntario, la Declaración sobre las empresas multinacionales remite a los marcos jurídicos y las prácticas nacionales, a las normas internacionales del trabajo pertinentes, a los pactos internacionales adoptados por las Naciones Unidas, y a la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)*. En la Declaración sobre las empresas multinacionales, habida cuenta de su carácter de instrumento universal, se hace hincapié en la función fundamental que los gobiernos de los países de acogida cumplen para fomentar

<sup>2</sup> D. Litvin: *Empires of profit: Commerce, conquest and corporate responsibility* (New York, Texere LLC, 2003), págs. 249 y 273.

<sup>3</sup> H. Williamson: «Global companies 'keener to avoid rights scandals», en *Financial Times*, Londres, 1.º de septiembre de 2006.

un entorno propicio que aliente tanto a las empresas multinacionales como a las demás empresas a adoptar medidas tendientes a promover el trabajo decente, cuestión ésta sobre la que los gobiernos de los países en desarrollo centran cada día más su accionar. Por ejemplo, Petrobras, con el apoyo de la OIT, está elaborando su estrategia para luchar contra el trabajo infantil en el sector agrícola de producción de biocombustibles y está analizando la posibilidad de financiar otras iniciativas adicionales para ese sector <sup>6</sup>.

**200.** En la Declaración sobre las empresas multinacionales se alienta a los gobiernos de los países de origen a promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esa Declaración de principios, con arreglo a la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países de acogida, así como las normas internacionales correspondientes. Así, se invita tanto a los gobiernos de los países de acogida como a los de los países de origen a estar dispuestos a consultarse mutuamente, cada vez que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos. La Declaración EMN tiene secciones que abarcan cinco esferas, a saber: política general; empleo; formación; condiciones de trabajo y de vida; y relaciones de trabajo. En cada una de esas esferas figuran directrices tanto para los gobiernos como para las empresas, y se sugieren maneras en las que los gobiernos y las empresas pueden colaborar a fin de maximizar la contribución de las empresas multinacionales y de las demás empresas al desarrollo económico y social. En el cuadro 6.1 figura un resumen de las directrices para las empresas en lo que atañe a cada esfera.

**Cuadro 6.1. Visión general de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las empresas multinacionales)**

Esferas comprendidas	Se aliente a las empresas a:
Política general	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Acatar las leyes nacionales y respetar las normas internacionales.</li> <li>■ Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</li> <li>■ Realizar consultas con el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de garantizar que las actividades de las empresas se ajusten a las prioridades nacionales de desarrollo.</li> </ul>

<sup>4</sup> [www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/tri\\_dec.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/tri_dec.htm).

<sup>5</sup> Los principios que figuran en la Declaración EMN «tienen por objeto guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales en la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social», párrafo 5 de la Declaración EMN.

<sup>6</sup> Nota informativa sobre el apoyo que brinda la OIT a las iniciativas de las empresas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, 3 de julio de 2007.

Esferas comprendidas	Se aliente a las empresas a:
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Esforzarse por aumentar las oportunidades y normas de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto.</li> <li>■ Dar la prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el ascenso de los nacionales del país de acogida.</li> <li>■ Utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente.</li> <li>■ Establecer vínculos con las empresas locales abasteciéndose de insumos locales, fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas de recambio y equipo.</li> <li>■ Extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.</li> <li>■ Esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, notificando los cambios previstos para las actividades y evitando los despidos arbitrarios.</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporcionar formación a sus trabajadores de todos los niveles, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida.</li> <li>■ Participar en programas que tengan por objeto fomentar la formación y el desarrollo de las calificaciones profesionales.</li> <li>■ Ofrecer oportunidades en el ámbito de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local.</li> </ul>
Condiciones de trabajo y de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.</li> <li>■ Proporcionar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles, en el marco de la política gubernamental, para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias.</li> <li>■ Respetar la edad mínima de admisión al empleo.</li> <li>■ Mantener un nivel máximo de seguridad e higiene en el trabajo.</li> <li>■ Examinar las causas de los riesgos relativos a la seguridad y la higiene en el trabajo, proporcionar información acerca de las prácticas óptimas observadas en otros países, y realizar las mejoras necesarias.</li> </ul>
Relaciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables.</li> <li>■ Respetar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, proporcionando las instalaciones y la información necesarias para llevar a cabo negociaciones eficaces.</li> <li>■ Respaldar a los representantes de las organizaciones de los empleadores.</li> <li>■ Garantizar la realización de consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo.</li> <li>■ Examinar las reclamaciones de los trabajadores, de conformidad a un procedimiento adecuado.</li> </ul>

### 6.3. Líneas directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales

**201.** De manera similar a lo establecido en la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT, las Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) establecen principios y normas para las empresas responsables respecto de una gama de cuestiones que comprende: el empleo y las relaciones laborales; la revelación de información; la competencia; la lucha contra la corrupción; y la protección de los intereses de los consumidores y del medio ambiente. Las Líneas directrices sirven

---

como punto de referencia e instrumento internacionales para la promoción de la RSE entre las empresas multinacionales, de conformidad con los principios establecidos en la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT. Dichas Líneas directrices se promueven mediante los puntos nacionales de contacto (PNC) de los Estados Miembros y países adherentes a la Declaración.

- 202.** En un reciente informe se constata que los PNC se habían ocupado de 134 casos hasta septiembre de 2007, la mayoría de los cuales (94) giraba en torno al empleo y las relaciones laborales. En lo que atañe a la industria del petróleo y del gas, Azerbaiyán, Georgia y Turquía presentaron un caso ante los PNC de Francia y del Reino Unido. En dicho caso se alegaba que un consorcio de tres empresas francesas que participaba en la construcción y la explotación de un oleoducto no había respetado las Líneas directrices relativas a las esferas del medio ambiente, los contratos y el respeto de los derechos humanos. En el Reino Unido se inició una demanda similar contra BP alegándose las exenciones de que goza dicha empresa en materia de reglamentaciones, consultas y revelación de información, gestión ambiental, información acerca de la seguridad y salud de los trabajadores <sup>7</sup>.

#### **6.4. Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes**

- 203.** La Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes está encaminada a mejorar la comparabilidad y credibilidad de los informes de las empresas. El formato ha sido elaborado con la participación de diversas empresas, incluso empresas de contabilidad, instituciones gubernamentales, sindicatos, y la sociedad civil. Su finalidad es la elaboración de normas que gocen de gran aceptación, similares a las utilizadas en los informes financieros. En una esfera conexa, las Naciones Unidas organizaron en 2005 una reunión de representantes destacados de la comunidad de los inversionistas internacionales a fin de desarrollar un conjunto de Principios de «prácticas óptimas» para las inversiones responsables. Estos Principios, que reflejan las aspiraciones, son de carácter voluntario y están orientados a incentivar objetivos de inversión a largo plazo ya que frecuentemente se señala que la visión de corto plazo de los inversionistas es un importante obstáculo a la incorporación de principios medioambientales, sociales y de gobernanza (MSG) en las decisiones y análisis de las inversiones. Se instará a los propietarios de activos, los gerentes de inversión y los asociados de servicios profesionales, en su carácter de signatarios de esos Principios, a que se comprometan, de manera voluntaria, a: incorporar las cuestiones relativas a los MSG en los análisis y las decisiones en materia de inversiones; elaborar políticas activas de propiedad que involucren a sus sociedades de cartera en cuestiones fundamentales relativas a los MSG; normalizar e integrar en sus informes financieros anuales la rendición de cuentas sobre las cuestiones relativas a los MSG. Asimismo, los signatarios promoverán la aceptación generalizada y aplicación eficaz de los Principios y presentarán informes de los avances realizados al respecto. Ello implica que los signatarios comunicarán de manera transparente las expectativas relacionadas con las cuestiones relativas a los MSG así como los problemas que se plantean y que requieran atención <sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales: instancias específicas analizadas por los Puntos Nacionales de Contacto; División de Inversiones, Dirección de Finanzas y Negocios Empresariales, París, 14 de septiembre de 2007.

<sup>8</sup> «UN plan could boost ethical investing», en *Oxford Analytica*, 8 de mayo de 2006.

---

## 6.5. Contenido local

204. Los países productores de petróleo generalmente cuentan con marcos, políticas e instituciones de contenido local a fin de acrecentar la participación de los trabajadores en el proceso de adopción de decisiones y, al mismo tiempo, aumentar las oportunidades de empleo. El Gobierno de Nigeria ha centrado su atención en la resolución de los disturbios de la región del Delta del Níger, causadas mayormente por los bajos niveles de participación local y por la poca atención prestada al bienestar de los trabajadores petroleros mediante la aplicación de una política sobre el contenido local y aumentando la participación de los trabajadores en la industria del petróleo. La política en materia de contenido local tiene la finalidad de potenciar un marco en el que se garantice una activa participación local sin comprometer las normas; promover el valor añadido en Nigeria mediante la utilización de materias primas y recursos humanos locales; fomentar un crecimiento constante sostenible del contenido nigeriano, que sea susceptible de ser medido, y aumentar de manera significativa la contribución al PIB de los gastos del sector de las fases iniciales de la cadena de operaciones durante un lapso determinado.
205. En Indonesia, varias políticas gubernamentales relativas a la industria del petróleo y del gas centran su atención en fomentar la contratación de trabajadores locales así como en mejorar la competitividad de las industrias locales. Entre tales medidas cabe mencionar el traslado de personal local a empresas petroleras situadas en el extranjero con miras a contribuir al desarrollo de conocimientos especializados. En Arabia Saudita, la política del Gobierno en materia de contenido local ha llevado al establecimiento de numerosas empresas locales que abastecen a la industria del petróleo como, por ejemplo, fábricas de tuberías, instalaciones de producción de intercambiadores de calor y fábricas para la producción de válvulas <sup>9</sup>.

## 6.6. Gobernanza de las empresas

206. La gobernanza de las empresas y la RSE son conceptos diferentes. La gobernanza se refiere por lo general a las cuestiones relativas a la propiedad y el control de las empresas, y comprende temas tales como la adopción de decisiones, la rendición de informes y la transparencia. La RSE abarca un conjunto más amplio de relaciones con los trabajadores, los proveedores, las comunidades, los consumidores y la sociedad civil. La gobernanza de las empresas se refiere a la relación entre tres conjuntos de actores: accionistas, directivos y trabajadores. Sin embargo, otras muchas partes interesadas, incluidas las comunidades locales, tienen interés en la gobernanza de una empresa.

### 6.6.1. Los costos de la mala gobernanza

207. Resulta lamentable que la abundancia de recursos naturales esté en muchos casos asociada a la corrupción. A menudo se hace mal uso de los fondos para el desarrollo, tal como ocurrió en el caso del programa respaldado por el Banco Mundial para la construcción de un oleoducto en el Chad <sup>10</sup>. En el Delta del Níger, las empresas petroleras sobornaron a militantes (como, por ejemplo, los del Movimiento para la emancipación del Delta del

<sup>9</sup> «Local content: The platform for economic and social development», en *OPEC Bulletin* (OPEC, septiembre/octubre de 2007), vol. 38, núm. 7, págs. 40 a 43.

<sup>10</sup> L. Polgreen y C. W. Dugger: «Chad's oil riches, meant for poor, are diverted», en *The New York Times*, 18 de febrero de 2006.

---

Níger – MEND) que amenazaban con atacar sus instalaciones <sup>11</sup>. El MEND y otros grupos de militantes del Delta sostienen que están luchando en nombre de la Ijaw, la mayor tribu del Delta. Los policías nigerianos adscritos en comisión de servicios a las empresas petroleras, que pagan sus salarios y les imparten capacitación, se han quejado de sus condiciones y de la falta de motivación para repeler los ataques de los militantes. Por otra parte, las empresas petroleras han sido criticadas por gastar importantes sumas de dinero en seguridad mientras que al mismo tiempo alegan que no cuentan con los fondos necesarios para aumentar el número de proyectos de desarrollo comunitario <sup>12</sup>.

### **6.6.2. Principios voluntarios en materia de seguridad y de derechos humanos**

**208.** Los Gobiernos de los Estados Unidos, del Reino Unido, de los Países Bajos y de Noruega, empresas de los sectores de la extracción y de la energía, y organizaciones no gubernamentales han entablado un diálogo sobre seguridad y derechos humanos. Sus participantes reconocen la importancia de la promoción y de la protección de los derechos humanos en todo el mundo así como el papel constructivo que las empresas y la sociedad civil pueden desempeñar para alcanzar tales objetivos. Los participantes han elaborado una serie de principios voluntarios con objeto de que sirvan de guía para las empresas respecto del mantenimiento de la seguridad y la protección de sus actividades en un marco operativo que garantice el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Tomando en consideración estos objetivos, los participantes coinciden en la importancia de continuar el diálogo y de seguir revisando los principios <sup>13, 14</sup>.

### **6.6.3. La Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas**

**209.** El objetivo de la Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas consiste en mejorar la transparencia internacional en relación con los pagos que realizan algunas empresas de los sectores del petróleo, gas y minería a favor de gobiernos extranjeros. La Iniciativa procura garantizar la transparencia al exigir que los ingresos percibidos por los gobiernos en relación con los pagos que realizan las empresas e industrias extractivas por la utilización de esos recursos se publiquen en informes que sean objeto de una auditoría independiente. En el marco de la Iniciativa también se procura, como una medida fundamentalmente de lucha contra la corrupción, promover las actuaciones de los ciudadanos y las instituciones destinadas a exigir que los gobiernos den cuentas de la correcta utilización de esos recursos. Las partes encargadas de velar por su aplicación son los Estados de acogida ricos en recursos. Las empresas del sector de la energía también desempeñan una importante función de asistencia en la elaboración y prueba de métodos de pago y de información y publicación de ingresos para el ámbito de las industrias extractivas de aquellos países que dependen mucho de sus recursos naturales. De

<sup>11</sup> D. Mahtani y D. Balint-Kurti: «Shell gave work to groups with links to Nigerian rebels», en *Financial Times*, Londres, 27 de abril de 2006.

<sup>12</sup> D. Mahtani: «Delta militants cause oil jitters», en *Financial Times*, Londres, 16 de mayo de 2006.

<sup>13</sup> Entre las empresas de la industria del gas y el petróleo que apoyan esta Iniciativa figuran: Hess Corporation, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, ConocoPhillips, ExxonMobil, Hydro, Marathon Oil, Occidental Petroleum Corporation, Dutch/Shell, StatoilHydro y Talisman Energy.

<sup>14</sup> [www.voluntaryprinciples.org](http://www.voluntaryprinciples.org).

---

conformidad con los criterios establecidos en la Iniciativa, se exige que tanto las empresas como los gobiernos revelen de forma separada detalles sobre las diversas clases de pagos realizados a las autoridades gubernamentales como, por ejemplo, los pagos en concepto de regalías, impuestos, dividendos y primas por firma de contratos, y que se proceda a la conciliación de tales pagos por parte de un administrador creíble e independiente que aplique normas de auditoría internacionales. La manera exacta en la que se aplicará la Iniciativa se deja a criterio de las partes del país de acogida, lo que significa que, si bien la participación de las empresas en la Iniciativa de marco general es voluntaria, sus obligaciones de rendir informes también pueden ser objeto de una reglamentación en el ámbito nacional<sup>15, 16</sup>. Es discutible si esta Iniciativa resulta eficaz debido a la falta de información fiable. A pesar de ser miembro de la Iniciativa, el grupo BG se negó a revelar cuánto había pagado a Guinea Ecuatorial a cambio de 3,4 millones de toneladas de gas natural licuado en virtud de un acuerdo relativo a la compra de dicho producto por un período de 17 años. Nigeria es el único país del África Subsahariana que ha publicado un informe auditado y conciliado en virtud de la Iniciativa. Muchos otros países africanos aún no han designado al representante de la Iniciativa, ni tampoco han establecido un comité de partes interesadas, ni han redactado y aprobado un plan de trabajo<sup>17</sup>.

