

**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**Conclusiones sobre fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo<sup>1</sup>**

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.

<sup>1</sup> Dado que el Consejo de Administración de la OIT no ha examinado aún estas resoluciones de conformidad con los procedimientos establecidos, aun no se pueden considerar como definitivas.

- 
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 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 trabajadores<sup>2</sup> 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

<sup>2</sup> 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.

---

período de tiempo que media entre el momento en que la intención de 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 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 trabajadores<sup>3</sup> tienen un interés común en la formación y readaptación 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

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

---

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 readaptación 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 multicultural, 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 toda la industria.

---

**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.