



Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades
en materia de competencias laborales y formación
en la industria del petróleo y el gas**
(Ginebra, 12-13 de diciembre de 2012)

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades
en materia de competencias laborales y formación
en la industria del petróleo y el gas**
(Ginebra, 12-13 de diciembre de 2012)

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Competencias laborales, desarrollo de los recursos humanos y formación en materia de seguridad para los contratistas de la industria del petróleo y el gas, ahora y en el futuro. Documento temático para el debate en el Foro de Diálogo Mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas, Ginebra, 12-13 de diciembre de 2012, OIT, Ginebra, 2013.

ISBN: 978-92-2-327102-2 (impreso)
ISBN: 978-92-2-2-327103-9 (web pdf)

Publicado también en francés: *Compétences, développement des ressources humaines et formation à la sécurité, actuels et à venir, dans l'industrie du gaz et du pétrole.* Document de réflexion soumis aux fins de discussion au Forum de dialogue mondial sur les futurs besoins en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière, Genève 12-13 décembre 2012, ISBN 978-92-2-227102-3, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2013, y en inglés *Current and future skills, human resources development and safety training for contractors in the oil and gas industry.* Issue paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Future Needs for Skills and Training in the Oil and Gas Industry, Geneva, 12-13 December 2012, ISBN 978-92-2-127102-4, Ginebra 2013.

Necesidades de mano de obra / necesidades de formación / formación sobre seguridad / trabajador especializado / trabajadoras / joven trabajador / trabajo subcontratado / industria del petróleo / papel de la OIT

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

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

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Declaraciones iniciales	1
1. ¿Cómo podrían los gobiernos, los empleadores y los trabajadores solucionar la escasez de mano de obra especializada en la industria del petróleo y el gas, habida cuenta de los desafíos generales y de las dificultades específicas que enfrenta este sector, como: a) los progresos tecnológicos; b) los problemas demográficos; c) los desafíos geopolíticos; d) las políticas en materia de inmigración, y e) las condiciones de vida y trabajo en zonas remotas? ¿Cómo podrían los gobiernos, los empleadores y los trabajadores con mayor experiencia en la formación profesional promover la transferencia de conocimientos en colaboración con sus homólogos menos experimentados?	4
2. ¿Cómo podrían adaptarse los programas de desarrollo de los recursos humanos — como los planes de contratación, retención del personal y desarrollo profesional o los programas de formación profesional — para atraer a trabajadores con talento pertenecientes a diversos grupos (como los hombres y mujeres jóvenes y las personas con discapacidad) a los que no se ha recurrido suficientemente como fuente de suministro de mano de obra en el pasado, a fin de que la industria del petróleo y del gas siga siendo competitiva, productiva y atractiva? ¿Es posible adoptar una estrategia de formación mundial para la industria del petróleo y el gas, y en ese caso, cómo podría establecerse? ¿Qué función debería desempeñar el diálogo social en el fomento de programas de desarrollo profesional y de aprendizaje, inclusive a través de alianzas innovadoras como la colaboración entre la industria y los sistemas de educación y formación?	8
3. ¿Qué medidas deberían tomar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurarse de que la formación promueve con eficacia una «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» que sea sostenible para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados y subcontratados, de la industria del petróleo y el gas? ¿Cómo velar por que los inspectores de seguridad y salud en el trabajo reciban una formación adecuada que les permita abordar las particularidades de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo en la industria del petróleo y el gas y que tenga en cuenta los progresos tecnológicos? ¿Qué papel podrían desempeñar a este respecto los gobiernos, los empleadores y los trabajadores?	12
4. Recomendaciones relativas a las medidas que los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo podrían adoptar en el futuro	16
Consideración y adopción del proyecto de puntos de consenso	17
Puntos de consenso	21
Lista de participantes	25

Introducción

1. El Foro de Diálogo Mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 12 al 13 de diciembre de 2012. El Consejo de Administración de la OIT había aprobado la celebración del Foro en su 310.^a reunión (marzo de 2011). Sobre la base de los puntos de discusión acordados, la Oficina preparó el Documento temático ¹ con el fin de que sirviera de base para las deliberaciones del Foro.
2. El objetivo del Foro fue evaluar las competencias laborales y la estructura de la fuerza de trabajo en la actualidad, las futuras necesidades en materia de competencia laborales y formación, y la formación efectiva en materia de seguridad para los contratistas y subcontratistas con el fin de crear más empleo decente en la industria.
3. El Presidente del Foro fue el Embajador Dr. RiekPuokRiek (República de Sudán del Sur). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Shahmir (República Islámica del Irán). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, la Sra. Hagen y el Sr. Sande. La Secretaria General del Foro fue la Sra. van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), el Secretario General Adjunto fue el Sr. Werna, el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Kamakura, y la coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. Than Tun.
4. Asistieron al Foro 84 participantes, incluidos 53 representantes y asesores gubernamentales ², así como 14 participantes trabajadores y 14 participantes empleadores, y tres observadores de OIG y de ONG internacionales.

Declaraciones iniciales

5. La Secretaria General del Foro dio la bienvenida a los participantes a la OIT, y puso énfasis en la vital importancia que reviste la cuestión de las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas. Las necesidades quedarían determinadas por el futuro crecimiento de la demanda de energía, así como por la disponibilidad, la accesibilidad y la facilidad de exploración y extracción de los recursos energéticos de hidrocarburos. Con el fin de satisfacer las futuras demandas, la industria tendría que encarar los desafíos que plantean el cambio climático, las reservas de combustibles fósiles a largo plazo y la escasez de competencias laborales a lo largo del ciclo de producción y distribución. La expansión continua estaba estrechamente vinculada con el incremento de la demanda de trabajadores más numerosos y mejor calificados, debido a la disminución de trabajadores calificados que se incorporaban a la industria. La promoción del Programa de Trabajo Decente en el sector aumentaría el atractivo de la

¹ Competencias laborales, desarrollo de los recursos humanos y formación en materia de seguridad para los contratistas de la industria del petróleo y el gas, ahora y en el futuro, disponible en línea en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_190709.pdf.

² Gobiernos de Argelia, Argentina, Australia, Bélgica, Brasil, Camerún, República Centroafricana, China, Colombia, República de Corea, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Ghana, Haití, Indonesia, República Islámica del Irán, Iraq, Malasia, México, Níger, Noruega, Omán, Pakistán, Polonia, Qatar, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suriname, Tailandia, Túnez, Uganda y República Bolivariana de Venezuela.

industria, y la promoción de la participación de hombres y mujeres por igual y de la mayor inversión en competencias laborales y formación eran formas de encarar la escasez prevista de competencias laborales. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, instaba a los gobiernos a formular políticas nacionales de formación y orientación profesionales. También alentaba a las empresas multinacionales a cerciorarse de que los trabajadores del país de recepción a todos los niveles, incluidos los cargos directivos, recibían formación pertinente para la adquisición de competencias laborales tanto en beneficio de la empresa como del país. Subrayó la importancia que revestía la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) con el fin de promover una cultura preventiva de seguridad y salud, basada en el respeto del diálogo social tripartito. Como conclusión, puso énfasis en la necesidad de una perspectiva a más largo plazo en la industria que reconociera las competencias profesionales y la formación de su fuerza de trabajo como la clave para encarar los desafíos en el futuro.

6. El Presidente dio la bienvenida a los participantes al Foro de Diálogo Mundial. Subrayó la responsabilidad común de los mandantes y el compromiso para encarar los desafíos que planteaba la economía mundial. Si bien reconoció que esta tarea no era fácil, expresó su confianza en que los grandes conocimientos y experiencia que aportaban al Foro los participantes gubernamentales, empleadores y trabajadores, y los participantes observadores, se tradujeran en un resultado positivo.
7. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático ³. Subrayó el papel que desempeñaban los avances técnicos en la mejora y el incremento de la recuperación de hidrocarburos. La innovación y la diferenciación tecnológicas seguirían siendo fundamentales al asegurar unas operaciones seguras y fiables en la industria. Los esfuerzos desplegados para desarrollar una fuerza de trabajo calificada con el fin de hacer frente a la escasez crónica de competencias laborales en el sector habían tenido un éxito limitado. La colaboración de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores sería necesaria para elaborar una estrategia mundial de formación para la industria, tomando en consideración, *inter alia*, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y las conclusiones adoptadas en la 97.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2008. La coordinación estratégica de las políticas de desarrollo de los recursos humanos podría atraer y retener a trabajadores con talento, provenientes de grupos infrutilizados, como el de las mujeres, y permitir tomar en consideración al mismo tiempo las necesidades de los trabajadores. La formación en materia de SST debería centrarse en la creación de una cultura preventiva de seguridad y salud. A tal efecto, la formación debería ser apoyada por todos los trabajadores interesados. Concluyó instando a los gobiernos, a la industria del petróleo y el gas y a las organizaciones de trabajadores a que fomentaran la colaboración, especialmente a nivel mundial, en los ámbitos del desarrollo de los recursos humanos, la formación y educación profesionales, la contratación, la retención, la migración de competencias laborales y la SST.
8. La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que los países se enfrentaban a diferentes desafíos, pero que tenían en común y se veían afectados por la escasez de competencias laborales a todos los niveles. Un importante reto al que se enfrentaban muchos países era la falta de programas de educación que familiarizaran a los jóvenes y adultos con la industria del petróleo y el gas. Por lo tanto, las empresas se veían obligadas a contratar a trabajadores con diferentes competencias y a formarles de nuevo. La colaboración con los gobiernos y los sindicatos para establecer programas de estudios pertinentes podría ser una forma de familiarizar a los jóvenes con la industria a través del sistema escolar. Abordar las cuestiones de la inmigración y la regulación podría resolver

³ Documento GDFOGI/2012.

muchos problemas, pero había cuestiones políticamente complejas que los gobiernos debían encarar a nivel nacional.