#### **6.6.4. Iniciativas para luchar contra la corrupción**

**210.** Reconociendo que la industria del petróleo está expuesta a los riesgos de corrupción en algunas esferas de sus actividades, la OGP estableció en 2001 el Grupo de Trabajo en materia de Anticorrupción. La OGP está convencida de que un sólido proceso de debida diligencia es la piedra angular de todo programa de cumplimiento de normas anticorrupción, y hace especial hincapié en que ese proceso puede contribuir a detectar riesgos en materia de responsabilidades específicas. Algunos de ellos pueden ser de índole general, como, por ejemplo, el conocimiento que se tenga de actos de corrupción generalizada o el historial de infracciones anteriores que hayan estado ocurriendo en el país en cuestión. Como parte del proceso de aprobación de cualquier proyecto para la industria del petróleo, las conclusiones del proceso de debida diligencia deben destacarse y documentarse de manera tal que pueda hacerse uso de ellas para suministrar pruebas e información categóricas a las personas encargadas de autorizar un contrato o acuerdo comercial. Cuando se lo lleva adelante adecuadamente, el proceso de debida diligencia ayuda a evaluar cualquier riesgo y también los posibles beneficios o consecuencias que puedan traer aparejados una relación futura. Las empresas petroleras también se beneficiarán con ello al evitar asumir pasivos importantes o sufrir daños significativos para la reputación de la empresa<sup>18</sup>. Noruega ha establecido una política que ayuda a los países a sacar provecho de sus riquezas petrolíferas y ha ayudado o se propone asistir a 16 países productores de petróleo y gas. Noruega está analizando un programa de cooperación en Bolivia, haciendo especial hincapié en la Ley en materia de Hidrocarburos, la formulación y la aplicación de contratos petroleros, y el establecimiento de un régimen de fijación de

<sup>15</sup> M. V. J. Senn y R. Frankel: «Firms can avoid EITI, FCPA pitfalls», *Oil & Gas Journal*, 21 de julio de 2008, págs. 20 a 24.

<sup>16</sup> Entre las empresas del sector de petróleo y del gas que apoyan la iniciativa cabe mencionar a las siguientes: BG Group, BHP Billiton\*, BP, Burren Energy, Chevron Corporation, ConocoPhillips, Eni, ExxonMobil, Hess Corporation, Norsk Hydro, Marathon, PEMEX, Petrobras, Repsol YPF, Dutch/Shell, StatoilHydro, Talisman Energy, y Woodside. (\*Empresa que apoya la Iniciativa mediante su adhesión al International Council on Mining and Metals.)

<sup>17</sup> «Sub-Saharan Africa – Key issues to 2012», en *Oxford Analytica*, 22 de enero de 2007, pág. 57.

<sup>18</sup> OGP: *Combating corruption; OGP progress report*, Report No. 1.21/334, diciembre de 2002.

---

precios para las exportaciones de gas a la región. Sin embargo, existen preocupaciones respecto de posibles conflictos de interés ya que Noruega asesora a los gobiernos de países con abundantes recursos petroleros sobre cuestiones relativas a las rondas de concesión de licencias en las que empresas noruegas están presentando ofertas <sup>19</sup>.

**211.** La OCDE desempeña un papel fundamental en la interacción entre los gobiernos, las empresas y la comunidad del desarrollo. La Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, vigente desde 1999, constituye un tratado vinculante que han firmado los 30 países miembros de la OCDE y seis países que no son miembros (Argentina, Brasil, Bulgaria, Chile, Estonia y Eslovenia); esos 36 países han adoptado leyes en materia de anticorrupción. Al incorporar los principios de la Convención al ordenamiento jurídico interno, se prohíbe que las empresas que desarrollan sus actividades en la jurisdicción de tales países sobornen a funcionarios de países extranjeros. En virtud de la Convención, se realizan periódicamente exámenes a fondo para controlar qué medidas adoptan los países a fin de cumplir los compromisos asumidos. Únicamente cinco países miembros de la OCDE — Estados Unidos, Canadá, Hungría, Polonia y el Reino Unido — cuentan con legislación que exige a los miembros de los grupos de presión que suministren información sobre sus contactos con miembros del parlamento y con funcionarios del gobierno en relación con sus actividades de presión <sup>20</sup>.

**212.** El sobornar a funcionarios de un gobierno extranjero con el objeto de obtener a cambio acceso al crudo puede provocar un enorme perjuicio a las empresas petroleras. Por ejemplo, en el ordenamiento jurídico estadounidense la Ley de Reclamación por Agravios contra Extranjeros (ATCA) confiere competencia a los tribunales de distrito de los Estados Unidos respecto de toda acción civil incoada por infracciones al «Derecho de Gentes» o a un tratado de los Estados Unidos. Se han iniciado varias acciones contra empresas petroleras en virtud de esa ley, en los que se alegaban violaciones de los derechos humanos. Por ejemplo, el caso *Doe v. Unocal* <sup>21</sup>, giraba en torno a los daños provocados por las fuerzas de seguridad en Myanmar en relación con la construcción de un gasoducto. Según los demandantes, Unocal y Total habían participado en la perpetración de tales abusos, habiendo utilizado los servicios de la policía y de las fuerzas militares, así como subvencionado sus actividades en la región, a pesar de tener conocimiento de que se estaban cometiendo violaciones a los derechos humanos en el marco del proyecto, incluido el trabajo forzoso. El caso *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Ltd.* <sup>22</sup> fue una acción incoada por los miembros de la familia del ecologista militante, Ken Saro-Wiwa (véase el punto 6.1 *supra*), en la que se alegaba que las filiales nigerianas del grupo Royal Dutch/Shell habían utilizado las fuerzas de seguridad locales para reprimir a los opositores a sus actividades relacionadas con el petróleo en Nigeria, y que posteriormente habían instigado el encarcelamiento, tortura y asesinato de los demandantes y de sus familiares. Recientemente, un grupo de nigerianos que en 1998 habían resultado heridos cuando realizaban una protesta en una plataforma petrolera mar adentro frente a las costas de Nigeria, propiedad de la empresa Chevron, incoaron una demanda, de conformidad con lo establecido en la ATCA, ante los Tribunales Federales de los Estados Unidos, arguyendo

<sup>19</sup> C. Hoyos: «Norway's mission to save poorer nations from 'oil curse' fails to win wide praise», en *Financial Times*, Londres, 12 de mayo de 2006.

<sup>20</sup> J. A. Gurría: «Rich must set the example of bribery», en *Financial Times*, Londres, 13 de septiembre de 2006.

<sup>21</sup> 963 F. Supp. 880 (CD Cal 1997).

<sup>22</sup> 226 F.3d 88 (2nd Cir. 2000).

---

que Chevron, conjuntamente con las fuerzas militares nigerianas, cometió torturas, agresiones y era responsable por la muerte de dos personas que protestaban por el historial de Chevron en cuestiones relacionadas con el medio ambiente y por no haber contratado a trabajadores locales de la región del Delta situada en la cercanía del lugar donde se realizaban sus operaciones de sondeo de petróleo <sup>23</sup>. Se prevé que este proceso tendrá lugar a fines de 2008 <sup>24</sup>.

- 213.** En virtud de la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977, el soborno de funcionarios extranjeros es ilícito, y tanto el Departamento de Justicia como la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos han redoblado sus esfuerzos para hacer cumplir dicha norma por parte de las empresas que realizan actividades comerciales en los Estados Unidos <sup>25</sup>. En 2004, Noruega sancionó a Statoil con una multa de 3 millones de dólares de los Estados Unidos sin que se obligase al grupo a admitir las acusaciones de cohecho. En 2006, la empresa admitió, en los Estados Unidos, haber pagado 5 millones de dólares a un funcionario iraní a cambio de provechosos derechos en materia de petróleo y gas, y en virtud de un acuerdo alcanzado con el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, la empresa acordó pagar 21 millones de dólares en concepto de multa. La empresa también designó a un consultor independiente en materia de observancia a fin de que examinase periódicamente la ejecución del acuerdo de tres años de duración celebrado con el Departamento de Justicia de los Estados Unidos <sup>26</sup>. De conformidad con la misma ley, a principios de 2007, se citó al presidente y a los directores de Total para que asistiesen a las audiencias que llevaría a cabo un juez de instrucción en relación con las investigaciones sobre la presunta participación de los directores en la concertación de sospechosos acuerdos con la República Islámica del Irán, Iraq y Camerún <sup>27</sup>.

#### **6.6.5. Protección para las personas que denuncian irregularidades**

- 214.** La legislación relativa a las personas que denuncian irregularidades puede tener como consecuencia que salgan a la luz pública actos indebidos de la empresa al permitírseles a los empleados denunciar malas prácticas o abusos cometidos por sus empleadores, a la vez que los protege contra posibles actos de victimización en el trabajo o de despido como consecuencia de su denuncia. Por ejemplo, la Ley sobre Divulgación de Información de Interés Público del Reino Unido de 1998, que enmienda la Ley sobre Derechos Laborales de 1996, establece que los empleados podrán plantear preocupaciones genuinas acerca de diversas cuestiones, como podrían ser la posible comisión de un delito penal, el incumplimiento de obligaciones previstas en la ley, o posibles peligros para la salud y la seguridad o para el medio ambiente, quedando protegidos contra despidos arbitrarios como consecuencia de sus actos de denuncia. Si bien en la Ley no se dispone que se protegerá a los empleados que trabajen fuera del territorio del Reino Unido, en su aplicación no se

<sup>23</sup> *Bowoto v. Chevron*, No. C99-2506SI (N.D. Calif.).

<sup>24</sup> E. Watkins: «Chevron on trial in San Francisco for rights abuses», en *Oil & Gas Journal*, 27 de octubre de 2008.

<sup>25</sup> B. Masters y D. Strauss: «DoJ to question Total chief over deals in Iran and Iraq», en *Financial Times*, Londres, 4 de abril de 2007.

<sup>26</sup> S. Kirchgaessner: «Statoil admits bribe for Iran oil rights», en *Financial Times*, Londres, 14 y 15 de octubre de 2006.

<sup>27</sup> C. Hoyos y P. Hollinger: «Total chief questioned about Iran gas project», en *Financial Times*, Londres, 22 de marzo de 2007.

---

tiene en cuenta la ubicación geográfica en donde ocurrieron los incumplimientos objeto de la denuncia.

## 6.7. El papel del diálogo social en la RSE

215. Un requisito previo para lograr un desarrollo sostenible de la industria del petróleo es la amplia participación pública en el proceso de adopción de decisiones. En los últimos años han surgido nuevas formas de participación, en reconocimiento de la necesidad de los individuos, los grupos y las organizaciones de trabajadores de participar en las decisiones, en especial en aquellas que probablemente afectarán las comunidades en las que viven y trabajan, así como de la necesidad de tener acceso a la información pertinente de las actividades desarrolladas por las empresas petroleras. Cualquiera que sea la denominación empleada — participación pública, participación ciudadana, derechos de los pueblos indígenas, consultas con las comunidades locales, u otros términos — la idea de que los administrados deberían participar de su propia gobernanza va ganando terreno y, lo que es más importante, se está expandiendo rápidamente en la práctica. El diálogo social puede definir y redefinir importantes proyectos de desarrollo económico, y en particular los del sector energético.

### 6.7.1. Protección de los pueblos indígenas

216. Las empresas petroleras durante mucho tiempo han trabajado para mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas de las zonas en las que llevan a cabo sus actividades. Un proyecto financiado por el Fondo de la OPEP para el Desarrollo Internacional en las zonas rurales de Nicaragua tenía como beneficiarios a los pueblos indígenas que habitaban la Región Autónoma del Atlántico Norte, que cuenta con abundantes recursos. El proyecto, que se llevó a cabo entre 2003 y 2007, constaba de dos componentes: la producción agrícola y el desarrollo de las organizaciones. La finalidad del proyecto era ayudar a los pueblos indígenas a alcanzar la autosuficiencia en materia de producción de alimentos básicos. La especial atención que se puso en lograr la participación de toda la población local en la adopción de decisiones, la planificación y la resolución de problemas, especialmente las mujeres, a quienes anteriormente se las desalentaba para que no participasen activamente en los asuntos comunitarios, contribuyó notablemente al éxito del proyecto <sup>28</sup>.

217. Los derechos de explotación de minerales con frecuencia chocan con los derechos de los pueblos indígenas, y es así que han surgido muchos conflictos entre los gobiernos centrales y las autoridades regionales respecto de los derechos de explotación en los países productores de petróleo y gas. En los acuerdos marco internacionales se tiene en cuenta los derechos de los pueblos indígenas. Por ejemplo, en un acuerdo marco mundial entre LUKOIL y la ICEM se estipula que la empresa respeta y apoya las tradiciones de tolerancia y aprecio nacionales, y respeta la necesidad de proteger las tradiciones nacionales y culturales, las artes y la artesanía de las regiones en las que el grupo LUKOIL lleva a cabo sus actividades comerciales. En dicho acuerdo también se establece que LUKOIL respetará las creencias religiosas y los hábitos de los trabajadores y de la población local <sup>29</sup>. Por lo tanto, la participación pública está proporcionando una dimensión humana a la planificación, financiación y otorgación de licencias de los recursos, así como también a las actividades comerciales de la industria del

<sup>28</sup> «Strengthening the Mayangnas: a sustainable future for an indigenous minority», en *OPEC Bulletin* (OPEC, febrero de 2008), vol. 39, núm. 2, págs. 34 a 37.

<sup>29</sup> Texto del Acuerdo Marco Global celebrado entre LUKOIL y el ICEM, párrafos 2.2.1 y 2.2.2.

---

petróleo y del gas. Hasta hace poco tiempo, la ejecución de grandes proyectos de explotación solía estar controlada por el autor del proyecto, el financista, el propietario de la tierra y el gobierno central. Sin embargo, las recientes leyes en materia de participación pública están introduciendo nuevos actores, tales como las organizaciones de protección del medio ambiente y de los derechos humanos, las comunidades locales, los pueblos indígenas y sus defensores, así como las juntas de asesoramiento de los ciudadanos. Las empresas petroleras que no tomen en consideración a estos actores encontrarán dificultades. La participación pública está dejando de ser solamente un instrumento voluntario de las relaciones públicas para constituirse en un compendio cada vez más importante de prescripciones legales. En el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)<sup>30</sup> se dispone que los gobiernos deberán consultar con los pueblos interesados para garantizar su participación en aquellos eventos que puedan afectarlos. En 2008, en el Perú, de conformidad con el Convenio núm. 169, una organización que agrupaba 18 comunidades locales del pueblo asháninka de la región del río Ene y la empresa petrolera estatal Pluspetrol Perú organizaron consultas antes de llevar a cabo estudios geológicos en la selva amazónica del Perú<sup>31</sup>.

### **6.7.2. Procedimientos de adquisición**

**218.** Las empresas petroleras gastan importantes sumas en bienes y servicios; su poder adquisitivo puede utilizarse de variadas formas para impulsar la justicia social. La OCDE ha estimado que el mercado mundial de contratación pública representa aproximadamente el 20 por ciento del PIB de muchos países desarrollados. En muchos países, los procedimientos de adquisición están creciendo como resultado de la subcontratación de funciones de servicios públicos y del mayor número de asociaciones constituidas entre los sectores público y privado. En México, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana participa en los procedimientos de adquisición de la empresa. Antes de aprobar los pedidos de adquisiciones, PEMEX debe obtener el consentimiento previo del sindicato para organizar licitaciones públicas, y las empresas que participen de la licitación deben estar sindicalizadas<sup>32</sup>.

### **6.7.3. Fondos de riqueza soberana**

**219.** La acumulación de importantes ingresos procedentes del petróleo ha proporcionado a los países exportadores de petróleo las mayores fuentes de capital del mundo. El grueso de estos activos se invierten en fondos de ingresos procedentes del petróleo de propiedad y gestión del Estado, que constituyen un componente importante de fondos de riqueza soberana aún mayores (FRS). Entre los FRS figuran, entre otros (por año de constitución): el Fondo de las Generaciones Futuras de Kuwait<sup>33</sup> (1976), la Autoridad de Inversiones de

<sup>30</sup> Los siguientes 19 países han ratificado el Convenio: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Dominica, Ecuador, España, Fiji, Guatemala, Honduras, México, Nepal, Noruega, Países Bajos, Paraguay, Perú y la República Bolivariana de Venezuela.

