
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo

Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2002



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo

Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2002

Indice

Introducción	1
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día	5
Informe del debate.....	7
Introducción	7
Composición del Grupo de Trabajo	7
Presentación del informe y discusión general	8
Presentación del informe	8
Discusión general.....	8
Discusión punto por punto	10
Aspectos de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a estas últimas	10
Fusiones y adquisiciones	12
Promoción de buenas relaciones de trabajo en las empresas subcontratadas	17
Marcos e instituciones para el diálogo social	18
Negociar el cambio en un entorno de diálogo social	20
Proyecto de resolución relativa al fortalecimiento del diálogo sobre viabilidad social	22
Formación centrada en las relaciones de trabajo	22
Actividades de la OIT	24
Consideración y adopción por la Reunión de los proyectos de informe y de conclusiones....	25
Conclusiones sobre fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo.....	26
Consideraciones generales	26
Aspectos de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a estas últimas	26
Fusiones y adquisiciones.....	27
Promoción de buenas relaciones de trabajo en las empresas subcontratadas.....	28
Marcos e instituciones para el diálogo social.....	28
Negociar el cambio en un entorno de diálogo social	28
Formación centrada en las relaciones de trabajo.....	29
Actividades de la OIT	29
Parte 2. Resoluciones	31
Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión	33
Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo.....	34
Texto de la resolución adoptada por la Reunión	35
Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo.....	35

Parte 3. Otros asuntos	37
Grupos de debate especial	39
Medios eficaces de consulta y negociación mediante el diálogo social	39
Debate	40
Seguridad del empleo en un contexto de reestructuración empresarial	40
Debate	42
Cómo mejorar las calificaciones e impulsar el desarrollo de la fuerza de trabajo	42
Debate	44
Discursos de clausura	46
Cuestionario de evaluación.....	49
Lista de participantes.....	53

Introducción

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo se celebró entre el 25 de febrero y el 1.º de marzo de 2002 en Ginebra, sede de la Oficina Internacional del Trabajo.

La Oficina elaboró a tales efectos un informe¹ que sirvió de base para las deliberaciones de la Reunión. Este comenzaba con una presentación general de la situación en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo y la situación del empleo. Posteriormente, y en el marco de las normas fundamentales de la OIT, se examinaban la situación de la libertad sindical y de las relaciones de trabajo y algunas de las diversas modalidades del diálogo social en el sector.

El Consejo de Administración designó a la Sra. Halimah Yacob, del Grupo de los Trabajadores, como su representante en la Reunión y Presidenta de la misma. Los tres Vicepresidentes elegidos por la Reunión fueron: el Sr. J. Zhang (China), por el Grupo Gubernamental; el Sr. S. Apostol, por el Grupo de los Empleadores y el Sr. E. McLeod, por el Grupo de los Trabajadores.

Participaron en la Reunión los representantes de los Gobiernos siguientes: Belarús, China, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Francia, República Islámica del Irán, Japón, México, Nigeria, Noruega, Trinidad y Tabago y Venezuela y también 18 miembros empleadores y 17 miembros trabajadores. Los representantes de los Gobiernos de Kenya y de los Estados Unidos asistieron igualmente a las sesiones.

Asistieron asimismo a la Reunión representantes de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales, en calidad de observadores: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, las Minas e Industrias Diversas; la Organización Internacional de Empleadores (OIE); la Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

Los tres Grupos constituyeron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental

Presidente: S.E. el Sr. A. A. Soltanieh (República Islámica del Irán)
Vicepresidente: Sr. S. Bye (Noruega)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. G. Boeles
Vicepresidente: Sra. J. Jonusiene
Secretario: Sr. J. Dejardin

¹ OIT, Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo: *El fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo*, 73 páginas.

Grupo de los Trabajadores

<i>Presidente:</i>	Sr. L. Myhre
<i>Vicepresidentes:</i>	Sr. R. O. González
	Sr. L. Mironov
	Sr. W. Noling
	Sr. T. Thomas
<i>Secretario:</i>	Sr. J. Catterson

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. O. de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales y el Secretario General Adjunto el Sr. N. Jennings, especialista sectorial principal, de ese mismo Departamento. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. Y. Kamakura, también del Departamento de Actividades Sectoriales. Los expertos que participaron, en orden alfabético, fueron la Sra. C. Foucault-Mohammed, Sra. A. Herbert, el Sr. M. Lovgren, la Sra. C. Ortiz, el Sr. J. P. Sajhau y la Sra. J. Wells. La Secretaria de la Reunión fue la Sra. S. Maybud, de la Unidad de Servicios de Gestión del Sector Diálogo Social. La Reunión celebró seis sesiones plenarios.

La Presidenta dio comienzo a la Reunión con una intervención en la que destacó el papel fundamental que desempeñaba el diálogo social en las relaciones de trabajo. A ese respecto dio a conocer ante los presentes un modelo vigente en Singapur en virtud del cual numerosos órganos tripartitos estaban facultados para tomar decisiones importantes en materia de relaciones de trabajo. Hizo también hincapié en que el diálogo social era un instrumento eficaz para abordar la diversa problemática de las relaciones laborales en un ambiente de cambio e incertidumbre crecientes, dimanantes de la reestructuración y los recortes de personal. Entre otras cosas, en el sector se habían dejado sentir los importantes efectos de las fusiones y adquisiciones de empresas. Una mega fusión en la industria del petróleo también había afectado al movimiento sindical en Singapur. Con anterioridad a la fusión de las empresas Exxon y Mobil los trabajadores estaban organizados en dos sindicatos diferentes, pero desde el comienzo del proceso decidieron consolidar sus fuerzas para obtener las ventajas que ofrece la economía de escala consiguiendo por este medio fortalecer la posición de los trabajadores. También destacó la oradora que el diálogo social tripartito podía ofrecer soluciones concretas que favorecieran la recuperación económica. Terminó su intervención expresando su deseo de que la Reunión alcanzara consenso respecto de la mejor manera de velar por el buen desarrollo del sector.

La Sra. S. Paxton, Directora Ejecutiva del Departamento Diálogo Social, dio la bienvenida a los participantes a la Reunión. Hizo hincapié en que la producción de petróleo y de gas y las refinerías de petróleo constituyen industrias estratégicas, y que las buenas relaciones laborales resultaban esenciales para la estabilidad en este sector. En el transcurso de los últimos años, la estructura de dicho sector había experimentado cambios importantes. Aunque las empresas petroleras solían estar integradas verticalmente, sin embargo ahora tendían a centrarse más en el núcleo de sus actividades. Los gastos de capital destinados a la refinación se habían reducido al tiempo que aumentaba la subcontratación de personal y de actividades. La privatización, la liberalización y los mercados financieros internacionales, en constante transformación, habían influido en el sector. Aunque la mundialización había propiciado que aumentara la competencia, las tecnologías de la información habían permitido que las empresas petroleras adoptaran estrategias integradas y de coste/beneficio para garantizarles su competitividad, y que la dirección de la empresa fuera lo más eficiente posible. Los atentados terroristas del 11 de septiembre sacaron a la luz los problemas del sector. Pese a que el empleo en las refinerías de petróleo había permanecido más o menos estable, desde 1990 se operó un cambio desde Europa Occidental y los Estados Unidos hacia la región de Asia y el Pacífico y Oriente Medio. La reducción del número de afiliados a los sindicatos, como consecuencia de los

cambios estructurales, acarrió importantes consecuencias en las relaciones de trabajo. Los cambios corporativos plantearon a los sindicatos la cuestión de la aplicación de los convenios colectivos cuando cambiaba la propiedad de las empresas. A este respecto las cláusulas que rigen la sucesión podrían abordar el asunto ofreciendo una solución. Los cambios corporativos habían conducido a negociaciones flexibles, tanto en la empresa como en la planta pero no en el ámbito sectorial, a pesar de que a los trabajadores les preocupaba que como resultado de ello pudieran seguir perdiendo fuerza. El carácter mundial del sector entrañaba la mundialización del diálogo social, como ocurría en el marco de los acuerdos que se alcanzaban entre ciertas empresas y los secretariados sindicales internacionales. La Reunión ha ofrecido una oportunidad para debatir las relaciones de trabajo en un foro de carácter tripartito de nivel mundial. Las conclusiones de la Reunión deberían otorgar un respaldo al diálogo social para que se consigan efectos positivos en las relaciones de trabajo de este sector.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate ¹

Introducción

1. La Reunión fue convocada para examinar el punto inscrito en su orden del día. En virtud de las disposiciones del artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, los integrantes de la Mesa se alternaron en la Presidencia de la misma.
2. El Sr. Ernst fue el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Myhre el portavoz del Grupo de los Trabajadores. Hubo cinco sesiones en las que se examinó el punto inscrito en el orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Reglamento de las reuniones sectoriales, en su quinta sesión plenaria la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo encargado de redactar propuestas de conclusiones que recogieran las opiniones expresadas en el curso del debate del informe. Dicho Grupo de Trabajo, presidido por el Sr. Zhang, Vicepresidente gubernamental, quedó constituido de la siguiente manera:

Miembros gubernamentales

China:	Sr. Zhang
Francia:	Sra. Ory
México:	Sr. Rosenzweig
Noruega:	Sra. Steffensen
Venezuela:	Sra. Hernández

Miembros empleadores

Sr. Ernst
Sr. Flood
Sr. Gjers
Sr. Holden
Sr. Kifle

Miembros trabajadores

Sr. Bedreddine
Sr. Mironov
Sr. Myhre
Sr. Noling
Sr. Thomas

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y discusión general

Presentación del informe

4. El Secretario Ejecutivo presentó el informe que la Oficina Internacional del Trabajo había preparado para la Reunión. El informe se centraba en cambios recientes en la industria del petróleo y del gas y en el efecto de estos cambios en las relaciones de trabajo. Las relaciones de trabajo en el sector se analizaban en relación con los principios fundamentales de la OIT. El empleo en la producción de petróleo y gas se había reducido considerablemente, sobre todo como consecuencia de la subcontratación y racionalización de las operaciones. En la industria de refinación el nivel de empleo había permanecido más o menos estable pero se había registrado una clara transferencia de la distribución del empleo de Europa Occidental y América del Norte hacia Asia. El empleo de trabajadores por contrata también se veía especialmente amenazado en tiempos de cambio repentino. Estos cambios surtían efectos en la negociación colectiva. Se observaba una clara tendencia hacia la descentralización en las negociaciones. El no respeto de derechos fundamentales de los trabajadores como la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, que había suscitado inquietudes en la Reunión anterior, en 1998, continuaba siendo todavía un motivo de preocupación. El enfoque tradicional de las negociaciones que se centraba en los salarios y las condiciones de trabajo se había modificado para reflejar la flexibilidad cada vez mayor del trabajo. La capacitación y la seguridad y salud en el trabajo eran otros temas importantes de la negociación. Se expresaba una preocupación cada vez mayor por el envejecimiento de la fuerza de trabajo y el aumento del número de accidentes mortales en el sector, en especial en las operaciones en el mar, que se atribuía a una capacitación y una comunicación deficientes. Tampoco existían soluciones inmediatas para los difíciles problemas derivados del cambio industrial, pero el diálogo social ofrecía una posibilidad de subsanarlos. El orador se refirió luego a los ocho puntos propuestos para la discusión y las razones en que se fundamentaban. El orador terminó señalando que la meta de la Reunión era entablar un diálogo social tripartito en aras de mejorar las relaciones de trabajo en este sector esencial.

Discusión general

5. El portavoz del Grupo de los Trabajadores consideró el informe en una perspectiva de profundos cambios económicos y sociales en el mundo. Mientras una parte del mundo hablaba de la necesidad de una guerra total contra el terrorismo, otra hablaba de la necesidad de construir una democracia mundial para luchar contra la pobreza y el hambre, y las políticas adoptadas en materia de petróleo y de gas continuarían orientando la actividad industrial y el comercio en el sector. Los países importadores principales revisaban su política energética para garantizar la seguridad de sus abastecimientos. A medida que continuaba la desregulación, se establecían nuevas relaciones comerciales y nuevos tratados de exploración entre países. Las fusiones y adquisiciones se había convertido en un fenómeno permanente alimentado por una competencia intensa para aumentar de las reservas de combustible fósil y las cuotas de mercado. La bancarrota de ENRON y la crisis energética de California ofrecían especial interés ya que ponían en tela de juicio la desregulación de bienes y servicios esenciales para promover la calidad de la vida. El movimiento sindical consideraba que la presente discusión era muy oportuna. Si bien la base sindical se había visto debilitada, los sindicatos se negaban a renunciar a sus objetivos y morir. La Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, las Minas e Industrias Diversas (ICEM) se preparaba para luchar con el fin de impedir que los derechos de los trabajadores se pisotearan. Atribuía especial importancia a la necesidad de conseguir que todos los trabajadores del sector recibieran un trato igual en todo el mundo. La buena imagen que las empresas multinacionales del petróleo y del gas ofrecían

al público no podía disociarse de las discusiones que venían celebrándose a nivel mundial sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

6. El Presidente del Grupo de los Empleadores se refirió a la compleja estructura actual de las relaciones de trabajo en el sector en comparación con la que existía hace 20 años. El sector del petróleo y del gas suscitaba el interés de personas muy diversas. El Pacto Mundial se refería a cuestiones complejas como el equilibrio que había de conseguirse entre accionistas y utilidades, medio ambiente y trabajadores. La complejidad de la situación para los países industrializados se debía a que los empleadores celebraban discusiones a nivel mundial pero al mismo tiempo desempeñaban su actividad a nivel local en el que intervenían culturas y grupos de intereses muy diferentes. El diálogo social ofrecía una oportunidad de atender a diversos niveles los problemas que se planteaban con grupos de intereses diferentes. La finalidad de la industria era reducir en lo posible el costo de sus servicios con efectos ambientales y sociales mínimos. La Reunión tenía ante sí un excelente informe. Acogió con satisfacción la oportunidad de diálogo tripartito a nivel mundial que la OIT ofrecía.
7. El portavoz del Grupo de los Empleadores consideró que el informe era claro y conciso y reflejaba los cambios que, en los últimos años habían afectado al sector considerado en todo el mundo. El diálogo social era esencial para apaciguar la tormenta que amenazaba muchas industrias, aunque éste resultara más fácil cuando las relaciones de trabajo se habían descentralizado. Su Grupo habría apreciado que el informe presentara una información más detallada sobre ejemplos concretos de las diversas prácticas de relaciones de trabajo que se hubieran experimentado para responder a situaciones difíciles y complejas.
8. Un observador designado por la ICEM felicitó a la Oficina por la calidad y utilidad de su informe aunque hubiera preferido que éste se distribuyera con más antelación. Recalcó la importancia del capital internacional que estaba en manos de las industrias del petróleo y del gas. Algunas de las fusiones mencionadas en el informe superaban el PIB de muchos de los países del mundo. Las nuevas empresas, ya sean estatales o privadas, adquirirían un carácter cada vez más multinacional. Nuevos productores de la Comunidad de Estados Independientes habían adquirido ya una dimensión comparable con la de empresas establecidas desde hacía mucho tiempo. La industria lideraba la reestructuración industrial y también los retos con los que se enfrentaba la sociedad civil en relación con el medio ambiente, una producción sostenible y los derechos sindicales. Muchas industrias desempeñaban su actividad en zonas de conflicto grave o con problemas de derechos humanos como Myanmar, Colombia, Sudán e Indonesia. La responsabilidad social se había convertido en tema dominante y recurrente. Un nuevo cauce que se basaba en los conceptos de diálogo social y de responsabilidad social y que se mencionaba brevemente en el informe era el Pacto Mundial. El Secretario General de la ICEM era uno de los dos representantes sindicales del Consejo Consultivo del Pacto Mundial que se había creado recientemente. La cuestión fundamental que había de considerarse, era cómo se definiría y mediría en el Pacto el logro de sus objetivos. La ICEM deseaba que las empresas firmaran acuerdos marco mundiales que abarcaran las mismas cuestiones que el Pacto Mundial e incluyeran la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, así como la obligación de respetar las mejores prácticas de seguridad y salud y de control del medio ambiente. No se proponía que estos acuerdos sustituyeran la negociación colectiva a nivel nacional o de la empresa sino que la fortalecieran con el establecimiento de reglas de juego más ecuánimes. La ICEM había firmado hasta la fecha tres acuerdos marco, pero solamente uno de ellos en el sector el petróleo y del gas. Este acuerdo con STATOIL había demostrado ser útil a la vez para la ICEM y la empresa. El orador señaló dos retos que se planteaban para la industria. El primero era que las empresas firmaran acuerdos marco de esta naturaleza. El segundo y más importante era que la industria se dotara de una organización internacional de empleadores como las que existían ya en otros sectores y que

tuviera por cometido considerar cuestiones relativas a las relaciones de trabajo y negociar acuerdos que garanticen el respeto de los derechos sindicales y humanos básicos.