9. El coordinador del Grupo de los Trabajadores puso de relieve la necesidad de abordar la cuestión de la escasez de competencias laborales en la propia industria a través de la inversión, y haciendo la industria más atractiva. Era necesario establecer unas normas éticas y transparentes con el fin de limitar la utilización del trabajo precario. Era preciso adoptar medidas de SST en vista de los numerosos accidentes que se producían en el sector, cuyas víctimas eran con frecuencia los trabajadores contractuales. Colmar la laguna en materia de competencias laborales podría brindar la oportunidad para integrar mejor a las mujeres y a los trabajadores indígenas. El diálogo social tripartito era la solución para desarrollar la educación y las competencias laborales que requería la industria.
10. El coordinador del Grupo Gubernamental subrayó la importancia que reviste la industria del petróleo y el gas como motor de la economía mundial. El futuro del sector estaba vinculado con las competencias laborales de su fuerza de trabajo. La escasez de calificaciones se observaba incluso a los niveles más altos, lo que había conducido a una situación en la que las grandes empresas estaban «captando» a trabajadores de otras empresas del sector. Encomió el informe de la Oficina por su concisión y pertinencia, pero observó que el tema exigía un análisis detenido.
11. El representante del Gobierno de Ghana dijo que la demografía de las competencias laborales disponibles debería examinarse detenidamente, en vista de que existían algunos ámbitos en los que no se utilizaban abundantes competencias laborales. Pidió a la OIT que realizara un estudio global detallado de la escasez de calificaciones con el fin de identificar las lagunas. La tecnología estaba avanzando con gran rapidez, por lo que era preciso establecer un programa de estudios con objeto de satisfacer las nuevas demandas de la industria, especialmente en los países en que la producción de petróleo y gas era incipiente. Propuso que las empresas se aliaran con las escuelas de graduados con el fin ponerles al corriente de los avances tecnológicos, por ejemplo, organizando reuniones informativas sobre investigación y desarrollo en universidades. Las empresas también debían formar de manera puntual y permanente a los trabajadores, y poner en práctica estrategias de sustitución gradual en una fase temprana. Señaló que si bien no escaseaban los trabajadores calificados en África, este problema parecía observarse a nivel mundial, lo que aparentemente se traducía en que las empresas multinacionales del petróleo y el gas no consideraran África como una fuente de trabajadores calificados.
12. El representante del Gobierno de Uganda señaló que los países que habían descubierto recientemente reservas de petróleo y gas tenían una mayor escasez de calificaciones que otros. Los países con una industria más madura podrían compartir su experiencia, siguiendo el ejemplo del programa Petróleo para el Desarrollo (OfD) de Noruega.
13. El representante del Gobierno de Egipto observó que la formación era sólo una parte de la solución al abordar la brecha en materia de calificaciones. También era necesario identificar los conjuntos de calificaciones que estaban disponibles y los que eran necesarios, y elaborar programas de formación sobre esta base.
14. El representante del Gobierno de Sudán del Sur subrayó los considerables desafíos a los que se enfrentaba su país en lo tocante a la necesidad de una fuerza de trabajo calificada. Los avances tecnológicos estaban creando un nuevo potencial para la exploración, lo que revestía particular importancia en los países en desarrollo, pero requería al mismo tiempo unas medidas de seguridad intensificadas. Observó que los conflictos y la inestabilidad geopolítica perturbaban las demandas internacionales de energía y se necesitan soluciones para estabilizar los mercados internacionales del comercio y del trabajo. El Plan de Desarrollo de Sudán para 2011-2013 identificaba la riqueza proveniente del petróleo como un motor para la recuperación económica rural y el desarrollo, que permitía a la población

pobre participar en el crecimiento y beneficiarse del mismo. Sin embargo, para que esto fuera posible, se necesitaban trabajadores calificados y con competencias laborales. Los limitados recursos de Sudán del Sur obedecían a la falta de experiencia y de competencias laborales provocada por la guerra y la emigración.

15. El representante del Gobierno de Sudáfrica apoyó la declaración formulada por el representante del Gobierno de Ghana. Señaló que los países africanos tenían abundantes conocimientos técnicos y experiencia que compartir. A nivel político, las cuestiones migratorias deberían abordarse con objeto de facilitar el intercambio de conocimientos generales y especializados. Los Estados eran responsables de formular políticas con el fin de crear un entorno propicio, mientras que la industria, con el apoyo de los gobiernos y los trabajadores, era responsable de elaborar programas para el desarrollo de las competencias laborales. Explicó que en su país, las autoridades de educación y formación sectoriales eran responsables de elaborar marcos de educación y formación junto con la industria. Aunque esto había tenido éxito, la cuestión de la paridad intelectual persistía, oponiendo las competencias adquiridas gracias a la experiencia al aprendizaje convencional mediante programas de estudios universitarios. Las empresas preferían graduados universitarios a otros candidatos que hubieran adquirido experiencia en el lugar de trabajo. Se había observado una preferencia por los graduados universitarios en relación con los graduados de escuelas de formación profesional, aunque estas últimas eran capaces de colmar las lagunas en materia de competencias laborales.
16. El representante del Gobierno de Australia subrayó la importancia nacional que revestía la industria del petróleo y el gas en términos de empleos, exportaciones y desarrollo económico. Esperaba con impaciencia intercambiar información sobre las cuestiones que estaban discutiéndose, ya que Australia se había centrado en algunas cuestiones y las había examinado a través de la colaboración tripartita.
17. El representante del Gobierno de Túnez señaló que en África existían varias escuelas de ingeniería dedicadas a la industria del petróleo y el gas que estaban produciendo graduados calificados. El problema radicaba en que las empresas requerían constantemente al menos cinco años de experiencia para incorporarse a ellas. Por lo tanto, se precisaba un mecanismo para alentar a las empresas a desarrollar las calificaciones y proporcionar experiencia. Incumbía a las empresas estatales o semiestatales la responsabilidad de la migración de las competencias laborales, ya que los trabajadores migraban a los países que ofrecían unos mejores salarios.

1. ¿Cómo podrían los gobiernos, los empleadores y los trabajadores solucionar la escasez de mano de obra especializada en la industria del petróleo y el gas, habida cuenta de los desafíos generales y de las dificultades específicas que enfrenta este sector, como: a) los progresos tecnológicos; b) los problemas demográficos; c) los desafíos geopolíticos; d) las políticas en materia de inmigración, y e) las condiciones de vida y trabajo en zonas remotas? ¿Cómo podrían los gobiernos, los empleadores y los trabajadores con mayor experiencia en la formación profesional promover la transferencia de conocimientos en colaboración con sus homólogos menos experimentados?

18. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que como consecuencia del progreso tecnológico, la industria del petróleo y el gas estaba avanzando hacia una perforación marítima más profunda, lo cual requería nuevos tipos de competencias profesionales. En vista de los cambios demográficos, la industria necesitaba atraer a más jóvenes mediante el establecimiento de programas que les alentarían a obtener la formación exigida

por la industria. La industria también necesitaba mejorar su imagen, que se había visto parcialmente socavada por la naturaleza precaria de su trabajo. Un ejemplo de los desafíos geopolíticos que se planteaban se había observado en el Ártico, donde varios Estados estaban compitiendo por la zona al paso que ésta se enfrentaba a la amenaza del cambio climático. Era importante establecer programas de formación, y elaborar normas para encarar tales desafíos. Una cuestión que suscitaba una gran inquietud era el recurso al trabajo precario, y la subcontratación parecía ser particularmente endémica con frecuencia en los círculos de trabajadores migrantes. Las operaciones en las zonas remotas planteaban una serie de desafíos. En particular, se había creado un círculo vicioso, ya que, a menudo, los trabajadores querían trabajar jornadas más largas para poder tener derecho a unas vacaciones más largas en el país de origen, motivo por el cual no participaban en la vida comunitaria. Con el fin de afrontar la escasez de competencias laborales, los empleadores y los gobiernos deberían invertir más en educar a la fuerza de trabajo permanente y a los subcontratistas, en lugar de pretender reducir los costos. El intercambio de experiencias en la industria también era importante a este respecto. En Noruega, el programa OfD había proporcionado al Gobierno fondos provenientes de la industria del petróleo y el gas para su inversión en programas en todo el mundo, por lo que se habían intercambiado experiencias con países que se habían incorporado recientemente a la industria del petróleo y el gas.

19. Un participante trabajador de Nigeria señaló la escasez de datos sobre los recursos humanos, por lo que se fomentaba la migración y la contratación de trabajadores extranjeros. En Nigeria, por ejemplo, entre el 80 y el 90 por ciento de los trabajadores de la industria eran extranjeros. No había una conexión entre la formación para la adquisición de competencias laborales especializadas y los requisitos de la industria, lo que se traducía en unos graduados poco calificados. Pidió que este Foro de Diálogo Mundial acordara una única estrategia para fomentar el talento emergente de los jóvenes. La tendencia al trabajo ocasional, la subcontratación y los contratos de corta duración debería invertirse. No se presentaban informes transparentes y periódicos al Ministerio de Trabajo, lo que se traducía en la utilización abusiva de formas precarias de trabajo. El petróleo era un recurso finito, y la industria debería contemplar otros sectores con el fin de contribuir al crecimiento económico sostenible. Por último, señaló que se distanciaba con frecuencia a los trabajadores de la formulación de políticas en el desarrollo nacional del petróleo y el gas, y que debería respetarse el derecho a la sindicación con objeto de cambiar el *statu quo*.
20. Un participante trabajador del Brasil señaló que en vista de la innovación tecnológica en la industria, la educación era fundamental, no sólo para mantener elevada la producción y encarar los problemas medioambientales, sino también para formar a profesionales altamente calificados, lo cual crearía una situación en la que la industria estuviera en contacto con la sociedad. Señaló la atención sobre el programa PROMINP (*Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural*) en el Brasil, en cuyo marco se había impartido formación a más de 81 000 trabajadores.
21. La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que uno de los principales desafíos era crear conciencia sobre la industria, poniendo de relieve sus efectos positivos y su pertinencia. Era necesario impartir formación a todos los niveles y establecer sistemas que identificaran las competencias profesionales disponibles. Señaló que la educación formal era importante, ya que habilitaba a los trabajadores y acreditaba las competencias laborales adquiridas. Muchos grupos, como el de las mujeres, no consideraban atractiva la industria. Con frecuencia, ésta se consideraba dominada por los hombres, ya que los hombres solían tener unas calificaciones más valoradas por la industria que muchas mujeres. En vista del rápido progreso tecnológico, pedía a los gobiernos que entablaran discusiones con las empresas sobre medidas para atender las necesidades básicas.
22. Un participante empleador de Noruega dijo que la escasez de competencias laborales hacía referencia a competencias profesionales específicas, tales como la ingeniería, y que era

necesario estimular a los jóvenes a todos los niveles para que estudiaran ciencias, con el fin de facilitarles el acceso a la industria. Del mismo modo, se debería estimular la diversidad y se debería alentar a las mujeres a estudiar temas pertinentes.