<sup>31</sup> M. Salazar: «El pueblo asháninka no va a permitir tanto abuso», en *IPS news*, 3 de septiembre de 2008.

<sup>32</sup> C. Reynoso Castillo: «Industrial relations in the oil industry in Mexico»; Programa de Actividades Sectoriales, documento de trabajo núm. 239 (Ginebra, OIT), pág. 30.

<sup>33</sup> Kuwait fue uno de los primeros países en constituir un fondo de ingresos procedentes del petróleo. En 1953, Kuwait estableció en Londres el Fondo de la Junta de Inversiones a fin de invertir el excedente de sus ingresos procedentes del petróleo. Poco tiempo después del descubrimiento del petróleo, la función del Estado como proveedor de servicios básicos tales como educación y asistencia sanitaria se amplió considerablemente para satisfacer las necesidades de una

---

Abu Dhabi de los Emiratos Arabes Unidos (1976), el Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega <sup>34</sup> (1990), el Fondo de regulación de ingresos de Argelia (2000), el Fondo de Estabilización de la República Islámica del Irán (2000), el Fondo Nacional del Petróleo de Kazajstán (2000), el Fondo de Estabilización de la Federación de Rusia (2004), el Fondo de Reserva del Petróleo de Libia (2005), la Autoridad de Inversiones de Qatar (2005), y el Fondo de Desarrollo Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). Arabia Saudita no ha constituido un fondo de ingresos procedentes del petróleo, pero su cartera de activos mantenidos en el exterior está en manos del Banco Central y de la Dirección Monetaria de Arabia Saudita. En 2007, Ghana dio pasos para establecer una comisión con competencia en materia de ingresos procedentes del petróleo a fin de garantizar que esos ingresos se gestionasen de manera transparente y responsable, y solicitó el asesoramiento de Noruega sobre la manera de garantizar que esos fondos se utilizasen en beneficio de los intereses a largo plazo del país <sup>35</sup>.

- 220.** Para 2015, el valor de los activos financieros de los fondos de ingresos procedentes del petróleo y demás FRS se elevará a unos 6 billones de dólares de los Estados Unidos cada uno. A fines de 2006, los exportadores de petróleo poseían en conjunto 4 billones de dólares de los Estados Unidos en activos financieros mantenidos en el extranjero, encontrándose casi la mitad de tales fondos en manos de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo <sup>36</sup>. Se prevé que la totalidad de dichos activos crecerá anualmente en unos 400.000 millones de dólares durante los próximos años. También se estima que, en 2007, los fondos del Golfo registraron ganancias que ascendieron a unos 180.000 millones de dólares provenientes de las inversiones de los FRS — más de la mitad de los 315.000 millones de dólares que obtuvieron en concepto de ingresos provenientes del petróleo y del gas <sup>37</sup>. La importancia de los FRS emergentes ha recibido gran atención. En la reunión anual de 2008 del Foro Económico Mundial, los FRS suscitaron preocupación por la posibilidad de que sean objeto de influencias políticas. En el Foro Económico Mundial se reconoció que los encargados de formular políticas en todo el

población que experimentaba un rápido crecimiento demográfico. En 1960, se estableció el Fondo de las Reservas Generales para que funcionase como la principal tesorería del Gobierno. Este Fondo recibía todos los ingresos, incluidos los ingresos provenientes del petróleo, con el cual se solventaban todas las erogaciones presupuestarias del Estado. En 1976, se estableció el Fondo de las Generaciones Futuras. En el artículo 2 de la legislación pertinente se establece lo siguiente: «Se abrirá una cuenta especial para la creación de una reserva que reemplazará a la riqueza procedente del petróleo. A dicha cuenta se deberá añadir una suma correspondiente al 50 por ciento del fondo general disponible.» En el artículo 1 se dispone: «Se asignará anualmente una suma correspondiente al 10 por ciento de los ingresos generales del Estado.»

<sup>34</sup> En 1990, el Gobierno de Noruega estableció el Fondo Estatal del Petróleo, que entró en funciones en 1995 tras haber alcanzado un superávit presupuestario global. En 2005, el Fondo pasó a denominarse Fondo Gubernamental de Pensiones. La finalidad de dicho Fondo es gestionar de manera sostenible la riqueza de Noruega procedente del petróleo, así como solventar las erogaciones cada vez más importantes de las pensiones y del sistema sanitario. En 2008, el valor del Fondo superaba los 350.000 millones de dólares de los Estados Unidos.

<sup>35</sup> «Oil compounds NPP party politics», en *Oxford Analytica*, 19 de diciembre de 2007.

<sup>36</sup> G. Bahgat: «Oil funds: threat or opportunity?», en *Oil & Gas Journal*, 21 de abril de 2008, págs. 18 a 24.

<sup>37</sup> E. Thornton y S. Reed: «Who's afraid of MidEast money?», en *Businessweek*, 21 de enero de 2008, pág. 44.

---

mundo deberían acoger favorablemente a los FRS, principalmente porque representan un fondo de capital estable y de largo plazo, y han reducido la inestabilidad de los mercados de capital <sup>38</sup>.

- 221.** Cuando la fuente de inversión internacional es un fondo extranjero estatal, a veces podrían surgir preocupaciones por el hecho de que las inversiones estén determinadas en función de intereses políticos y estratégicos más que en función de perspectivas comerciales, especialmente si existen bajos niveles de transparencia y de responsabilización. El Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega difiere de la mayoría de los fondos de los demás países en la especial atención que se presta a la transparencia y a las cuestiones éticas. En noviembre de 2004, el Gobierno nombró a un Consejo de Ética, que estableció directrices éticas para el que por entonces se denominaba Fondo Estatal del Petróleo. Se pueden obtener fácilmente cuentas e información detalladas sobre las operaciones del Fondo <sup>39</sup>. La mayoría de los demás FRS son menos transparentes y no revelan sus objetivos y estrategias de inversión ni sus actividades y rendimiento. El factor determinante más importante del nivel de transparencia de un FRS pueden ser sus obligaciones respecto de los accionistas y del público, incluidos los trabajadores. El diálogo tripartito global podría ser de utilidad en este contexto.

<sup>38</sup> Reunión anual del Foro Económico Mundial de 2008: *The Power of Collaborative Innovation*, World Economic Forum Annual Meeting, Davos, Suiza, 23 a 27 de enero de 2008, pág. 13.

<sup>39</sup> G. Bahgat, *op. cit.*

---

## **7. Resumen y puntos propuestos para la discusión**

### **7.1. Resumen**

#### **7.1.1. La industria del petróleo en contexto**

**222.** El alto nivel de precios del petróleo crudo es un fenómeno relativamente reciente. En las dos décadas anteriores a 2001, los bajos precios del crudo afectaron por igual a las empresas petroleras internacionales (EPI) y a las empresas petroleras nacionales (EPE). Las EPI se consolidaron a través de fusiones y adquisiciones y redujeron drásticamente su fuerza de trabajo para seguir siendo rentables. Las EPE debían seguir proporcionando ingresos a sus respectivos gobiernos y muchas limitaron sus actividades al ámbito nacional. En los últimos años, la combinación de los conocimientos de las EPI con los recursos y el capital de las EPE ha dado lugar a nuevas formas de colaboración, en particular en aquellos yacimientos en que la explotación es más difícil.

#### **7.1.2. Tendencias del empleo**

**223.** El empleo en las EPE se ha mantenido bastante estable, al igual que la proporción de trabajadores en plantilla y de trabajadores subcontratados. El empleo en las EPI ha sido volátil. En el sector de la exploración de petróleo y gas, se estima que el nivel de empleo alcanzó su punto culminante en 2004, con cerca de 4 millones de trabajadores, para después descender paulatinamente hasta el nivel actual de aproximadamente 3 millones de trabajadores. Entre 1991 y 2003 se perdieron en los Estados Unidos muchos puestos de trabajo en los sectores de la exploración y la producción de petróleo y gas, en particular en lo relativo a las tareas ajenas a la producción, a medida que la actividad se reducía y las empresas se fusionaban. Se estima que más de 1,5 millones de personas trabajan en el sector de la refinación de petróleo en todo el mundo; los incrementos en la región asiática se ven contrarrestados por las caídas registradas en las demás regiones.

**224.** La volatilidad del empleo generó un incremento del trabajo en régimen de subcontratación; esta tendencia se ha mantenido y se ha convertido en la norma en la industria del petróleo, aunque no sin dificultades. Los conflictos entre los trabajadores subcontratados expatriados y los trabajadores nacionales debidos a la desigualdad de trato, ya sea real o percibida, han dificultado las relaciones laborales, algo que también sucede con los trabajadores en plantilla y los trabajadores subcontratados a escala nacional. La escasez de trabajadores calificados es de gran trascendencia. En 2010 la industria del petróleo tendrá un déficit de más de 6.000 trabajadores calificados. Las causas de este problema se remontan a la supresión de puestos de trabajo y la falta de contrataciones en los años noventa, así como a la mala imagen que la industria tiene generalmente entre los jóvenes.

**225.** Las oportunidades de empleo para la mujer en la industria del petróleo son cada vez mayores, si bien se parte de niveles muy bajos. No sorprende que haya más mujeres en el sector de la refinación que en el de la exploración y la producción. En el primero, las mujeres tienen más probabilidades de ocupar un puesto directivo, mientras que en los dos últimos tienden a desempeñar tareas ajenas a la producción, como la informática o la administración. La acuciante falta de trabajadores calificados ha llevado a las empresas petroleras a contratar a más mujeres, y en algunas EPI las mujeres superan el 20 por ciento de la fuerza de trabajo. En una empresa petrolera, el 36 por ciento de las mujeres contratadas recientemente ocuparon cargos directivos.

---

### **7.1.3. Condiciones de trabajo**

- 226.** Los trabajadores del petróleo, especialmente los de los sectores de la exploración y la producción, suelen percibir salarios altos en comparación con los de las demás industrias. No obstante, existen diferencias salariales en función de la ocupación, las competencias y el sexo. Algunos trabajadores, principalmente en los países en desarrollo, no ganan lo suficiente para llevar una vida decente. Otros muchos gozan de un plan de prestaciones completo, en particular los trabajadores de las EPE, las cuales utilizan en parte este medio para retener por más tiempo a sus trabajadores. En las EPI, los salarios generalmente están estrechamente relacionados con los resultados de la empresa, aunque la falta de trabajadores calificados y el funcionamiento de la industria las 24 horas del día presionan los salarios al alza; las subidas salariales de los últimos años han sido más importantes que en el pasado debido a la falta de personal calificado. Los salarios de los trabajadores ajenos a la producción, incluidos los directivos y los profesionales calificados del sector servicios, han subido en mayor proporción que los de los trabajadores de la producción. En varios países, las subidas salariales de los trabajadores del sector de la producción de petróleo han sido inferiores a las de los trabajadores de las industrias químicas y la siderurgia.
- 227.** Muchos trabajadores del petróleo trabajan más de 40 horas semanales, e incluso más de 50 horas semanales, en particular en el sector de la producción del petróleo. La remuneración de las horas extraordinarias y el trabajo en días festivos suele ser superior a la de otras industrias. Esto es un arma de doble filo porque en algunos lugares lleva a los trabajadores poco calificados a trabajar más horas extraordinarias para aumentar sus ingresos. En lo que atañe a las vacaciones anuales, los trabajadores no sindicados, a menudo subcontratados, por lo general tienen menos días de vacaciones pagadas que los trabajadores sindicados.
- 228.** Cada vez hay más trabajos que se llevan a cabo las 24 horas del día en zonas difíciles y remotas. La organización de los turnos puede plantear problemas, en particular en alta mar, donde los sistemas de rotación de turnos han de ceñirse a los horarios de transporte y al alojamiento disponible. Se ha de prestar más atención a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar si se desea atraer a trabajadores calificados y, lo que es más importante, lograr que éstos permanezcan en la industria petrolera.
- 229.** La situación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo puede afectar a las relaciones laborales y reforzar la percepción de que la industria del petróleo es un sector peligroso desde el punto de vista del empleo. Los trabajadores subcontratados tienen el doble de posibilidades de verse envueltos en un accidente que implique desgracias personales que los empleados de plantilla, y los trabajadores de 21 a 35 años están más expuestos a los accidentes que los de cualquier otro grupo de edad. Paradójicamente, a pesar de que se cree que el trabajo en alta mar es peligroso, la tasa de accidentes que causan víctimas mortales en tierra es casi el doble de la de los accidentes en el mar. Gracias al refuerzo y el mantenimiento de las medidas destinadas a paliar los riesgos relativos a la seguridad y salud en el trabajo en las operaciones en alta mar, el mayor riesgo para la seguridad de los trabajadores en las plataformas mar adentro tiene que ver con los desplazamientos desde y hacia las zonas de producción y exploración (que a menudo se realizan en helicóptero). Ahora que se han eliminado o controlado la mayoría de los riesgos relativos a la seguridad y la salud gracias a los nuevos diseños de los equipos y las tareas, la clave para seguir mejorando los resultados en este ámbito radica en la cultura de seguridad y salud en el trabajo, o más bien en la ausencia de ésta. Una serie de catástrofes recientes ha puesto esta cuestión sobre la mesa. Para desarrollar e implantar procesos de seguridad y salud en el trabajo, es fundamental que los altos directivos hagan gala de un liderazgo firme y comprometido, sin que haya rupturas de comunicación entre los diversos niveles de gestión, supervisión y operaciones. Para ello, son necesarios la participación y el compromiso irrestrictos de todos los estratos de la organización, con el apoyo de un diálogo social eficaz y de unas relaciones laborales bien asentadas.

- 
- 230.** Las políticas para facilitar la compatibilidad del trabajo con la vida familiar benefician tanto a las empresas como a los trabajadores, pero su introducción y aplicación ha sido irregular. El éxito de las iniciativas de compatibilidad con la vida familiar requiere el establecimiento de una comunicación bidireccional entre los directivos y el personal, así como una cabal comprensión de las necesidades de ambas partes.
- 231.** El trabajo en alta mar se caracteriza por el alejamiento de la familia durante largos períodos, las largas horas de trabajo, un clima inhóspito, la estrecha proximidad de los compañeros de trabajo, la dependencia del helicóptero para los desplazamientos y un alojamiento con un mínimo de comodidades. Las condiciones en alta mar pueden resultar estresantes porque el personal vive y trabaja en un lugar sujeto a numerosas restricciones durante largos períodos. Se ha dicho que la vida en alta mar es peligrosa, dura y conduce al aislamiento social; el entorno se caracteriza por ruido y actividad constantes, así como por el hacinamiento del alojamiento. La polivalencia profesional y otras formas de organización del trabajo suponen retos adicionales para los trabajadores. El diseño de los turnos también es importante, tanto para satisfacer las necesidades de producción como para garantizar el bienestar del personal. Algunos turnos pueden ser intrínsecamente más peligrosos en cuanto a la fatiga que provocan. Las horas extraordinarias, estén o no planificadas, incrementan notablemente ese riesgo. Para luchar contra la fatiga, se deberían elaborar y aplicar con la participación de todas las partes interesadas procedimientos documentados para la gestión y evaluación de riesgos que pueden someterse a auditoría. Afortunadamente, muchas jurisdicciones disponen de un marco jurídico eficaz que promueve la participación de los trabajadores en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo; con todo, es necesario prestar mayor atención a otras cuestiones relegadas a un segundo plano, tales como la fatiga y la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

#### **7.1.4. Relaciones laborales**

- 232.** De los casos tratados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT se concluye que en la industria del petróleo no se han respetado algunos de los principios de libertad sindical. Casi un tercio de los casos relativos a la industria del petróleo tenían que ver con las libertades civiles. El resto guardaba relación, por orden decreciente, con el derecho de huelga, la injerencia del Estado, el carácter restrictivo de la legislación, el incumplimiento de la negociación colectiva libre y voluntaria, los obstáculos a la creación de organizaciones y el despido de líderes sindicales y miembros de los sindicatos.
- 233.** Entre las violaciones de las libertades civiles en la industria del petróleo figuraban los asesinatos, los secuestros, las desapariciones, las amenazas, las detenciones y los arrestos de líderes y miembros de los sindicatos, así como otras actuaciones de acoso e intimidación contra los sindicatos. En la mayoría de casos no se respetó el debido proceso y la consiguiente impunidad a menudo dio lugar a nuevas infracciones. La segunda queja más frecuente estaba relacionada con las restricciones al derecho de huelga, que se escudaban tras el pretexto de que la industria del petróleo es un servicio esencial. Según el Comité de Libertad Sindical, este concepto es cierto sólo en parte. En primer lugar, el derecho de huelga es uno de los principales medios de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses sociales y económicos. Este derecho puede estar restringido o prohibido en los servicios esenciales en su acepción más estricta, esto es, en los servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. En segundo lugar, no se puede considerar que el derecho de huelga sea un derecho absoluto, y los trabajadores que no pueden acogerse al derecho de huelga porque prestan servicios esenciales deben contar con las garantías adecuadas para salvaguardar sus intereses. En otras palabras, las restricciones al derecho de huelga han de estar acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos. El Comité de Libertad Sindical ha declarado en reiteradas ocasiones que no considera que la industria del petróleo y del gas preste un

---

servicio esencial, y por consiguiente no puede prohibirse el derecho de huelga en este ámbito.