Discusión punto por punto

Aspectos de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a estas últimas

9. El portavoz del Grupo de los Trabajadores presentó un panorama general de las deliberaciones de los trabajadores respecto del diálogo social y de las cuestiones laborales en el sector del gas y del petróleo. El medio ambiente de trabajo no podía dissociarse de las normas sociales. El fondo del asunto radicaba en encontrar la manera de mejorar el medio ambiente de trabajo en la empresa. Una de las ideas propuestas fue la de elegir una persona que actuara como *ombudsman* y la creación de comités conjuntos de trabajo sobre el medio ambiente que comprendieran una representación equitativa de empleadores y de trabajadores. El respeto de los derechos humanos y de los derechos sindicales era un elemento importante en la generación de un ambiente de trabajo positivo. Las empresas que operaban en el terreno deberían asumir la responsabilidad total en cuanto a garantizar tal respeto, en especial en estos tiempos en que se ha generalizado la subcontratación de personal y de tareas. En lo que respecta a las fusiones y despidos de personal, los trabajadores se sentían tremendamente frustrados porque no se les informaba de ello con antelación. El diálogo social transnacional era importante para mantener las normas sociales fundamentales. El Pacto Mundial que había conseguido armonizar los intereses de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores estaba señalando el camino a seguir. Cuestiones relacionadas con el medio ambiente como la contaminación y los cambios climáticos afectaban la calidad de la vida de todos. La aplicación del Protocolo de Kyoto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático requería un sólido apoyo de parte de los gobiernos y de los otros interlocutores sociales. El reconocimiento de los sindicatos y el respeto de los derechos sindicales, en especial el derecho de los trabajadores de elegir a sus representantes, eran elementos fundamentales en las buenas relaciones de trabajo. De hecho, entre los diferentes países, en especial en los países productores de gas y de petróleo, los derechos sindicales se expresaban de manera muy diversa. El Grupo de los Trabajadores apoyaba el diálogo social en los planos local, nacional y mundial. El diálogo social entre la dirección de una empresa y el sindicato local proporcionaba a ambas partes la oportunidad de plantear y resolver los problemas por medio de conversaciones. Los acuerdos de tipo nacional y regional eran también importantes para mejorar las relaciones de trabajo como lo demostraba, por ejemplo, la creación de los comités de empresa europeos. Por último, dijo que era posible alcanzar acuerdos de alcance mundial con las empresas multinacionales como el alcanzado por la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, las Minas e Industrias Diversas (ICEM). El orador terminó su intervención dando las gracias a la Oficina que había elaborado un informe muy equilibrado en el que se planteaban puntos de gran interés para los que laboraban en el sector.

10. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que le había sorprendido la observación del Director Ejecutivo en el sentido de que «el diálogo social debería, progresivamente, entablarse en el plano mundial» y señaló que la OIT debería permanecer neutral respecto de los debates en las reuniones. En lo que se refiere a los puntos presentados para discusión, el orador se refirió al capítulo 5.1 del informe en que se aclaraban los términos «relaciones laborales» y «cooperación tripartita». Los empleadores abordarían los ocho puntos que se presentaban a examen dentro de ese marco. El punto de partida para todo análisis de unas buenas relaciones de trabajo era la fábrica. En el mundo era dable apreciar una gran variedad en los que respecta a políticas, prácticas laborales y tipos de

organizaciones de trabajadores en los planos nacional, de la empresa y de cada fábrica o instalación industrial. El diálogo social y las relaciones de trabajo tenían sus raíces en el contexto local. Era en el marco local donde las partes debían encontrar soluciones que les convinieran a los problemas que se les presentaban. Era importante el diálogo social tripartito abierto en el plano internacional y también lo eran instrumentos como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) que proporcionaba orientación y directrices para la acción nacional. Los resultados de las reuniones tripartitas como la presente también podrían proporcionar orientación con miras a promover mejores relaciones de trabajo. Las buenas relaciones de trabajo en el plano local se asentaban en intereses compartidos que armonizaba una comunicación apropiada. La información se difundía en el momento oportuno y de conformidad con lo que estipulaban las leyes. Como la cultura, la legislación y la práctica variaban mucho de un lugar a otro era muy importante que se acataran las leyes, reglas y reglamentos locales y que los interlocutores sociales recurrieran a los mecanismos de solución de conflictos y los acuerdos locales existentes a estos efectos. Entre los temas de relaciones de trabajo a los que el Grupo de los Empleadores daba importancia figuraban la productividad y el rendimiento personal. El empleo de personal nacional o extranjero era un asunto que debería ser debatido. El orador señaló que era necesario hacer una distinción entre derechos sindicales y derechos de los trabajadores. El debate no debería centrarse en las principales empresas multinacionales sino en las numerosas empresas nacionales, públicas y privadas, cuyo número estaba en aumento y constituía una proporción importante de las empresas del sector del gas y del petróleo.

11. La representante del Gobierno de Francia señaló que las industrias del petróleo y del gas son un sector estratégico en muchos países. En el establecimiento de buenas relaciones de trabajo convenía considerar tres planos: el de la empresa, el nacional y el internacional. En la empresa, conviene establecer mecanismos de consulta y de información; en el plano nacional, mecanismos de fomento para la concertación de acuerdos voluntarios entre interlocutores y, por último, en el plano internacional, la elaboración de una legislación que cree organismos de consulta y determine sus competencias. La oradora recalcó además el interés que presentan los comités de empresa europeos.
12. Un miembro trabajador de Singapur hizo notar el hecho de que las decisiones tomadas por los empleadores en el plano internacional afectaban a sus trabajadores en el plano local. A menos que se entablara un diálogo social en el plano en que se tomaban las decisiones, los trabajadores iban a seguir quedando al margen del proceso de discusión de las mismas. Las buenas relaciones de trabajo se podían comparar con las buenas relaciones humanas. Estas deberían tener su asiento en políticas y prácticas que no estuvieran supeditadas a las diferencias culturales y nacionales. Lo anterior incluía el respeto de las normas fundamentales del trabajo, de los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la elaboración de normativas jurídicas nacionales y el establecimiento de instituciones públicas que aseguraran el ejercicio de los derechos humanos e impidieran los abusos. La democracia, la igualdad, la dignidad, el respeto y la libertad eran valores universales que se debería promover. Era necesario proteger a los miembros vulnerables de la fuerza de trabajo y establecer mecanismos efectivos para asegurar la participación de los trabajadores y el ejercicio de la negociación colectiva y del diálogo social. La difusión de la información era un elemento en el proceso descrito. El desafío que se presentaba a las empresas era realizar los cambios de manera socialmente responsable, es decir, satisfaciendo las necesidades y aspiraciones de las personas a la vez que se perseguía alcanzar determinadas metas comerciales.
13. El Presidente del Grupo de los Empleadores señaló que el motor de todo el sector del petróleo era su precio. Muchas de las partes interesadas deseaban que se elaboraran marcos que aportaran estabilidad y disminuyeran la volatilidad de éste, ya sea apuntando hacia el precio del petróleo o hacia las relaciones de trabajo en el sector. La legislación era un

elemento crucial en unas relaciones de trabajo apropiadas, ya sea en el plano local o en el nacional. La creación de los comités de empresa europeos era el producto de una obra legislativa y de una voluntad política. Como no se contaba con una legislación de alcance mundial era posible encontrar las condiciones que propiciaran unas buenas relaciones de trabajo en el mundo en el marco que proporcionaban los convenios fundamentales de la OIT. Las normas fundamentales aludidas constituían el cimiento de un trabajo decente en el mundo.

14. El representante gubernamental de la República Islámica del Irán expresó su aprecio por el informe y los valiosos comentarios de los participantes. Era importante tener en cuenta los países de que se trataba y evitar que se estableciera una norma única para todos. Su Gobierno, por ser uno de los grandes productores de petróleo, permanecía abierto a todas las propuestas y atento a lo que podía aprenderse de las discusiones de la Reunión. El petróleo era la industria principal del Irán y, por consiguiente, el Gobierno se preocupaba por la estabilidad y eficiencia de la mano de obra en el sector. Le correspondía prestar atención a las condiciones laborales y de seguridad y de salud de los trabajadores, que desempeñaban un papel esencial en la producción. Reconoció la necesidad de buenas relaciones de trabajo y de un diálogo social entre trabajadores y empleadores. Como los empleadores podían ser empresas o el Gobierno, el segundo también debería participar en el diálogo como empleador ya que se trataba de una industria estratégica, especialmente en los países en desarrollo.

Fusiones y adquisiciones

15. El portavoz del Grupo de los Empleadores propuso que no se discutiera la primera oración del punto propuesto para la discusión. La cuestión de que se trataba eran las relaciones de trabajo dentro del marco de proyectos de riesgos compartidos, fusiones y adquisiciones. La cuestión de consultar con los trabajadores antes de que se cerrara un posible trato planteaba dificultades ya que se trataba de una negociación entre dos partes que podía requerir confidencialidad hasta que las partes interesadas y en especial los accionistas fueran informados. Pese a ello, el Grupo de los Empleadores estaba a favor de una consulta global con los trabajadores y sus organizaciones en el momento en que se anunciara que el trato se había cerrado. De hecho, esta consulta era una obligación para los empleadores como así lo confirmaban las buenas prácticas establecidas en el mundo. Así también lo establecía la legislación de muchos países. La consulta en fases anteriores no era posible en muchos casos y podía incluso prohibirse por la legislación. Las buenas relaciones de trabajo empezaban cuando la fusión o adquisición se habían conseguido.
16. El portavoz del Grupo de los Trabajadores recaló que existían prácticas muy diversas en materia de fusiones y adquisiciones y que éstas se regían por los estatutos y prácticas de la empresa. En algunos casos los planes se discutían abiertamente mientras que en otros se consideraban como secretos. Los empleadores habían de reconocer que los trabajadores desempeñaban un papel importante en los buenos resultados de la empresa y que también eran importantes en tanto que accionistas. Los trabajadores no deberían tener que enterarse de cambios importantes por los grandes medios de comunicación. La experiencia demostraba que cuanto antes la información alcanzaba a los trabajadores tanto más fuertes eran las probabilidades de éxito de la fusión. No conocía ninguna ley que prohibiera informar a los trabajadores de posibles fusiones. Se trataba de una cuestión de buena voluntad. La primera oración relativa al intercambio de información y a la consulta debería conservarse y discutirse.
17. El portavoz del Grupo de los Empleadores reconoció que la cooperación entre empleadores y trabajadores era mejor cuando existía la voluntad de establecerla. La cuestión de que se trataba era cómo conseguirlo. Esta cuestión era compleja y no podía definirse por medio de una legislación; el estudio de las mejores prácticas en la materia podría señalar el camino

que había de seguirse. Era a veces esencial guardar silencio mientras se negociaban los contratos, pero en el momento en que se anunciaba su negociación todas las partes deberían ser informadas al mismo tiempo. Los medios modernos de comunicación así lo permitían. Por otra parte, el período que mediaba entre el anuncio y el cierre de un trato ofrecía la oportunidad de celebrar amplias consultas.