- 23.** Un participante empleador de Colombia subrayó la importancia que revestía establecer diferentes políticas para los países desarrollados y en desarrollo, respectivamente. Dichas políticas deberían tener en cuenta las necesidades del país y la madurez de su industria. Una de las condiciones que debían tenerse en cuenta era un segundo idioma, en particular, el inglés, los conocimientos de informática, o la capacidad de investigación y desarrollo de un país particular.
- 24.** Hablando en nombre del Gobierno de la República Islámica del Irán, el coordinador del Grupo Gubernamental señaló que antes de abordar la cuestión de la formación, debía evaluarse la brecha exacta en materia de competencias laborales. Las multinacionales retenían datos como datos confidenciales, por lo que obligaban a los gobiernos a confiar en los resultados de los estudios como «estimaciones supuestas». Durante el período anterior de auge de la industria del petróleo y el gas, la evaluación deficiente de los recursos humanos había conducido a la pérdida de hasta 1,1 millones de puestos de trabajo. Europa estaba experimentando un cambio demográfico debido al envejecimiento de la población, mientras que la población de la mayoría de los países en desarrollo estaba creciendo. Como consecuencia, los programas de formación en los países en desarrollo eran importantes, junto con la infraestructura y la financiación. La República Islámica del Irán estaba colaborando con otros países y empresas para intercambiar conocimientos, pero era necesario redoblar los esfuerzos a nivel mundial.
- 25.** El representante del Gobierno de Ghana señaló que la escasez de calificaciones debía clasificarse, identificándose los países desarrollados y en desarrollo, y estableciendo una distinción entre el nivel terrestre y el marítimo, incluidos los cambios en la industria del petróleo y el gas en aguas profundas. Las calificaciones necesarias para las nuevas tecnologías terrestres diferían de las exigidas para la perforación marítima tradicional. Pidió que el próximo Foro de Diálogo Mundial proporcionara un análisis de las necesidades para la perforación marítima en países como Ghana, Nigeria y Namibia. Además, las empresas petroleras internacionales deberían estar de acuerdo con la transferencia de tecnología a los países de recepción. Asimismo, los países con una industria más madura deberían estar dispuestos a compartir su experiencia con otros.
- 26.** La representante de la CEPE subrayó la importancia que reviste impartir formación a los trabajadores jóvenes a través de programas de formación conjuntos y comunes. Reconoció que la OIT desempeñaba un papel importante al ayudar a la industria a ser más atractiva para los jóvenes y las mujeres trabajadoras.
- 27.** Un participante trabajador de los Estados Unidos señaló que las empresas petroleras internacionales no participaban activamente en el Grupo de los Empleadores y que era preciso lograr que tomaran parte en las discusiones con el fin de obtener unos resultados que estuvieran basados en los requisitos de la industria en materia de calificaciones.
- 28.** Un participante trabajador de Nigeria dijo que debería haber un acuerdo tripartito para intercambiar cifras e información. El trabajo precario no era aceptable y debería velarse por el cumplimiento de las leyes nacionales.
- 29.** Un participante trabajador del Reino Unido dijo que, en vista de los accidentes recientes, debería examinarse la cultura de seguridad de la industria. La práctica de subcontratar a una gran parte de la fuerza de trabajo disuadía a los trabajadores de incorporarse a la industria. Como consecuencia, se estaban realizando estudios independientes que predecían la escasez de fuerza de trabajo en todos los ámbitos en el Reino Unido. Uno de los puntos fuertes de su industria era que el Reino Unido había podido transferir

competencias laborales en todo el mundo. Sin embargo, seguía preocupando cómo fomentar mejor el desarrollo de las competencias laborales en África. Los gobiernos deberían elaborar unas normas para asegurarse de que los trabajadores locales pudieran acceder a empleos en el sector.

30. Un participante trabajador del Canadá dijo que su país había realizado grandes esfuerzos por brindar a la población indígena oportunidades para acceder a la industria, pero que era preciso redoblar los esfuerzos. El Canadá acogía con agrado la inmigración, pero el Gobierno había hecho más flexible la normativa hasta el punto de que se habían producido abusos. Los inmigrantes debían estar representados y protegidos, y deberían tener los mismos derechos y prestaciones que los trabajadores canadienses. Los empleadores deberían tomar en serio a los trabajadores, los sindicatos y el diálogo social.
31. El coordinador del Grupo de los Trabajadores puso énfasis en la necesidad de desarrollar las competencias laborales en materia de SST.
32. El representante del Gobierno de Omán señaló que la cooperación entre organizaciones era importante, ya que permitía la inversión efectiva de recursos en la formación de trabajadores y evitaba que se perdiera tiempo en volver a formarlos. Las empresas petroleras y gasísticas debían establecer programas estructurados para contratar a personas competentes. La motivación para incorporarse a la industria era escasa entre los trabajadores locales, debido a la contratación de un gran número de trabajadores extranjeros. Por este motivo, Omán había establecido un programa que garantizaba un trabajo seguro a quienes dejaban la escuela en la industria del petróleo y el gas tras concluir su formación. Sin embargo, era importante dotar a los graduados con calificaciones internacionalmente reconocidas con el fin de facilitar su movilidad.
33. El representante del Gobierno de Ghana solicitó más información y ejemplos. Subrayó la necesidad de elaborar y aplicar leyes nacionales para asegurar que los trabajadores locales pudieran acceder a empleos. Indicó que cuando Ghana había construido su unidad flotante de almacenamiento de la producción y de descarga (FPSO) para el ámbito del Jubileo, sólo diez de 80 soldados que trabajaban en la construcción provenían de Ghana. Un problema recurrente era que los solicitantes de empleo sólo tenían formación básica que no incluía las competencias especializadas exigidas en el sector.
34. El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que si bien su Grupo reconocía el importante derecho de las empresas petroleras internacionales a proteger su propiedad intelectual, era preciso practicar alguna forma de transferencia tecnológica con el fin de evitar que aumentaran las brechas tecnológicas en la industria del petróleo y el gas. Los gobiernos sólo podían proporcionar educación hasta un cierto nivel, por lo que esperaban que la industria les apoyara ofreciéndoles formación especializada ulterior. También recordó que las crisis financieras cíclicas y las fluctuaciones de los precios anteriores mostraban que el crecimiento de la producción se traducía en un fuerte incremento de la demanda de fuerza de trabajo, pero que tan pronto como los precios disminuían se perdían los empleos. Dicha incoherencia disuadía a las generaciones más jóvenes de seguir buscando oportunidades de empleo en el sector. Como consecuencia, las principales empresas petroleras internacionales deberían invertir continuamente en el desarrollo de los recursos humanos. Si ésta hubiera sido la práctica en el pasado, las empresas no se habrían visto obligadas a «captar» a trabajadores de otras empresas del sector. También subrayó la necesidad de unas estadísticas fiables, y pidió a la Oficina que se cerciorara de que los gobiernos y los interlocutores sociales tuvieran acceso a puntos de referencia fiables y verificables sobre la escasez de competencias laborales en diferentes sectores. Los gobiernos reivindicaban su prerrogativa de seguir utilizando incentivos y obstáculos para regular las actividades de las empresas petroleras internacionales importantes, pero contaban con su apoyo para mejorar las competencias laborales de los trabajadores.

35. El representante del Gobierno de Australia dijo que se había observado un fuerte incremento de la inversión y el desarrollo en el sector en los últimos años, en parte debido a los programas para asegurar que se atendieran las futuras necesidades de la fuerza de trabajo. En Australia, proyectos de recursos importantes que abarcarían el período hasta 2015 exigirían 70 000 trabajadores calificados adicionales, 14 000 de ellos sólo en el sector de la extracción, incluida la industria del petróleo y el gas. Un proyecto para satisfacer esta demanda era la Estrategia Nacional de la Fuerza de Trabajo en el Sector de los Recursos, que establecía la colaboración entre el Gobierno, los consejos de competencias laborales de la industria, las organizaciones de formación y otros agentes interesados. En el marco de dicho proyecto, ya se habían tomado 31 medidas en siete ámbitos, inclusive la planificación de la fuerza de trabajo y el intercambio de información, la formación, las iniciativas en materia de inmigración, y asegurar una oferta asequible de viviendas e infraestructura. Se habían observado grandes progresos y casi la mitad de las medidas se habían integrado como parte de la práctica comercial habitual. Se esperaba que las medidas se tradujeran en un cambio cultural que armonizara la oferta y la demanda de trabajadores. La necesidad de atender esta gran demanda en un período tan corto ponía de relieve la importancia que revestía la colaboración entre los mandantes tripartitos, particularmente en lo tocante a la educación y la formación.