- 234.** Los niveles de sindicación son bajos y están descendiendo en toda la industria del petróleo; con todo, la pertenencia a un sindicato está más extendida en el sector de la refinación que en el de la exploración y la producción. La tasa de sindicación es sumamente baja en las plataformas en alta mar y entre las mujeres trabajadoras. Este bajo nivel de sindicación tiene repercusiones en las relaciones laborales. Con frecuencia, las organizaciones de trabajadores y empleadores bien establecidas han tenido ocasión de negociar convenios colectivos duraderos y garantizar así períodos más largos de armonía en la industria. Cuando surgen conflictos, las organizaciones representativas y competentes pueden por lo general acelerar el proceso de resolución de diferencias y lograr un resultado más equitativo y duradero. Cuando se cuenta con la participación de interlocutores sociales fuertes, el diálogo social y la negociación colectiva constituyen instrumentos fundamentales que permiten que la dirección de la empresa y las organizaciones de trabajadores alcancen un acuerdo sobre el empleo, las condiciones de trabajo y un conjunto de normas que pueden aplicar para resolver sus diferencias.
- 235.** En la industria del petróleo se observan con frecuencia problemas en las relaciones de empleo con empleadores múltiples, que a menudo implican a contratistas y subcontratistas. Hay dos problemas principales: el primero es la dualización de la fuerza de trabajo entre trabajadores centrales y trabajadores periféricos; el segundo es que la complejidad de las prácticas de empleo puede dificultar la determinación de la identidad del empleador y de las otras partes, así como la de sus derechos y responsabilidades. Una negociación colectiva eficaz y los consiguientes convenios pueden proteger los derechos de los trabajadores en régimen de subcontratación. Se han negociado acuerdos marco internacionales (AMI) o acuerdos marco mundiales (AMM) con objeto de abordar los problemas de la mano de obra en régimen de subcontratación en las cadenas mundiales de suministro de la industria del petróleo. Por otra parte, no se debe subestimar la importancia de la legislación y los reglamentos. La legislación nacional debería estipular con claridad las responsabilidades y obligaciones del empleador cuando éste recurre a subcontratistas, así como los derechos de los trabajadores en régimen de subcontratación.
- 236.** Más de 60 empresas multinacionales, incluidas cuatro empresas pertenecientes a la industria del petróleo y del gas han firmado acuerdos marco internacionales o acuerdos marco mundiales. Estos incluyen importantes aspectos que promueven las relaciones laborales transnacionales, la responsabilidad social de la empresa, y el análisis de un amplio espectro de asuntos que pueden plantearse entre las empresas multinacionales y los trabajadores y sus organizaciones. No cabe duda de que la dimensión mundial de la representación de los trabajadores reviste una importancia cada vez mayor en el sector del petróleo y del gas, y de que los AMI y los AMM constituyen herramientas importantes para abordar los asuntos de carácter mundial en el seno de las empresas.
- 237.** Se han introducido acuerdos de colaboración con miras a lograr unas relaciones laborales pacíficas en ausencia de sindicatos. Si bien los resultados no son decisivos, los acuerdos de colaboración parecen tener un impacto limitado en las condiciones de trabajo. No siempre reflejan una colaboración auténtica y con frecuencia los resultados sólo han beneficiado a una de las partes.
- 238.** La cultura empresarial también puede afectar a las relaciones entre trabajadores y empleadores. En las EPE de Oriente Medio, las relaciones trabajador-empleador están imbuidas por la cultura nacional del diálogo, tanto formal como informal, que puede aumentar la transparencia interna. En algunas EPE, las relaciones más estrechas con las EPI también han influido en la cultura empresarial. Independientemente del origen de la empresa petrolera y de sus tradiciones, el diálogo ha de situarse en el núcleo de las relaciones entre trabajadores y empleadores si se desea fortalecer la confianza entre las

---

partes interesadas. Esto es especialmente importante en tiempos de cambio, por ejemplo, antes y durante una operación de fusión y adquisición.

### **7.1.5. Desarrollo de los recursos humanos**

**239.** La escasez de trabajadores calificados es un fenómeno de alcance mundial. Las empresas petroleras han diversificado sus procesos de contratación para responder a las necesidades actuales y futuras del negocio, y han realizado considerables inversiones en educación y formación. Algunas petroleras han creado escuelas dentro de la empresa para mejorar las calificaciones y competencias de sus trabajadores y aumentar su motivación. Pero la industria petrolera no se basta para aumentar el número de trabajadores calificados; corresponde a los gobiernos desempeñar un importante papel. Las iniciativas conjuntas de los gobiernos y la industria del petróleo han proporcionado empleos y perspectivas de carrera a los estudiantes que desean acceder a este sector. Los programas de desarrollo de competencias y los servicios de empleo creados por los gobiernos pueden cumplir una función estratégica de manera más eficaz que la industria. Los países de la Unión Europea son conscientes de la necesidad de transformar sus sistemas educativos para satisfacer las necesidades de la economía del conocimiento competitivo. Se han de crear oportunidades para un diálogo más intenso entre los gobiernos y la industria petrolera, incluidos los representantes de los trabajadores, de modo que el mayor contingente de trabajadores calificados que se incorporarán a la fuerza de trabajo esté preparado para trabajar en la industria del petróleo.

### **7.1.6. Responsabilidad social de la empresa y gobernanza empresarial**

**240.** La responsabilidad social de la empresa obedece al concepto de compromiso de la empresa con la sociedad y forma parte de una estrategia integrada para un compromiso efectivo de la empresa. La gobernanza empresarial va más allá del modo de gestión de la empresa; engloba la forma y el alcance en que una empresa cumple con la ley, los requisitos de transparencia y responsabilidad, las normas éticas y los códigos de conducta social y medioambiental. En lo que atañe a la industria del petróleo, la responsabilidad social de la empresa es más que una iniciativa voluntaria; de hecho, los modelos de prácticas empresariales óptimas demuestran que se trata de un requisito *de facto* para que las empresas petroleras sean justas y equitativas en todos los ámbitos de su actividad.

**241.** Sin una gobernanza empresarial adecuada, ninguna otra forma de compromiso de la empresa resulta creíble. La clave para una buena gobernanza de la empresa es el desarrollo y la aplicación de programas que promuevan los principios éticos, las normas morales y las prácticas socialmente aceptadas. Esos programas deberían abarcar el respeto de los derechos humanos, los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de las principales normas internacionales del trabajo, así como los esfuerzos de la empresa por evitar los sobornos y la corrupción. Por supuesto, no será posible alcanzar, aplicar y mantener estos objetivos sin el diálogo y la consulta a todos los niveles de la organización.

**242.** Las deficiencias en materia de responsabilidad social y gobernanza entrañan un precio elevado y persistente. Por consiguiente, la industria del petróleo ha elaborado prácticas de debida diligencia con miras a aumentar el respeto de los principios del buen gobierno y de la legislación nacional e internacional. Aspectos importantes de la responsabilidad social de la empresa son una mayor transparencia y el compromiso con las comunidades locales y la contribución a éstas, por ejemplo, a través de la creación de empleo en la comunidad. Los problemas de corrupción relacionados con el desarrollo de los recursos naturales dieron lugar a la Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas. Debido a la poca eficacia de algunos de los programas de iniciativas voluntarias, también es necesario un marco jurídico, como el Convenio de lucha contra la corrupción de la OCDE.

- 
- 243.** La exploración y la producción de petróleo y gas a menudo afectan a los derechos de los pueblos indígenas. El diálogo social puede contribuir a mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas y sus derechos a través de un enfoque participativo. En un contexto similar, el diálogo entre los pueblos indígenas afectados por el desarrollo de los recursos naturales y la industria del petróleo es importante para garantizar su participación en el conjunto del proceso. En otro ámbito, el diálogo social también puede unir a la industria y a los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores en el enorme mercado de la contratación en la industria del petróleo.
- 244.** El diálogo social puede aumentar la democracia y la transparencia en la gestión de los fondos de riqueza soberana, que en 2010 podrían superar los 12 billones de dólares de los Estados Unidos. La falta de transparencia está dificultando que algunos países beneficiarios acepten flujos de capital procedentes de los fondos de riqueza soberana. Noruega, sin embargo, ha demostrado que el éxito en la gestión de un fondo de riqueza soberana exige transparencia y ética basadas en el diálogo y ha tomado medidas para garantizarlo.

## **7.2. Puntos propuestos para la discusión**

- 245.** A la luz de las cuestiones abordadas, se proponen los siguientes puntos como base para los debates de la reunión.
1. ¿Cómo podría combinarse mejor la creación de empleo decente y la mayor eficiencia y competitividad en la industria del petróleo? ¿Qué medidas sociales deberían acompañar los cambios en las prácticas de empleo?
  2. ¿Cuáles son los principales elementos determinantes de las buenas relaciones industriales en la industria del petróleo? ¿Qué medidas podrían tomar los gobiernos y los interlocutores sociales para fomentar y garantizar buenas relaciones industriales?
  3. ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades del trabajo en régimen de subcontratación en la industria del petróleo? ¿Qué medidas podrían tomarse para abordar las implicaciones de una mano de obra constituida por subcontratistas en cuanto a los derechos, la salud y la seguridad de los trabajadores?
  4. ¿Qué calificaciones y competencias conducen al desarrollo sostenible del empleo en la industria del petróleo? ¿Cómo podría realizarse el atractivo de la industria para los trabajadores jóvenes y brindarse mejores oportunidades para la formación y el desarrollo de carreras, en particular para las mujeres?
  5. ¿Cómo pueden el diálogo social, las buenas prácticas de gobernanza y las iniciativas voluntarias promover las empresas sostenibles y contribuir al trabajo decente en la industria del petróleo?
  6. ¿Qué medidas debería adoptar la OIT para promover el diálogo social y las buenas relaciones industriales en la industria del petróleo?



## Anexo I

### Empleo en el sector de la refinación de petróleo, selección de países, 1990-2005

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Argentina				7.071	5.088	4.866	4.884	7.353	7.162	6.845	6.802	7.065	7.162			
Aruba	750	750	670	580	580	550	590	480	330	280	250	260	280	280	290	310
Australia	4.000	4.000	4.000	3.934	4.053	3.649	3.583	3.665	3.507	4.050	3.811	4.547				
Austria	3.663	3.753	3.521	3.308	3.552	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Azerbaiyán	4.732	4.666	4.872	5.672	6.202	11.346	9.077	7.754	7.018	6.659	6.678	6.188	6.310	6.430	6.748	6.724
Bélgica						4.128	4.260	4.216	3.968	-	-	-	4.005	4.097		
Bolivia	602	612	1.075	1.068	1.084	958	869	929	821	904	930	848				
Brasil							23.974	23.621	21.667	20.965	22.164	23.505	25.387	25.536	27.043	
Bulgaria							11.710	13.072	12.800	11.710	10.387	10.334	9.177	8.054	-	-
Camerún			535	542	567	560	563	566	620	601	-	-	-			
Canadá	15.277	13.844	13.066	12.997	12.417	11.146	11.183	11.752	10.388	10.363	8.214	7.927	7.774			
Chile	1.242	1.284	1.315	1.319	1.324	1.306	1.273	1.224	1.192			1.482	1.478	2.821	2.829	2.864
China	510.000	570.000	590.000	460.000	710.000	720.000	760.000	776.000	780.000	716.000	637.000	592.000	559.000			
China (Hong Kong RAE)	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	-	-	-	100		
China (provincia de Taiwán)								16.924	16.159	16.159	16.188	15.874				
Colombia	5.400	4.789	6.303	6.623	6.301	6.090	5.952	6.124	5.615	3.213	4.568	3.998	3.829	3.650	3.611	3.400
Costa Rica	2.115	2.760	2.318	2.389	2.516	2.340	1.379	497	537	2.049	701	2.068	2.127	1.779		
Croacia								4.965	4.413	4.453	4.446	4.530	4.291	4.265	3.961	4.039
Chipre	143	141	157	152	153	143	144	143	147	142	146	143	143	140	74	59
Dinamarca	621	630	674			989	928	268	239	211	-	-	-	-	-	-
Ecuador	1.665	1.410	1.410	2.632	2.277	2.618	2.570	2.726	2.681	2.617	2.577	2.573	2.884	2.705	2.682	2.566
Egipto	17.200	18.400	17.500	17.700	18.301	17.502		18.961	43.092				26.048			
Estonia				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	1.000	1.000
Francia	23.894	22.387	22.762	22.805	21.649	-	19.402	18.450	18.601	17.711	17.155	17.810	17.616	21.163		
Georgia									743	121	144	85	87	131	199	44
Alemania		39.540	32.874	29.797	27.907	23.155	21.246	19.896	-	-	-	-	-	-	-	-
Grecia	4.633	4.111	4.108	4.182	4.261	4.118	3.711	3.596	3.531							
Hungría			-	-	17.411	16.736	15.702	14.469	-	-	-	10.547	8.794	7.297	6.144	
India	22.193	21.498	24.395	27.448	30.472	31.055	30.694	32.835	43.786	43.698	41.324	44.319	46.887	48.171	47.824	

