

“UNA EXPERIENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO”

Francisco C. Fallon
Pan American Energy LLC

ABSTRACT

Lo que a continuación se desarrolla consiste en un relato explicativo referido a un programa en ejecución, que procura incrementar la seguridad en el trabajo, en particular en yacimientos.

Políticas, actitudes y resultados se procuran confrontar con experiencias obtenidas en el ejercicio de la profesión de abogado, en particular en litigios que tratan acerca de daños personales derivados de accidentes.

Por tal motivo referenciamos también la tensión que se plantea entre algunas de las técnicas aplicadas y ciertos principios jurídicos.

Explicamos someramente las medidas adoptadas, como parte de un todo.

Resumimos los resultados, en cuanto pueden mensurarse en esta materia.

Nuestras conclusiones remiten a los cambios culturales, el modo de lograrlos y a las condiciones para mantener los niveles que puedan alcanzarse.

Finalmente propiciamos que, en cumplimiento de recomendaciones específicas para el sector del gas y del petróleo, el Congreso ponga en conocimiento del departamento de seguridad de la Organización Internacional del Trabajo, los resultados de sus deliberaciones y las que considere mejores experiencias obtenidas durante sus sesiones.

INTRODUCCIÓN

Este reporte tuvo una primera versión, elaborada para ser presentada en la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.), en oportunidad de la “Reunión Tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo”, celebrada en Ginebra entre el 25 de febrero y el 1° de marzo de 2002. Nos pareció entonces –como ahora lo es este- un ámbito adecuado para comentar acerca de una política, cuya iniciativa surge del sector empleador y tiene como beneficiarios principales –aunque no únicos- a los trabajadores, quienes además intervienen activamente en su implementación .

Su objeto continúa siendo el de poner a consideración de la comunidad productora y elaboradora de hidrocarburos, con la mayor sencillez, con transparencia y franqueza, una experiencia en curso, que viene produciendo un resultado hasta el momento considerado satisfactorio, el cual estimamos puede resultar de interés para considerar.

Siendo que desde aquella fecha la vida continuó andando, hemos incorporado los resultados que se dieron hasta el presente y actualizado las reflexiones que nos surgieran

La cuestión que trata ha sido abordada desde la perspectiva de alguien que está dentro del proceso, pero al mismo tiempo procura tomar la distancia suficiente para verlo desde afuera, confrontándolo con la experiencia profesional de muchos años y, sobretudo procurando que prevalezca la sensibilidad humana en el análisis del problema.

Por eso el método de exposición consiste en intercalar el comentario personal con el relato de los hechos concretos.

Como no se trata de una exposición estrictamente técnica, en ocasiones se privilegian las referencias a los aspectos más llamativos, sorprendentes, o de mayor significación como modificación cultural, por sobre la exposición orgánica de los aspectos sustanciales del programa.

La idea original fue bien recibida y así es como en la resolución final –que agregamos como anexo- se decidió incorporar, entre las actividades futuras a realizar por la O.I.T. la recolección y difusión de ejemplos y resultados de buenas prácticas en salud y seguridad .

Convertiré entonces esta recomendación en propuesta para el Congreso .Esto es, acercar al departamento de seguridad de la OIT, y divulgar en general, aquellos informes, técnicas o prácticas que reconozcamos como especialmente valiosas. Constituiría una contribución al mejoramiento de la condición humana y expondría un aspecto probablemente poco conocido que prestigiaría la actividad llevada a cabo en el país.

El lugar

Pan American Energy es una empresa productora de petróleo y gas, nacida a fines de 1997, como producto de la fusión de la empresa local Bidas (40%) con Amoco, actualmente BP (60%), que opera cuatro yacimientos de cierta importancia en la República Argentina, de los cuales obtiene una producción que ronda los 160.000 barriles de petróleo equivalente por día.

Emplea aproximadamente 700 personas, y contrata diferentes servicios que generan unos 7.000 puestos de trabajo más.

El objetivo propuesto

La compañía se fijó como meta –entre otras- mejorar sustancialmente sus estándares de seguridad.

A tal fin aprobó un plan maestro que contempla razonada y detalladamente todos los aspectos a cubrir.

Al mismo tiempo completó la estructura interna de organización necesaria para llevarlo a la práctica en todos sus detalles.