2. **¿Cómo podrían adaptarse los programas de desarrollo de los recursos humanos — como los planes de contratación, retención del personal y desarrollo profesional o los programas de formación profesional — para atraer a trabajadores con talento pertenecientes a diversos grupos (como los hombres y mujeres jóvenes y las personas con discapacidad) a los que no se ha recurrido suficientemente como fuente de suministro de mano de obra en el pasado, a fin de que la industria del petróleo y del gas siga siendo competitiva, productiva y atractiva? ¿Es posible adoptar una estrategia de formación mundial para la industria del petróleo y el gas, y en ese caso, cómo podría establecerse? ¿Qué función debería desempeñar el diálogo social en el fomento de programas de desarrollo profesional y de aprendizaje, inclusive a través de alianzas innovadoras como la colaboración entre la industria y los sistemas de educación y formación?**

36. La coordinadora del Grupo de los Empleadores observó que la industria se consideraba predominantemente masculina, ya que conllevaba trabajar en plataformas en alta mar, largas jornadas laborales y condiciones peligrosas. Todas las partes interesadas tenían la responsabilidad de cambiar dicha imagen creando conciencia acerca de la industria en diferentes países y acerca de los tipos de trabajo que podía ofrecer. Era importante alentar a las personas, en particular a los más jóvenes, utilizando modelos que seguir en la industria. Las empresas podrían aliarse con las escuelas para ayudar a los jóvenes a desarrollar un interés con conocimiento de causa. Se debería prestar particular atención a las mujeres, dado que seis de cada diez estudiantes universitarios en los países de Europa Occidental eran mujeres en casi todos los programas excepto en el caso de los programas de ingeniería y de formación profesional, como la electrónica y la mecánica. Era preciso celebrar debates con las universidades con el fin de comprender por qué dichos programas no atraían a más mujeres. La formación era esencial, y su Grupo estaba de acuerdo en que las partes interesadas eran responsables de apoyar los costos de formación. Sin embargo, había varios métodos de formación, y si bien las empresas eran en cierto grado responsables de

mantener actualizados a los trabajadores, los propios trabajadores también tenían cierta responsabilidad en este tema.

37. El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que su Grupo creía que la educación y la formación profesionales incumbían principalmente a los gobiernos, al menos en lo que respecta al establecimiento de normas. Los empleadores y los trabajadores debían ejercer presión sobre los gobiernos con el fin de participar en la colaboración tripartita. El diálogo social era importante al determinar la naturaleza de la educación y la formación profesionales, y una formación normalizada debería extenderse a todos, incluidos los contratistas y subcontratistas. Podrían elaborarse unas normas mundiales para algunos tipos de formación, pero no para todos. Dicha iniciativa ayudaría a la industria a seguir siendo competitiva y atractiva para trabajadores potenciales.
38. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán dijo que su país tenía una amplia experiencia en lo tocante a la formación para la adquisición de competencias laborales, y había proporcionado formación para los países vecinos. Propuso llevar a cabo estrategias globales de formación utilizando tecnologías de virtualización basadas en la tecnología de la información. La República Islámica del Irán era el punto focal sobre formación virtual para la Organización para la Cooperación Islámica. Su país podría proporcionar portales de formación virtuales que incluyeran asimismo instrumentos de evaluación y puesta a prueba y a los cuales pudiera accederse desde cualquier país.
39. El representante del Gobierno de Uganda dijo que la industria del petróleo y el gas en su país era relativamente nueva, motivo por el cual requería cooperación de países más experimentados. Uganda no tenía problemas para atraer a personas a la industria. El problema radicaba más bien en asegurar que las pocas instituciones de formación que existían no se vieran tentadas a socavar la calidad aceptando a más personas de las que pudiera formar. La contratación no era necesariamente un desafío en el mundo; en países como Uganda, el interés era enorme, incluso entre los trabajadores formados en otros sectores. Sin embargo, el orador reconoció que las condiciones de trabajo en el sector no eran atractivas para las mujeres, en particular en el período de formación de la familia.
40. El coordinador del Grupo Gubernamental ofreció una perspectiva más general de la formación resumiendo cada uno de los motores clave de la formación. En primer lugar, para la obtención y contratación de nuevos trabajadores se deberían aprovechar las fuentes no tradicionales, incluidas las mujeres y las personas con discapacidades. Los gobiernos necesitaban estadísticas y procedimientos de evaluación de talentos con el fin de identificar las competencias laborales y los talentos que requería la industria. En la actualidad, se contrataba a más trabajadores en el sector de la tecnología de la información que en el sector del petróleo y el gas, lo cual obedecía en parte a los riesgos percibidos y a las difíciles condiciones en el sector, así como a la precariedad del trabajo provocada por la volatilidad de los precios del petróleo. En segundo lugar, era preciso examinar la gestión del desarrollo y de las competencias laborales. Durante las discusiones celebradas en el Grupo Gubernamental, un representante del Gobierno de Tailandia había observado que, si bien Tailandia tenía una fuerza de trabajo calificada, era difícil proporcionar formación permanente y retener a los trabajadores en el sector. El Grupo Gubernamental había aceptado felizmente el apoyo de los trabajadores para invertir en educación y formación profesionales, pero tenían limitaciones económicas y unas exigencias de formación múltiples de otros sectores. En tercer lugar, el rendimiento debería ser supervisado y regulado con los gobiernos que proporcionaban liderazgo a ese respecto. Por último, observó que la retención de los trabajadores en la industria dependía de las condiciones e incentivos proporcionados por las grandes empresas. Tal como había indicado el representante del Gobierno del Brasil durante las discusiones celebradas en el Grupo Gubernamental, era frecuente que los trabajadores se sintieran atraídos en un principio por el sector del petróleo y el gas, pero posteriormente se decantaban por «oportunidades más ecológicas».

-
41. El representante del Gobierno de Argelia presentó cuatro cuestiones en las que los gobiernos deberían insistir para garantizar la sostenibilidad del sector. En primer lugar, todas las empresas debían impartir formación a todos los trabajadores. A tal efecto, los gobiernos deberían proporcionar motivación por medio de instrumentos como los incentivos fiscales. En segundo lugar, las empresas y los centros de formación deberían cooperar en lo tocante a los programas de contratación y formación. En tercer lugar, los gobiernos y la industria deberían apoyar a las instituciones de formación. En Argelia no había escasez de trabajadores debido al éxito de los cursos de formación y a los cursos universitarios especializados. En cuarto lugar, las empresas deberían concebir programas de colocación con el fin de garantizar la sostenibilidad del sector y la estabilidad de los precios.
42. El representante del Gobierno de Australia proporcionó información detallada sobre tres iniciativas gubernamentales para alcanzar la meta de 70 000 nuevos trabajadores en el sector para 2015. En primer lugar, el Programa Nacional de Aprendizaje era una solución práctica orientada a trabajadores adultos con años de experiencia pero sin formación formal en el sector y que suponía un ahorro para la industria estimado en 320 000 AUD por participante. En segundo lugar, el Gobierno australiano se centraba en atraer a mujeres a los sectores de la extracción con el fin de satisfacer las demandas profesionales, mejorar los entornos de trabajo y aumentar la retención de los trabajadores. A tal efecto, en 2011 se había emprendido una iniciativa conjunta denominada «Atraer y retener a las mujeres en los sectores de los recursos y la construcción». El programa sería operativo hasta 2014 y abarcaría cuestiones como la lejanía de los lugares de trabajo, las prácticas de trabajo flexibles, el retorno al trabajo y la igualdad de remuneración. Un logro había sido el establecimiento de Australian Women in Resources Alliance (AWRA), una red de partes interesadas experimentadas con un perfil alto que aunaban esfuerzos para mejorar las prácticas en el lugar de trabajo. En tercer lugar, el Gobierno había emprendido una serie de iniciativas para fomentar la participación de la fuerza de trabajo indígena en los sectores de la extracción. En noviembre de 2012, un informe sobre la participación indígena había publicado datos clave conforme a los cuales el 76 por ciento de las empresas que habían respondido realizaban actividades para fomentar la participación de los indígenas, y se había observado un incremento de más de 2 000 trabajadores indígenas y de 1 200 aprendices indígenas en los 12 últimos meses. Los mayores incrementos en la participación indígena habían tenido lugar en los sectores que registraban el crecimiento global del empleo más rápido, como el sector de la minería.
43. El representante del Gobierno de Túnez explicó que la mayoría de las empresas petroleras tunecinas tenían sus propios centros de formación. Habida cuenta de que la formación era costosa, las empresas deberían cooperar con los gobiernos poniendo a expertos a disposición de las universidades y ofreciendo becas a los jóvenes.
44. Una participante empleadora del Brasil explicó que las grandes inversiones en el sector del petróleo y el gas explicaban que su país no tuviera dificultades para contratar a trabajadores. Los salarios eran competitivos, y muchos hombres jóvenes y mujeres decidían estudiar ingeniería en la universidad específicamente para entrar en la industria. Había algunas mujeres situadas a altos niveles en organizaciones petroleras y gasísticas, y la propia Presidenta del Brasil provenía del sector. El programa PROMINP tenía por objeto aumentar el número de trabajadores locales en el sector, proporcionar a profesionales calificados, potenciar el desarrollo tecnológico y estimular la competitividad en la cadena de suministro. El programa había proporcionado formación gratuita a muchos trabajadores a nivel básico, medio, técnico y universitario. Desde el inicio del programa, en 2007, se habían invertido 350 millones de dólares, y 85 000 personas habían obtenido calificaciones. El principal problema en el Brasil era que muchos candidatos carecían de niveles básicos de educación para poder entrar en el programa.