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Indonesia										12.460	13.476	13.249	11.797	12.973	13.261	13.261
República Islámica del Irán					18.113	15.376	16.079	16.625	17.114	16.515	16.566	17.014	17.402	16.271	16.256	
Italia	13.060	15.376	22.323	20.493	24.489	24.429	23.853	23.245	25.865	25.185	24.596	23.713	16.867	17.388	16.741	
Japón	21.000	21.000	21.000	22.000	23.670	23.319	22.683	21.824	20.930	18.744	17.241	16.156	15.325	15.422	14.679	15.295
Jordania	3.374	3.404	3.544	3.844	3.947	3.863	3.585	3.533	3.459	3.520	3.418	-	-	3.493	3.571	3.431
Kenya	264	264	264	264	264	266	230	230	230	-	268	-	-	-	-	-
Kuwait	4.856	3.758	4.133	4.753	5.065	5.277	5.310	5.143	5.207	5.103	4.890	4.849				
Kirguistán		0	0	0	0	0	0	0	516	482	381	366	428	370	238	255
Letonia	133	123	120	396	86	88	107	-	132	119	41	39	49	47	39	42
Lituania			2.953	3.089	3.200	-	3.211	3.503	3.402	3.504	3.798	3.516	3.575	3.585	3.531	3.454
Malasia	1.100	1.200	1.200	1.300	2.700	2.700	2.600	3.700	3.800		8.209	5.347	5.595	4.644	4.353	
México					4.897	4.029	4.615	4.718	4.891	5.166	5.028					
Marruecos											2.306	2.620	2.346	2.247	2.112	2.597
Mozambique			455	460	745	458	469									
Myanmar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.808	4.338	4.302	4.638	4.659		
Nepal						-	8.259	8.384	6.720	5.256	-	-	-	-	-	-
Noruega	1.192	1.406	1.315	1.574	1.736	1.636	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Omán				584	509	493	507	539	549	585	987	1.022	1.178	1.178	1.157	1.201
Panamá			429	434	434	460	457	465	407	454	-					
Perú	3.782	3.780	2.989	2.553		2.179	2.891					2.219	2.478	2.450	-	-
Filipinas	2.500	2.400	2.500	2.600	2.700	2.600	2.200	2.100	1.900	900	900	900				
Polonia			-	-	-	-	14.625	15.996	14.588	14.002	14.413	12.388	11.826	10.938	9.605	
Portugal	-	-	-	3.727	3.553	3.451	3.382	3.145	2.793	2.645	-	2.543	2.335	2.136	2.121	
Qatar											1.583	1.632	1.708	1.556	1.806	
República de Corea	8.511	9.066	9.067	9.258	9.839	11.661	11.413	11.730	11.446	10.790	10.963	11.075	9.550	9.202	9.004	9.202
Rumania	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.338	8.671	7.341
Federación de Rusia				107.800	111.500	116.800	132.300	130.300	119.600	137.413	154.098	151.172	113.302	106.763	124.887	113.026
Senegal	326	-	245	299	228	228	247	251	227	236	235	237	244			
Singapur	3.291	3.550	3.640	3.713	3.752	3.700	3.531	3.444	3.306	3.152	2.855	2.850	2.948	3.122	3.045	
Eslovaquia		8.549	8.023	7.510	6.468	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudáfrica				18.722	18.691	17.675	16.731	15.366	14.760	13.387	12.841	12.641	12.571	30.727	16.640	
España	7.229	7.082	7.051	7.947	7.395	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	1.352	978	1.061	1.207	1.204	1.230	1.506	1.506	1.775	1.501	1.514	2.746				
Suecia	1.806	1.861	1.755	1.804	1.777	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<b>País</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
República Unida de Tanzania	359	485			368	369	365	372	387	409						
Tailandia	–	2.430		13.745	5.623		6.788		7.560		7.096					
Trinidad y Tabago	2.466	2.466	2.608	2.608	2.942	3.105			2.249	2.538	2.287	2.247	2.142	2.569		
Túnez				484	484	484	767	751	753	723	686	654	624	637	633	634
Turquía	5.021	4.921	4.942	5.078	5.107	5.197	5.432	4.941	6.926	6.784	6.401	7.127				
Ucrania	15.000	15.000	16.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	18.000	19.000						
Reino Unido	9.000	8.000	8.000	21.414	13.000	14.543	13.621	12.512	–	–	12.197	10.133	–	10.572	–	
Estados Unidos de América	72.000	74.000	75.000	73.000	72.000	70.000		80.324	80.019	77.387	75.710	76.322	74.597	95.869		
Uruguay	2.061	1.813	1.486	615	100	976	950	1.054	1.587	1.287	1.276	956	890	840	940	
Venezuela, República Bolivariana de	7.100	7.800	7.700	6.592	6.476											

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), INDSTAT4 2008 ISIC, Rev. 2 y 3.

## Anexo II

### Salarios reales por empleado en el sector de la refinación, en dólares de los Estados Unidos y en moneda nacional, para los países seleccionados (sin ajustar), 1990-2005

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Azerbaiyán</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad									872,69	1.210,81	1.229,25	1.133,79	1.116,50	1.208,99	1.503,64	1.998,58
	Índice									100,00	138,74	140,86	129,92	127,94	138,54	172,30	229,01
Moneda nacional	Cantidad									4.739.160	6.644.000	7.345.600	6.534.000	6.849.000	7.635.000	9.971.000	12.705.000
	Índice									100,00	140,19	155,00	137,87	144,52	161,10	210,40	268,09
<b>Albania</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad				405,30	673,03	825,97	821,14	569,78								
	Índice				100,00	166,06	203,79	202,60	140,58								
Moneda nacional	Cantidad				41.365,82	63.683,88	76.565,37	85.807,88	84.859,31								
	Índice				100,00	153,95	185,09	207,44	205,14								
<b>Argentina</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	16.831,90			34.046,49	33.321,96	35.705,79	30.213,30	21.852,35	44.004,13	48.088,32	47.951,06	49.706,38	18.460,22			
	Índice	100,00			202,27	197,97	212,13	179,50	129,83	261,43	285,70	284,88	295,31	109,67			
Moneda nacional	Cantidad	8.207,05			34.010,61	33.288,90	35.696,86	30.203,09	21.841,43	43.982,13	48.064,28	47.927,08	49.681,53	56.548,45			
	Índice	100,00			414,41	405,61	434,95	368,01	266,13	535,91	585,65	583,97	605,35	689,02			
<b>Australia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	40.181,57	41.284,98	43.513,38	39.929,59	44.195,98	48.551,48	46.084,23	50.626,27	48.185,88	43.171,44	37.613,98	47.571,27				
	Índice	100,00	102,75	108,29	99,37	109,99	120,83	114,69	125,99	119,92	107,44	93,61	118,39				
Moneda nacional	Cantidad	51.475,00	53.000,00	59.250,00	58.718,86	60.449,05	65.497,40	58.889,20	68.212,82	76.703,74	66.913,58	64.877,72	91.976,20				
	Índice	100,00	102,96	115,10	114,07	117,43	127,24	114,40	132,52	149,01	129,99	126,04	178,68				
<b>Bolivia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	5.905,96	6.414,82	6.587,08	5.145,22	7.897,55	7.619,48	8.715,06	9.985,03	12.027,45	11.647,43	11.149,77	13.192,11				
	Índice	100,00	108,62	111,53	87,12	133,72	129,01	147,56	169,07	203,65	197,21	188,79	223,37				
Moneda nacional	Cantidad	18.737,54	22.968,95	25.693,02	21.944,76	36.490,77	36.576,12	44.225,55	52.463,94	66.272,84	67.699,65	68.945,03	87.159,20				
	Índice	100,00	122,58	137,12	117,12	194,75	195,20	236,03	279,99	353,69	361,30	367,95	465,16				

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Camerún</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	29.522,03	26.327,67	28.832,67	25.105,17	14.135,90	17.368,88	17.833,10	15.035,27	14.265,79	14.209,46						
	Indice	100,00	89,18	97,66	85,04	47,88	58,83	60,41	50,93	48,32	48,13						
Moneda nacional	Cantidad	8.037.815,13	7.427.221,17	7.631.775,70	7.108.856,09	7.848.324,51	8.669.642,86	9.122.557,73	8.775.618,37	8.416.129,03	8.748.752,08						
	Indice	100,00	92,40	94,95	88,44	97,64	107,86	113,50	109,18	104,71	108,84						
<b>Canadá</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	43.767,55	44.949,90	45.295,85	42.991,11	42.104,80	42.685,54	42.687,73	48.170,62	44.814,46	46.267,30	46.574,02	44.608,99	47.042,05			
	Indice	100,00	102,70	103,49	98,23	96,20	97,53	97,53	110,06	102,39	105,71	106,41	101,92	107,48			
Moneda nacional	Cantidad	51.066,67	51.500,00	54.750,00	55.461,54	57.500,00	58.583,35	58.203,43	66.698,01	66.480,46	68.740,71	69.167,54	69.088,62	73.824,03			
	Indice	100,00	100,85	107,21	108,61	112,60	114,72	113,98	130,61	130,18	134,61	135,45	135,29	144,56			
<b>Colombia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	5.613,90	5.224,87	6.596,24	7.434,95	9.153,10	9.208,20	9.928,14	9.355,74	10.488,65	10.168,56	7.574,55	9.389,92	9.139,80	8.196,30	8.799,34	9.442,39
	Indice	100,00	93,07	117,50	132,44	163,04	164,03	176,85	166,65	186,83	181,13	134,92	167,26	162,81	146,00	156,74	168,20
Moneda nacional	Cantidad	2.819.629,63	3.307.579,87	5.008.408,69	6.416.844,33	7.732.864,62	8.405.481,12	10.292.404,23	10.674.528,09	14.957.234,19	17.858.328,66	15.814.894,70	21.593.335,92	22.888.244,97	23.586.082,74	23.130.045,14	21.914.183,24
	Indice	100,00	117,31	177,63	227,58	274,25	298,11	365,03	378,58	530,47	633,36	560,89	765,82	811,75	836,50	820,32	777,20
<b>Costa Rica</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	5.166,12	6.213,60	7.035,39	7.868,44	9.060,29	9.341,64	11.655,42	5.712,42	10.857,36	11.236,72	11.726,90	11.751,37	13.577,75			
	Indice	100,00	120,28	136,18	152,31	175,38	180,83	225,61	110,57	210,16	217,51	227,00	227,47	262,82			
Moneda nacional	Cantidad	473.109,69	760.743,48	946.301,98	1.118.672,25	1.423.073,13	1.678.964,10	2.420.701,96	1.328.692,15	2.792.826,82	3.210.161,05	3.614.077,03	3.864.683,75	4.885.505,41			
	Indice	100,00	160,80	200,02	236,45	300,79	354,88	511,66	280,84	590,31	678,52	763,90	816,87	1.032,64			
<b>Croacia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	9.756,85	6.136,47	1.927,55	2.173,61	3.446,24	5.258,93	5.596,09									
	Indice	100,00	62,89	19,76	22,28	35,32	53,90	57,36									
Moneda nacional	Cantidad	109,28	147,28	508,87	7.775,92	20.664,07	27.504,02	30.408,05									
	Indice	100,00	134,77	465,67	7.115,81	18.909,86	25.169,15	27.826,65									
<b>Chipre</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	26.852,73	29.381,06	31.284,01	34.574,18	33.994,99	55.984,86	48.340,42	44.619,97	39.266,73	40.117,45	37.118,26	36.633,78	40.068,99	50.909,67	52.052,61	26.186,83
	Indice	100,00	109,42	116,50	128,75	126,60	208,49	180,02	166,17	146,23	149,40	138,23	136,42	149,22	189,59	193,84	97,52
Moneda nacional	Cantidad	12.300,70	13.645,39	14.063,69	17.197,37	16.732,03	25.328,67	22.541,67	22.930,07	20.333,33	21.781,69	23.102,74	23.559,44	24.468,53	45.009,44	41.676,03	20.763,85
	Indice	100,00	110,93	114,33	139,81	136,02	205,91	183,26	186,41	165,30	177,08	187,82	191,53	198,92	365,91	338,81	168,80

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Dinamarca</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	44.755,58	45.412,02	48.422,56	43.991,56	45.540,44	54.505,32	56.493,34	54.062,74	53.466,17							
	Indice	100,00	101,47	108,19	98,29	101,75	121,78	126,23	120,80	119,46							
Moneda nacional	Cantidad	276.972,62	290.476,19	292.284,87	285.238,62	289.662,23	305.358,95	327.586,21	357.055,21	358.267,72							
	Indice	100,00	104,88	105,53	102,98	104,58	110,25	118,27	128,91	129,35							
<b>Ecuador</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	4.913,54	9.160,04	8.945,93	11.635,95	8.192,80	6.104,83	9.510,02	8.809,39	8.788,78	3.573,81	4.129,61	5.506,41	6.361,30	7.024,03	15.042,88	19.893,61
	Indice	100,00	186,42	182,07	236,81	166,74	124,25	193,55	179,29	178,87	72,73	84,05	112,07	129,46	142,95	306,15	404,87
Moneda nacional	Cantidad	4.913,54	9.160,04	8.945,93	11.635,95	8.192,80	6.104,83	9.510,02	8.809,39	8.788,78	3.573,81	4.129,61	5.506,41	6.361,30	7.024,03	15.042,88	19.893,61
	Indice	100,00	186,42	182,07	236,81	166,74	124,25	193,55	179,29	178,87	72,73	84,05	112,07	129,46	142,95	306,15	404,87
<b>Egipto</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	4.927,33	3.018,96	3.765,48	4.252,62	4.855,40	6.074,32	6.341,63						7.836,53			
	Indice	100,00	61,27	76,42	86,31	98,54	123,28	128,70						159,04			
Moneda nacional	Cantidad	9.854,65	10.059,78	12.571,43	14.338,98	16.464,67	20.591,93	21.485,44						35.261,79			
	Indice	100,00	102,08	127,57	145,50	167,08	208,96	218,02						357,82			
<b>El Salvador</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad				19.082,14	23.554,03	25.272,07	25.270,86	21.461,75	27.398,27							
	Indice				100,00	123,43	132,44	132,43	112,47	143,58							
Moneda nacional	Cantidad				166.062,50	205.597,22	221.246,38	221.246,38	187.924,53	239.871,79							
	Indice				100,00	123,81	133,23	133,23	113,16	144,45							
<b>Francia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	59.284,58	56.056,97	36.921,27				56.047,69	50.608,28	52.147,63	50.613,40	46.868,01	47.426,09	58.119,18	61.610,32	56.011,61	
	Indice	100,00	94,56	62,28				94,54	85,36	87,96	85,37	79,06	80,00	98,03	103,92	94,48	
Moneda nacional	Cantidad	49.213,68	48.216,62	29.796,87				43.709,13	45.031,15	46.900,33	47.507,25	50.870,54	52.999,13	61.757,44	54.586,74	45.111,75	
	Indice	100,00	97,97	60,55				88,82	91,50	95,30	96,53	103,37	107,69	125,49	110,92	91,67	
<b>Grecia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	18.288,54	19.841,18	22.061,53	19.591,48	22.941,66	29.700,63	34.077,21	30.238,41	29.795,90							
	Indice	100,00	108,49	120,63	107,12	125,44	162,40	186,33	165,34	162,92							
Moneda nacional	Cantidad	8.507,66	10.612,99	12.341,77	13.180,77	16.333,72	20.192,33	24.072,76	24.231,37	25.841,69							
	Indice	100,00	124,75	145,07	154,93	191,99	237,34	282,95	284,82	303,75							
<b>Guatemala</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad		1.144,46	1.106,90	1.015,63	1.008,12	1.543,64		3.216,82	4.115,74							
	Indice		100,00	96,72	88,74	88,09	134,88		281,08	359,62							
Moneda nacional	Cantidad		5.755,32	5.723,40	5.723,40	5.797,87	8.969,07		19.510,87	26.318,68							
	Indice		100,00	99,45	99,45	100,74	155,84		339,01	457,29							