El programa adoptado sigue los lineamientos fijados por su principal accionista para sus operaciones internacionales, y recibe de este el apoyo y asesoramiento necesarios para su implementación.

LA CULTURA A MODIFICAR

Muchos años de experiencia profesional en el tratamiento de las cuestiones judiciales que se derivan de la ocurrencia de accidentes, me autorizan a intentar arriesgar ciertas hipótesis, que serán seis, pero podrían ser mas o resumirse en un número menor, sobre algunas de las causas que se suelen esconder detrás de las teorías comunes, que habitualmente explican los hechos que no debieron ocurrir, pero solo una vez que estos ya acaecieron.

1.- El valor de aceptar riesgos: La accidentología nos suele revelar que no son la mayoría, los hechos que pueden ser adjudicados a fallas en equipamientos o herramientas, o inexistencia de medidas de protección.

Son muchos más los que deben ser atribuidos a descuidos, negligencia, falta de cuidado.

Son demasiados los episodios en que se puede detectar rápidamente la existencia de cierto grado de temeridad, de audacia mal entendida o de asunción de riesgos innecesarios, o que fueron mucho mas allá de lo aconsejable.

¿Por qué se llega a esos extremos ?

En muchas comunidades de trabajo, el correr riesgos o la no adopción de precauciones, es denominada “valentía” o considerada como su expresión.

Este es un valor generalmente compartido por quienes trabajan en las actividades más delicadas.

Cual es el sentido de la valentía ?. Sometida a la racionalidad, que mide y evalúa los riesgos, puede ser considerada una virtud. Cuando es innecesaria, o genera desmesura, no puede ser considerada tal.

Sin embargo, en casos de aparente necesidad se la suele invocar como motivación, para que alguien se exponga deliberadamente a un peligro.

Obviamente que si no se la presentara como una virtud o un valor a exhibir, no se obtendría la adhesión de quienes deban tomar parte de la acción.

Pero no me animaría a sostener que en esos casos, en los miles de episodios que se pueden repetir sin que se produzca ninguna consecuencia, o al menos ninguna de gravedad, estemos ante supuestos de engaño o de manipulación psicológica. Podría calificar así a la relación que se establece entre alguien que, a sabiendas que algo no debe ser hecho, induce a otro a hacerlo en contra de sus convicciones.

Creo sinceramente que todas las partes que intervienen cuando se establecen este tipo de relaciones, actúan persuadidos que la situación exige la adopción de actitudes que impliquen prescindir de cuidados y precauciones.

Es algo así como lo que se espera de ellos, es lo que asumieron cuando ingresaron a la actividad y probablemente crean también que se trata del aspecto de aventura que torna peculiarmente atractivo su trabajo.

Lo cierto es que comparten la decisión y no se animarían a cuestionarlo de antemano. Solamente reaccionarían con dolor, arrepentimiento y lucidez en el análisis, en caso que el riesgo se concretara, provocando una consecuencia negativa.

Este modo de pensar, evaluar o actuar, es una creencia común, compartida tanto por quien debe decidir, como por quien debe ejecutar y esté mas cerca de sufrir las eventuales consecuencias.

No olvidemos que estamos refiriéndonos a un medio donde el trabajo es casi exclusivamente masculino.

Entonces, como parte de una visión integral, o de una definición que se extiende a toda la sociedad, se asocia frecuentemente a la valentía como característica inherente e inescindible de la masculinidad, o como clara expresión de virilidad.

En caso de duda, reforzado el valor mediante su asociación con una definición de identidad sexual, se reducen los márgenes para el rechazo, dado que ya no solo se pondría en duda el compromiso con el trabajo, las habilidades profesionales y la valentía, sino que trascendería a la consideración de algo muy profundo del sujeto

Generalmente las víctimas “valientes” de accidentes suelen ser trabajadores manuales. No obstante ello, quiero insistir en mi convicción que se trata de valores compartidos por toda la comunidad de trabajo, en la cual por otra parte muchos de quienes conducen, previamente han tenido experiencia en trabajo manual, sin haber renegado jamás de las condiciones en las cuales las desarrollaron.

2.-La demostración de la capacidad de resistencia física. La segunda hipótesis se refiere a uno de los aspectos que suelen esconderse detrás del género de accidentes de tránsito.