- 18.** El Presidente del Grupo de los Empleadores señaló que la información pertinente para las diversas partes se modificaba en función de la fase de las negociaciones. Los trabajadores querían ser informados de cómo los cambios podían afectarlos. Debería establecerse y aplicarse una estrategia de comunicación clara y los empleadores habían de indicar a sus trabajadores el momento en que serían informados aun cuando no tuvieran la posibilidad de informarlos inmediatamente, así como mantenerlos al corriente de la evolución de la situación. En el momento en que la información se facilitaba, las empresas en las que las relaciones de trabajo eran armoniosas conseguían buenos resultados. Una sola información divulgada con la mayor antelación posible no resolvería todos los problemas.
- 19.** Un representante de los trabajadores de la Federación de Rusia señaló que en su país se estaba sediento de información y que no sólo lo estaban los sindicatos sino también los accionistas, en particular los accionistas minoritarios. Podía considerarse que la información era parte integrante del buen gobierno de una empresa. La mayoría de las veces sólo se informaba a los accionistas mayoritarios y se excluía de ella a los accionistas minoritarios y a los trabajadores de la empresa. Los representantes de los trabajadores tenían una función que cumplir en los consejos de administración de las empresas y ello era así en su país. Como presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Gas, del Petróleo y de la Construcción había participado durante varios años en el consejo de administración de la empresa Gazprom.
- 20.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que era una práctica habitual en muchos países que los representantes de los trabajadores participaran en los consejos de administración de las empresas, pero que aquellos representantes que actuaban como directores de empresas no podían compartir la información a que tenían acceso con sus mandantes. Tales representantes desempeñaban una función con dos vertientes lo que para algunos era una tarea difícil.
- 21.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo estar de acuerdo con lo expresado con anterioridad. En Noruega, su país, los representantes de los trabajadores constituían un tercio de los miembros del consejo de dirección en las grandes empresas. Tenían los mismos derechos que los demás directores y el mismo deber de observar la confidencialidad cuando era necesario. Señaló a la atención de la Reunión un comunicado de prensa relativo a la Reunión tripartita sobre la incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca, realizada en 2001, en que se decía que el factor humano era el elemento clave en el éxito de los procesos de fusión de empresas. La Reunión haría bien en responder a ese reto.
- 22.** El Secretario General informó a los presentes en la Reunión acerca de la categoría de los comunicados de prensa. Se elaboraban sobre la base de la información contenida en los informes que preparaba de la Oficina para las reuniones; no eran textos sobre los que se hubieran alcanzado acuerdos.
- 23.** Un observador (Organización Internacional de Empleadores) recordó que la imposibilidad de conseguir un acuerdo sobre el punto en cuestión en la citada Reunión había tenido como resultado que las conclusiones no se habían adoptado por consenso sino por votación.
- 24.** El representante gubernamental de Trinidad y Tabago estimó que el establecimiento de buenas relaciones de trabajo dentro del marco de las fusiones y adquisiciones revestía una

importancia esencial para la mayor parte de los gobiernos. La economía de Trinidad y Tabago dependía en grado considerable del petróleo y del gas. Una discusión sobre el establecimiento de buenas relaciones de trabajo y la adopción de normas laborales adecuadas en el sector del petróleo y del gas era muy oportuna puesto que estas prácticas eran componentes esenciales de un comportamiento ético. Era particularmente importante la cuestión de cómo había de respetarse el derecho a ser informado en relación con el trato confidencial de una información sensible. Tanto los empleadores como los trabajadores presentes en la Reunión habían considerado que el suministro de información en el momento oportuno contribuía a mejorar las relaciones de trabajo y habían reconocido el valor catalítico de esta información para el establecimiento de mejores relaciones entre las partes. Su Gobierno promovía una representación sindical en las juntas directivas de las empresas. El diálogo social había de permitir que se tuvieran en cuenta medidas para controlar los efectos de las fusiones y adquisiciones y ofrecer formación en materia de gestión de la información sensible, el desarrollo de comportamientos apropiados, y el fortalecimiento de la confianza entre los interlocutores sociales. La Junta Directiva podía constituir un lugar ideal para iniciar el intercambio de información, la armonización de intereses comunes y la eliminación de enfrentamientos conflictivos.

- 25.** El representante gubernamental de Egipto señaló que la industria del petróleo funcionaba desde 1910 en su país y que desde entonces los trabajadores defendían sus derechos. La mayor parte de las empresas eran extranjeras pero se habían constituido más empresas egipcias con el transcurso de los años. Hizo hincapié en las relaciones existentes entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores, que se desarrollaban a diversos niveles con consejos de empresa, sindicatos de trabajadores en la industria, y a nivel nacional con la Confederación General de Trabajadores de Egipto. Los sindicatos habían desempeñado un papel fundamental en la mejora de la eficiencia y de la productividad, y su Gobierno había adoptado decretos ministeriales que regían las relaciones con los sindicatos. La legislación exigía que todas las empresas aceptaran en sus juntas directivas de siete a once representantes de los trabajadores, ya sean elegidos o designados, y que tres representantes de los trabajadores participaran en la asamblea general que era el órgano supremo de la empresa. La legislación también facultaba al sector público para adquirir una parte de las acciones de sociedades anónimas. Las relaciones entre interlocutores sociales en el sector se basaba en un respeto mutuo y una estrecha colaboración; representantes de la industria asistían regularmente a las reuniones de la asamblea general de los sindicatos y representantes sindicales en comisiones consultivas, incluidas las encargadas de los servicios médicos, los servicios de vivienda y los servicios sociales.
- 26.** La representante del Gobierno de Francia dijo que la Directiva Europea sobre los comités de empresa no sustituía la legislación nacional. En Francia, el Código del Trabajo definía, entre otros aspectos, las atribuciones y competencias de los comités de empresa, con obligaciones de información y de consulta sobre asuntos de organización, gestión y funcionamiento general de la empresa y — en lo que nos interesa aquí — toda modificación de sus estructuras como la cesión de acciones o de cuotas, en virtud de la aplicación de la competencia general de dichos comités de empresa.
- 27.** La representante gubernamental de Noruega señaló que la promoción de buenas relaciones tripartitas de trabajo en la industria del petróleo y del gas de Noruega constituía una práctica adoptada desde el decenio de 1960. Un componente importante de esta práctica era la importancia que se atribuía a la seguridad, salud y medio ambiente. Era imprescindible una base reguladora para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo. Las disposiciones reglamentarias requerían que la empresa autorizada para realizar operaciones en alta mar autorizara a sus propios trabajadores y al personal de los contratistas y subcontratistas a desempeñar una actividad sindical. El operador o empleador principal era responsable del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente respecto de toda persona que efectuara un trabajo por cuenta del mismo,

ya fueran trabajadores, contratistas o subcontratistas. La legislación se basaba en la cooperación entre las partes y la participación directa o indirecta de los trabajadores para garantizar plenamente su seguridad en el trabajo y establecer una base adecuada de manera que las empresas pudieran resolver sus problemas de seguridad y medio ambiente de trabajo. En lo que se refería a la cuestión de las fusiones y adquisiciones, la legislación de Noruega requería que los representantes elegidos de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores interesados recibieran la información que precisaban para contribuir al procedimiento. Esta información comprendía las razones de la fusión, sus consecuencias jurídicas, económicas y sociales, planes para los trabajadores y la fecha de la fusión propuesta. Tal información había de facilitarse a la mayor brevedad de manera que se tuvieran en cuenta las cuestiones relativas a la salud, la seguridad y el medio ambiente en el procedimiento de fusión. La cuestión fundamental que se planteaba para la Reunión era cómo la información o su defecto influían en la seguridad.

- 28.** El Presidente del Grupo de los Empleadores indicó que los efectos que la falta de información pudiera tener en las cuestiones relativas a la seguridad y salud preocupaba mucho a los empleadores. Reiteró la necesidad de preparar paquetes globales de información de manera que en el momento en que la fusión se diera a conocer públicamente pudiera aplicarse un procedimiento ordenado y estructurado con el fin de tener en cuenta aspectos como la seguridad y la salud.
- 29.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores recalcó que el suministro de información en el momento oportuno era esencial para la seguridad y la salud, incluso cuando se trataba de fusiones y adquisiciones. La naturaleza de la información que había de intercambiarse comprendía la necesidad de saber: si la transacción requería la aprobación del Estado y cuáles eran las condiciones de esta aprobación; si existía alguna obligación para las partes de consultar con los trabajadores y sus sindicatos y si se había previsto un tiempo suficiente para tales consultas; cuáles eran las sanciones previstas en caso de vulneración del procedimiento; cuáles eran los factores económicos, financieros y jurídicos que justificaban la necesidad de la transacción; cuáles eran las normas de confidencialidad y divulgación de la información que se establecían en la legislación o en acuerdos voluntarios; en qué momento había de divulgarse la información antes de que se anunciaran públicamente las decisiones; cuáles eran las partes en la transacción y qué cambios si los hubiere podían afectar la estructura, los niveles de empleo, las condiciones de trabajo, los recursos humanos, las relaciones de trabajo y la gestión de la empresa; por último, cuáles eran las condiciones de adquisición o venta y si se había previsto una cláusula de continuación de los contratos o convenios colectivos. La otra cuestión era la forma de promover buenas relaciones de trabajo. El Grupo de los Trabajadores proponía los siguientes puntos: las empresas no deberían aprovechar un vacío jurídico o una legislación deficiente para retener información importante; la dirección debería obligarse a compartir la información a todos los niveles de la organización con miras a prevenir las especulaciones y los rumores; la dirección debería recoger la opinión de los sindicatos y tener en cuenta su posición; los enfoques adoptados por la dirección deberían basarse en el principio de transparencia; debería celebrarse un diálogo continuado sobre los efectos positivos y negativos de la transacción; deberían respetarse las estructuras de negociación colectiva; la dirección debería adoptar medidas preliminares para conservar la confianza y el ánimo de los trabajadores y prepararlos para el cambio; la empresa debería negociar de buena fe con el sindicato; ningún trabajador representado por el sindicato debería ser privado de consulta. Por último, la empresa debería incluir en todo acuerdo de venta, fusión o riesgo compartido una disposición que obligue a la empresa sucesora a reconocer al sindicato como representante único de los trabajadores para la negociación colectiva. El principio de intercambio de información también había de aplicarse en los casos de privatización o de reestructuración empresarial.

-
- 30.** Un miembro trabajador de los Estados Unidos recalcó el papel que desempeñaba la información para aliviar las inquietudes de los trabajadores respecto de su futuro a raíz de fusiones y adquisiciones. Una solución podría consistir en el establecimiento de un «acuerdo de sucesión» con los empleadores. Un acuerdo de esta naturaleza garantizaba que en caso de venta de una empresa el nuevo empleador se obligaba en virtud del contrato concluido con el sindicato a mantener las mismas condiciones de empleo que antes de la fusión y el mismo conjunto de prestaciones. En negociaciones recientes su sindicato había conseguido concertar un acuerdo «sin despidos» que garantizaba la estabilidad en el empleo y aliviaba las inquietudes de los trabajadores respecto de la fusión. Estas garantías reducían la necesidad de que la información se recibiera con tanta antelación respecto de las fusiones adquisiciones, etcétera.
- 31.** El portavoz del Grupo de los Empleadores estimó que la diversidad entre las costumbres, las culturas y las prácticas que los participantes representaban recordaba que los sistemas no podían trasponerse de un entorno a otro. Por ejemplo, los consejos de empresa eran una característica del modelo europeo de relaciones de trabajo pero éstos no resultarían necesariamente eficaces en otra parte. En cuanto a la necesidad de reconocer a un sindicato como único agente negociador, existían muchos casos en que los sindicatos no eran ni operativos ni representativos. Incumbía a los empleadores establecer un buen plan para aliviar los temores de los trabajadores en el momento en que se anunciaran las decisiones. Pero la Reunión no debería tratar de proponer un plan general de acción.
- 32.** El representante gubernamental de México estimó que era importante que los sindicatos recibieran información, no solamente sobre las fusiones y adquisiciones, sino también sobre las nuevas tendencias de hoy en el campo de la negociación. La importancia económica de la industria estatal del petróleo demostraba que el diálogo social desempeñaba un papel esencial en las relaciones de trabajo. En México, el sindicato estaba representado en la junta directiva de la empresa Petróleos Mexicanos (PEMEX). Las cuestiones relativas a los recursos humanos también habían de tenerse en cuenta en el proceso de transformación para hacer frente a los retos del desarrollo. Todavía quedaba mucho por hacer y la experiencia adquirida en México apuntaba a la necesidad de promover el diálogo social en los diferentes subsectores: producción, refinación, transformación y transporte. Las inversiones privadas también podían participar realizando servicios complementarios a la industria del petróleo y del gas. A fin de garantizar el suministro futuro de gas natural sería importante la participación de empresas extranjeras en el desarrollo de nuevos campos. Análogamente, los problemas del transporte marítimo se habían resuelto por medio de un diálogo con los sindicatos que había permitido el arrendamiento de buques con tripulación mexicana.
- 33.** El representante gubernamental del Japón dijo que la consulta era fundamental en el proceso de fusiones y adquisiciones. En su país el derecho comercial, que regía las fusiones y adquisiciones, ya había sido enmendado y el año pasado se había elaborado un proyecto de ley sobre consultas entre la dirección y los trabajadores. El proceso de consulta y la negociación colectiva eran factores importantes al momento de reestructurar con éxito una empresa.
- 34.** Un representante gubernamental de China indicó que en las tres empresas petroleras que operaban en China trabajaban cerca de 2 millones de personas. Cuando fueron objeto de reestructuración y pasaron al dominio público, el asunto de cómo garantizar que los trabajadores tuvieran acceso a la información y cómo proteger los derechos de los mismos había planteado un desafío. La experiencia adquirida indicaba que era importante informar a los trabajadores de los cambios proyectados y de sus consecuencias. Al mismo tiempo, era importante pedirles la opinión a los representantes de los trabajadores para conseguir su apoyo cuando una empresa debiera ser reestructurada. En el proceso había que proteger los derechos de los trabajadores como estaba estipulado en los acuerdos colectivos. También

era importante garantizar una formación adecuada para el desempeño de nuevos puestos de trabajo y proporcionar las prestaciones de la seguridad social correspondientes.

35. Un representante gubernamental de la República Islámica del Irán señaló que compartía la opinión de los trabajadores en el sentido de que podía considerarse que el petróleo crudo era una suerte de «capital internacional». Las reservas declinarían en algún momento y los interlocutores sociales tenían la obligación de velar por que este recurso se utilizara con prudencia. Hizo notar ante los presentes las diferencias fundamentales que existían entre los países desarrollados y los subdesarrollados y que afectaban la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción del diálogo social en el sector en cuestión. Dichas diferencias apuntaban: a la propiedad de las empresas — con predominio de las multinacionales en los países desarrollados — y del Gobierno en los países en desarrollo; al grado de dependencia de las economías con respecto a este sector; al papel del mismo en el suministro de servicios y bienes esenciales, y a la importancia que los gobiernos asignaban a la conservación del nivel del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo. El orador señaló que apreciaba los esfuerzos desplegados por los sindicatos para proteger a los trabajadores y los puestos de trabajo en el sector y propuso que se estudiaran y evaluaran las razones de la pérdida de estos últimos en los países en desarrollo. Había consenso entre los participantes en la Reunión acerca de que había que dar prioridad a la información relativa a la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. No obstante, en el sector la confidencialidad era fundamental y debía respetarse.

Promoción de buenas relaciones de trabajo en las empresas subcontratadas

36. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la mayor parte de los accidentes se asociaban con la labor de los contratistas y subcontratistas. Si bien ello podía deberse al tipo de trabajo que realizaban, existían pruebas en el sentido de que los contratistas daban menos importancia a la seguridad y la salud que los empleadores principales. No siempre este empleador principal era fácil de determinar, pero, por lo general, existía una empresa «activa en el lugar de trabajo», que debía asumir la responsabilidad. El empleador principal debía velar por que la seguridad, la salud y el acceso a la información de los trabajadores que laboraban para contratistas y subcontratistas fueran similares a la de los trabajadores que laboraban para el empleador principal. Lo anterior podría conseguirse mediante acuerdos y reglamentación, por ejemplo, en el procedimiento de licitación, o bien a través de los sindicatos que estaban en relación con el empleador principal y que podían ponerse en contacto con sus colegas de las empresas contratistas.
37. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que era importante que se respetara la independencia de las empresas contratistas. Habida cuenta de que se habían presentado a una licitación y habían obtenido un mandato para realizar una labor a un costo determinado, los asuntos relacionados con la remuneración les competían a ellas y no al empleador principal. Pese a ello, el empleador principal tenía, en muchos países, ciertas obligaciones respecto del contratista, entre ellas, la de ser responsable ante la ley por la seguridad y la salud de los trabajadores de los contratistas. Por lo tanto, la seguridad y la salud deberían ser asuntos de primer orden en los contratos y no deberían verse comprometidos. El empleador principal también podría ser considerado responsable cuando un contratista infringía la ley. Además, los valores del empleador principal solían incorporarse en un «código de conducta» que debería también obligar al contratista. Los tres elementos: la legislación nacional sobre seguridad y salud; los convenios de la OIT sobre los derechos de los trabajadores, y los códigos de conducta de las empresas eran importantes en la promoción de buenas relaciones de trabajo en la fábrica y en la empresa. No se contaba con registros que mostraran claramente que había diferencias entre las cifras

de seguridad de los contratistas y las del empleador principal; la mayor incidencia de accidentes entre los contratistas reflejaba más bien el hecho de que el trabajo realizado por estos últimos implicaba mayores riesgos. De todos modos, lo que importaba era que disminuyera la tasa general de accidentes.

38. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que compartía la opinión de que los contratistas y subcontratistas debían conservar su independencia pero que en materia de seguridad y salud la responsabilidad general incumbía al empleador principal. Por ejemplo, en varios documentos de la OIT se asignaba una responsabilidad total en materia de seguridad y salud a éste en el trabajo realizado en una plataforma petrolera en alta mar. No parecía ser que un estudio de los contratos de trabajo en el sector hubiera sido el resultado de una petición en ese sentido por parte de la Reunión tripartita sobre el petróleo y el gas (1998). Luego de que la Oficina confirmara que dicho estudio no se había emprendido, el orador reiteró su petición en ese sentido. Un estudio imparcial debería determinar si la tasa de accidentes de los contratistas era diferente de la de los empleadores principales, la causa de toda diferencia y las medidas que deberían adoptarse para remediar la situación.

Marcos e instituciones para el diálogo social

39. El portavoz del Grupo de los Empleadores se refirió a la gran diversidad de marcos e instituciones para el diálogo social en los países. En un extremo se encontraba el modelo irlandés en donde la negociación tripartita central abarcaba muchos asuntos, entre ellos los salarios. En el otro se encontraba el modelo australiano en que el diálogo social tenía lugar a título individual entre el patrón y el(la) trabajador(a). En algún lugar intermedio se encontraba el modelo sudafricano donde cabía encontrar varios niveles de interacción y diálogo: éste podía tener lugar en los planos nacional, sectorial, o de la empresa, en función del asunto de que se tratara. Por lo general se trataba de diálogo y no de negociación; era importante distinguir entre ambos procesos. El diálogo social era una interacción entre grupos, un intercambio de puntos de vista que no necesitaba terminar en un acuerdo. En último término era el gobierno o bien el empleador el que tomaba las decisiones.
40. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia se mostró en desacuerdo con lo expresado anteriormente. El diálogo social no se había concebido sólo para intercambiar opiniones sino que debería conducir a alguna forma de acuerdo. Existían muchos acuerdos de ese tipo en los planos mundial, nacional, sectorial o de la empresa. En este último plano, los códigos de conducta constituían un ejemplo de acuerdos colectivos entre la dirección y un cuerpo representativo de trabajadores. Los sindicatos sin embargo desconfiaban de estos órganos conjuntos de patrones y obreros, en especial si se habían constituido a iniciativa de la dirección. En tales casos cabía considerarlos como un «recurso administrativo», como un órgano conjunto sometido a la dirección. Lo anterior podía conducir a establecer sindicatos sometidos a los patrones y a destruir a los sindicatos nacionales. El diálogo social requería que los dos interlocutores sociales tuvieran igual peso. Por lo tanto se necesitaba contar con un órgano competente que representara a los trabajadores, un organismo sindical que tratara de igual a igual con la dirección.
41. Un miembro trabajador de Sudáfrica hizo hincapié en que el diálogo social era un proceso cuyo objetivo era presentar soluciones a los problemas. Dicho diálogo debía conducir a un consenso, a un acuerdo, a una cierta comprensión; de otro modo, lo que seguía era el conflicto. En su país los consejos nacionales de negociación se establecían por sectores pero se podían llevar a cabo negociaciones en el ámbito de la fábrica. Los acuerdos marco nacionales se aplicaban en los planos sectorial, de la empresa o en la fábrica. El desafío consistía en llegar a determinar con propiedad las cuestiones que había que negociar en cada uno de esos planos. El orador recordó que la creación del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC) había resultado de una iniciativa

sindical como también había sido el caso de los comités de empresa europeos, instituciones que posteriormente se habían reconocido e integrado en la legislación. El papel legislativo del gobierno podía ser fundamental para asegurar la participación de los empleadores.

42. Un miembro trabajador de Singapur se refirió al importante papel que le cabía al gobierno en la determinación del marco jurídico nacional en que había de tener lugar el diálogo social. Los convenios de la OIT que incorporaban los principios y valores del tripartismo proporcionaban orientación a este respecto. Los códigos de conducta elaborados por algunas empresas también eran útiles y los sindicatos podían desempeñar un papel para controlar su cumplimiento, ayudando así a las empresas a aplicarlo. Si los gobiernos no alentaban el diálogo social éste no tendría lugar. Dicho diálogo requería que los interlocutores sociales fueran fuertes y contaran con instituciones sólidas y mandatos claros. Para asegurar que se oyera la voz de los trabajadores los dirigentes sindicales necesitaban que se les protegiera de un trato discriminatorio. Los dirigentes sindicales no deberían tener que exponer su vida y su carrera para cumplir su cometido como tales.
43. Un miembro trabajador de Nigeria declaró que un diálogo social eficaz dependía de la existencia de interlocutores sociales libres y representativos. Se refirió a los problemas que planteaba en su país la designación por el Gobierno de los interlocutores sociales. Su sindicato, PENGASSAN, que representaba al 80 por ciento de los trabajadores del petróleo, del gas y la refinación, no podía, en virtud de la legislación, afiliarse a la organización sindical central reconocida por el Gobierno. Sin cauces normales para entablar un diálogo social a nivel nacional, el sindicato había tenido que aliarse con los directivos y otras partes interesadas para poner en tela de juicio la privatización — prevista por el Gobierno — de las refinerías, oleoductos y empresas petroquímicas propiedad del Estado.
44. Un miembro empleador de Suecia expresó que en su país la tradición de contar con sindicatos separados para los trabajadores intelectuales y para los trabajadores manuales era anticuada y que había dado origen a diferentes reglamentos del personal, fondos de pensiones y otras modalidades de trato. No recomendaba tal sistema. En las empresas más progresistas a todos los trabajadores se les daba el mismo trato.
45. Un miembro empleador de los Países Bajos se refirió a la diferencia que existía entre diálogo social y negociación. Lo fundamental en el diálogo social era que partes independientes y que compartían un interés común se reunían para escuchar lo que cada una tenía que decir, y para comprender, compartir y aprender unas de otras. Como resultado de ese intercambio no necesariamente se producía un acuerdo, lo que se conseguía más bien era que unas y otras se comprendieran mejor. El valor del diálogo social, que podía entablarse en diferentes planos, desde el mundial al de la empresa, no residía tanto en el resultado propiamente tal sino en el proceso mismo. Por el contrario, en el caso de la negociación, el hecho de no conseguir un acuerdo constituía un problema real que podría conducir a acciones de protesta o incluso a huelgas.
46. El representante gubernamental de Nigeria dijo que le había agradado que se hubiera definido el diálogo social en el informe y que estimaba que era un proceso que permitía un intercambio de información y puntos de vista que en último término facilitaba unas negociaciones fructuosas. Señaló que las restricciones a la libertad sindical en el sector del petróleo y del gas en su país, que figuraban en el capítulo 2.1 del informe eran cosa del pasado. Con el asesoramiento de la OIT, Nigeria había adelantado en el proceso de armonizar su legislación de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Se consideraba y se considera todavía que las asociaciones de personal de dirección superior son esenciales para su sector/industria respectivo.

-
47. El representante gubernamental de México proporcionó información sobre la estructura y las instituciones del diálogo social en la industria petrolera que en su país era de propiedad estatal. Participaban en el proceso de diálogo social el personal directivo, los trabajadores representados por su sindicato y el Gobierno. No obstante, dada la magnitud y la complejidad de la industria petrolera, las organizaciones de empleadores y de trabajadores contaban con estructuras complejas para atender las cuestiones relativas a las relaciones de trabajo en las distintas regiones y sectores industriales. Se podían llevar a cabo negociaciones en los planos local, regional o nacional, en función de la índole del problema que había que resolver. Los interlocutores tripartitos estaban interesados en modernizar el sector, aumentar la productividad y fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado mundial. Un diálogo social efectivo era un elemento importante en la estrategia de modernización establecida.
48. El portavoz del Grupo de los Trabajadores hizo un llamamiento a los miembros empleadores para que consideraran la posibilidad de integrarse al acuerdo global conseguido con el ICEM sobre la base de los nueve puntos contenidos en el Pacto Mundial. Un documento firmado en el que constara que estaban de acuerdo en encontrarse periódicamente para dialogar constituiría un hecho positivo. Dicho diálogo no abarcaría la negociación puesto que ésta debería llevarse a cabo en otros planos.
49. El Presidente del Grupo de los Empleadores respondió que el Pacto Mundial no abarcaba exclusivamente cuestiones relativas a las relaciones de trabajo y de derechos humanos y que incluía también cuestiones medioambientales. Las partes interesadas eran muy numerosas y los empleadores estaban dispuestos a dialogar con ellas, no exclusivamente con los sindicatos. El diálogo les permitiría comprender mejor sus respectivas posturas e influirse mutuamente. El Pacto Mundial era una iniciativa de alto nivel y sus aspiraciones eran elevadas. Su éxito dependía de los esfuerzos que desplegaran y del liderazgo que ejercieran los políticos, los altos directivos, los dirigentes sindicales y otras personalidades destacadas e influyentes que promovían con maestría un mundo mejor. El Pacto Mundial no debería convertirse en una institución burocrática.
50. El portavoz del Grupo de los Trabajadores replicó que cuando el asunto se abordaba desde la perspectiva de la vida del trabajo por lo menos había dos partes interesadas: los empleadores y los trabajadores. Ambas compartían el interés de proteger el lugar de trabajo, elaborar productos de calidad y generar ingresos decentes. Ambos interlocutores deberían poder trabajar juntos en muchos planos: mundial, regional, nacional y local.
51. El portavoz del Grupo de los Empleadores se refirió a las características específicas de las organizaciones de empleadores que impedían que los empleadores se congregaran para constituir una entidad colectiva con una estructura oficial facultada para firmar, por ejemplo, el Pacto Mundial. Los empleadores no compartían un mismo enfoque acerca de la manera de llevar adelante sus negocios. Por el contrario, a menudo los empleadores estaban en abierta competencia el uno con el otro. Cuando se juntaban era muy a menudo para discutir acerca de cuestiones de interés común con el objeto de aprender el uno del otro o de influirse mutuamente.

Negociar el cambio en un entorno de diálogo social

52. Antes de dar a conocer sus opiniones sobre las tendencias observadas en los diferentes planos de la negociación, los portavoces de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores confirmaron que por «negociación en el plano de la empresa» entendían «negociación en la fábrica o planta» y que la distinguían de la que tenía lugar en los planos sectorial y nacional.

-
- 53.** El portavoz del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con lo indicado en el informe en el sentido de que el sector del petróleo y del gas experimentaba un cambio y que las negociaciones centralizadas estaban siendo sustituidas por negociaciones más descentralizadas. Era precisamente cuando abordaban cuestiones que afectaban directamente el entorno de trabajo cuando las partes estaban en mejor posición para hacer valer sus competencias mutuas y en consecuencia entablar discusiones bien centradas en un tema.
- 54.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores puso en tela de juicio que fuera posible detectar una tendencia respecto de los planos en que estaban teniendo o deberían tener lugar las negociaciones. La situación variaba mucho de un país a otro o de un sector a otro. Además, no cabía establecer una regla general respecto del nivel más apropiado para entablar negociaciones. En gran medida ello dependía de la manera como se hubiera organizado el trabajo.
- 55.** Un miembro trabajador de Sudáfrica señaló que si bien en muchos países las negociaciones se habían desplazado de los ámbitos nacional o sectorial al de la empresa, en otros, entre los que se contaba el suyo, había sucedido lo contrario. Por lo tanto era necesario considerar cada país por separado cuando se evaluaran los cambios. El principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva proporcionaba la base para negociar los cambios y ello debería reconocerse.
- 56.** Un miembro trabajador de China se refirió al sistema establecido en su país en el que el sistema tripartito de diálogo social comprendía varios niveles y canales. En primer término estaba la consulta entre el Gobierno y los trabajadores contemplada en el proceso legislativo. El Gobierno estaba obligado a informar y a escuchar las opiniones de los sindicatos en el proceso conducente a promulgar las leyes. En segundo término, los sindicatos se reunían periódicamente con representantes de los departamentos gubernamentales para discutir cuestiones de interés para los trabajadores, por ejemplo, la seguridad. En tercer lugar, en las empresas se organizaban cada año reuniones conferencia donde se informaba a los trabajadores de los programas de la dirección y donde se les alentaba a expresar sus opiniones. Esa era la manera como los trabajadores participaban directamente en la gestión de la empresa. También estaban facultados para examinar y hacer propuestas relativas a la utilización de los fondos de bienestar social.
- 57.** Un miembro trabajador de la Federación de Rusia dijo que la orientación del proceso de cambio exigía la existencia de una jerarquía de los niveles de negociación y de negociación colectiva. En su país tal jerarquía existía e iba de la empresa y el sector — donde se negociaban los acuerdos — hasta el plano nacional y, en último término, el mundial. Además, muchas empresas importantes habían elaborado sus propios códigos de conducta elaborados en torno al principio de evitar conflictos entre las empresas; entre éstas y el Estado; entre accionistas mayoritarios y minoritarios, y entre la dirección, los accionistas y el personal o los trabajadores. Las empresas, los sindicatos y el Gobierno ruso recurrían ampliamente al diálogo social en todos los niveles de la jerarquía. Los sindicatos apoyaban y promovían las empresas que actuaban conforme a estos lineamientos. Algunas empresas habían decidido no negociar los acuerdos sobre salarios en el plano sectorial, pero ello obedecía a razones de carácter financiero, no ideológico.
- 58.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que los ejemplos presentados por los miembros trabajadores demostraban lo diversas que eran las prácticas en los países. El informe señalaba que en materia de negociación colectiva se observaba un movimiento hacia la descentralización. Los empleadores comprendían el argumento contenido en el informe en el sentido de que una descentralización podía conllevar una erosión de la base de poder de los trabajadores, pero estimaban que en varios de estos niveles se podía

dialogar. Algunos asuntos relativos a la distinción entre trabajadores manuales e intelectuales a los que ya se había aludido era más fácil resolverlos en el lugar de trabajo.