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hungría</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	4.472,16	5.506,09	5.833,42	6.388,88	6.950,53	5.219,44	5.216,01	5.096,25			12.483,04	17.880,17	23.537,16	33.193,13		
	Indice	100,00	123,12	130,44	142,86	155,42	116,71	116,63	113,96			279,13	399,81	526,30	742,22		
Moneda nacional	Cantidad	282.666,67	411.500,00	460.772,73	587.350,00	730.917,24	655.984,92	796.208,53	951.923,08			3.576.266,14	4.611.063,00	5.279.549,81	6.729.775,07		
	Indice	100,00	145,58	163,01	207,79	258,58	232,07	281,68	336,77			1.265,19	1.631,27	1.867,77	2.380,82		
<b>India</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	3.235,89	2.998,47	2.791,52	2.385,96	2.854,54	4.569,90	3.471,91	3.748,91	3.523,22	3.632,33	5.585,39	4.701,49	4.383,57	4.823,61	5.414,78	
	Indice	100,00	92,66	86,27	73,73	88,22	141,23	107,29	115,85	108,88	112,25	172,61	145,29	135,47	149,07	167,33	
Moneda nacional	Cantidad	56.639,48	68.192,39	72.350,89	72.755,76	89.557,63	148.188,70	123.020,79	136.135,22	145.366,10	156.391,60	251.016,36	221.846,16	213.086,78	224.699,51	245.378,89	
	Indice	100,00	120,40	127,74	128,45	158,12	261,63	217,20	240,35	256,65	276,12	443,18	391,68	376,22	396,72	433,23	
<b>Indonesia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad					3.205,59	4.258,90	3.708,70		742,33	1.322,50	1.650,82	783,05	824,19	1.932,16		
	Indice					100,00	132,86	115,69		23,16	41,26	51,50	24,43	25,71	60,27		
Moneda nacional	Cantidad				6.926.470,59	9.576.592,08	8.686.882,93		7.433.419,84	10.388.463,66	13.902.813,30	8.034.689,00	7.674.140,51	16.572.399,64			
	Indice				100,00	138,26	125,42		107,32	149,98	200,72	116,00	110,79	239,26			
<b>Irlanda</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	33.080,71	32.995,98	35.630,62	31.511,89	32.574,90	32.826,12	33.567,98	31.887,94	31.265,71	30.527,96						
	Indice	100,00	99,74	107,71	95,26	98,47	99,23	101,47	96,39	94,51	92,28						
Moneda nacional	Cantidad	25.395,00	26.030,00	26.589,42	27.097,99	27.655,50	25.997,57	26.640,29	26.708,51	27.879,63	28.654,46						
	Indice	100,00	102,50	104,70	106,71	108,90	102,37	104,90	105,17	109,78	112,84						
<b>Italia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	53.939,46	54.205,24	55.327,80	44.091,99	47.132,94	34.592,39		38.835,94	35.811,18	35.584,35	31.612,86	30.683,58	37.254,07	39.952,57	46.947,31	
	Indice	100,00	100,49	102,57	81,74	87,38	64,13		72,00	66,39	65,97	58,61	56,89	69,07	74,07	87,04	
Moneda nacional	Cantidad	33.375,96	34.730,49	35.215,43	35.835,02	39.250,23	29.101,61		34.159,23	32.111,10	33.400,53	34.312,60	34.289,21	39.586,17	35.397,98	37.811,36	
	Indice	100,00	104,06	105,51	107,37	117,60	87,19		102,35	96,21	100,07	102,81	102,74	118,61	106,06	113,29	
<b>Japón</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	47.358,58	54.085,64	59.405,84	67.447,26	68.202,58	75.553,86	66.241,69	60.903,44	55.663,44	63.512,12	65.721,50	62.389,53	55.163,19	59.846,12	66.114,04	
	Indice	100,00	114,20	125,44	142,42	144,01	159,54	139,87	128,60	117,54	134,11	138,77	131,74	116,48	126,37	139,60	
Moneda nacional	Cantidad	6.857.142,86	7.285.714,29	7.523.809,52	7.500.000,00	6.970.849,18	7.106.565,46	7.205.704,71	7.368.768,33	7.286.622,07	7.234.475,03	7.082.477,81	7.582.136,67	6.916.802,61	6.938.140,32	7.153.075,82	
	Indice	100,00	106,25	109,72	109,38	101,66	103,64	105,08	107,46	106,26	105,50	103,29	110,57	100,87	101,18	104,32	
<b>Jordania</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	4.733,93	4.759,96	5.109,84	4.959,23	5.010,11	5.563,74	6.255,89	6.561,95	7.102,75	6.689,96	7.242,42			8.103,65	8.060,94	8.444,12
	Indice	100,00	100,55	107,94	104,76	105,83	117,53	132,15	138,62	150,04	141,32	152,99			171,18	170,28	178,37
Moneda nacional	Cantidad	3.141,97	3.240,89	3.473,76	3.436,00	3.500,89	3.896,71	4.435,43	4.652,42	5.035,85	4.743,18	5.134,87			5.745,49	5.715,21	5.986,88
	Indice	100,00	103,15	110,56	109,36	111,42	124,02	141,17	148,07	160,28	150,96	163,43			182,86	181,90	190,55

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Kenya</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	6.953,87	6.592,30	6.373,17	3.774,03	5.433,87	8.935,13	2.363,39	2.754,30	2.968,56	2.389,51	2.709,16	2.885,78	3.220,87			
	Índice	100,00	94,80	91,65	54,27	78,14	128,49	33,99	39,61	42,69	34,36	38,96	41,50	46,32			
Moneda nacional	Cantidad	7.967,05	9.067,05	10.265,91	10.945,08	15.228,41	22.976,69	6.749,13	8.088,26	8.960,00	8.402,21	10.318,66	11.335,91	12.682,17			
	Índice	100,00	113,81	128,85	137,38	191,14	288,40	84,71	101,52	112,46	105,46	129,52	142,28	159,18			
<b>República de Corea</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	20.954,71	19.041,10	19.593,68	21.356,43	25.718,16	28.671,02	32.789,21	30.010,43	20.142,35	25.577,97	29.600,00	27.980,00	34.326,09	40.765,35	45.769,87	63.455,33
	Índice	100,00	90,87	93,50	101,92	122,73	136,82	156,48	143,22	96,12	122,06	141,26	133,53	163,81	194,54	218,42	302,82
Moneda nacional	Cantidad	14.830.985,92	13.963.848,80	15.295.827,90	17.142.190,26	20.663.150,24	22.113.184,83	26.377.376,68	28.548.593,35	28.228.289,36	30.407.599,63	33.476.420,69	36.121.896,16	42.945.026,18	48.576.396,44	52.421.146,16	64.985.872,64
	Índice	100,00	94,15	103,13	115,58	139,32	149,10	177,85	192,49	190,33	205,03	225,72	243,56	289,56	327,53	353,46	438,18
<b>Kuwait</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	36.455,80	36.993,01	46.855,71	44.130,91	44.116,09	43.637,41	40.884,06	41.136,48	45.465,76	45.823,12	38.880,89	47.692,12				
	Índice	100,00	101,47	128,53	121,05	121,01	119,70	112,15	112,84	124,71	125,70	106,65	130,82				
Moneda nacional	Cantidad	10.515,86	10.515,97	13.739,17	13.320,43	13.096,74	13.023,50	12.241,05	12.478,71	13.855,96	13.949,25	11.926,79	14.626,31				
	Índice	100,00	100,00	130,65	126,67	124,54	123,85	116,41	118,67	131,76	132,65	113,42	139,09				
<b>Lituania</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad			731,00	1.345,25	2.413,42		5.116,01	5.953,61	7.015,87	6.860,87	8.339,96	7.875,64	9.490,64	12.182,39	13.773,52	15.175,50
	Índice			100,00	184,03	330,15		699,87	814,45	959,77	938,56	1.140,90	1.077,38	1.298,31	1.666,54	1.884,21	2.075,99
Moneda nacional	Cantidad			1.295,88	5.843,86	9.600,00		20.464,03	23.814,44	28.063,49	27.443,49	33.359,85	31.502,56	34.896,70	37.288,70	38.298,50	42.097,28
	Índice			100,00	450,96	740,81		1.579,16	1.837,71	2.165,60	2.117,75	2.574,31	2.430,98	2.692,90	2.877,49	2.955,41	3.248,55
<b>Malasia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	14.048,73	14.181,46	16.454,82	15.987,73	15.468,21	17.894,43	17.901,25	14.718,31		12.624,65	9.296,47	12.156,84	16.038,76	18.643,18	19.164,04	
	Índice	100,00	100,94	117,13	113,80	110,10	127,37	127,42	104,77		89,86	66,17	86,53	114,17	132,70	136,41	
Moneda nacional	Cantidad	38.000,00	39.000,00	41.916,67	41.153,85	40.592,59	44.814,81	45.038,46	41.405,41		47.973,68	35.326,59	46.196,00	60.947,27	70.844,10	72.823,34	
	Índice	100,00	102,63	110,31	108,30	106,82	117,93	118,52	108,96		126,25	92,96	121,57	160,39	186,43	191,64	
<b>México</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad					10.083,22	6.425,92	7.449,87	8.927,63	9.643,39	10.853,44	11.472,58					
	Índice					100,00	63,73	73,88	88,54	95,64	107,64	113,78					
Moneda nacional	Cantidad					34.032,06	41.250,68	56.614,95	70.693,09	88.102,43	103.763,26	108.479,71					
	Índice					100,00	121,21	166,36	207,72	258,88	304,90	318,76					
<b>Mozambique</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	1.135,20	1.647,60	1.434,90	1.310,78	1.982,77	985,21	1.397,09									
	Índice	100,00	145,14	126,40	115,47	174,66	86,79	123,07									
Moneda nacional	Cantidad	1.054.704,60	2.363.436,12	3.610.989,01	5.078.260,87	11.973.154,36	8.890.829,69	15.778.251,60									
	Índice	100,00	224,09	342,37	481,49	1.135,21	842,97	1.495,99									

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Países Bajos</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	48.115,39	49.823,84	56.750,37	54.280,56	56.074,10	63.377,47	60.730,40	53.350,39	50.683,99	56.699,04	50.232,15					
	Indice	100,00	103,55	117,95	112,81	116,54	131,72	126,22	110,88	105,34	117,84	104,40					
Moneda nacional	Cantidad	39.758,08	42.271,49	45.284,47	45.748,25	46.310,48	46.178,47	46.460,45	47.239,00	45.624,57	53.219,42	54.521,97					
	Indice	100,00	106,32	113,90	115,07	116,48	116,15	116,86	118,82	114,76	133,86	137,13					
<b>Noruega</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	44.762,46	51.724,89	62.744,11	46.561,84	43.503,25	51.522,91	52.452,47	51.519,98	51.387,10	53.761,91	47.267,13					
	Indice	100,00	115,55	140,17	104,02	97,19	115,10	117,18	115,10	114,80	120,10	105,60					
Moneda nacional	Cantidad	280.201,34	335.329,34	389.923,27	330.315,76	307.027,65	326.405,87	338.308,46	364.421,42	387.720,77	419.298,25	416.037,74					
	Indice	100,00	119,67	139,16	117,89	109,57	116,49	120,74	130,06	138,37	149,64	148,48					
<b>Panamá</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad			28.067,60	36.140,55	37.321,18		32.128,82	40.417,75	29.526,88	33.941,03	30.982,38					
	Indice			100,00	128,76	132,97		114,47	144,00	105,20	120,93	110,38					
Moneda nacional	Cantidad			28.067,60	36.140,55	37.321,18		32.128,82	40.417,75	29.526,88	33.941,03	30.982,38					
	Indice			100,00	128,76	132,97		114,47	144,00	105,20	120,93	110,38					
<b>Perú</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	24.467,85	12.347,73	9.401,45		14.939,23	23.270,85	15.502,69									
	Indice	100,00	50,47	38,42		61,06	95,11	63,36									
Moneda nacional	Cantidad	4.597,17	9.538,62	11.712,61		32.791,62	52.436,90	38.033,21									
	Indice	100,00	207,49	254,78		713,30	1.140,64	827,32									
<b>Filipinas</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	11.534,11	12.585,55	14.251,84	14.248,74	19.629,47	18.452,62	19.391,52	18.433,63	12.811,35	15.179,04		16.616,79		15.245,07		
	Indice	100,00	109,12	123,56	123,54	170,19	159,98	168,12	159,82	111,07	131,60		144,07		132,17		
Moneda nacional	Cantidad	280.400,00	345.833,33	363.600,00	386.423,08	518.555,56	474.500,00	508.370,02	543.252,10	523.894,74	593.333,33		847.333,33		826.333,33		
	Indice	100,00	123,34	129,67	137,81	184,93	169,22	181,30	193,74	186,84	211,60		302,19		294,70		
<b>Portugal</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad							29.502,35	28.564,10	31.296,79	35.186,71	31.503,74	30.327,51	33.930,73	44.808,46	53.270,79	
	Indice							100,00	96,82	106,08	119,27	106,78	102,80	115,01	151,88	180,56	
Moneda nacional	Cantidad							22.698,11	24.977,96	28.115,63	33.027,30	34.194,16	33.891,29	36.054,80	39.700,30	42.904,29	
	Indice							100,00	110,04	123,87	145,51	150,65	149,31	158,84	174,91	189,02	
<b>Puerto Rico</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	36.250,00	40.408,16	41.521,74	38.651,69	39.333,33	48.961,04	54.852,94	49.420,29	42.777,78	61.250,00	39.651,16					
	Indice	100,00	111,47	114,54	106,63	108,51	135,06	151,32	136,33	118,01	168,97	109,38					
Moneda nacional	Cantidad	36.250,00	40.408,16	41.521,74	38.651,69	39.333,33	48.961,04	54.852,94	49.420,29	42.777,78	61.250,00	39.651,16					
	Indice	100,00	111,47	114,54	106,63	108,51	135,06	151,32	136,33	118,01	168,97	109,38					

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Qatar</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	27.100,61	35.122,64	35.865,36	35.546,24	36.704,38						34.162,08	32.424,48	33.267,33	37.931,33	36.731,04	
	Indice	100,00	129,60	132,34	131,16	135,44						126,06	119,64	122,75	139,96	135,54	
Moneda nacional	Cantidad	98.646,20	127.846,41	130.549,91	129.388,30	133.603,94						124.349,97	118.025,12	121.093,09	138.070,05	133.701,00	
	Indice	100,00	129,60	132,34	131,16	135,44						126,06	119,64	122,75	139,96	135,54	
<b>Rumania</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	2.038,07	1.571,71	1.175,26	1.325,82	1.653,61									6.983,36	8.145,11	10.851,32
	Indice	100,00	77,12	57,67	65,05	81,14									342,65	399,65	532,43
Moneda nacional	Cantidad	45.718,15	120.058,82	361.924,90	1.007.692,31	2.736.873,24									23.184,84	26.582,86	31.616,95
	Indice	100,00	262,61	791,64	2.204,14	5.986,40									50,71	58,15	69,16
<b>Federación de Rusia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad			1.450,87	2.502,16	2.852,91	4.009,04	4.283,00	2.749,90			3.157,93	3.777,41	3.777,41	4.745,34	5.791,41	8.720,71
	Indice			100,00	172,46	196,64	276,32	295,20	189,54			217,66	260,36	260,36	327,07	399,17	601,07
Moneda nacional	Cantidad			1.438,78	5.481,61	13.006,85	20.529,60	24.776,40	26.688,00			92.112,03	118.416,00	118.416,00	145.644,00	166.872,00	246.660,00
	Indice			100,00	380,99	904,02	1.426,88	1.722,05	1.854,91			6.402,11	8.230,33	8.230,33	10.122,77	11.598,20	17.143,74
<b>Senegal</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	13.159,32	13.863,65	16.376,37	11.905,64	9.029,38	10.359,76	9.853,32	9.071,61				8.841,29	10.925,23			
	Indice	100,00	105,35	124,45	90,47	68,62	78,73	74,88	68,94				67,19	83,02			
Moneda nacional	Cantidad	3.582.822,09	3.911.032,03	4.334.693,88	3.371.237,46	5.013.157,89	5.171.052,63	5.040.485,83	5.294.820,72				6.481.012,66	7.614.754,10			
	Indice	100,00	109,16	120,99	94,09	139,92	144,33	140,68	147,78				180,89	212,54			
<b>Serbia y Montenegro</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad				2.562,58	1.772,15	3.551,61	4.054,46	3.088,91	2.469,95	5.580,03	1.823,62					
	Indice				100,00	69,15	138,60	158,22	120,54	96,39	217,75	71,16					
Moneda nacional	Cantidad				3.972,00	8.400,00	17.616,00	23.191,49	28.510,64	27.021,28	89.782,61	123.404,26					
	Indice				100,00	211,48	443,50	583,87	717,79	680,29	2.260,39	3.106,85					
<b>Singapur</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	34.199,29	37.536,03	40.734,19	45.758,48	47.456,94	52.855,22	60.624,83	59.395,91	58.174,69	54.868,18	59.574,48	61.788,52	69.248,83	68.668,71	66.729,29	
	Indice	100,00	109,76	119,11	133,80	138,77	154,55	177,27	173,68	170,10	160,44	174,20	180,67	202,49	200,79	195,12	
Moneda nacional	Cantidad	61.987,24	64.845,37	66.354,78	73.936,09	72.487,63	74.915,41	85.483,43	88.191,64	97.361,16	92.999,37	102.704,03	110.707,72	123.996,27	119.633,25	112.787,85	
	Indice	100,00	104,61	107,05	119,28	116,94	120,86	137,90	142,27	157,07	150,03	165,69	178,60	200,04	193,00	181,95	
<b>Eslovaquia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad		2.111,12	2.681,13	2.981,66	3.835,66			5.081,53	5.293,21							
	Indice		100,00	127,00	141,24	181,69			240,70	250,73							
Moneda nacional	Cantidad		62.229,50	75.782,13	91.744,34	122.912,80			170.821,79	186.497,72							
	Indice		100,00	121,78	147,43	197,52			274,50	299,69							