Los efectos suelen ser más universales en cuanto a los individuos afectados, ya que no suelen distinguir en cuanto a rangos.

Tiene también un grado de parentesco en cuanto a causas con el anterior. Pero aquí no se ponen en juego la valentía, ni la virilidad, sino la capacidad de esfuerzo.

No caben dudas que el trabajo en todas las etapas de la producción de hidrocarburos es duro. Y requiere compromiso y entrega, tanto intelectual como física.

Pero suele suceder que detrás de un accidente aparezca un protagonista cuya entrega y esfuerzo ha rebasado los límites razonables.

La necesidad o el deseo de ser, o aparecer, como “duro” y “resistente”, puede llevar a olvidar los límites de las posibilidades humanas.

Es así como se encuentra entre quienes son los conductores de vehículos accidentados, a quienes no han descansado adecuadamente.

Nuevamente aparece un valor cultural, que si bien puede ser propio de otras muchas industrias o profesiones, en el petróleo está indudablemente arraigada la noción de que no es apto para débiles.

3.- La ansiedad (o la permanente inminencia) del descubrimiento. Quisiera también llamar la atención sobre otra cuestión que liga a los accidentes con rasgos que son muy característicos de la actividad petrolera.

Puede parecer demasiado obvio sostener que es mucho mayor el número de accidentes en las labores de exploración y de perforación que en las de producción.

Desde ya que acciones mas dinámicas y menos previsibles, plantean mas posibilidades de accidentes, que aquellas que están programadas o anticipadamente organizadas, y se cumplen de modo repetitivo sin que surjan mayores alteraciones.

Pero dejando eso de lado, creo que debe considerarse la ansiedad y las expectativas que producen las etapas mencionadas.

Planteemos el ejemplo de un astillero: cumplidas las etapas respectivas, en los tiempos previstos, botará un barco que en muy poco diferirá del diseño que se planificó. Es también probable que la producción de tubos sin costura de una industria siderúrgica se ajuste, con un rango de oscilación que no se distancie demasiado de su estimación.

A diferencia de ello, el reservorio no se sabe si va a ser o no hallado, ni dónde, ni cuanto rendirá.

Ello produce indudablemente una ansiedad y tensión crecientes, que oscilan al compás de los vaivenes de las noticias que se van obteniendo.

Estas noticias tampoco trasuntan procesos lineales, sino que en ocasiones lo que parece inminente se posterga indefinidamente, o surge en cualquier momento lo impensado. El clima que ello genera puede terminar imponiéndose sobre otros muchos cuidados.

La expectativa por los resultados o la desesperación por obtenerlos, y cuanto antes, para develar la incógnita, puede postergar la adopción de ciertos cuidados.

El clima de excitación suele prevalecer sobre la reflexión.

La noción del riesgo económico que implica una inversión que puede oscilar entre la pérdida de todo lo invertido, o un beneficio que supere toda expectativa, puede terminar asociándose dentro de una cultura con el riesgo personal, aunque de ningún modo sean lo mismo. Pero la utilización del mismo término puede terminar confundiendo las nociones.

Todo este tipo de tensiones se atenúan y suelen encauzarse una vez puesta en funcionamiento la explotación, lo cual trae aparejada mayor serenidad, que seguramente no puede estar alejada de una menor siniestralidad.

4.- Acotamiento de los efectos. Una explicación que suele imponerse por sobre cualquier otra cuando se trata de entender las causas de un accidente es la culpa de la víctima.

No es que quienes resultan directamente afectados no suelen ser -en ocasiones- los responsables del propio perjuicio.

A lo que queremos referirnos es a un cierto modo de interpretación que cierra toda otra posible profundización del análisis de las circunstancias.

La invocación de esta forma de causalidad construye, en muchos casos, una barrera que impide efectos económicos y legales.

Tranquiliza también en ocasiones las conciencias, originando en ciertas ocasiones una suerte de complot social que procura que los daños morales, psicológicos y económicos, no se expandan más allá de quien ya resultó afectado.

Pero desde el punto de vista que se enfoca nuestra experiencia también impide un análisis en profundidad de todas las causas posibles. Y, como derivación de ello, la adopción de medidas acordes a lo que realmente pudo haber ocurrido.

5.- Los hábitos inerciales. Las charlas de análisis con quienes llevan a cabo las tareas en forma directa suelen poner en evidencia lo que podíamos calificar como un atávico apego a las costumbres repetidas en forma permanente.