-
45. Dos participantes empleadores de Noruega subrayaron que la formación en todos los sectores incumbía fundamentalmente al Gobierno. El Ministro noruego de Educación había iniciado un foro nacional, en el que estaban representados los empleadores y los sindicatos, con el fin de aumentar el interés por los estudios científicos. La industria podría colaborar con los gobiernos para definir las competencias laborales que debían tener los trabajadores y alentar a los jóvenes a través de aprendizajes. Sin embargo, se preguntaban si los problemas que estaba examinando el Foro eran iguales.
 46. Un participante empleador del Gabón señaló que las empresas del Gabón habían establecido instituciones de formación para los jóvenes, pero que el Gobierno también había desempeñado un papel importante al integrar módulos de formación más amplios con el fin de proporcionar a los trabajadores competencias laborales adicionales y transferibles.
 47. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores anunció que un sindicalista colombiano había sido asesinado debido a sus actividades sindicales, y pidió a los participantes que se sumaran a él al condenar dichos actos.
 48. Un participante trabajador de Nigeria señaló que una gran parte de los informes presentados en el sector eran falsos. Las empresas trataban de convencer a los gobiernos de que habían invertido ciertas sumas, pero la información no era verificable y se observaban pocos beneficios en los países de recepción. Los gobiernos eran responsables de asegurar que la educación y la formación profesionales y la contratación proporcionaban trabajos de calidad para la población local, previniendo así la fuga de capital. La industria debería cumplir la reglamentación y respetar las leyes laborales.
 49. Un participante trabajador del Reino Unido hizo referencia a la experiencia negativa de una estudiante que había obtenido una beca para recibir formación en la industria del petróleo y el gas. Nueve meses después de su graduación todavía no había logrado incorporarse al sector. Las empresas deberían redoblar sus esfuerzos para absorber a los trabajadores calificados y promover así programas de estudios dedicados. El orador consideraba que la elaboración de una estrategia de formación común era «mucho que pedir» en una industria en la que no existían procedimientos de emergencia normalizados y en la que las medidas de SST variaban de una región a otra. Algunas empresas petroleras y contratistas colaboraban con sindicatos con el fin de elaborar unas normas más generales, pero éstas no podían aplicarse en todo el mundo. En cuanto a la utilización del diálogo social con el fin de promover programas de desarrollo profesional, remitió al Foro a las conclusiones de la Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la exploración y producción de petróleo y gas hasta la distribución de petróleo y gas, de 2009.
 50. Un participante trabajador del Brasil dijo que la formación era importante, pero que también eran necesarias unas mejores condiciones de trabajo para que la industria resultara atractiva.
 51. El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que todos los gobiernos estaban de acuerdo en la importancia que revestía la mejora de las calificaciones y la inversión en formación, y que no escatimaría esfuerzos a este respecto. Sin embargo, el gobierno confiaba en las contribuciones constructivas y en la transferencia de tecnología por importantes empresas petroleras y gasísticas.
 52. El representante del Gobierno de la República de Corea señaló que las diferencias en las situaciones e industrias nacionales dificultarían en gran medida el establecimiento de unas normas de formación mundiales. Pidió a la Oficina que proporcionara ejemplos de iniciativas similares en otros sectores. También subrayó la importancia que revestía el diálogo social para introducir cambios en la industria. Algunos sindicatos en la República

de Corea no habían estado dispuestos a negociar con los empleadores en lo que respecta a la adopción de nuevas tecnologías en el sector. Por lo tanto, se preguntaba si había experiencias similares en otros países.

53. El representante del Gobierno de México compartió una serie de experiencias de la industria del petróleo y el gas. La incorporación al mercado internacional había conducido a la puesta en práctica de una serie de medidas de SST de conformidad con las normas internacionales, lo cual había mejorado las condiciones de los trabajadores del sector. Tras la expropiación petrolera que había tenido lugar en 1938, muchos especialistas habían abandonado el país, lo que había obligado a México a poner en práctica una estrategia nacional para desarrollar las competencias laborales a todos los niveles. Una vez más, cuando México había comenzado a explotar las reservas de hidrocarburos en aguas profundas, no tenía las competencias laborales necesarias y se había visto obligado a recurrir a otros países. La industria del petróleo y el gas en México seguía enfrentándose a numerosos desafíos, inclusive la mejora de la calidad de la extracción, el cumplimiento de las normas de seguridad internacionales, la elaboración de un sistema de gestión apropiado y la adopción de un enfoque más ecológico de las actividades. La escasez de competencias laborales era un problema cíclico que debería enseñar a los países a invertir tiempo y recursos suficientes en la formación. Los desafíos que planteaba el sector del petróleo y el gas exigían que los interlocutores sociales asumieran sus responsabilidades, proporcionando los servicios necesarios y entablando un diálogo social para que la industria estuviera en consonancia con las normas de seguridad más estrictas. Las empresas deberían proporcionar orientación a los graduados y establecer sistemas de sustitución, y colaborar asimismo con los gobiernos para supervisar los centros de formación y educación.

54. Un participante trabajador de Nigeria reiteró su preocupación por la escasa representación de las multinacionales petroleras y gasísticas en el Foro. Apreciaba la participación de empresas del Brasil y Noruega, y señaló que éstas figuraban entre los signatarios de los acuerdos marco internacionales. Sin embargo, no todas las multinacionales respetaban las normas del mismo modo, y pidió que cambiara la manera en que dichas empresas desplegaban su actividad comercial.

3. ¿Qué medidas deberían tomar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurarse de que la formación promueve con eficacia una «cultura de prevención en materia de seguridad y salud» que sea sostenible para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados y subcontratados, de la industria del petróleo y el gas? ¿Cómo velar por que los inspectores de seguridad y salud en el trabajo reciban una formación adecuada que les permita abordar las particularidades de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo en la industria del petróleo y el gas y que tenga en cuenta los progresos tecnológicos? ¿Qué papel podrían desempeñar a este respecto los gobiernos, los empleadores y los trabajadores?

55. El coordinador del Grupo de los Trabajadores insistió en la importancia que revestía la SST. Si bien los gobiernos tenían la responsabilidad general de elaborar normas y reglamentos, era de vital importancia que los delegados de las empresas y los trabajadores de la industria participaran tanto en la concepción de la formación como en su facilitación. También era importante el tipo de cultura de SST que se elaboraba. Con frecuencia, los empleadores se centraban excesivamente en cambiar el comportamiento de los trabajadores, y ejercían mucha presión sobre ellos, descuidando la seguridad en el lugar de

trabajo. Era imposible enseñar a las personas a actuar de una manera segura en un entorno inseguro; este enfoque era ineficaz.

- 56.** Un participante trabajador de Noruega hizo referencia al párrafo 66 del Documento temático, en el que el desastre de la plataforma ocurrido en 2010 se comparaba con la explosión en la refinería de BP ocurrida en Texas City en 2005. El sindicato del sector de la energía en su país, Industri Energi, había examinado el accidente de Deep Water Horizon, y en su informe elaborado recientemente había concluido que se había producido un fallo grave en el sistema de gestión de la SST. En el informe se indicaba que «la principal causa fue una cultura de seguridad deficiente que se tradujo en un fallo grave del sistema de seguridad; un equipo insuficiente; una falta continua de mantenimiento; una falta de conocimiento; una falta de simulacros de seguridad; una falta de preparación para las emergencias con el fin de evitar los desastres y de hacer frente a los mismos; unos procesos ineficaces de toma de decisiones, y la desconexión de las alarmas y de los sistemas de parada. Como había demostrado el informe, la seguridad era rentable, ya que los accidentes del trabajo como el que se había producido en Deep Water Horizon, suponía costos considerables.
- 57.** Un participante empleador de los Estados Unidos señaló que si bien su país era uno de los países donantes más grandes de la OIT, no promovía suficientemente el diálogo social. Un ejemplo era el accidente producido en Deep Water Horizon. Si se hubiera impartido una mejor formación a los trabajadores, su capacidad para sobrevivir podría haber sido mejor, incluso habida cuenta de la deficiente cultura de seguridad y salud en el trabajo en la plataforma. Por lo tanto, la presión ejercida sobre los trabajadores para no ejercer su derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación había tenido unos resultados catastróficos.
- 58.** Un participante trabajador del Reino Unido señaló que los sindicatos debían participar en el desarrollo de la formación en materia de SST, dado que representaban a la gran mayoría de los trabajadores en el sector.
- 59.** Un participante trabajador del Canadá precisó que toda cultura de seguridad debía empezar desde los niveles más altos: si el personal directivo no concedía la máxima prioridad a la SST y no reconocía a los trabajadores como asociados iguales, era imposible mejorar la cultura de SST en una empresa. Dado que la discusión se estaba centrando en accidentes grandes y mortales, pidió a los participantes que no perdieran de vista las enfermedades provisionales y las lesiones menos graves, como los rasguños y cortes, que prevalecían en la industria.
- 60.** Un participante trabajador de Nigeria reiteró que una buena cultura de SST era rentable, y que ser previsores y conscientes de la SST permitiría mantener bajos los costos.
- 61.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores subrayó que la industria del petróleo y el gas era una industria que iba a la cabeza en términos de SST. Los empleadores estaban de acuerdo en la necesidad de una cultura preventiva de seguridad y salud, de liderazgo y de claridad con respecto a los papeles y responsabilidades para lograr buenos resultados en materia de SST. Los sistemas de gestión eran importantes, al igual que la cultura de seguridad compartida por todos en cada empresa. La responsabilidad incumbía a todos, y no sólo a un grupo específico. En relación con el papel que desempeñaba el Estado, los empleadores opinaban que los gobiernos tenían la obligación de proporcionar un marco normativo, elaborar normas y reglamentos y velar por su cumplimiento. Al impartir formación a los inspectores, los gobiernos debían involucrar a las empresas, y asegurarse de que la formación fuera pertinente y de que reflejara los avances tecnológicos. Todas las empresas deberían cumplir las leyes nacionales y en el caso de que las normas tuvieran normas internas más estrictas, estas últimas deberían seguirse.