Proyecto de resolución relativa al fortalecimiento del diálogo sobre viabilidad social

59. El Presidente de la Reunión informó que el Grupo de Trabajo sobre las resoluciones se había reunido para considerar la admisibilidad de dos proyectos de resoluciones presentados por el Grupo de los Trabajadores. El proyecto de resolución sobre el programa futuro de la OIT para el sector del gas y del petróleo (WPR/D.1) fue declarado admisible. El Grupo de Trabajo decidió sin embargo que el proyecto de resolución relativa al fortalecimiento del diálogo sobre viabilidad social en el sector (WPR/D.2) se refería a un punto que figuraba en el orden del día de la Reunión y lo devolvió para su consideración por ésta.

60. En su parte dispositiva, el texto del proyecto de resolución en cuestión decía así:

... invita al consejo de Administración de la OIT a que:

- 1) promueva el diálogo en curso sobre cuestiones sociales entre la federación sindical mundialmente representativa y la asociación mundial de empleadores, y continúe fortaleciendo iniciativas voluntarias actuales como acuerdos mundiales entre federaciones mundiales de sindicatos y empresas multinacionales y sus efectos en las relaciones de trabajo;
- 2) estudie mecanismos para fortalecer la comprensión y aplicación de cada uno de los nueve principios del Pacto Mundial en toda la industria;
- 3) examine la forma de continuar fortaleciendo las actividades y programas de la OIT que promueven el diálogo social entre sindicatos y empleadores del sector del petróleo y del gas en el lugar de trabajo, en los Estados Miembros y a nivel transnacional, regional y mundial. Ello incluye la participación de los trabajadores en los procedimientos y estructuras empresariales de toma de decisiones de la empresa.

61. El Presidente del Grupo de los Empleadores dijo que se felicitaba de que se incluyera dicho texto en el informe sobre la discusión. No obstante, quería aclarar la postura de su Grupo. Primero, era imposible crear una asociación mundial de empleadores en el sector del gas y del petróleo. Segundo, en lo que respecta a los acuerdos mundiales entre determinadas empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales, las empresas deberían conservar la libertad de concluirlos o de no hacerlo. Tercero, los nueve principios contenidos en el Pacto Mundial incluían cuestiones medioambientales donde las organizaciones de trabajadores no eran las únicas partes interesadas. Las organizaciones no gubernamentales y las comunidades también desempeñaban allí un papel. Por último, si bien el Grupo de los Empleadores no objetaba que se fortalecieran los programas de la OIT estimaba que la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas no constituía una medida que desde el plano mundial condujera a mejorar las relaciones de trabajo.

62. En respuesta a lo anterior, el portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que éstos eran especialmente sensibles a las cuestiones medioambientales. A los trabajadores les preocupaba el entorno y el hecho de que a otras partes también les preocupara no debería ser causa de conflictos.

Formación centrada en las relaciones de trabajo

63. El portavoz del Grupo de los Empleadores recalcó la importancia de la formación. Habida cuenta de la gran diversidad de empresas del petróleo y del gas que desempeñaban su

actividad, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, era muy necesaria una formación en el campo de la educación y de la concienciación. Propuso las siguientes prioridades en la materia: formación en países en que las actividades de producción de petróleo y gas eran recientes; formación para todas las partes en los convenios de la OIT y las legislaciones nacionales del trabajo; formación en prácticas básicas de negociación; formación en prácticas eficientes de recursos humanos en el lugar de trabajo; formación en materia de comunicación para mandos intermedios; concienciación de la necesidad de una comunicación en dos sentidos; formación en materia de seguridad y salud y, en especial, transferencias de prácticas que hayan demostrado ser eficaces en los accidentes; formación en materia de VIH/SIDA.

- 64.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores hizo suya la opinión del Grupo de los Empleadores sobre esta cuestión, aunque su Grupo la hubiera enfocado haciendo hincapié en los rasgos distintivos de la industria. En primer lugar, esta industria era peligrosa. Los accidentes de trabajo no se debían necesariamente a un factor único; eran a menudo el resultado de la acumulación de un número elevado de pequeñas negligencias. Por consiguiente, era importante velar por que estas negligencias aparentemente poco importantes se notificaran debidamente y se subsanaran. Era, por lo tanto sumamente importante tener muy presente la seguridad, tanto en lo que se refiere a los trabajadores como a las personas del entorno vecino. También se precisaba formación para negociar los niveles de calificación. Las negociaciones relativas a los salarios y las condiciones de trabajo se celebraban generalmente a nivel bipartito o de la empresa, y las relativas a la seguridad a nivel tripartito. La cuestión de la tasa elevada de emisiones de bióxido de carbono en las actividades relacionadas con el petróleo había de resolverse por medio de negociaciones con el Estado y todas las personas interesadas. Por último, una de las características especiales de la industria era que era internacional desde hacía 100 años o más.
- 65.** Un observador de la ICEM señaló que los sindicatos consideraban como muy grave la cuestión del VIH/SIDA. Sindicalistas de muchos de los países más afectados habían participado recientemente en una importante conferencia celebrada en Johannesburgo. Las discusiones se habían centrado hasta ahora en la industria de las minas y en especial en los problemas que planteaban las residencias separadas para hombres o mujeres. Pero estos problemas no afectaban únicamente el Africa Meridional o la industria de las minas. Este tipo de alojamiento también podía existir en las industrias del petróleo y del gas. La ICEM también había iniciado negociaciones con la industria farmacéutica sobre la cuestión de ofrecer un tratamiento accesible a las personas afectadas por el VIH/SIDA. Los sindicatos acogían con satisfacción la oportunidad de considerar estas cuestiones con los empleadores y los gobiernos, tanto a nivel mundial como nacional.
- 66.** El Presidente del Grupo de los Empleadores, respondiendo a los comentarios del portavoz del Grupo de los Trabajadores, propuso que la Reunión expresara su apoyo a la resolución relativa al VIH/SIDA y el mundo del trabajo que la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado en su 88.^a reunión, en junio de 2000.
- 67.** La representante gubernamental de Noruega expresó su satisfacción por el hecho de que la Reunión hubiera reconocido la importancia de las necesidades de la industria en materia de formación. La formación era indispensable para una interpretación correcta de los sistemas y reglamentos de seguridad y para conseguir la mejor aplicación posible de los reglamentos y acuerdos. Una formación apropiada también podía evitar los gastos innecesarios resultantes de accidentes debidos a errores de interpretación. Todos los participantes se beneficiarían de la divulgación de conocimientos sobre los principios establecidos en los reglamentos y en las normas de supervisión, así como de aclaraciones de carácter más específico. Ello podría lograrse con la elaboración y difusión de

publicaciones y programas comunes de formación para los trabajadores, los empleadores y las autoridades públicas a nivel internacional, nacional y de la empresa.

- 68.** El representante gubernamental de la República Islámica del Irán expresó su aprecio por la importancia que la Reunión atribuía a la cuestión de la formación, en especial en la esfera de la seguridad y salud. También era importante considerar la cuestión de la readaptación profesional habida cuenta del carácter dinámico de la industria. Otra cuestión era el papel esencial que la OIT debería desempeñar en la formación y readaptación profesionales de los trabajadores del sector, en especial en los países en desarrollo.

Actividades de la OIT

- 69.** El portavoz del Grupo de los Empleadores propuso cuatro ámbitos de actividad con miras a una futura participación de la OIT. Primero, aunque la OIT no era una institución financiera podría facilitar conocimientos, financiación y experiencia a través de sus vínculos con organizaciones asociadas. Segundo, la OIT podría ayudar a difundir los buenos resultados conseguidos en el sector, como los logros en materia de seguridad. El sector petrolero y del gas necesitaba mejorar su imagen, especialmente entre los jóvenes. Tercero, la OIT gozaba de un lugar preferente para formular programas de formación en el sector petrolero y del gas a nivel mundial. Por último, la OIT debería examinar la manera de intensificar la proyección y la visibilidad del sector, mediante, por ejemplo, un mejor uso de la publicidad.
- 70.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores, aludiendo al proyecto de resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo (WPR/D.1), presentado por el Grupo de los Trabajadores, propuso que la OIT intensificara la formación con miras a ayudar a los trabajadores a enfrentarse con situaciones multiculturales. La OIT debería asimismo apoyar a los países proporcionando recursos y experiencia con el objeto de desarrollar sus capacidades de formación en materia de relaciones de trabajo. Esto permitiría a los interlocutores sociales conocer sus derechos, obligaciones, y responsabilidades. La Oficina debería, además, estudiar la posibilidad de celebrar más reuniones tripartitas y seminarios con vistas a promover el diálogo social en el sector petrolero y del gas. Dichas reuniones eran importantes porque brindaban la oportunidad de debatir sobre el diálogo social aun cuando no tuvieran lugar negociaciones.
- 71.** El representante gubernamental de la República Islámica del Irán sugirió que, además de las peticiones formuladas a la OIT para futuras actividades, hubiera sido oportuno que en el punto presentado para discusión se hubiera debatido más sobre cómo podría ayudar la OIT a sus mandantes a fortalecer las relaciones de trabajo en lugar de haberse abordado solamente el tema del diálogo social.
- 72.** La representante gubernamental de Egipto manifestó su apoyo a lo manifestado por el Grupo de los Trabajadores relativo al papel de la OIT en el suministro de formación en materia de relaciones de trabajo y diálogo social. Las tres partes deberían recibir formación a nivel local, aunque podrían celebrarse también seminarios internacionales y regionales para asegurar el establecimiento de buenas relaciones de trabajo en el sector. Los expertos de la OIT deberían participar en tales seminarios con miras a que se consigan resultados provechosos.
- 73.** El Presidente del Grupo de los Empleadores señaló que la OIT desempeñaba un importante cometido en el ámbito internacional. Agradeció a la OIT que hubiera congregado a grupos tan diversos, que reflejaban genuinamente la diversidad del sector del gas y del petrolero. No obstante, no habían quedado claros los criterios para establecer la periodicidad de las reuniones. Se preguntó si reuniones abiertas en que no se adoptaran ni resoluciones ni

conclusiones formales pudieran conducir a mejores resultados. Se debía considerar la posibilidad de celebrar reuniones más cortas que sirvieran de tribuna para el intercambio de puntos de vista en un ambiente parecido al actual.

Consideración y adopción por la Reunión de los proyectos de informe y de conclusiones

74. El Grupo de Trabajo sobre las Conclusiones presentó el proyecto de conclusiones a la consideración de los participantes en la Reunión en la sexta sesión.
75. El representante de la República Islámica del Irán con el apoyo del representante de los Emiratos Arabes Unidos y del representante del Gobierno de China propuso sustituir la palabra «alcanzado» por la palabra «facilitado», en la primera oración del párrafo 6 del proyecto de conclusiones. La citada oración daba lugar a pensar que el único modo eficaz de mejorar las relaciones de trabajo en el sector era mediante la ratificación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT, en particular 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) lo cual podría causar problemas a los gobiernos que no los hubieran ratificado.
76. La Presidenta hizo notar que el proyecto de conclusiones se había redactado después de mucho debate y negociaciones y constituía el resultado de un compromiso en el que cada grupo había transigido con el objeto de alcanzar un consenso.
77. Los portavoces de los empleadores y de los trabajadores manifestaron su acuerdo y deseo de que el texto conservara la redacción que le había dado el Grupo de Trabajo.
78. El representante gubernamental de Francia también apoyó el texto redactado por el Grupo de Trabajo en su versión inglesa aunque se preguntó si una traducción del término *apporté* que figuraba en la versión francesa podría ser quizás más apropiado.
79. El representante de la República Islámica del Irán reconoció la buena voluntad con que se había redactado el proyecto de conclusiones por lo que podía aceptar el párrafo tal como había sido redactado. Expresó sin embargo reservas en nombre de su Gobierno y en nombre de los representantes de los dos Gobiernos que habían apoyado su propuesta a ese respecto. Sugirió también enmiendas a los párrafos 8 y 10 para que en el párrafo 8 se hiciera referencia a todos los copartícipes sociales y para eliminar la primera oración en el párrafo 10. Como ninguna de estas propuestas fue apoyada procedió a retirarlas y declaró que su Gobierno formulaba reservas sobre ambos párrafos.
80. En la misma sesión, la Reunión adoptó el presente informe y el proyecto de conclusiones.

Ginebra, 1.º de marzo de 2002.

(Firmado) Sra. Halimah Yacob,
Presidenta.

Conclusiones sobre fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo ¹

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo,

Congregada en Ginebra del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2002,

Adopta, este primero de marzo de 2002, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. Es probable que el cambio estructural continúe en todas las industrias del petróleo y del gas y afecte a muchos aspectos del sector, incluidas las relaciones de trabajo. Con base en la experiencia adquirida, es probable que las relaciones de trabajo sean cada vez más complejas a medida que la industria se esfuerza por ofrecer productos y servicios por un costo óptimo y con efectos ambientales y sociales mínimos.
2. Buenas relaciones de trabajo que tengan en cuenta necesidades, culturas y prácticas diferentes son un componente esencial de la estabilidad industrial, económica y social a nivel nacional, regional e internacional. El diálogo social en diferentes planos puede desempeñar, según proceda, un papel importante en la mejora de las relaciones de trabajo. Debería organizarse en un nivel apropiado de toma de decisiones con la participación de los interlocutores sociales.
3. Acuerdos nacionales y regionales y acuerdos mundiales concertados sobre una base voluntaria entre las partes interesadas pueden contribuir a mejorar las relaciones de trabajo.

Aspectos de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a estas últimas

4. En general, la empresa es el punto de partida apropiado para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo y éstas deberían desarrollarse en todos los niveles. En todos ellos las buenas relaciones de trabajo se fortalecen por intereses comunes y mediante sistemas de comunicación eficaces y abiertos entre las partes. La información debería facilitarse eficazmente y en el momento oportuno respetándose las disposiciones de la legislación y de los reglamentos.
5. El conocimiento y respeto de las leyes y acuerdos nacionales son fundamentales para el establecimiento de políticas y prácticas de relaciones de trabajo armoniosas y coherentes que arrojen buenos resultados.
6. Aunque existan diferencias en las legislaciones nacionales, pueden conseguirse mejoras en las relaciones de trabajo teniendo plenamente en cuenta las normas fundamentales de la OIT, en especial 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

¹ Adoptadas por unanimidad.

negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Las normas fundamentales de la OIT establecen los cimientos de un trabajo decente en todo el mundo y son un elemento importante para mejorar las relaciones de trabajo.

7. La experiencia muestra que la legislación, los acuerdos marco voluntarios o los repertorios de recomendaciones prácticas contribuyen a crear y fortalecer buenas relaciones de trabajo. Por consiguiente convendría estudiar y perfeccionar, según proceda, las oportunidades que se ofrecen.
8. En los países en los que los gobiernos están asociados al sector del petróleo y del gas, éstos deberían contribuir positivamente a la promoción de buenas relaciones de trabajo.