La pregunta que con cierta frecuencia se plantea es “¿porqué cambiar, si siempre lo hicimos así?”.

No es entonces un factor a descartar la influencia de las tradiciones, que suelen quebrarse –y a veces ni aún de forma extendida- solo ante la ocurrencia de algún hecho trágico, que contundentemente demuestra sus aspectos débiles.

Por ello ha de tenerse presente que sobre un grupo de trabajo puede ejercer mucha más influencia una reiteración arraigada, supuestamente sin tropiezos, que una actitud crítica que promueva su revisión, aún cuando esté respaldada en una sólida argumentación.

6.- La negación. Vinculado a todo lo anterior, incluso como comprensible reacción humana de autodefensa, está el silencio, o el fenómeno psicológico de la negación, materializado a través del olvido o la búsqueda de caminos que eludan enfrentar que algo ocurrió.

Suele suceder que producido un hecho con consecuencias graves, su ocurrencia no trascienda de quienes estuvieron involucrados, o de quienes ineludiblemente debieron conocerlo en razón que algunas de sus consecuencias ya sean médicas, laborales, jurídicas o económicas, los alcanzan en las funciones que cumplen.

Pero se juzga que es de buen tono no ser inquisitivo con relación al hecho y evitar cualquier género de reproche.

Esta actitud en algunos casos puede ser leída como de comprensión ante la dificultad de la situación.

Puede ser entendible, pero no cabe considerarla como audaz.

Por cuanto también priva del conocimiento y comprensión profundo de lo sucedido y de la aplicación de la experiencia que podría obtenerse de una evaluación franca de lo que realmente pasó y porqué

¿Qué sentido tienen los párrafos recientes en el contexto que nos hemos propuesto?

Pues que intentan describir ciertas ideas que suponemos están detrás de actitudes que resulta necesario modificar si se pretende tener éxito en la reducción del nivel de accidentes.

Y queremos significar también que estamos refiriéndonos a cuestiones que es necesario entender y transformar de modo realmente profundo. Porque estamos aludiendo a cuestiones hondamente internalizadas en las comunidades de trabajo y en cada una de las personas que las integran.

De allí que no estamos ante un problema menor que pudiera resolverse mediante, por ejemplo, un simple cambio técnico en determinado equipamiento.

LOS CAMBIOS

Visto desde afuera, la Compañía, en base a una filosofía, que se podrá advertir resulta radicalmente diferente a la cultura antes descrita, introdujo una visión destinada a producir modificaciones sustanciales.

En función de la cual se pusieron en ejecución diferentes programas.

Que expondremos en rasgos generales, porque no son ellos en sí mismos los que intentamos explicar, sino su significado.

Trabajando seguro

Por ello comenzaremos con un punto donde pudo entrar en crisis la adhesión al cambio, con las convicciones de un abogado que debe defender una posición en un proceso judicial.

El subtítulo inmediato anterior corresponde al nombre de una publicación que edita la compañía con frecuencia trimestral, y con una tirada de aproximadamente 5.000 ejemplares, que se distribuyen entre empleados y contratistas.

En cada edición se exponen, con crudeza, todos los accidentes ocurridos en el período anterior.

Se describen los hechos y se informan las consecuencias producidas. Se analizan las causas y se proponen puntos a reforzar para evitar su repetición.

Creemos que –en cualquier sistema jurídico– un documento de este tipo será considerado como prueba, difícilmente refutable, de la existencia de responsabilidad.

Debo reconocer que los abogados de la compañía nos hemos opuesto a esta publicación, o hemos pretendido al menos alguna modificación en sus características.

Debo asimismo admitir que nuestro enfoque fue escuchado y también entendido claramente.

Pero también es cierto que la publicación continúa editándose, tal como fue concebida originalmente.

Interrupción de trabajos inseguros

Hace aproximadamente cinco años se estableció una regla interna, conocida por todos, en virtud de la cual, toda persona, incluyendo empleados directos y de contratistas, sin distinción de jerarquía laboral, podía negarse a realizar una tarea si la consideraba insegura, o solicitar se detenga cualquier acción que implicara un riesgo cierto para cualquiera de los involucrados en ellas

Podría suponerse que, alguien podría verse tentado a desnaturalizar su sentido, y aprovecharla con otros fines. Es del caso señalar que en el mismo período se llevaron a cabo negociaciones para la renovación del convenio colectivo, que incluían cláusulas salariales y que motivaron las tensiones y presiones que son propias de este tipo de pujas por la distribución del ingreso.