-
- 62.** Una participante empleadora del Brasil compartió la experiencia de su organización al utilizar tecnología para impartir formación en materia de seguridad a la industria. Habían tenido buenas experiencias al formar a la fuerza de trabajo para la industria mediante la utilización de simuladores físicos y virtuales. Al impartir formación en su propio centro en Río de Janeiro en lugar de enviarles al extranjero, habían podido proporcionar formación de última hora y mantener bajos los costos.
- 63.** Un participante empleador de Noruega dijo que debían elevarse los niveles de competencia necesarios en cada empresa en la industria del petróleo y el gas. Los gobiernos tenían la responsabilidad de reglamentos; los empleadores eran responsables de la formación y de crear una cultura de seguridad en la empresa. Cambiar la mentalidad de todos los trabajadores era importante, pero eso debía complementarse con actividades concretas, como la organización de foros que ayudaran a todos los trabajadores de la empresa a prepararse para los accidentes graves. Asimismo, su empresa trataba de lograr la mejor tecnología disponible, tanto en tierra como en las plataformas marítimas: por ejemplo, se recurría a la telemedicina para tratar a los trabajadores que habían tenido lesiones en las plataformas marítimas.
- 64.** Un participante empleador de España compartió las experiencias de su empresa. Su empresa velaba por la SST en toda la cadena de suministro, tanto en la fase de exploración y producción como en la fase de comercialización. Por lo tanto, exigía que todos los trabajadores nuevos participaran en un curso de formación de 650 horas, que incluía módulos sobre la SST, antes de comenzar el desempeño de sus funciones. El curso de formación se había concebido en colaboración con el Gobierno y los trabajadores. El objetivo de la empresa era motivar y formar a sus trabajadores de tal modo que pudieran seguir todas las normas establecidas.
- 65.** Un participante empleador de la República Islámica del Irán se sumó a la opinión de que incumbía al Gobierno establecer unas normas mínimas, y añadió que la seguridad podría mejorarse si los países adoptaran medidas como las que existían en su país, donde los procedimientos de licitación exigían proporcionar cifras por separado en el presupuesto reservado para las medidas de SST.
- 66.** Un participante empleador de Noruega señaló que su informe sobre el accidente ocurrido en Deep Water Horizon contenía 45 recomendaciones orientadas a la industria del petróleo y el gas de Noruega con el fin de que se incorporaran en las normas y prácticas de la industria. Entre dichas recomendaciones figuraba la realización de un ajuste en los sistemas de educación y formación profesionales con el fin de hallar las mejores soluciones para Noruega, como la introducción de una formación en materia de comportamiento en equipo basada en situaciones concretas, así como formación y ejercicios de emergencia en los que participaran los trabajadores de las plataformas petroleras, así como al personal directivo en tierra.
- 67.** El coordinador del Grupo Gubernamental proporcionó una visión general de la rica discusión celebrada en su Grupo. Todos los oradores habían subrayado la vital importancia que revestía la SST, y habían concluido que no debería realizarse ninguna tarea que pudiera poner en peligro la seguridad y la salud. Los gobiernos reconocían que todo incidente brindaba una oportunidad para aprender, por lo que estaban interesados en asegurar que cada incidente se identificara y analizara con el fin de ayudar a difundir las lecciones aprendidas para lograr la mejora continua y reducir los futuros incidentes y accidentes. A pesar de poner a prueba los límites de la tecnología moderna y de desplegar su actividad en entornos hostiles, el historial de seguridad de la industria era mejor que el de otras industrias, incluidos los sectores de la minería, la construcción o el transporte.
- 68.** Si bien los gobiernos mantenían su papel prerrogativo y de supervisión para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, los gobiernos pedían en particular a los interlocutores

sociales de la industria que siguieran mancomunando esfuerzos para introducir mejoras considerables en materia de seguridad. En el desempeño de sus funciones, los gobiernos ejercerían su prerrogativa actualizando frecuentemente las normas para asegurar la introducción de una mejor tecnología y el mantenimiento de la comunicación efectiva entre las empresas y sus trabajadores.

- 69.** El diseño de cada proyecto en la industria del petróleo y el gas era único, lo cual requería supervisión, y en los casos en que la industria no cumplía la normativa, era preciso introducir medidas estrictas para velar por su cumplimiento. En este contexto, también era importante señalar que la industria tenía responsabilidades medioambientales. Antes de emprender nuevos proyectos o de introducirse nuevo equipo, debía llevarse a cabo la planificación necesaria. Si bien algunos avances tecnológicos habían brindado oportunidades para impulsar la productividad, la seguridad se había dejado de lado con frecuencia. Por este motivo, su Grupo pedía a las empresas de alto rendimiento que buscaran habitualmente medios para mejorar la seguridad y para hacerla parte integrante de su actividad comercial.
- 70.** La comunicación entre la industria y los gobiernos era esencial para el éxito. Debería continuar la labor de los comités de SST a través de los cuales muchos gobiernos compartían su experiencia y promovían unas normas estrictas de SST y la eficiencia operativa entre los exploradores, los productores, los contratistas, los trabajadores y el gobierno. Su Grupo también consideraba útiles los comités, ya que permitirían a los gobiernos intercambiar ideas sobre normas y reglamentos con los interlocutores sociales. Se podrían realizar exámenes anuales a través de dichos organismos; dichos exámenes podrían definir las prioridades en relación con la SST, evaluar los recursos existentes y examinar la gestión de situaciones de emergencia para asegurarse de que, a través de medidas como las alianzas público-privadas, se aumentara la competencia en toda la industria.
- 71.** Para concluir, puso énfasis en la importancia que revestían el diálogo sobre la seguridad entre los trabajadores, los supervisores y los directores, así como la disponibilidad de instrumentos de auto-auditoría, como las listas de verificación de las operaciones marítimas y en tierra antes de iniciar un proyecto, con el fin de asegurar la armonización entre los sistemas de gestión de la seguridad.
- 72.** La representante del Gobierno de Noruega dijo que una cultura preventiva de seguridad y salud, la mejora continua y la cooperación tripartita eran principios fundamentales que debían regir la industria. Las normas en materia de salud, seguridad y medio ambiente debían reflejar dichos principios y establecer unos requisitos claros al respecto. Su Gobierno fomentaba un enfoque de sistemas basados en riesgos, y concedía una gran importancia a lograr el equilibrio apropiado entre la responsabilidad personal y las obligaciones de las empresas para proporcionar un entorno de trabajo seguro. Con el fin de que la normativa reflejara este enfoque, las consultas tripartitas eran fundamentales para la elaboración de normas y reglamentos en su país. Además, consideraba sumamente importante el intercambio de información. Se informaba a los trabajadores y a las empresas a través de servicios basados en la web, seminarios y publicaciones. Por ejemplo, los informes de las auditorías se publicaban para que otros aprendieran de los puntos débiles identificados. La oradora señaló que en su país se había prestado particular atención a los trabajadores subcontratados, en particular en las ocupaciones más peligrosas, para cerciorarse de que se respetara plenamente su derecho a lograr el mismo nivel de formación en materia de seguridad.
- 73.** El representante del Gobierno de México explicó que la cooperación entre los gobiernos y los trabajadores se había traducido en la incorporación de un anexo sobre SST orientado a los subcontratistas en los reglamentos nacionales. El objetivo del Gobierno era que todas las empresas de la industria del petróleo y el gas de su país tuvieran este documento con el

fin de asegurar que los servicios prestados a la industria fueran llevados a cabo por trabajadores que hubieran recibido una formación suficiente. Al haber aprendido de la dolorosa experiencia de los accidentes, su país estaba promoviendo una cultura de responsabilidad a todos los niveles, incluido el personal directivo. A tal efecto, se fomentaba la celebración de consultas entre los empleadores y los trabajadores, y se impartía una extensa formación a todo el personal directivo en todos los aspectos de la seguridad y la salud para los trabajadores que se encontraban bajo su supervisión. Reconoció que los trabajadores y el personal directivo estaban comprometidos con estas medidas y con la mejora de la SST en la industria.

74. El representante del Gobierno de Australia señaló que su país había desplegado esfuerzos para armonizar las leyes de seguridad y salud en todas las industrias, con la excepción de la industria del petróleo y el gas en las plataformas marítimas, para la cual seguían existiendo medidas específicas. En lo que respecta al desarrollo de la industria del petróleo y el gas en las plataformas marítimas, los operadores tenían la responsabilidad de tomar todas las medidas que consideraran oportunas para garantizar la seguridad y la salud de toda persona en la base de operaciones o cerca de la misma. Sobre la base de la evaluación de las tareas que podría exigirse a cada trabajador, se impartía formación a los trabajadores para cerciorarse de que respondieran a todas las demandas posibles. Se alentaba a los operadores a adoptar mejores prácticas y a seguir las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). Asimismo, se exigía a los operadores que demostraran que se habían celebrado consultas con los trabajadores. Además, las autoridades se dirigían a los trabajadores para asegurarse de que se impartía formación en tierra.

75. El coordinador del Grupo Gubernamental, hablando en nombre del Gobierno de la República Islámica del Irán, subrayó la necesidad de que todos los agentes de la industria fueran previsores al asumir la responsabilidad de encarar los peligros. La prevención podría considerarse la política de seguro menos costosa. Por este motivo, la industria del petróleo y el gas de la República Islámica del Irán había invertido considerablemente en la promoción de unos principios cabales de SST. El Gobierno estaba actualizando constantemente la normativa respectiva, y había puesto énfasis en iniciativas como la realización de maniobras de lucha contra incendios. Como uno de los países más experimentados de la industria del petróleo y el gas, su población conocía los peligros de la industria y seguía progresando en materia de SST.

4. Recomendaciones relativas a las medidas que los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo podrían adoptar en el futuro

76. Un participante trabajador de la Federación de Rusia explicó que el Grupo de los Trabajadores había examinado posibles puntos para su seguimiento sobre la base de un proyecto informal. Para este proyecto informal tenían algunas enmiendas. La primera era en el segundo punto del punto 1 a), donde proponían sustituir la palabra «promoción» por la palabra «establecimiento». La segunda enmienda era al punto 1 c), cuyo tenor, a juicio de los trabajadores, debería ser: «(...) la OIT y sus mandantes realizarán esfuerzos», en lugar de la declaración original que rezaba «seguirá promoviendo esfuerzos...». La tercera enmienda era añadir un nuevo punto 2, que rezara como sigue: «Todos los puntos arriba mencionados, incluidas la concepción y la facilitación de educación y formación, deberían llevarse a cabo a través del diálogo social».

77. Otro participante trabajador de la Federación de Rusia añadió que el Grupo de los Trabajadores también quería que el Foro recomendara la adopción de un repertorio de recomendaciones prácticas para la industria del petróleo y el gas en el próximo bienio. El título de trabajo propuesto para el repertorio era «Repertorio de recomendaciones

prácticas para el desarrollo sostenible y el trabajo decente en la industria del petróleo y el gas en las regiones árticas y antárticas». Explicó que se centraban en ambas regiones porque eran entornos difíciles para las condiciones de vida y de trabajo, y que probablemente tuvieran lugar operaciones masivas en estas regiones en el próximo decenio.

78. Con el fin de prever consultas ulteriores entre los Grupos y en respuesta a las solicitudes del Grupo de los Empleadores y del Grupo Gubernamental, el Presidente siguió adelante con la discusión sobre la base del proyecto de puntos de consenso que se sometería al Foro.