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Eslovenia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	12.899,81	13.108,78	11.016,80	10.116,81	9.854,27	13.607,01	13.253,77	16.672,54	12.567,44	10.446,84	9.589,04	9.632,50	10.587,58			
	Indice	100,00	101,62	85,40	78,43	76,39	105,48	102,74	129,25	97,42	80,98	74,33	74,67	82,08			
Moneda nacional	Cantidad	146.000,00	361.424,85	895.522,39	1.145.648,31	1.269.318,18	1.612.676,06	1.794.082,84	2.662.404,09	2.087.878,79	1.898.911,35	2.135.057,47	2.338.278,93	2.543.644,72			
	Indice	100,00	247,55	613,37	784,69	869,40	1.104,57	1.228,82	1.823,56	1.430,05	1.300,62	1.462,37	1.601,56	1.742,22			
<b>Sudáfrica</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	12.088,87	13.459,80	15.505,63	21.012,40	23.586,95	24.529,11	23.677,42	23.516,23	22.861,14	21.371,56	17.141,60	12.640,36	8.695,20	3.074,49	7.843,88	
	Indice	100,00	111,34	128,26	173,82	195,11	202,91	195,86	194,53	189,11	176,79	141,80	104,56	71,93	25,43	64,89	
Moneda nacional	Cantidad	31.277,78	37.166,67	44.222,22	68.663,07	83.752,55	88.969,05	101.797,50	108.361,84	126.382,79	130.569,13	118.959,82	108.823,12	91.653,49	23.257,75	50.669,05	
	Indice	100,00	118,83	141,39	219,53	267,77	284,45	325,46	346,45	404,07	417,45	380,33	347,92	293,03	74,36	162,00	
<b>España</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	34.360,97	36.194,98	49.177,48	40.200,41	39.727,61	45.075,92	47.106,89	41.740,12		41.693,08	37.207,45					
	Indice	100,00	105,34	143,12	116,99	115,62	131,18	137,09	121,48		121,34	108,28					
Moneda nacional	Cantidad	21.050,77	22.604,63	30.259,40	30.747,20	31.984,85	33.779,72	35.860,31	36.729,89		39.134,37	40.384,97					
	Indice	100,00	107,38	143,74	146,06	151,94	160,47	170,35	174,48		185,90	191,85					
<b>Sri Lanka</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	1.864,67	1.894,33	1.522,61	1.640,64	1.860,85	2.051,46	2.040,78	1.988,70	1.975,93	2.560,57	2.720,85					
	Indice	100,00	101,59	81,66	87,99	99,80	110,02	109,44	106,65	105,97	137,32	145,92					
Moneda nacional	Cantidad	74.704,14	78.371,17	66.735,16	79.279,20	91.954,32	105.140,65	112.796,81	117.322,71	127.348,73	180.866,76	209.519,15					
	Indice	100,00	104,91	89,33	106,12	123,09	140,74	150,99	157,05	170,47	242,11	280,47					
<b>Suecia</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	29.778,05	36.426,06	38.792,35	31.954,18	32.229,58	35.672,64	38.165,34	33.819,09	32.564,24	31.377,66	28.358,84					
	Indice	100,00	122,33	130,27	107,31	108,23	119,80	128,17	113,57	109,36	105,37	95,23					
Moneda nacional	Cantidad	176.250,00	220.285,51	225.920,07	248.713,10	248.682,49	254.462,56	255.935,24	258.205,00	258.881,46	259.255,72	259.830,53					
	Indice	100,00	124,98	128,18	141,11	141,10	144,38	145,21	146,50	146,88	147,10	147,42					
<b>Taiwán, China</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	23.290,08	24.080,11	29.659,04	28.881,49	32.150,14	34.212,64	33.867,28	27.048,34								
	Indice	100,00	103,39	127,35	124,01	138,04	146,90	145,42	116,14								
Moneda nacional	Cantidad	626.339,99	645.708,04	746.339,96	762.095,90	850.596,36	906.156,06	929.927,75	776.368,47								
	Indice	100,00	103,09	119,16	121,67	135,80	144,67	148,47	123,95								
<b>Trinidad y Tabago</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad									24.292,44	30.437,98	34.537,23	37.034,01	37.617,66	35.350,98		
	Indice									100,00	125,30	142,17	152,45	154,85	145,52		
Moneda nacional	Cantidad									153.001,33	191.725,77	217.577,61	230.841,12	235.060,69	222.537,95		
	Indice									100,00	125,31	142,21	150,88	153,63	145,45		

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Túnez</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad				71.406,49	102.305,97	13.544,72	8.706,09	7.946,65	8.163,68	8.744,96	7.976,29	7.970,95				
	Índice				100,00	143,27	18,97	12,19	11,13	11,43	12,25	11,17	11,16				
Moneda nacional	Cantidad				71.673,55	103.487,60	12.809,92	8.474,58	8.788,28	9.296,15	10.373,44	10.932,94	11.467,89				
	Índice				100,00	144,39	17,87	11,82	12,26	12,97	14,47	15,25	16,00				
<b>Turquía</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	14.200,66	20.360,92	21.846,98	27.536,85	18.140,14	17.011,04	12.132,75	19.353,25	15.538,05	18.083,08	20.814,97	20.174,58				
	Índice	100,00	143,38	153,84	193,91	127,74	119,79	85,44	136,28	109,42	127,34	146,58	142,07				
Moneda nacional	Cantidad	37.044.413,46	84.942.084,94	150.141.643,06	302.481.291,85	537.105.933,03	779.873.003,66	987.665.684,83	2.939.081.157,66	4.051.142.073,35	7.572.886.202,83	13.013.891.367,90					
	Índice	100,00	229,30	405,30	816,54	1.449,90	2.105,24	2.666,17	7.933,94	10.935,91	20.442,72	35.130,51					
<b>Ucrania</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad			2.549,94	495,02	654,23	1.424,70	2.233,26	2.182,55	1.889,55	1.345,26	1.166,60	1.556,81	2.000,95	2.261,59	2.760,95	3.566,24
	Índice			100,00	19,41	25,66	55,87	87,58	85,59	74,10	52,76	45,75	61,05	78,47	88,69	108,28	139,86
Moneda nacional	Cantidad			1,40	22,44	214,27	2.098,68	4.085,69	4.063,16	4.628,53	5.556,51	6.346,55	8.363,41	10.658,30	12.060,34	14.685,97	18.276,01
	Índice			100,00	100,00	954,98	9.353,66	18.209,60	18.109,19	20.629,00	24.764,95	28.286,10	37.275,06	47.503,24	53.752,00	65.454,27	81.454,80
<b>Reino Unido</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	36.696,57	44.972,36	48.045,37	35.780,87	37.435,76	41.880,70	30.769,91	37.068,64	49.620,80	52.591,60		48.852,53		58.412,64		
	Índice	100,00	122,55	130,93	97,50	102,01	114,13	83,85	101,01	135,22	143,31		133,13		159,18		
Moneda nacional	Cantidad	20.666,67	25.500,00	27.375,00	23.857,14	24.461,54	26.538,46	19.722,22	22.642,86	29.962,23	32.504,60		33.935,66		35.776,11		
	Índice	100,00	123,39	132,46	115,44	118,36	128,41	95,43	109,56	144,98	157,28		164,20		173,11		
<b>Estados Unidos de América</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	44.444,44	46.621,62	48.480,00	51.150,68	52.666,67	54.228,57		55.852,72	57.265,64	58.750,16	60.616,14	63.056,34	67.281,53	69.359,36	70.262,55	
	Índice	100,00	104,90	109,08	115,09	118,50	122,01		125,67	128,85	132,19	136,39	141,88	151,38	156,06	158,09	
<b>Uruguay</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	5.050,41	6.627,09	8.526,39	10.142,05	15.295,64	14.522,59	14.930,73	21.244,74	25.789,49	18.812,12	17.853,51	20.437,82	11.110,47	11.626,94	13.382,07	
	Índice	100,00	131,22	168,83	200,82	302,86	287,55	295,63	420,65	510,64	372,49	353,51	404,68	219,99	230,22	264,97	
Moneda nacional	Cantidad	5.906,36	13.371,21	25.790,71	39.970,73	77.150,00	92.203,89	119.025,26	200.589,18	270.064,94	213.316,24	216.020,38	272.213,39	236.175,28	327.980,95	384.114,89	
	Índice	100,00	226,39	436,66	676,74	1.306,22	1.561,10	2.015,21	3.396,16	4.572,45	3.611,64	3.657,42	4.608,82	3.998,66	5.553,02	6.503,42	
<b>República Bolivariana de Venezuela</b>																	
Dólares de los EE.UU.	Cantidad	8.594,76	16.607,79	14.653,44	16.740,57	11.614,78	7.007,16	4.460,97	6.208,52								
	Índice	100,00	193,23	170,49	194,78	135,14	81,53	51,90	72,24								
Moneda nacional	Cantidad	403.098,59	943.589,74	1.001.948,05	1.520.479,37	1.724.830,14	1.239.160,86	1.861.706,84	3.033.698,16								
	Índice	100,00	234,08	248,56	377,20	427,89	307,41	461,85	752,59								

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), INDSTAT3 2005 ISIC, Rev. 2 e INDSTAT4 2008 ISIC, Rev. 3.

---

## Anexo III

### Extracto del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

...

#### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

#### Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

#### Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

#### Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

#### Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

...

---

## **Anexo IV**

### **Extracto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

...

#### **Parte I. Libertad Sindical**

##### **Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

##### **Artículo 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

##### **Artículo 3**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

##### **Artículo 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

##### **Artículo 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

##### **Artículo 6**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

##### **Artículo 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

---

## Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

## Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

## Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

### Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

...

## Anexo V

### Sinopsis de las estipulaciones que figuran en los acuerdos marco internacionales y en los acuerdos marco mundiales

**Cuadro 1. Empresas multinacionales y sindicatos**

Empresa	Año	País de origen	Actividad	Ventas (millones de dólares de los Estados Unidos)	Federación Sindical Mundial/ Sindicato nacional	Empleados
EADS	2005	Países Bajos	Sector aeroespacial y de la defensa	52.025,3	IMF	116.805
H&M	2004	Suecia	Venta minorista de prendas de vestir y accesorios	9.911,2	UNI	40.368
Takashimaya	2008	Japón	Venta minorista de prendas de vestir y accesorios	903,5	UNI	7.910
Inditex	2007	España	Venta minorista de prendas de vestir y accesorios	6.890,7	ITGLWF	69.240
Indesit/Merloni	2001	Italia	Aparatos	2.731,6	IMF	17.000
Volkswagen	2002	Alemania	Fabricación de automóviles	138.361,6	IMF	328.599
Daimler	2002	Alemania	Fabricación de automóviles	328.599,0	IMF	360.385
Renault	2004	Francia	Fabricación de automóviles	54.787,9	IMF	128.893
BMW	2005	Alemania	Fabricación de automóviles	64.644,4	IMF	106.575
PSA Peugeot Citroën	2006	Francia	Fabricación de automóviles	74.664,5	IMF	211.700
Rheinmetall	2003	Alemania	Fabricación de partes de automóviles	4.787,7	IMF	18.799
Prym	2003	Alemania	Fabricación de partes de automóviles	299,3	IMF	3.804
Bosch	2004	Alemania	Fabricación de partes de automóviles	43.684,0	IMF	261.291
Röchling	2004	Alemania	Fabricación de partes de automóviles	883,6	IMF	6.041
National Australia Bank Group	2006	Australia	Servicios bancarios y financieros	15.958,3	UNI	38.433
Brunel	2007	Países Bajos	Servicios empresariales	658,4	IMF	6.148
Rhodia	2005	Francia	Productos químicos	6.946,1	ICEM	17.077
ISS	2003	Dinamarca	Servicios de gestión y mantenimiento de instalaciones comerciales	9.866,1	UNI	391.400

<b>Empresa</b>	<b>Año</b>	<b>País de origen</b>	<b>Actividad</b>	<b>Ventas</b> (millones de dólares de los Estados Unidos)	<b>Federación Sindical Mundial/ Sindicato nacional</b>	<b>Empleados</b>
Quebecor	2007	Canadá	Impresión comercial	6.086,3	UNI	2.880
Hochtief	2000	Alemania	Construcción	20.459,7	BWI	46.847
Skanska	2001	Suecia	Construcción	18.325,5	BWI	56.000
Ballast Nedam	2002	Países Bajos	Construcción	1.728,3	BWI	3.701
Impregilo	2004	Italia	Construcción	2.219,9	BWI	10.147
Veidekke	2005	Noruega	Construcción	2.634,1	BWI	6.351
Lafagre	2005	Francia	Construcción	22.324,9	BWI/ICEM	71.000
Royal BAM	2006	Países Bajos	Construcción	11.406,8	BWI	30.338
Volker Wessels	2007	Países Bajos	Construcción	3.773,2	BWI	16.400
Danone	1994	Francia	Productos lácteos	18.580,6	IUF	88.124
Fonterra	2002	Nueva Zelandia	Productos lácteos	8.288,1	IUF	17.400
Carrefour	2000	Francia	Descuentos y venta minorista de diversos productos, y de productos alimenticios	102.774,8	UNI	456.295
Endesa	2002	España	Energía y Servicios públicos	27.171,8	ICEM	26.800
EDF	2005	Francia	Energía y Servicios públicos	77.706,8	ICEM/PSI	156.524
Aker	2008	Noruega	Recursos energéticos, tecnologías energéticas. Tecnologías marítimas, alimentos de origen marino y biotecnología marina	93.000,0	IMF	27.100
Chiquita	2001	Estados Unidos	Producción de frutas y vegetales frescos	4.499,1	IUF	25.000
Euradius	2006	Países Bajos	Industrias gráficas		UNI	600
Metro	2003	Alemania	Venta minorista de productos alimenticios	79.002,3	UNI	208.616
Falck	2005	Dinamarca	Servicios de atención de la salud	606,6	UNI	13.813
IKEA	1998	Suecia	Venta minorista de artículos y accesorios de uso doméstico	22.194,2	BWI	104.000
Freudenberg	2000	Alemania	Fabricación industrial y automotriz	4.248,6	ICEM	33.542
Leoni	2002	Alemania	Fabricación industrial y automotriz	2.781,4	IMF	34.075
SKF	2003	Suecia	Fabricación industrial	7.758,6	IMF	41.090
GEA	2003	Alemania	Fabricación industrial	5.733,9	IMF	19.250
ArcelorMittal	2005	Países Bajos	Hierro y acero	58.870,0	IMF	320.000

<b>Empresa</b>	<b>Año</b>	<b>País de origen</b>	<b>Actividad</b>	<b>Ventas</b> (millones de dólares de los Estados Unidos)	<b>Federación Sindical Mundial/ Sindicato nacional</b>	<b>Empleados</b>
Accor	1995	Francia	Servicios de alojamiento	10.029,3	IUF	170.000
Anglo-Gold Ashanti	2002	Sudáfrica	Metales y la minería	2.715,0	ICEM	61.453
RAG	2003	Alemania	Metales y la minería	18.386,3	ICEM	98.000
Umicore	2007	Bélgica	Metales y la minería	11.629,6	ICEM/IMF	10.562
Faber-Castell	1999	Alemania	Suministro de artículos de oficina, escolares, y de arte	332,4	BWI	6.500
Schwan-Stabilo	2005	Alemania	Suministro de artículos de oficina, escolares, y de arte	240,5	BWI	3.145
Staedtler	2006	Alemania	Suministro de artículos de oficina, escolares, y de arte	208,6	BWI	3.000
StatoilHydro	1998	Noruega	Petróleo y Gas	68.281,7	ICEM	25.435
ENI	2002	Italia	Petróleo y Gas	114.718,2	ICEM	73.572
Lukoil	2004	Federación de Rusia	Petróleo y Gas	68.109,0	ICEM	148.600
Total*	2004	Francia	Petróleo y Gas	216.254,0	EMCEF/FECCI R/FECER	95.000
Nampak	2006	Sudáfrica	Fabricación de envases	1.979,6	UNI	14.376
Norske Skog	2002	Noruega	Fabricación de papel y productos de papel	4.615,7	ICEM	8.038
SCA	2004	Suecia	Fabricación de papel y productos de papel	13.781,5	ICEM	51.022
WAZ	2007	Alemania	Servicios de publicación y medios de comunicación	1.681.477,7	IFJ	16.000
Securitas	2006	Suecia	Servicios de seguridad	8.830,3	UNI	215.000
Telefónica	2001	España	Servicios de telecomunicaciones	71.919,4	UNI	234.900
OTE	2001	Grecia	Servicios de telecomunicaciones	7.773,1	UNI	11.755
Portugal Telecom	2006	Portugal	Servicios de telecomunicaciones	5.738,4	UNI	323.891
France Telecom	2007	Francia	Servicios de telecomunicaciones	68.262,1	UNI	191.036
Club Med	2004	Francia	Agencias de viaje, servicios y alojamiento	11.411,6	IUF	14.845

\* La aplicación del acuerdo se limita a las empresas europeas de Total.