Sin embargo no se ha conocido ningún episodio donde la aplicación de este principio fuera invocado por razones ajenas a sus fines.

Pero mirándolo desde el punto opuesto, también debemos reconocer que este principio no ha sido puesto en práctica en forma generalizada, habiéndose detectado ocasiones en que lo razonable u oportuno hubiera resultado que alguien lo aplicase, y sin embargo no ocurrió.

Es probable que en una entidad medianamente organizada, las situaciones de riesgo sean normalmente controladas a nivel de dirección o supervisión, sin que el ejecutante deba verse forzado a adoptar una decisión que puede sentir como extrema.

Quizá lleve tiempo aventar temores y ganar la confianza suficiente para lograr que ante una falla imprevista, o en una situación de emergencia, la reacción inmediata, sin vacilar, sea la de impedir un daño mayor.

Lo cierto es que quien lo haga tendrá absoluto respaldo.

Herramientas

Comentaremos acerca de algunas herramientas que se aplican, sin pretender incluirlas a todas, ni brindar una descripción técnica de ellas, ni tampoco se hallará aquí una proporción de su importancia.

Algunas de ellas son ampliamente conocidas en diferentes organizaciones establecidas en distintos puntos del orbe.

Lo que sí resulta menester destacar es su aplicación general. Todos los empleados de la empresa reciben capacitación acerca de las mismas y se espera de ellos que las apliquen en la medida de sus posibilidades o cuando la oportunidad así lo requiera.

Auditorías de seguridad

Se ha introducido un programa, difundido en diferentes actividades industriales y en distintas partes del mundo, de controles rutinarios de aspectos de seguridad.

El cual por una parte obliga a su cumplimiento, de modo sistemático y en forma permanente, completando formularios creados a tal fin.

Pero no es lo formal lo significativo. Sino el enfoque con que se lleva a cabo la revisión. Tiene en sí un sentido mucho más formativo y de focalizar la atención sobre los cuidados que se deben mantener, que de control. El sistema descarta por completo la punición, y, por el contrario, promueve el razonamiento inductivo para que, en forma conjunta supervisor y empleado, establezcan las conclusiones, sean estas positivas o negativas, sobre los aspectos analizados, sus efectos y su utilidad.

Un segundo programa, contempla la realización de auditorías con un menor grado de formalidad, pero con idéntico sentido preventivo, formativo y de respeto por el trabajo de los demás.

Lo cumplen, sin sujeción a un programa preestablecido, especialmente los funcionarios que se desplazan de su lugar habitual de trabajo a otro de operación. De este modo se estimula la

observación y el conocimiento de actividades diferentes, al tiempo que se aprovecha el enfoque de aquel que no está condicionado por la repetición cotidiana de la escena.

Permisos de trabajo

Esta herramienta consiste en volcar por escrito la programación del trabajo diario, contemplando los aspectos de seguridad a tener en cuenta en cada punto de su desarrollo.

Su cumplimiento torna ineludible una reflexión previa que revise la existencia de riesgos específicos, aspectos críticos y precauciones a adoptar.

Del mismo modo, la coordinación de los reportes de trabajo permite armonizar la realización de tareas en zonas de actuación de diferentes personas y grupos, a veces pertenecientes a organizaciones diferentes, que podrían llegar a interferirse o generar riesgos por el desconocimiento de la existencia, localización o contenido de la actividad a desplegar por el otro.

Leyendas en pantalla

Cuando cada uno de nosotros enciende diariamente su pantalla de computación, se instala una leyenda que dice “Todos los accidentes son evitables”.

La cual permanece mientras el mail se encuentre activado.

Este es un recordatorio permanente, acerca de la significación que tiene en el trabajo cotidiano el sentido de prevención.

Mensajes internos

Como cualquier organización que tiene sus lugares de trabajo alejados entre sí (entre algunos de ellos existen casi 4.000 Km de distancia) se brindan informaciones relativas a resultados que lleguen a todos.