Fusiones y adquisiciones

9. La cuestión de facilitar información antes de las fusiones y adquisiciones se ve a menudo limitada por la legislación o consideraciones comerciales. Los representantes de los trabajadores² en las juntas directivas o los consejos de empresa también se ven limitados por las obligaciones propias de su cargo. Habida cuenta de estas limitaciones, las empresas deberían adoptar una estrategia clara de comunicaciones y mantener a sus trabajadores y sus representantes plenamente informados, en el momento oportuno, de la evolución de la situación.
10. Los trabajadores no deberían tener que enterarse a través de los medios de comunicación social de cambios importantes que los afectan. Tendría que facilitarse la información y deberían celebrarse, en el nivel apropiado y a la mayor brevedad posible, consultas detalladas con los trabajadores y sus representantes sobre el proceso de cambio. Convendría recurrir a medios eficaces de comunicación para informar a todas las partes interesadas.
11. Los efectos de toda reestructuración empresarial deberían tramitarse por medio de un diálogo social en el que participe la empresa sucesora si la hubiere, especialmente en el período de tiempo que media entre el momento en que la intención se dé a conocer al público y el cierre efectivo de un trato.
12. Cuando una reducción de la mano de obra sea el resultado probable de una reestructuración empresarial, deberían adoptarse medidas apropiadas, de conformidad con buenas prácticas de relaciones de trabajo, para proteger en lo posible los derechos e intereses de los trabajadores.
13. La seguridad y la salud son dos cuestiones importantes, particularmente cuando se contempla la posibilidad de fusiones y adquisiciones. Una información detallada y

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

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

facilitada en el momento oportuno sobre las cuestiones de seguridad y salud es fundamental para que éstas se traten ordenadamente y sin menoscabo.

Promoción de buenas relaciones de trabajo en las empresas subcontratadas

14. Debería respetarse la independencia de los contratistas y subcontratistas. En algunos países, el empleador principal tiene ciertas obligaciones respecto de los contratistas y subcontratistas y es incluso legalmente responsable en materia de seguridad y salud. Sin embargo, en otros países, los contratistas y subcontratistas son legalmente responsables de la seguridad y la salud. Los gobiernos deberían velar por que los sistemas de gestión de la seguridad de las empresas establezcan claramente cómo se reparten las responsabilidades; la responsabilidad por el sistema general de gestión de la seguridad debería incumbir al operador.
15. En lo que se refiere a la seguridad y la salud, que en ningún caso deberían resultar menoscabadas, el empleador principal asume la responsabilidad general de velar por que los trabajadores de las empresas de contratistas y subcontratistas tengan una formación apropiada y acceso a una información apropiada de manera que puedan llevar a cabo las tareas para las que han sido contratados en los lugares de trabajo del empleador.
16. El empleador principal debería comunicar a los contratistas y subcontratistas sus propias normas o código de conducta sobre seguridad y salud y sobre los derechos de los trabajadores. Podría incluirse en el proceso de licitación una recomendación sobre la mejor manera de aplicarlos.

Marcos e instituciones para el diálogo social

17. El diálogo social es un proceso de intercambio de información y puntos de vista para promover una comprensión mutua que puede conducir a mejores relaciones de trabajo y/o negociaciones.
18. Habida cuenta de la diversidad de marcos e instituciones para el diálogo social y en la medida en que éste se puede equiparar con la negociación, los interlocutores sociales deberían establecer desde el comienzo una plataforma convenida para su interacción, las cuestiones que se han de debatir y la naturaleza de los resultados. Las normas de la OIT ofrecen orientaciones a esos efectos.
19. El diálogo social exige interlocutores sociales competentes y mecanismos eficaces. Los trabajadores que participan en el diálogo social, independientemente de sus calificaciones o responsabilidades, deberían estar protegidos contra toda forma de discriminación o de retorsión.

Negociar el cambio en un entorno de diálogo social

20. Cuanto más cerca del lugar de trabajo tenga lugar el diálogo social, tanto más claros y específicos serán los asuntos tratados y probablemente tanto más concretos sus resultados. No obstante, como el diálogo social tiene lugar en diferentes planos — nacional, sectorial y de la empresa — ha de establecerse y promoverse en cada uno de ellos de manera adecuada y en función de las circunstancias locales y nacionales, con miras a propiciar una mayor comprensión del proceso por todos los que participan en él.

-
21. Deberían respetarse los principios de la negociación colectiva y del derecho de sindicación que facilitan la gestión de los cambios en la forma en que se lleva a cabo el diálogo social.

Formación centrada en las relaciones de trabajo

22. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores³ tienen un interés común en la formación y reconversión profesionales con vistas a promover las relaciones de trabajo y el diálogo social en el sector de la producción de petróleo y gas, y en el de las refinerías de petróleo.
23. Debería impartirse formación para que los trabajadores y sus organizaciones, partes en fusiones y adquisiciones, puedan tratar adecuadamente la información sensible y fortalecer la confianza entre los interlocutores sociales.
24. Debería ampliarse e intensificarse la formación en materia de prácticas relativas a los recursos humanos y de supervisión, en especial para mandos intermedios, sobre todo, en períodos de cambio estructural.
25. Habida cuenta de que la negociación colectiva es importante en las relaciones de trabajo, los interlocutores sociales deberían mejorar su capacidad para negociar.
26. Se requiere más formación sobre las normas de la OIT, la legislación del trabajo y los reglamentos relativos a las relaciones laborales. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían compartir sus experiencias y prácticas en la materia.
27. Teniendo presente el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, existe una necesidad urgente de educación y de formación frente a la pandemia del VIH/SIDA. Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían colaborar, aprendiendo de las actividades de otros sectores como la minería, en el campo de los programas de educación, prevención, tratamiento y cuidado.
28. Deberían realizarse esfuerzos continuados para mejorar la formación y la reconversión profesionales en la utilización de sustancias químicas peligrosas y otros riesgos para la seguridad y la salud en este sector.

Actividades de la OIT

29. En colaboración con los interlocutores sociales interesados, la OIT debería recoger y dar a conocer ejemplos de buenas relaciones de trabajo y sus resultados, especialmente en relación con la reestructuración de empresas, así como información sobre buenas prácticas en salud y seguridad y sus resultados.
30. La OIT debería utilizar su experiencia con el fin de facilitar el acceso a los conocimientos y recursos necesarios para impartir la formación antes mencionada, en particular, la formación de instructores y la asistencia a los representantes de los trabajadores y, cuando corresponda, a los empleadores y los funcionarios del Estado con miras a mejorar su capacidad de negociación, enfrentarse con el VIH/SIDA, situaciones de carácter

³ Los términos «organizaciones de trabajadores» se refieren principalmente a los sindicatos, pero también a otras organizaciones de trabajadores.

multicultural, y a las fusiones y adquisiciones. Con el propósito de alcanzar dichos objetivos se deberían organizar seminarios y reuniones de trabajo nacionales, regionales y/o internacionales.

- 31.** La OIT debería promover el diálogo social en curso sobre cuestiones sociales entre los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- 32.** La OIT debería estudiar mecanismos para mejorar la comprensión y el fomento de todos los principios del Pacto Mundial en todo el sector.
- 33.** La OIT debería examinar la manera de fortalecer sus programas y actividades que promueven el diálogo social en los lugares de trabajo del sector del petróleo y del gas, a nivel internacional, nacional y regional.

Parte 2

Resoluciones

Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión

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

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

Mesa de la Reunión

Sra. Yacob (Presidenta)
Sr. Zhang (Vicepresidente gubernamental)
Sr. Apostol (Vicepresidente empleador)
Sr. McLeod (Vicepresidente trabajador)

Miembros gubernamentales

Egipto:	Sr. El Shérif
República Islámica del Irán:	Sr. Hefdahtan
Japón:	Sr. Tomita

Miembros empleadores

Sr. Boeles
Sr. Hauan
Sra. Ngon Kemoun

Miembros trabajadores

Sr. Blahak
Sra. Groushetskaya
Sr. Pannell

En la sexta sesión plenaria de la Reunión el Presidente, en su calidad de Presidente del Grupo de Trabajo sobre las resoluciones y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 del artículo 14 del Reglamento, presentó la recomendación de dicho Grupo referente al proyecto de resolución sometido a la Reunión. A tenor del citado artículo, también se había consultado a los dos Vicepresidentes de la Reunión sobre el contenido del informe oral del Presidente.

El Grupo de Trabajo pasó a examinar dos proyectos de resoluciones presentados por el Grupo de los Trabajadores. El texto del proyecto de resolución WPR/D.1 sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo ha sido declarado admisible. El Grupo de Trabajo enmendó el texto de la resolución sobre la base de las propuestas presentadas por sus miembros dentro del plazo fijado por la Mesa Directiva de la Reunión. El Grupo de Trabajo recomendó que la Reunión adoptara el proyecto de resolución tal y como fue enmendado.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 14, el Grupo de Trabajo decidió que el proyecto de resolución WPR/D.2 relativo al fortalecimiento del diálogo sobre viabilidad social en el sector del gas y del petróleo guardaba relación con el punto del orden del día y lo transmitió a la Reunión para examen e inclusión de su contenido en las conclusiones.

Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo

La Reunión adoptó el proyecto de resolución por unanimidad.

Texto de la resolución adoptada por la Reunión

Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo ¹

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo,

Congregada en Ginebra del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2002, adopta, el 1.º de marzo de 2002, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo invita al Consejo de Administración de la OIT a que:

- 1) promueva en los sectores de la producción de petróleo y gas y de la refinación de petróleo, la aplicación de los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento;
- 2) continúe teniendo en cuenta la importancia de las cuatro resoluciones ² adoptadas por unanimidad en la Reunión tripartita sobre las cuestiones relativas al empleo y a las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo, celebrada en Ginebra del 23 al 27 de febrero de 1998;
- 3) promueva la ratificación y la aplicación del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174);
- 4) promueva y fortalezca las actividades encaminadas a aumentar la colaboración entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones ³ y los gobiernos en todos los aspectos de la protección de la seguridad, salud y medio ambiente en la industria del petróleo y del gas;
- 5) promueva la adhesión y apoyo a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT;
- 6) pida al Director General que:
 - a) examine las consecuencias que tiene la subcontratación en la seguridad y la salud en el sector del petróleo y del gas, y

¹ Adoptada por unanimidad.

² Resolución sobre la libertad sindical en el sector de las refinerías de petróleo; Resolución sobre la salud, la seguridad y la protección del medio ambiente en el sector de las refinerías de petróleo; Resolución sobre iniciativas voluntarias en la industria del petróleo en favor de la protección del medio ambiente, y Resolución sobre el fomento de prácticas adecuadas en materia de relaciones de trabajo.

³ Los términos «organizaciones de trabajadores» se refieren principalmente a los sindicatos, pero también a otras organizaciones de trabajadores.

-
- b)* establezca, en consulta con los mandantes tripartitos, un mecanismo apropiado para el seguimiento y continuidad de las actividades en la industria del petróleo y del gas para que dejen de caracterizarse como hasta ahora por su periodicidad intermitente.

Parte 3

Otros asuntos

Grupos de debate especial

Medios eficaces de consulta y negociación mediante el diálogo social

Moderador: Sr. Muneto Ozaki, Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social (IFP/DIALOGUE), OIT, Ginebra

Participantes: Sr. Jim Baker, Director, Empresas Multinacionales, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Bruselas

Sr. Ali Abugre, Gerente Administrativo, Tema Oil Refinery Company Ltd., Tema, Ghana

Sr. Welile Noling, Federación de Trabajadores de la Química, la Energía, el Papel, la Imprenta, la Madera e Industrias Diversas, Johannesburgo

El moderador, Sr. Ozaki, abrió la sesión explicando que el concepto de diálogo social de la OIT se basaba en un cierto número de principios. El primero se refería a que el diálogo social tenía un carácter cooperativo más que conflictivo y a este respecto era diferente, aunque complementario, de la negociación colectiva tradicional. En segundo término era un proceso inclusivo que integraba en una etapa temprana a los trabajadores a los que se incitaba a participar en calidad de nuevos actores. En tercer lugar el diálogo social podía tener lugar en diferentes planos, desde el internacional hasta el de la empresa individual. Lo anterior contrastaba con el concepto tal como se aplicaba en la Unión Europea en que el diálogo social se refería fundamentalmente al que tenía lugar entre la Comisión Europea y los participantes sociales. Por último, el Sr. Ozaki recaló la importancia que revestía la confianza y la comprensión mutuas como una de las condiciones básicas de un diálogo social fructífero.

En su intervención el Sr. Baker puso énfasis en la importancia que revestía contar con una definición precisa de diálogo social. A su juicio el diálogo social tenía lugar entre los sindicatos y los empleadores y abarcaba la negociación colectiva, pero no la sustituía. Destacó que en muchos países aumentaba el riesgo de que la negociación colectiva perdiera importancia en vista de que las empresas tendían a individualizar el proceso de negociación.

Ciertas iniciativas como la adopción de códigos de conducta eran bienvenidas pero advertía que se corría el riesgo de que las personas que llevaban a cabo las auditorías sociales no tuvieran un conocimiento suficiente de los convenios de la OIT y de las cuestiones sociales y laborales. También era importante destacar el número creciente de acuerdos marco conseguidos que debían considerarse como un indicador de diálogo social consumado. El Sr. Baker concluyó su intervención subrayando lo importante que era la reglamentación en un mundo en curso de integración y haciendo un llamado a los sindicatos para que no se marginaran de dicho proceso.

El Sr. Abugre destacó la importancia del sector de la energía y la aportación de la industria petrolera al desarrollo económico. En dicha industria se tenía clara conciencia de los efectos negativos que tenían los conflictos entre empleadores y trabajadores y del provecho que se podía obtener evitando la confrontación. Se refirió a algunos de los elementos esenciales de un diálogo social fructífero tales como la racionalidad, la franqueza y el respeto recíprocos. Una formación en las cuestiones que atañen al diálogo social podría contribuir a mejorar la comprensión mutua y a crear la flexibilidad que exigía la consideración de los problemas.

El Sr. Nolingó hizo una breve presentación de la historia de Sudáfrica destacando la importancia que Nelson Mandela atribuía a un asentamiento del diálogo social en el país. Mientras no se abolió el apartheid las relaciones entre empleadores y trabajadores nunca fueron adecuadas. Según su experiencia, los empleadores no vienen a la mesa de negociaciones a menos que exista una norma nacional que los obligue a ello o a menos que una petición concreta de la parte sindical deba ser examinada. El diálogo se produce como una respuesta a una solicitud de uno u otro de los interlocutores sociales. El Sr. Nolingó apoyó lo expresado por el orador precedente que mencionó la comprensión y el respeto mutuos entre las partes. El diálogo social era un proceso de comunicación en dos direcciones en la búsqueda de un terreno común de entendimiento.