**Cuadro 2. Disposiciones de Fondo de los acuerdos marcos internacionales y en los acuerdos marcos mundiales**

Empresa	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Salud y seguridad	Capacitación	Reestructuración	
IKEA		X	X			X	X	X	X				X	X					X		X				X	X	X	X			
Takashimaya	«Takashimaya Co., Ltd., ... respaldará la observancia de los derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo. En confirmación de este compromiso, Takashimaya Co., Ltd. acordará observar los Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical y los derechos sindicales, reconocer el derecho de sindicación, el derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores y negociar en su nombre, y cumplir las normas mínimas respecto de salarios y condiciones de trabajo.» «Takashimaya Co., Ltd., ... respaldará la observancia de los derechos humanos fundamentales en la comunidad. ...El empleo se elegirá libremente y no habrá trabajo forzoso u obligatorio ni esclavitud. ... A todos los trabajadores se les ofrecerá igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad u origen social. Los trabajadores recibirán igual remuneración por un trabajo de igual valor. ...No habrá trabajo infantil. Se empleará solamente a trabajadores mayores de 15 años, y que hayan superado la edad en la que termine la enseñanza escolar obligatoria. Los niños menores de 18 años no desempeñarán funciones, que por la naturaleza de las circunstancias en que se realicen, sean susceptibles de perjudicar su salud, seguridad o moralidad.»																								X	X					
Faber-Castell		X	X			X	X	X	X			X	X										X			X	X	X	X		
Hochtief																									X	X	X	X			
Skanska		X	X			X	X	X	X			X	X								X		X		X	X	X	X	X	X	
Ballast Nedam	«Convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT»																								X	X	X	X			
Impregilo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veidekke		X	X			X	X	X	X			X	X	X							X	X		X		X	X	X	X	X	X
Schwan-Stabilo		X	X			X	X	X	X			X	X	X								X		X		X	X	X	X		
Lafagre		X	X			X	X	X	X			X	X	X								X		X		X	X	X	X	X	X
Royal BAM		X	X			X	X	X	X			X	X	X							X	X		X		X	X	X	X	X	X
Staedtler		X	X			X	X	X	X			X	X	X								X		X		X	X	X	X	X	X
Volker Wessels	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
StatoilHydro		X	X			X	X	X	X				X													X	X	X	X	X	X
Freudenberg		X	X			X	X	X	X			X	X															X			X
Endesa	«Observancia de... los convenios de la OIT...»																										X	X			
Norske Skog		X	X			X	X	X	X			X	X									X		X		X	X	X	X	X	X

Empresa	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Salud y seguridad	Capacitación	Reestructuración																									
Anglo-Gold Ashanti		X	X			X	X	X	X				X								X								X																										
ENI		X	X			X	X	X	X			X	X									X							X	X																									
RAG	«Principios y derechos sociales... que se ajustan a los tratados y convenios correspondientes de la OIT»																									X	X	X																											
SCA	«... principios derivados de la Declaración de la OIT... (Convenios fundamentales) ...»																								X	X																							X	X		X	X	X	
Lukoil		X	X			X	X	X	X				X		X							X						X	X		X	X																							
EDF		X	X			X	X	X	X			X	X									X						X	X		X	X																							
Rhodia		X	X			X	X	X	X				X		X											X	X		X	X	X																								
Umicore		X	X			X	X	X	X			X	X									X	X			X	X	X	X	X	X																								
Total	1) Expansión del diálogo social mediante el suministro de mayor información y la realización de consultas con los representantes de los empleados sobre el plan de Total para sus empresas europeas; 2) Prestar asistencia en la gestión de carreras a largo plazo y el establecimiento de una cultura de aprendizaje continuo en la vida profesional; 3) determinación y aplicación de soluciones adecuadas en lo que atañe al empleo, las condiciones de trabajo y una red de seguridad social en caso de que se produzcan cambios en varias áreas de la empresa.																								X	X	X	X																					X	X		X	X	X	
WAZ			X			X																								X																									
Indesit/Merloni		X	X			X	X	X	X			X	X									X																																	
Volkswagen	«Tomar en consideración los convenios pertinentes de la OIT»																									X	X	X																											
Daimler	«Principios basados en los convenios de la OIT»																									X	X	X																								X	X		
Leoni			X			X																				X	X	X	X	X																									
SKF													X														X	X	X	X	X																								
GEA		X	X			X	X	X	X				X									X				X	X	X	X	X	X																								
Rheinmetall		X	X			X	X	X	X				X														X	X	X	X	X																								
Prym		X	X			X	X	X	X				X									X					X	X	X																										
Bosch	«Los siguientes principios basan su prevalencia en las normas fundamentales del trabajo de la OIT»																									X	X	X							X									X				X	X	X	X	X			

Empresa	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Salud y seguridad	Capacitación	Reestructuración																					
Renault		X	X		X	X	X	X	X				X														X	X	X	X	X																				
Röchling		X	X		X	X	X	X					X									X					X	X	X	X																					
BMW		X	X		X	X	X	X					X									X					X	X	X	X																					
EADS		X	X		X	X	X	X				X	X									X						X	X	X	X																				
ArcelorMittal		X	X		X	X	X	X					X									X							X	X	X																				
PSA Peugeot Citroën		X	X		X	X	X	X				X	X	X													X	X	X	X	X																				
Brunel		X	X		X	X	X	X				X	X	X													X	X	X	X																					
Aker		X	X		X	X	X	X				X	X	X							X	X		X		X	X	X	X	X																					
Inditex		X	X		X	X	X	X				X	X	X		X								X	X	X	X	X	X	X																					
Danone			X		X							X														X	X	X	X	X	X																				
Accor			X		X							X																																							
Chiquita		X	X		X	X	X	X				X	X									X							X		X																				
Fonterra		X	X		X	X	X	X				X	X									X							X		X																				
Club Med		«Los principios establecidos en los convenios de la OIT»																							X																										
Telefónica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X			X	X	X	X	X																					
Carrefour			X		X							X	«Carrefour también ha condenado el trabajo infantil para impedir la esclavitud y el trabajo forzoso»																																						
OTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X		X	X	X	X	X																					
ISS	X	X	X	X		X	X	X	X			X	X	X							X	X	X			X	X	X	X	X																					
Metro	«Observancia del derecho de negociación colectiva y el derecho de libertad sindical de los empleados con arreglo a la legislación nacional. Metro Group garantiza que los empleados, que se hubiesen afiliado a un sindicato, no serán despedidos, ni sufrirán perjuicio alguno como consecuencia de su afiliación.»																																																		

Empresa	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Empleo	Salarios	Horas de trabajo	Salud y seguridad	Capacitación	Reestructuración
H&M		X		X		X	X	X	X			X	X								X									
Falck																														X
Euradius	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X	X	X	X	X	X	
Nampak				X		X	X	X				X		X								X		X		X	X	X	X	
Portugal Telecom	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Securitas	«Se inspira en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT»																								X	X	X			
National Australia Bank Group	«Los derechos de los trabajadores deben reconocerse de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo...»																													
France Telecom		X		X		X	X	X	X				X								X					X	X	X	X	X
Quebecor				X		X	X	X	X			X	X								X							X		

Lista de normas de la OIT citadas

- 1 – Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919  
 29 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930  
 47 – Convenio sobre las cuarenta horas, 1935  
 87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948  
 94 – Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949  
 95 – Convenio sobre la protección del salario, 1949  
 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949  
 100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951  
 105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957  
 111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958  
 131 – Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970  
 135 – Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

- 138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973  
 155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981  
 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981  
 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981  
 159 – Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983  
 161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985  
 162 – Convenio sobre el asbesto, 1986  
 167 – Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988  
 182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999  
 R116 – Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962  
 R143 – Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971  
 R190 – Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

**Cuadro 3. Disposiciones de procedimiento en los acuerdos marco internacionales**

Empresa	Duración	Relaciones con los proveedores	Aplicación	Frecuencia de las reuniones	Participación de los sindicatos (que no sean federaciones sindicales internacionales)	Mediación/ arbitraje
IKEA	Reneg. 2001; abierta	Vinculante	Aplicación por medio del «procedimiento de adquisición de productos de uso doméstico de IKEA»; se estableció órgano de observancia	Dos veces al año		
Takashimaya	Abierta	Vinculante	«Takashimaya Co., Ltd., el Sindicato de Takashimaya y el Sindicato Global de UNI se encargarán de la administración y ejecución de este acuerdo. A tal efecto participarán del diálogo en curso»		Sindicato de Takashimaya	AMI conjunto entre Takashimaya Co.,Ltd., el Sindicato de Takashimaya y el Sindicato Global de UNI
Faber-Castell	Abierta		Comité conjunto de supervisión	Bienal	IG Metall	
Hochtief	Abierta	Vinculante	Informe a la junta ejecutiva; funcionario designado para llevar adelante la ejecución		IG BAU	AMI conjunto
Skanska	Abierta	Información/ influencia	Grupo de ejecución conjunta que se ocupa de cuestiones de observancia: inspecciones conjuntas del lugar de trabajo al menos una vez al año		Comités de Empresa Europeos (CEE)	La Junta de arbitraje se determinará de manera conjunta; sus decisiones son vinculantes
Ballast Nedam	2 años	Vinculante	Informe a la junta ejecutiva; funcionario designado para llevar adelante la ejecución	Annual	FNV Bouw, comité de empresa	AMI conjunto
Impregilo	Abierta	Vinculante	Grupo de consulta	Annual	Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL	AMI conjunto
Veidekke	2 años	Criterio/ consecuencia	Directivos superiores encargados de la ejecución; representación local. Capacitación para funciones de supervisión	Annual	Fellesborbundet, Norsk Arbeidsmandsforbundet, Chief Shop Steward	AMI conjunto
Schwan-Stabilo	Abierta	Criterio/ consecuencia	Comité de supervisión conjunta; los controles se realizan cada dos años respecto de las filiales encargadas de la producción y ventas	Annual	IG Metall, comité de empresa	
Lafarge	Abierta	Criterio/ consecuencia	Grupo de referencia conjunta para actividades de seguimiento y supervisión	Annual		AMI conjunto
Royal BAM	Abierta	Vinculante	Grupo de referencia conjunta para actividades de seguimiento y supervisión	Annual	FNV Bouw, Houten Bouwbound CNV	AMI conjunto
Staedtler	Abierta	Vinculante	Equipo de supervisión conjunta para evaluar y supervisar la ejecución	Bienal	IG Metall, comité de empresa, sindicato local o representantes de los empleados	AMI conjunto
VolkerWessels	Abierta	Vinculante	Equipo de supervisión conjunta para evaluar y revisar la ejecución	Annual		AMI conjunto

Empresa	Duración	Relaciones con los proveedores	Aplicación	Frecuencia de las reuniones	Participación de los sindicatos (que no sean federaciones sindicales internacionales)	Mediación/ arbitraje
StatoilHydro	Renovado en 2001, 2003, 2005 y 2008	Información/ influencia	Reuniones anuales conjuntas para revisar la ejecución; capacitación para facilitar la ejecución	Anual	NOPEF	
Freudenberg	Diciembre de 2001 (renovado en 2002)		Reunión anual conjunta para supervisar el acuerdo	Anual	IG BCE	
Endesa	Diciembre de 2003		Reuniones de consulta internacionales semestrales	Dos veces al año	FM-CC.OO, FIA-UGT	
Norske Skog	2 años (renovado en 2007)	Información/ influencia	Reunión conjunta de revisión anual; directivos superiores encargados de la ejecución	Anual	Fellesbforbundet, Chief Shop Steward	AMI conjunto
Anglo-Gold	Abierta		Subcomité para tratar casos	Anual	NUM	
ENI	2 años	Criterio/ consecuencia		Anual	FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil	
RAG	1 año		Consultas regulares e información sobre la ejecución		IG BCE, works council	
SCA	2 años (actualizado en 2007)	Información/ influencia	Reuniones conjuntas anuales	Anual	Pappers, EWC	
Lukoil	1 año	Información/ influencia	Reuniones conjuntas anuales	Anual	ROGWU	
EDF	3 años	Criterio/ consecuencia	Ejecución conjunta; Comité de consulta sobre la Responsabilidad Social del Grupo de Empresas EDF	Anual	FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE/CGC, CFTC, Unison, Prospect, Amicus, GMB, VDSZSZ, Solidarnosc, SOZE, Luz y Fuerza, SUTERM, SINTERGIA, SENGE, representantes de los empleados de la filial de Asia y el Pacífico	RSE (AMI)
Rhodia	3 años	Vinculante	Revisión conjunta de la ejecución del acuerdo	Anual		
Umicore	4 años	Información/ influencia	Comité conjunto encargado de la supervisión de la ejecución; informe de los auditores externos	Anual	Presidencia del EWC	
WAZ	Abierta		Subcomité encargado de analizar la estructura y el contenido de las discusiones del foro del grupo; el foro del grupo abarca a los representantes sindicales y miembros de la dirección local	Anual	EFJ, representantes sindicales locales	
Indesit/Merloni	Abierta	Criterio/ consecuencia	Supervisión por el Comité Nacional Conjunto: informe sobre la ejecución en el Comité de Empresa Europeo (CEE) y la Reunión Nacional de Información, o directamente a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos	Anual	CEE, reuniones nacionales de información (FIM, FIOM, UILM en calidad de co-signatarios), Comité de Empresa Global del Grupo	

<b>Empresa</b>	<b>Duración</b>	<b>Relaciones con los proveedores</b>	<b>Aplicación</b>	<b>Frecuencia de las reuniones</b>	<b>Participación de los sindicatos</b> (que no sean federaciones sindicales internacionales)	<b>Mediación/ arbitraje</b>
Volkswagen	Abierta	Criterio/ consecuencia	La ejecución es objeto de análisis en el marco del Consejo de las Obras Globales del Grupo		Comité de Empresa Global del Grupo	
Daimler	Abierta	Criterio/ consecuencia	Los directivos superiores se encargan de las cuestiones de observancia; La auditoría de la cooperadora también realizará exámenes y adoptará medidas		La dirección de la empresa deberá informar regularmente a los representantes internacionales de los empleados, como también consultarlos	
Leoni	Abierta	Criterio/ consecuencia	El Departamento de Auditoría Interna supervisará las cuestiones de observancia; se presentarán informes y se celebrarán debates en las reuniones anuales de los CEE	Anual	CEE	
SKF	Abierta	Información/ influencia	Supervisión conjunta regular		Comité de Empresa Mundial	
GEA	Abierta	Criterio/ consecuencia	En el CEE y en el CEE que preside el Comité se presentará Información sobre la observancia del acuerdo	Anual	CEE	
Rheinmetall	Abierta	Criterio/ consecuencia	Los directivos superiores y los representantes de los trabajadores se encargarán de la ejecución; intercambio de información en el ámbito de los CEE	Anual	CEE	
Prym	Abierta	Criterio/ consecuencia	Se informa al CEE y se le consulta sobre la ejecución	Anual	CEE	
Bosch	Abierta	Vinculante	Parte del Manual del Sistema de Gestión; los directivos superiores se encargan de la ejecución; la ejecución es objeto de análisis en el ámbito de su Comité Europeo		CEE	
Aker	Abierta	Aplicable a todas las empresas que son parte de Aker	Una supervisión local efectiva debe contar con la participación de la dirección de la empresa local, los trabajadores y sus representantes, los representantes de los departamentos de salud y seguridad, y los sindicatos locales	Anual	Fellesforbundet	AMI conjunto