De los comentarios posteriores que generan puede advertirse fácilmente que se celebran mucho mas los datos referidos a logros en materia de accidente, como, por ejemplo, números de horas trabajadas sin accidentes, o períodos sin ocurrencia de accidentes de tránsito, que aquellos vinculados a éxitos en materia de producción.

Por la combinación de diferentes circunstancias, el yacimiento de Cerro Dragón que opera PAE ha pasado a ser el de mayor producción de crudo en el país. Sin embargo esta noticia no ha desplazado, ni aún igualado la jerarquía interna de un comentario de seguridad .

Lo cual parece ser un indicador del modo en que la preocupación ha calado en el grupo de gente que trabaja dentro de este marco.

Premio

Otro indicio de la importancia que se le asigna a la materia seguridad es su inclusión en el cálculo del incentivo variable.

Muchas organizaciones asignan pagos adicionales a su personal en proporción al logro de objetivos fijados habitualmente con frecuencia anual.

En el caso de la compañía, todo el personal – en las proporciones establecidas en virtud de su categoría laboral – se hace acreedor al pago en la medida que se alcancen total o parcialmente, o se sobrepasen, las metas que actualmente están vinculadas a cuatro rubros. De ellos el que mayor incidencia porcentual tiene sobre el monto del premio a percibir por los empleados es el de la seguridad.

Porque está presente en dos aspectos. Uno de los puntos, fijado en un nivel realmente desafiante, es reducir, mas cada año, los índices de siniestralidad que más adelante comentaremos. De este modo se accede a este porcentaje del premio solo en la medida que el número de accidentes

no alcance el que se define de antemano como posible, que siempre serán menor al del año anterior. Podríamos considerar entonces que es un estímulo de tipo reactivo.

Y otro de ellos, de tipo proactivo, está dado por el cumplimiento de determinado número de horas de capacitación en temas de seguridad, sumadas las de todo el personal

Desde ya que la determinación de un objetivo por parte de una empresa está reflejando una escala de valores, o cuales son sus prioridades. O quizá aspectos a superar o perfeccionar.

Pero probablemente la determinación de la meta en sí o el seguimiento de los resultados no produzca tanto estímulo en función de la expectativa de mejora económica individual que puede implicar, como a través del reforzamiento de la conciencia colectiva acerca de la significación que se le atribuye al trabajo seguro.

Conciencia que se extiende tanto a los lugares de mayor exposición a los riesgos de la actividad, como llega también a aquellos puestos, especialmente urbanos, que podrían considerarse al margen de esas preocupaciones.

Jerarquía de las herramientas

¿Cuál de todos los programas mencionados es el más importante?

Ninguno en particular. Ni tampoco los omitidos. No lo es una publicación, ni un mensaje, ni un curso. Cada uno de ellos puede serlo para una persona en particular, en un momento determinado.

Lo son todos en su conjunto, en cuanto transmiten de modo permanente la filosofía adoptada. El conocimiento que se adquiere en el día de hoy puede ser necesario de aplicar, dos días, dos meses o dos años después. La reflexión o percepción que puede surgir, aún de un acto menor, a veces determina un cambio de actitud que resulta permanente.

El Foro de Salud, Seguridad y Ambiente

Aquí debemos mencionar un punto que resultara esencial en la práctica, confiriendo congruencia y persistencia, a todo el accionar diseñado para obtener el fin perseguido.

Se creó un foro, liderado por el propio CEO de la compañía, con la misión de asegurar el cumplimiento de los objetivos, promover el compromiso constante y transmitir de modo fluido al equipo gerencial la evolución del programa.

El foro se reúne en forma periódica, trasladando alternativamente a todos los lugares de trabajo el lugar de cada encuentro.

El efecto producido fue transmitir, con gran energía, la convicción que no se estaba ante una reacción para solucionar algún episodio de crisis o ante una acción limitada en el tiempo, que luego se podría diluir, sino que se había adoptado una política permanente, que contaba con el más firme impulso de los máximos niveles de decisión.

OTROS ASPECTOS

El rol de los dependientes y sus representantes

Como se expone en otro punto, la definición de las políticas y la elaboración de los mecanismos a aplicar fue establecida por el empleador.

Por su propia y exclusiva iniciativa y sin que estuviera sujeto a presión, ni obligado a responder a hecho concreto alguno.