Debate

El Sr. Abugre, en respuesta a las palabras del Sr. Nolingó acerca de la reticencia de los empleadores para sentarse a la mesa de negociaciones subrayó que a los empleadores les interesaba por encima de todo evitar el conflicto con los sindicatos porque los conflictos salían caros. Pero, por otra parte, era imposible que los empleadores se sentaran a la mesa de negociaciones si no estaban al tanto de que existiera algún problema. Si así ocurría podría deberse a un fallo en las comunicaciones entre los interlocutores sociales. El Sr. Nolingó aceptó haber exagerado un tanto con el ánimo de provocar un debate, pero insistió en que el problema era real. Otro participante subrayó el hecho de que las peticiones de cambio no se iniciaban en el vacío sino que las soluciones tendían a emerger como respuesta a necesidades que se planteaban en el curso de los acontecimientos. Como ejemplo de ello citó el caso de la creación de la OIT después de la primera guerra mundial.

Otro participante se refirió a las diferencias existentes entre las empresas estatales y las privadas y destacó la importancia de la función gubernamental como reguladora de los procesos de privatización. En respuesta al Sr. Abugre, se refirió a «los acuerdos contractuales de rendimiento» vigentes en Ghana en virtud de los cuales las empresas estatales debían generar una cantidad específica de ingresos a partir de las ganancias lo cual podía ser causa de conflicto.

Un representante empleador de Benin recordó a los participantes que todos eran parte de la misma aldea mundial y que no debían luchar entre sí. Se refirió después a los logros considerables obtenidos por el proyecto de la OIT para promover el diálogo social en dicho país.

Seguridad del empleo en un contexto de reestructuración empresarial

Moderador: Sr. Varkey Jose, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra

Participantes: Sr. Duncan Campbell, Departamento de Estrategias de Empleo, OIT, Ginebra

Sr. James Pannell, Vicepresidente Administrativo, Federación Internacional de Trabajadores del Papel, la Química, la Energía e Industrias Diversas, Tennessee

Sr. Kahawaja Nauman, Gerente de Recursos Humanos, Pakistan Refinery Ltd., Karachi

El Sr. Campbell se refirió a la seguridad del empleo que podía tener ventajas económicas tanto para los empleadores como para los trabajadores. Para los primeros éstas se traducían en una reducción de los gastos en materia de formación y contratación; para los trabajadores dichas ventajas apuntaban a la motivación y la evolución de la carrera profesional. Los estudios realizados estaban también demostrando que la seguridad del empleo podía aumentar la flexibilidad porque elevaba el incentivo para invertir en capital humano con el objeto de utilizarlo mejor. En el sector del petróleo y del gas la inversión en el elemento humano era particularmente importante por las consecuencias que acarrearía la contratación de personal no calificado como lo había demostrado la catástrofe de Bhopal.

Al contrario de la opinión generalizada, los datos de los países de la OCDE sugieren que el número efectivo de puestos de trabajo se ha mantenido constante o ha experimentado una variación ínfima en los últimos decenios. Una explicación posible de este hecho puede ser que las empresas han dado más valor al capital humano que a las materias primas debido a la presión por la competitividad que ha tenido lugar en el mercado. También es cierto que en estos últimos años la seguridad del empleo ha declinado debido a que se recurre a formas atípicas de contratación para responder a la presión que engendra la competencia en el plano mundial. Por otra parte, en función de las diferencias en los marcos legislativos y culturales, el empleo ha fluctuado en los diversos países. El orador también dijo que el mercado de trabajo obedecía a normas semejantes a las que regían el mercado de productos. Una mayor protección en virtud de la legislación podría conducir a un descenso de la contratación y a la expansión de formas atípicas de empleo. Se citó el caso de algunos países europeos para demostrar la importancia de conseguir un equilibrio apropiado entre seguridad del empleo y estabilidad del trabajo.

El Sr. Pannell dio a conocer su experiencia relativa al «lenguaje heredado» en los acuerdos de negociación colectiva en las refinerías y oleoductos de los Estados Unidos. En el caso de una fusión entre dos empresas, el nuevo propietario pasaba a ser parte en el contrato de trabajo y debía cumplir todas las disposiciones del contrato y conservando los trabajadores beneficios comparables a los que tenían antes de realizarse la fusión. Los acuerdos contemplaban también una cláusula en virtud de la cual antes de la fusión o la venta de una empresa los trabajadores recibían información relativa al proceso. Por último, dijo que este lenguaje heredado había sido muy útil a los miembros de su sindicato en períodos de fusiones.

El Sr. Nauman se refirió al papel fundamental que desempeñaba el sector del petróleo y del gas en el desarrollo y crecimiento económicos. La calidad de la mano de obra y unas relaciones de trabajo adecuadas eran factores importantes para mantener el nivel de la producción y una oferta estable de productos del petróleo. Sin embargo, la reestructuración del sector como respuesta a la mundialización y las privatizaciones hacía que mantener la «seguridad del empleo» constituyera un reto que debía considerarse pero teniendo como telón de fondo de los intereses de los accionistas. Durante el año recién transcurrido se había observado en el sector de la refinación del petróleo una tendencia a una rentabilidad baja debido a los elevados precios del crudo y una capacidad de refinación no utilizada en algunas regiones. El subsector de la refinación del petróleo no había sido tan rentable como otros subsectores estimándose que tal estado de cosas persistiría por algún tiempo. Los factores aludidos habían tenido como resultado una racionalización de la mano de obra empleada en los sectores del petróleo y del gas. Entre las medidas que permiten preservar el número de puestos de trabajo y mantener la seguridad del empleo en el sector se incluyen el control y la reducción de los costos operativos para aumentar las ganancias, diversificar y mejorar la calidad de los productos y desarrollar las calificaciones con una mayor actividad gubernamental en el sector.

Debate

Un participante dijo que el desempleo era un problema de carácter personal por lo que se preguntaba de qué manera podría protegerse a los trabajadores considerados individualmente frente a los cambios que ocurrían en el sector. En respuesta a esta observación el Sr. Campbell se refirió a la emergencia de intermediarios en el mercado del trabajo que prestaban servicios a la medida de las necesidades de los trabajadores, considerados individualmente. En los Estados Unidos este papel de intermediario lo desempeñaban los sindicatos.

Otro participante puso en tela de juicio la disponibilidad y grado de confianza de los datos relativos al empleo y el subempleo en los países en desarrollo. El Sr. Campbell respondió que la mayor parte de la información de carácter estadístico provenía de EUROSTAT y de los países de la OCDE. No se disponía de datos en la materia para los países en desarrollo y cuando los había, o bien no permitían hacer comparaciones, o bien eran incompletos por lo que no podían utilizarse para efectuar análisis adecuados. No obstante, la OIT estaba empeñada en recolectar más información estadística sobre la seguridad del empleo en los países en desarrollo.

Un participante planteó el tema del medioambiente y de los esfuerzos mundiales desplegados para protegerlo. El Sr. Campbell dijo que la Conferencia de Río + 10 iba a tener lugar en el curso del año en Sudáfrica y que en ella se abordaría la cuestión del desarrollo sostenible, el medio ambiente y el desarrollo social. El reto consistía en encontrar la manera de conseguir un desarrollo económico que no se asociara a una degradación del medio ambiente. Otro participante se refirió a que no había una respuesta común al reto planteado de armonizar las políticas económicas, medioambientales y sociales. No obstante, se delineaban nuevas maneras de considerar los negocios desde una perspectiva mundial como el Acuerdo de Kyoto y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A este respecto dijo que varias empresas del sector presentaban informes anuales sobre los efectos de sus actividades en el medio ambiente.

Cómo mejorar las calificaciones e impulsar el desarrollo de la fuerza de trabajo

Presidente: Sr. Trevor Riordan, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, OIT, Ginebra

Participantes: Sr. Alan Grant, Executive Director, International Association of Oil and Gas Producers (OGP), Londres

Sr. Victor White, Team Leader, Employee Relations/Industrial Relations, Petroleum Company of Trinidad and Tobago Ltd., Trinidad y Tabago

Sr. Thomas Thomas, General Secretary, Singapore Shell Employees' Union, Singapur

El Presidente, Sr. Riordan, recordó que el tema del debate ocupaba el centro de las preocupaciones de la OIT. Se refirió en particular a las conclusiones del Foro Mundial del Empleo, realizado en noviembre de 2001, en las que el empleo ocupaba el centro de las políticas de desarrollo y se asignaba gran importancia al tema del desarrollo de los conocimientos. Señaló también que el tema de la formación y del desarrollo de los recursos humanos estaba inscrito en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003 para una primera discusión, con vistas a adoptar una norma revisada en el año 2004 y

que el informe preparatorio titulado *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento* se acababa de publicar y estaba a disposición de los participantes.

El Sr. Grant, luego de presentar brevemente los objetivos de la Asociación Internacional de Productores de Petróleo y Gas (AIPPG), señaló que uno de los problemas fundamentales del sector consistía en atraer y mantener en él a personas calificadas y competentes. Lo anterior implicaba mejorar la imagen del sector entre los jóvenes que era una tarea que compartía el sector en su conjunto, las empresas presentes y la AIPG. La contratación de personal se mundializaba cada vez más debido a los cambios estructurales asociados a las fusiones y privatizaciones que a veces se traducían en despidos de personal. Pese a ello, el sector en su conjunto ofrecía perspectivas de desarrollo económico importantes y, como corolario, buenas perspectivas de empleo. Los oficios de base en la industria del petróleo se estaban modificando y ciertos subsectores como el de la energía submarina se hallaban en plena expansión. En el sector del petróleo, la mano de obra calificada existente se podía utilizar en las empresas de servicio que trabajan en régimen de subcontratación. La gestión de los conocimientos evolucionaba muy rápidamente y la enseñanza a distancia, por intermedio de los sitios Web, era una práctica corriente. Los métodos numéricos permitían reducir los plazos de intervención y la difusión de los conocimientos en el seno de las empresas. Ciertas asociaciones como la AIPG participaban en este esfuerzo de actualización de los conocimientos al divulgar información relativa a las mejores prácticas lo cual incidía en la reputación de las empresas.

El Sr. Thomas dio a conocer su experiencia personal en materia de desarrollo de competencias. Al comenzar su vida profesional, el aprendizaje se realizaba fundamentalmente en el lugar de trabajo y los cálculos se hacían a mano. Después, con el advenimiento de la electrónica se habían modificado las calificaciones requeridas y los métodos de intervención. Con la llegada de la informática las competencias requeridas habían evolucionado aún más hasta llegar al punto de que hoy se producía más con menos trabajadores. Habida cuenta de la evolución actual, la noción de empleo de por vida había desaparecido y la reconversión profesional continuada de los trabajadores era necesaria en el curso de su vida activa. Singapur había adoptado un enfoque tripartito de desarrollo de competencias, pero persistía la necesidad de planificar este desarrollo para hacer frente a las incertidumbres del futuro. En Singapur el citado enfoque pragmático había permitido mejorar la eficiencia del sistema pero para los trabajadores que se encontraban en el medio de su vida profesional no había desaparecido el problema del desfase de sus competencias de base que les restringían el acceso a las nuevas tecnologías. El desarrollo de los recursos humanos suponía elevar la empleabilidad de los asalariados de las diferentes empresas, estrategia que siempre defendieron los sindicatos en Singapur. Para hacer frente al desafío que representan los despidos de trabajadores, el Gobierno financiaba un programa de actualización de las competencias en cuya orientación y dirección participaban los sindicatos.

El Sr. White dio a conocer la labor de mejoramiento y desarrollo de las calificaciones de la mano de obra en el marco de la empresa PETROTRIN (Empresa de Petróleos de Trinidad y Tabago) que tuvo repercusiones directas en la evolución de la industria petroquímica del país. En los años 80, el Gobierno emprendió una labor de racionalización destinada a mejorar la competitividad de la industria petroquímica. Dicha actividad tuvo como resultado una consolidación del sector y un mejoramiento tecnológico que aumentó la capacidad de adaptación de los sistemas de operaciones lo que a su vez tuvo consecuencias en el nivel de formación y calificaciones de los trabajadores. En los años 90, las nuevas exigencias asociadas a las certificaciones ISO, las normas sobre el medio ambiente y los avances tecnológicos en un contexto mundializado modificaron sustancialmente la naturaleza y la organización de la producción. En adelante, las empresas individuales están obligadas a integrar estos elementos en sus procesos productivos, sea cual sea el lugar del mundo en que operan. Para las que operan en la región del Caribe, el

reto es el mismo y la única manera de seguir siendo competitivas pasa por una adaptación a las exigencias internacionales mediante el desarrollo de los recursos humanos y utilizando con provecho los conocimientos adquiridos. La cuestión de las «normas de calificación» es fundamental a este respecto. Dichas normas, que abarcan los conocimientos requeridos pero también métodos de evaluación que permitan determinar el nivel efectivo de las competencias de las personas, deben ser definidas y validadas con métodos claros y adecuados en el sector, con apoyo de los empleadores y de los trabajadores en función de sus respectivos ámbitos de competencia. En Trinidad y Tabago, PETROTRIN ha reformulado por completo la formación impartida y los métodos de contratación y de valorización de los recursos humanos para responder a las nuevas necesidades de mano de obra. Esta nueva estrategia permitirá disponer de una reserva de trabajadores calificados, mejorar el nivel de las calificaciones existentes y elevar la motivación con el objeto de aumentar la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos al cliente. De manera más general, los empleadores deberán reconocer la importancia que revisten en el largo plazo las normas en materia de calificaciones como factor de crecimiento y desarrollo en el sector.

Debate

En respuesta a la pregunta de un miembro empleador de la Argentina sobre la influencia de la inestabilidad de los precios en las actividades de exploración y perforación y en la atracción que el sector puede ejercer en los jóvenes, el Sr. Grant recordó que en dichas actividades había que considerar la viabilidad en el largo plazo ya que debía transcurrir un cierto tiempo antes de que las inversiones fueran rentables. El sector hacía todo cuanto estaba a su alcance para mantener el nivel de las inversiones y su perspectiva era de largo plazo. A este respecto el Sr. Thomas recordó que, en vista de que la incertidumbre era uno de los rasgos característicos del sector, era fundamental aumentar las competencias de tipo transferible con el objeto de proteger el empleo.

Un miembro trabajador de Trinidad y Tabago constató, lamentándose de ello, que actualmente las empresas tendían a abandonar los programas de desarrollo de los recursos humanos de largo plazo que habían aplicado anteriormente y que habían sido beneficiosos para el conjunto de la sociedad. El orador se preguntó si existía algún modelo de desarrollo de los recursos humanos y si el de Singapur podía considerarse como tal. A propósito de esta intervención, el Sr. Grant indicó que existía una presión hacia una regionalización de las competencias y que subsistía una voluntad firme de parte de los empleadores en lo que respecta a la formación, incluso si las nuevas tecnologías de la información podían dar lugar a pensar que los programas tradicionales de formación habían perdido importancia. Por lo demás, en lo que atañe al desarrollo de los recursos humanos, el compromiso tripartito se acrecentaba y los gobiernos en particular estaban firmemente decididos a ocuparse de la cuestión. Respecto del modelo de desarrollo, el Sr. Thomas señaló que Singapur, precisamente por carecer de materias primas, muy pronto tuvo conciencia de que el capital humano debía considerarse como parte de su activo y no sólo como un gasto. Como consecuencia de lo anterior el desarrollo de los recursos humanos había sido uno de los motores del crecimiento económico. La formación permitía motivar a los trabajadores y ofrecerles mejores salarios y perspectivas de carrera.