Consideración y adopción del proyecto de puntos de consenso

79. Tras revisar el proyecto inicial de la Oficina, preparado sobre la base de las discusiones celebradas en la plenaria, el Foro de Diálogo Mundial adoptó los puntos de consenso, que incluían las enmiendas acordadas durante la reunión de clausura.
80. Al examinar esta sección del proyecto, los coordinadores del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores propusieron que el Foro de Diálogo Mundial recomendara la celebración de una reunión de expertos en lugar de una reunión sectorial tripartita sobre aspectos técnicos, competencias y SST en condiciones climáticas extremas en la industria del petróleo y el gas, tal como habían previsto los órganos de control ⁴.
81. En respuesta a una solicitud de aclaración por el coordinador del Grupo Gubernamental, los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores explicaron que la intención de su enmienda era brindar al Consejo de Administración la oportunidad de elegir entre convocar una reunión de expertos o una reunión sectorial tripartita. No se pretendía que se celebraran ambas reuniones. En su lugar, el Consejo de Administración, al tomar las decisiones sobre las actividades que deberían realizarse en el marco del Programa de Actividades Sectoriales para 2014-2015, debería tener la posibilidad de elegir entre ambos formatos, entre los cuales ambos Grupos preferían una reunión de expertos sobre el tema a una reunión sectorial tripartita.

⁴ A solicitud del Foro, se registró la discusión sobre el último párrafo de las Recomendaciones para futuras medidas por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo.

Puntos de consenso

Puntos de consenso

Introducción

1. Los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores participaron en el Foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas, celebrado en la OIT, Ginebra, el 12 y 13 de diciembre de 2012. El Foro examinó estrategias y políticas para ayudar a los mandantes en los Estados Miembros de la OIT a asegurar los niveles necesarios de trabajadores calificados en la industria, y a promover una cultura preventiva de seguridad y salud.

La naturaleza de la escasez de competencias profesionales en la industria del petróleo y el gas

2. Se percibe una escasez de trabajadores calificados en la industria del petróleo y el gas, a escala mundial, debido a una creciente demanda de energía y a una oleada prevista de jubilaciones en el sector, que probablemente empeoren esta situación. Sin embargo, la situación varía considerablemente entre los países, en función de su desarrollo económico, su experiencia en la industria del petróleo y el gas, y los tipos de procesos industriales en los que participan. Algunos países tienen una oferta de trabajadores calificados que no están siendo absorbidos por la industria.
3. Con el fin de atraer a nuevos trabajadores a la industria del petróleo y el gas, en particular a trabajadores jóvenes y mujeres, es necesario desarrollar más competencias profesionales apropiadas y aumentar las competencias en los ámbitos de la seguridad y la salud en el trabajo, y de la sostenibilidad medioambiental.

Funciones de los mandantes al hacer frente a la escasez de competencias profesionales

4. Son insuficientes los datos sobre los tipos de competencias profesionales necesarias y sobre los trabajadores que requiere la industria. Unos datos más fiables permitirían evaluar de manera adecuada la escasez de competencias profesionales en los países desarrollados y en desarrollo, teniendo en cuenta el mayor o menor grado de experiencia de los países en la industria. Asimismo, la escasez de competencias profesionales podría evaluarse por separado en las operaciones terrestres y marítimas. Se requiere la plena participación de los mandantes en la industria del petróleo y el gas en el establecimiento de dichos datos.
5. Los gobiernos de los países en los que tiene lugar la producción de petróleo y gas tienen la prerrogativa y la responsabilidad especial de asegurar que la normativa local y los acuerdos pertinentes con las empresas prevean la transferencia de las competencias profesionales y oportunidades de empleo para la población local a todos los niveles, así como unas condiciones de trabajo decentes, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección del medio ambiente. Se alienta a los gobiernos a ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo.
6. Los gobiernos y los principales actores con amplia experiencia en la industria del petróleo y el gas deberían ayudar a colmar la brecha de conocimientos y de competencias profesionales a través del intercambio de experiencias positivas en lo que respecta a la

transferencia de competencias profesionales y tecnología como parte de sus actividades más amplias de desarrollo. Los acuerdos de concesión de licencias son herramientas eficaces para asegurar esto.

7. Los gobiernos tienen la responsabilidad de proporcionar educación básica, y las empresas petroleras tienen la responsabilidad de proporcionar formación especializada para que los trabajadores puedan incorporarse a la industria del petróleo y el gas. El diálogo social tripartito puede contribuir a asegurar que la formación profesional se ajuste a las necesidades de la industria y siga los avances tecnológicos. Las empresas de la industria del petróleo y el gas tienen la responsabilidad de seguir apoyando dichos esfuerzos a través de programas de aprendizaje y del intercambio de conocimientos. Se debería brindar a los trabajadores oportunidades para participar en el proceso de formación continua, mejora de las competencias profesionales y aprendizaje permanente.

Estrategias de desarrollo de recursos humanos para mejorar la oferta de competencias profesionales

8. Las políticas y medidas conjuntas adoptadas por las administraciones centrales y locales, los empleadores y los trabajadores pueden ayudar a diversificar la fuerza de trabajo, con el fin de incluir, por ejemplo, a más mujeres, a personas con discapacidad y a la población indígena.
9. Ha habido experiencias positivas con políticas y programas como la promoción de estudios en ciencia e ingeniería; programas de aprendizaje a distancia para la industria; la facilitación del diálogo entre las empresas, los trabajadores y las instituciones de formación; fondos de formación cofinanciados por los gobiernos, empleadores y trabajadores, y programas de aprendizaje.
10. Es preciso tomar medidas para mejorar la igualdad de género y la seguridad y salud en el trabajo en la industria. Dichas medidas contribuirían enormemente a mejorar la imagen pública de la industria del petróleo y el gas, que se percibe como predominantemente masculina y peligrosa.
11. Las políticas de migración basadas en los derechos pueden ayudar a facilitar la oferta de competencias profesionales necesarias para la industria. No se deberían socavar los salarios ni las condiciones de trabajo a nivel local. Se deberían adoptar medidas con el fin de asegurar la igualdad de trato para los trabajadores migrantes y la protección contra prácticas injustas, y de asegurar asimismo la formación profesional y oportunidades de trabajo para la población local.

Promover una cultura preventiva de seguridad y salud en la industria del gas y el petróleo

12. Se alienta a los gobiernos a ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes. Asimismo, los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer normas y políticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo en la industria, así como en relación con la protección del medio ambiente. Los gobiernos también deben asegurar un número adecuado de inspectores calificados para velar por el cumplimiento de las normas y políticas. Deberían aplicarse sanciones en los casos de incumplimiento.
13. Las empresas principales tienen la responsabilidad a todos los niveles de asegurar buenas prácticas en el cumplimiento de las normas y políticas, y de establecer una cultura preventiva de seguridad y salud. En los casos en que las empresas petroleras

internacionales tengan unas normas más estrictas que las locales, deberían prevalecer las normas más estrictas. Los gobiernos deben aunar esfuerzos con las empresas en la industria del petróleo y el gas para garantizar que la formación de los inspectores del trabajo refleje la evolución de la industria.

14. El diálogo social debería utilizarse en la concepción y puesta en práctica de la política de seguridad y salud, y de la formación en la materia, y es un elemento esencial de toda cultura preventiva de seguridad y salud.
15. Las normas y políticas de seguridad y salud en la industria del petróleo y el gas deberían contemplar a todos los trabajadores pertinentes, incluidos los empleados por contratistas, así como a los trabajadores del sector del refino y la comercialización. Las normas y políticas también deberían hacer referencia a las enfermedades profesionales asociadas con la industria.
16. Los incidentes laborales relacionados con la protección, la seguridad y la salud deben investigarse, analizarse y notificarse cabalmente y de manera conjunta. Las lecciones aprendidas de tales incidentes deberían conducir a mejoras tanto en la política como en la práctica.
17. Ha habido experiencias positivas al aplicar un enfoque de sistemas a la seguridad y la salud en la industria, tal como se establece en las *Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001). Los mandantes deberían compartir sus experiencias con enfoques innovadores para promover la seguridad y la salud, tales como la realización de simulacros basados en marcos hipotéticos, la formación basada en simuladores, teorías de la elaboración de políticas basadas en los riesgos, y foros en los que se aborden los accidentes graves.

Recomendaciones para futuras medidas por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo

18. Habida cuenta de las discusiones celebradas en el Foro de diálogo mundial en diciembre de 2012, y teniendo en cuenta la Reunión sectorial tripartita de la OIT sobre la industria del petróleo y el gas propuesta para su celebración en el bienio 2014-2015, orientada a encarar los desafíos que se plantean en la exploración y producción de petróleo y gas en condiciones climáticas extremas y en zonas ecológicamente sensibles, se recomendaron las futuras medidas siguientes:
 - a) Para que la industria siga siendo competitiva, productiva y atractiva, los interlocutores sociales de la industria del petróleo y el gas, en colaboración con los gobiernos, aunarán esfuerzos con miras a elaborar una guía mundial sobre:
 - programas de contratación, retención y desarrollo profesional, incluidos programas de aprendizaje y estrategias de educación y formación profesionales específicas para la industria, y
 - la promoción efectiva de una cultura preventiva de seguridad y salud en la industria y de unas condiciones de trabajo decentes.
 - b) La OIT y su Centro Internacional de Formación (CIT/Turín) podrían prestar servicios de apoyo para la elaboración de esta guía mundial basada en las normas, instrumentos y herramientas pertinentes de la OIT. A tal efecto, la OIT, previa celebración de

consultas con los mandantes de la Organización, podría estudiar las opciones existentes para unos enfoques innovadores, con el fin de apoyarse en la experiencia y los conocimientos de los mandantes tripartitos para crear capacidad, intercambiar conocimientos, fortalecer la cooperación interregional e intercambiar experiencias y mejores prácticas.

- c) La OIT y sus mandantes deberían seguir intensificando sus esfuerzos para garantizar el trabajo decente en la industria del petróleo y el gas mediante la promoción, la aplicación y la utilización efectivas de todas las normas, instrumentos, declaraciones, repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas pertinentes de la OIT, y participarán asimismo en la investigación orientada a la acción y en la difusión de información pertinente sobre la evolución y las tendencias de la industria del petróleo y el gas.
- d) La reunión de marzo de 2013 del Consejo de Administración podría considerar la celebración de una reunión de expertos para adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas o una guía, o una reunión sectorial tripartita sobre aspectos técnicos, competencias profesionales y la seguridad y salud en el trabajo en condiciones climáticas extremas en la industria del petróleo y el gas.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

H.E. Mr Riek PUOK RIEK, Ambassador/Chargé d'affaires, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

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

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Mariano ALVAREZ WAGNER, Segundo Secretario, Misión Permanente de la República Argentina en Ginebra, Suiza

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr David GARNER, Minister Counsellor Labour, Permanent Mission of Australia of Geneva, Switzerland

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Hamdani BELABIOD, Secrétaire général, Autorité de régulation des hydrocarbures, Alger

Advisers/Conseillères techniques/Consejeros Técnicos:

M^{me} Tassadit MAHIOU, Sous-directrice de la formation, ministère de l'Energie et des Mines, Alger

M^{elle} Sim MELLOUH, Première secrétaire, mission permanente d'Algérie à Genève, Suisse

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

M^{me} Sophie ROSMAN, Conciliatrice sociale, Direction générale des relations collectives de travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr André COSTA MISI, First Secretary, Permanent Mission of Brazil of Geneva, Switzerland

Mr Francisco FIGUEIREDO de SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil of Geneva, Switzerland

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Grégoire OWONA, Ministre, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico:

M^{me} Scholastique NGONO, chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Pierrot YOELE, Inspecteur principal de travail et des lois sociales, hors hiérarchie chargé de mission en matière de travail et de prévoyance sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Prévoyance sociale, Bangui

CHINA CHINE

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Duan DONGWEN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China of Geneva, Switzerland

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Paula LÓPEZ, Asesora de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, MinTrabajo, Bogotá

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Sra. Paula NOVOA DÍAZ, Intern, Misión Permanente de Colombia en Ginebra

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Ahmed Mohamed Said ELASHMAWI, Chairman and CEO, Oil and Gas Skills Company, Cairo

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Ahmed Ali Mostafa ELNEMR, Vice-Chairman for Administration, Egyptian National Gas Holding Company, Cairo

GABON GABÓN

M. Germain MOUSSAVOU DITSIBA, Inspecteur spécial du travail, ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement durable, Inspection spéciale du travail chargée du secteur pétrolier, Libreville

GHANA

Hon. Moses ADAKO ASAGA, Minister of Employment, Ministry of Employment and Social Welfare, Accra

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Kwesi OPOKU-ACHEAMPONG, Communication Specialist, Ministry of Employment and Social Welfare, Accra

Ms Vivian K. A. ASEMPAPA, Minister – Counsellor, Permanent Mission of Ghana of Geneva, Switzerland

HAITI HAÏTI HAITÍ

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

M. Jean Bony ALEXANDRE, Ministre conseiller, chargé d'affaires a.i., mission permanente d'Haïti à Genève, Suisse

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Surya Lukita WARMAN, Head of Section, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr D. DARMANWANSYAH, Head Section of Equipments, Directorate General of Training and Productivity Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Mr Arsi Dwinugra FIRDAUSY, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Indonesia of Geneva, Switzerland

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

Mr Ali Asghar ROSTAMI ABOUSAEEDI, Adviser to the President of Iran's Technical and Vocational Training Organization (TVTO), Director for Legal and International Affairs Bureau Tehran

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Amir SHAHMIR, Labour Attaché, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran of Geneva, Switzerland

IRAQ

Mr Qusay MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq of Geneva, Switzerland

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Jong-Cheol KIM, Labour Attaché (Counsellor), Permanent Mission of the Republic of Korea of Geneva, Switzerland

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Nidzam BIN KAMARULZAMAN, Deputy Director-General, Skills Development Department, Ministry of Human Resources, Putrajaya

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Roslan BIN BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia of Geneva, Switzerland

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Rolando SANTANDER AGUILERA, Subgerente de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, Subdirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

NIGER NÍGER

M. Silemane OUSMANE, Directeur général, ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Niamey

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Tone GULDBRANDSEN, Principal engineer, Petroleum Safety Authorities (PSA), Petroleumstilsynet, Stavanger

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico:

Ms Eva HØLMEBAKK, Senior engineer, Petroleum Safety Authorities (PSA), Petroleumstilsynet, Stavanger

OMAN OMÁN

Mr Mundhir Salim AL BARWANI, Director of Human Resources, Petroleum Development Oman Company, Muscat

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Hamed AL HADHRAMI, Learning and Development Manager, Petroleum Development Oman Company, Muscat

PAKISTAN PAKISTÁN

Mr Ashan NABEEL, Second Secretary, Permanent Mission of Pakistan of Geneva, Switzerland

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Maciej BIALEK, Senior Expert, Ministry of Economy, Oil and Gas Department, Warsaw

QATAR

Mr Ali AL-KHULAIIFI, Minister Plenipotentiary, Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar of Geneva, Switzerland

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Thobile LAMATI, Acting Deputy Director-General, Department of Labour, Pretoria

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Tibor SZANA, Director, Department of Labour, Inspections and Enforcement Services, Pretoria

SOUTH SUDAN SOUDAN DU SUD SUDÁN DEL SUR

H.E. Mr Riek PUOK RIEK, Ambassador / Chargé d'affaires, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Ramadan Hassan TOMBE, Consoller, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

Mr Martin Hakim SAMUEL, Third Secretary, Permanent Mission of the Republic of South Sudan of Geneva, Switzerland

SURINAME

Mr Steven RELYVELD, Permanent Secretary, Ministry of Labour, Technological Development and Environment, Paramibo

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Radjesh HEMRADJ, Director, Vocational and Educational Institute, Ministry of Labour, Technological Development and Environment, Paramibo

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana BHANDHUFALCK, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand of Geneva, Switzerland

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Faouzi MANNOUBI, Directeur adjoint, Direction générale de l'énergie, ministère de l'Industrie, Tunis

UGANDA OUGANDA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Ernest N.T RUBONDO, Ministry of Energy and Mineral Development, Commissioner Petroleum Exploration Department, Entebbe

Ms Betty Jackie NAMUBIRU, National Content and Capacity Building Officer, Ministry of Energy and Mineral Development, Petroleum Exploration and Production Department, Entebbe

Ms Loy K.A. MUHWEZI, Principal Education Officer – TVE, Ministry of Education and Sports, Kampala

**UNITED ARAB EMIRATES EMIRATS ARABES UNIS
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS**

Ms Luluah AL TAMIMI, Education and Training Licensing Senior Officer (VETAC), National Qualifications Authority, Abu Dhabi

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

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra, Suiza

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

- Sr. Santiago ÁNGEL URDINOLA, Vicepresidente de Minería, Hidrocarburos y Energía, ANDI, Bogotá, Colombia
- Sr. Rafael FERNÁNDEZ QUNDEZ, Development and Talent Management Director, CEPESA (Compañía Española de Petróleos SAU), Madrid, España
- Ms Thina HAGEN, Assistant Director (skills and education), Norwegian Oil and Gas Association, Stavanger, Norway
- Mr Jan HODNELAND, Director (Labour Affairs), Norwegian Oil and Gas Association, Stavanger, Norway
- M. Régis LOUSSOU KIKI, Secrétaire général, Confédération patronale gabonaise, Libreville, Gabon
- Mr Prashant MODI, President and Chief Operating Officer, Great Eastern Energy Corporation Ltd., Haryana, India
- Mr Mohammad TORABI SARIJALOO, Chairperson, IRAN ITOK Engineering Company, Tehran, Islamic Republic of Iran

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

- Ms Flávia ALMEIDA COSTA, FIRJAN, Especialista de Desenvolvimento de Mercado, Gerência de Estratégias de Mercado Petróleo e Gás, Rio de Janeiro, Brasil
- Ms Houda CHIGUER, Consultant Employee Relations, CSO CHR EMR, Statoil ASA, Stavanger, Norway
- Sra. Ana Milena GAVIRIA GÓMEZ, Líder programa formación para el futuro, Ecopetrol S.A., Bogotá, Colombia
- Mr Pedro MAGARREIRO, Human Resources Manager, Galp Energia, Lisboa, Portugal
- Mr Lutz MÜHL, General Secretary, International Chemical Employers' Labour Relations Committee (LRC), Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, Germany
- Ms Siv OFTEDAL, Vice-President, Human Resources, Statoil ASA, Stavanger, Norway
- Ms Karen OHM HESKJA, Senior Consultant, Corporate Human Resources, Statoil ASA, Stavanger, Norway

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

- Mr Florin BERCEA, Petrom Trade Union Federation, Ploiesti, Romania
- Mr Jim LEFTON, United Steelworkers International Union, Baytown, United States
- Mr Walter MANNING, Director, CEP Canada Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Ottawa, Canada
- Mr Lev MIRONOV, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union (ROGWU), Moscow, Russian Federation
- Mr Bayo OLOWOSHILE, General Secretary, Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (PENGASSAN), Lagos, Nigeria
- Mr João António de MORAES, Coordenador Geral (President), Federação Unica dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro, Brasil
- Mr Leif SANDE, President, IE Norway Industri Energi, Oslo 1, Norway

**Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

M. Yannick BERNARD, Secrétaire fédéral, Fédération chimie énergie, FCE-CFDT, Paris, France

Ms Carol BRUCE, Director, Women and Non-manual Worker, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

M. Mamadou Saliou DIALLO, Secrétaire général, Syndicat national des mines, énergies et industries diverses, SYNAMIC/GUINÉE, Conakry, Guinée

Mr Brian KOHLER, Director of Health, Safety and Sustainability, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

Dr Andrey MROST, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union (ROGWU), Moscow, Russian Federation

Mr Lars Anders MYHRE, Adviser, Industri Energi, Stavanger, Norway

Mr Norman McVICAR, Chairman, Offshore Task Force Group, International Transport Workers' Federation (ITF), Aberdeen, United Kingdom

**Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

**United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)
Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
Comisión Económica para Europa**

Ms Valérie DUCROT, Manager of the UNECE Gas Centre, Geneva, Switzerland

**Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

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

M. Jean DEJARDIN, Conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse

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

Ms Esther BUSSER, Deputy Director, ITUC Geneva Office, Geneva, Switzerland