Un miembro trabajador de los Países Bajos hizo notar que las normas que regían la contratación y el trabajo en las actividades de exploración y perforación eran de carácter internacional pero que las normas aplicables en las etapas subsiguientes del proceso eran fundamentalmente de carácter nacional. Sobre ese punto el Sr. Grant señaló que al contrario de lo expresado por el orador precedente no se estaba en presencia de una verdadera normalización internacional en los primeros eslabones del proceso productivo.

En respuesta a una pregunta de la Presidenta relativa a los efectos de la rápida evolución de la tecnología en la formación y la competitividad tecnológicas, el Sr. Grant dijo que la capacidad de adaptación frente a tecnologías que cambiaban cada seis meses constituía efectivamente un reto al que el sector se esforzaba por responder. Sobre una pregunta relativa a la enseñanza a distancia, el Sr. Grant señaló que ese tipo de enseñanza no podía satisfacer todas las necesidades en materia de formación pero que permitía acelerar la difusión de los conocimientos. El debate se terminó en torno a la cuestión de la polivalencia. Todas las personas que hicieron uso de la palabra subrayaron que era importante reconocer la polivalencia como un elemento capital de la valorización de los recursos humanos, en particular en estas industrias en que la evolución tecnológica era sumamente rápida.

Discursos de clausura

El Secretario General proporcionó información sobre la participación en la Reunión. El Consejo de Administración había invitado a participar en ella a 18 representantes de los Gobiernos, a 18 representantes del Grupo de los Empleadores y a 18 representantes del Grupo de los Trabajadores. A la Reunión asistieron efectivamente 12 representantes gubernamentales, 12 consejeros gubernamentales y dos observadores gubernamentales; 18 representantes de los empleadores y dos consejeros empleadores; 17 representantes de los trabajadores y seis consejeros trabajadores. El hecho de que hubiera asistido solamente un 23 por ciento de delegadas, en circunstancias de que la Oficina se había planteado como meta que asistiera un 30 por ciento de mujeres probablemente reflejaba las características del sector. La Reunión había constituido una ocasión importante para debatir cuestiones relativas a la industria del petróleo y del gas con miras a promover buenas prácticas de trabajo en el sector. Las discusiones habidas en los tres grupos especiales de debate constituyeron otra ocasión de intercambiar informaciones y experiencias con mayor detalle sobre temas específicos. El clima de diálogo imperante en la Reunión permitió adoptar por consenso un conjunto de conclusiones y una resolución. EL orador subrayó la importancia que revestía, para los mandantes de la OIT y para la propia Oficina, que las conclusiones y la resolución se aplicaran en la práctica. Dijo que el Consejo de Administración tendría plenamente en cuenta la solicitud de realizar una consulta futura cuando revisara el Programa de Actividades Sectoriales en su 283.^a reunión.

Su Excelencia el Sr. A.A. Soltanieh (Presidente del Grupo Gubernamental) dijo que la Reunión había constituido un ejemplo excelente de cooperación tripartita y que ello se debía en gran medida al especial dinamismo desplegado por el Grupo Gubernamental. Esperaba que los resultados permitieran mejorar las relaciones de trabajo en el sector del petróleo y del gas. Dio las gracias a la Presidenta por la manera como había orientado los debates y a los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores por la colaboración prestada.

El Sr. G. Boeles (Presidente del Grupo de los Empleadores) se refirió en términos elogiosos a la Presidenta y a la Secretaría que habían orientado la Reunión hasta concluir con éxito su cometido. Dio las gracias a su Grupo por el apoyo prestado y por su aportación a la Reunión y también al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental. El hecho de que el Consejo de Administración de la OIT fuera a considerar dentro de los 10 días siguientes algunas cuestiones que eran parte de los resultados de la Reunión demostraba que los esfuerzos desplegados y los debates entablados habían valido la pena.

El Sr. L. Myhre (Presidente del Grupo de los Trabajadores) recordó que el sector del petróleo y del gas había sido objeto de muchos cambios en el curso de los 25 años en que había trabajado en él. Una cosa sin embargo no había cambiado y era lo emocionante que seguía siendo trabajar allí. Las propuestas constructivas que se habían examinado y sobre las cuales se había alcanzado acuerdo contribuirían a impulsar cambios. La Reunión había constituido un foro importante en el que los delegados de los mandantes tripartitos habían podido alcanzar consenso acerca de lo que había que hacer en materia de relaciones de trabajo en el sector. Las Conclusiones y la Resolución eran un mapa que mostraba el camino a seguir en el difícil pero importante viaje emprendido para promover buenas relaciones de trabajo en el sector del petróleo y del gas.

La Presidenta felicitó a los participantes en la Reunión que consiguieron cumplir el cometido de identificar y analizar los problemas existentes abordándolos a través de un diálogo social tripartito. Las Conclusiones y la Resolución eran testimonios del alto grado de consenso imperante en el sector. En ellas se demostraba que la divulgación de la

información y una mejor comunicación y comprensión entre las partes eran fundamentales para mejorar las relaciones de trabajo y que el diálogo social constituía un medio para mejorar la comprensión y las relaciones mutuas. El punto de partida para el establecimiento de buenas relaciones laborales era el lugar de trabajo y un elemento importante en su mejora era el respeto irrestricto de las normas fundamentales de la OIT. Con estas palabras la Presidenta declaró cerrada la Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo.

Cuestionario de evaluación

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

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

	5 Notable	4 Buena	3 Satis- factoria	2 Deficiente	1 Insatis- factoria	Promedio
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	7	5	–	–	–	4,6
Los puntos propuestos para la discusión	4	6	2	–	–	4,2
La calidad de la discusión	5	7	–	–	–	4,4
Su beneficio potencial para el sector	5	6	1	–	–	4,3
Las conclusiones	5	6	1	–	–	4,3
Las resoluciones	3	4	2	–	–	4,1
El debate del grupo especial sobre el diálogo social	3	2	2	–	–	4,1
El debate del grupo especial sobre seguridad del empleo	2	5	1	–	–	4,1
El debate del grupo especial sobre las cualificaciones	3	4	2	–	–	4,1
Posibilidad de crear redes	2	7	1	–	–	4,1

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

	Notable	Buena	Satis- factoria	Deficiente	Insatis- factoria	Promedio
Calidad de análisis	2	9	1	–	–	4,1
Objetividad	5	7	–	–	–	4,4
Amplitud temática	3	8	1	–	–	4,2
Presentación y legibilidad	4	7	1	–	–	4,3
Volumen y pertinencia de la información	3	7	2	–	–	4,1

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	1	11	–
Debates de los grupos especiales	–	12	–
Grupos	1	10	1
Grupo de Trabajo sobre las resoluciones	–	10	1
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	–	10	–

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

Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
11	1	–	–	–	4,9

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	(% de respuestas)
3	3	6	0	12	15

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
12	18	17	20	13	80

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	12	18	17	47
Consejeros técnicos	12	2	6	20

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	3	2	2	7	18,5
Consejeros técnicos	2	1	4	7	–

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

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

Ms. Halimah Yacob, Assistant Secretary General, National Trades Union Congress, Singapore

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

BELARUS BELARUS BELARÚS

Mr. Vladimir Malevich, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission of Belarus in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Serge Anoshko, First Secretary, Permanent Mission of Belarus in Geneva

CHINA CHINE

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

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Xia Shixiang, Vice Director, Department of Economy, State Commission of Trade and Economy, Beijing

Mr. Liu Zhihua, Deputy Director, Department of Training and Personnel, China National Petroleum Corporation, Beijing

Ms. Qiu Ying, Deputy Division Chief, Department of Training and Personnel, Sinopec, Beijing

Mr. Wu Qingquan, Deputy Director, Department of Training and Personnel, Sinopec, Beijing

EGYPT EGYPT EGIPTO

M. Mohammed Attef El Sherif, Secrétaire d'Etat des communications, ministère du Pétrole, Le Caire

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Nadia El Gazzar, Conseillère des affaires du travail, Mission permanente d'Egypte à Genève

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, Chargée de mission aux affaires internationales, ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Paris

IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF) IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')
IRÁN (REPÚBLICA ISLÁMICA DEL)

H.E. Mr. Ali Asghar Soltanieh, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Seyed Hassan Hefdahtan, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr. Nozomi Tomita, Deputy Director, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Fernando Rosenzweig, Abogado, Unidad de Asuntos Internacionales, Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Lamberto Alonso Calderon, Gerente de Recursos Humanos, Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

NIGERIA NIGERIA

Mr. Abdullah S. Ahmad, Deputy Director of Labour, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms. Solve Monica Steffensen, Deputy Director, Ministry of Labour and Government Administration, Oslo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Terje Olav Austerheim, Directorate for Fire and Electrical Safety, Toensberg

Mr. Svein Bye, Norwegian Petroleum Directorate, Stavanger

TRINIDAD AND TOBAGO TRINITÉ-ET-TOBAGO TRINIDAD Y TABAGO

Mr. Harry Soolnanan, Senior Labour Relations Officer, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. George Newton, Labour Relations Officer, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain

UNITED ARAB EMIRATES EMIRATS ARABES UNIS EMIRATOS ARABES UNIDOS

Mr. Khalifa Almuhihi, Director, Ministry of Labour and Social Affairs, Dubai

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Salem Jamam Awad, Labour Research Officer, Ministry of Labour and Social Affairs, Abu Dhabi

VENEZUELA

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

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

- Mr. Ali Abugre, Administration Manager, Tema Oil Refinery Company Ltd., Tema
- Mr. Sergio Apostol, President and Chairman/CEO, Philippine National Oil Company Energy Development Corporation, Metro Manila
Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica
- Ms. Trinidad Apostol, Congresswoman, Congress of the Philippines, Manila
- Mr. Govert Boeles, Head, Global Staff Relations, Shell International B.V, The Hague
- Mr. Otgonbayar Davaasambu, Chairman, Petroleum Authority of Mongolia, Ulaanbaatar
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico
- Mr. Turbat Baatarkhuu, Head of Department, Petroleum Authority of Mongolia, Ulaanbaatar
- Mr. Fanie Ernst, Group Labour Relations and Compensation Manager, SASOL, Johannesburg
- Mr. John Flood, State Manager, Australian Mines and Metals Association (Inc), Perth WA
- Mr. Mats Gjers, Country Chairman, AB Svenska Shell, Bromma
- Mr. Håvard Hauan, Lawyer, The Norwegian Oil Industry Association, Stavanger
- Mr. Brian Holden, General Manager, International Human Resources, UNOCAL Corporation, Sugar Land, Texas
- Ms. Jolanta Jonusiene, First Deputy Director of Human Resources, AB Mazeikiu Nafta (Oil Refining, Terminal and Pipeline Company), Juodeikiai
- Mr. Sirak Kifle, General Manager, Prima Eritrea Oil Company, Asmara
- M. Raphaël Benjamin Kpenou, Premier Vice-Président, Conseil national du patronat du Bénin, Cotonou
- Mr. Tichaona Daniel Manyika, Human Resources Director, Mobil Oil Zimbabwe, Harare
- Mr. Paul Mwanza, HR/IR Manager, British Petroleum Zambia Plc, Lusaka
- Mr. Khawaja Nauman, Human Resources Manager, Pakistan Refinery Ltd., Karachi
- M^{me} Anne-Marie Ngon Kemoum, Secrétaire générale, Société nationale de raffinage (Sonara), Limbé
- Mr. Jan Erik Vold, Special Adviser, Statoil Asa, Stavanger
- Mr. Victor White, Director, Employers' Consultative Association, Port-of-Spain

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

- Mr. Jahangir Aliyev, Chairman, Oil and Gas Workers' Union, Baku
- M. Mohamed L. Bedreddine, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs du pétrole, du gaz et de la chimie (UGTA), Alger
- Mr. Juraj Blahak, President, Trade Union of Chemistry of Slovak Republic, Bratislava
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico
- Mr. Erik Macák, Secretary, Trade Union of Chemistry of Slovak Republic, Bratislava
- Sr. Maurício Franca Rubem, Coordinator, Federação Única dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro RJ
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico
- Sr. Fernando Carvalho, Director, Federação Única dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro RJ

Ms. Ludmila Groushetskaya, President, Union of Chemical, Mining and Petrol Workers Union, Minsk

M. Liviu Luca, President, Federatia Sindicatelor Libere Independente Petrom, Ploiesti
Adviser and substitute/Conseiller technique et suppléant/Consejero técnico y suplente

Mr. Bogdan Negrutzi, Federatia Sindicatelor Libere Independente Petrom, Ploiesti

Mr. Shina Luwoye, President, Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria, Lagos

Mr. Errol K. McLeod, President General, Oilfields Workers' Trade Union, San Fernando

Mr. Lev Mironov, President, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union, Moscow
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Konstantin Tuzikov, Expert, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union, Moscow

Mr. Lars Myhre, International Officer, Norsk Olje OG Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), Stavanger
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Oddvar Haugvaldstad, Norsk Olje OG Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), Stavanger

Mr. Welile Nolingó, General Secretary, Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union, Johannesburg

Sr. Roberto Ovaldo González, Secretario General, Sindicato de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines de Neuquén y Río Negro, Neuquén

Mr. James Pannell, Administrative Vice-President, Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers' International Union, Nashville

Mr. Sami Sakr, General Secretary, General Trade Union of Petroleum Workers, Cairo

M. Ayikoué Tevi, délégué syndical, Synpetro-CSTT, Confédération syndicale des travailleurs du Togo, Totalfina Elf, Lomé

Mr. Thomas Thomas, General Secretary, Singapore Shell Employees' Union, Singapore

Ms. Zhang Mengmeng, Vice-Chairman, Energy and Chemistry Workers' Trade Union, Beijing
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Peng Yong, Deputy Chief General Office, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Others

Autres

Otros

Representatives of member States present at the sittings
Représentants d'Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

KENYA

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

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

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

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

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

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

Mr. Jim Catterson, Director of Organization, Brussels

Mr. Gino Govender, Industry Officer, Brussels

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

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Mr. Gary Rynhart, Adviser, Cointrin/Geneva

Sr. Rodrigo Ramacciotti, Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos, Buenos Aires

Sr. Francisco Fallon, Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos, Buenos Aires

World Confederation of Labour
Confédération mondiale du travail (CMT)
Confederación Mundial del Trabajo

M^{me} Béatrice Fauchère, représentante permanente, Genève

World Federation of Trade Unions
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial

Sr. Ramón Cardona, Ginebra

Sra. Aída Avella, Representante Permanente, Ginebra

Sra. Aurora Garcia, Asistente, Ginebra