En el otro extremo, el principal beneficiario de su aplicación resultan indudablemente los trabajadores. Que son quienes regresan a sus hogares en la misma condición en la que salieron.

Entre ambos puntos la participación de todos los niveles de empleados resulta trascendente, en cuanto llevan a la práctica los instrumentos concebidos.

La globalización

Con toda seguridad que pueden enumerarse tanto beneficios como desventajas de los procesos de globalización.

Creo que lo que no caben dudas es que lo que estamos narrando en estas páginas debe encuadrarse como consecuencia positiva de este proceso.

Ya que el objetivo propuesto consiste en nivelar hacia arriba, tomando como referencia los mejores resultados, que surgen a su vez de cotejar los que se obtienen en diferentes partes del mundo.

Se integran experiencias locales con prácticas probadas en circunstancias que puedan ser similares o asimilables.

Al mismo tiempo que no resulta descartable que las experiencias que aquí se obtengan enriquezcan los mismos procesos que nutrieron sus orígenes

Existieron duros reveses

Probablemente conozcamos varios sistemas de trabajo que incorporan nociones, que podríamos llamar, genéricamente, militares. En el sentido que se procura no difundir en el propio bando las bajas sufridas por los camaradas, porque podrían resultar desmoralizadoras, o derivar quizá en el cuestionamiento de la conducción.

Los mismos conceptos suelen filtrarse en el mundo del trabajo. El conocimiento de un accidente puede originar desaliento o planteos críticos.

En nuestro caso, iría claramente en contra de la honestidad intelectual con la que se pretende haber escrito esto, si solo expusiera aspectos exitosos y omitiera toda referencia a fracasos.

Lo cierto es que en el lapso que analizamos han ocurrido tres accidentes fatales. Uno en 2001 y dos en el año 2003.

Como el enfoque narrativo adoptado no es de ningún modo triunfalista, ni de autoelogio, sino que intenta entender y explicar el sentido del camino recorrido, resulta oportuno contar cual fue la reacción interna producida ante estos episodios.

En primer lugar, ninguno de los casos se ocultó. Pocas horas después era conocido, oficialmente, en todos los lugares de trabajo.

En cada sector de yacimientos y administración se detuvieron en algún momento las tareas y se habló sobre los accidentes. He sido testigo que, empleados de un subcontratista, cuyo lugar de trabajo distaba 1.000 Km de una de las fatalidades, habían analizado el caso y conocían sus detalles.

Todos fueron motivo de comentarios doloridos que llegaron hasta oficinas urbanas, habitualmente con pocas vivencias directas del trabajo de campo. La ocurrencia de un segundo caso en un mismo año produjo consternación y profunda conmoción. Toda evaluación y análisis posterior giró alrededor de la noción de inadmisibilidad de hechos de este tipo.

Reforzó la noción de que “todos somos responsables”. No en el sentido de diluir una carga entre muchos, sino en el de profundizar la conciencia de cada uno, de modo que podamos involucrarnos y tener a la vista estos valores de un modo más permanente y con un grado mayor de atención sobre ellos.

Personalmente creo que, dos muertes en un mismo año constituyeron un muy duro golpe, que vino a quebrar una suerte de encantamiento, de enamoramiento de los resultados que se venían produciendo y la sensación de invulnerabilidad, o de “haber arribado”, que producían. La conclusión debería ser que, en cualquier situación que uno se encuentra, en esta materia nunca el trabajo está terminado y las preocupaciones y cuidados deben mantenerse e incrementarse de modo permanente.

LOS RESULTADOS

Para evaluar cualquier proceso resulta necesario medir los resultados. A cuyo fin deben adoptarse determinados parámetros. Ellos determinarán fundamentalmente la evolución interna del trabajo que se viene realizando. Y de algún modo pueden servir como cotejo con otros esfuerzos o experiencias que se estén llevando a cabo en actividades similares.

En el caso de nuestra compañía las referencias seguidas son homogéneas con las que adoptara su accionista mayoritario en el resto de sus operaciones en el mundo.

Pero de cualquier modo el principal punto a considerar es la comparación de la evolución interna de los índices. Ya que de lo que se trata no es de establecer una competencia, sino de progresar, evolucionar y superarse. Como así también de corregir, aprender y comprobar de qué modo los logros se corresponden con el esfuerzo realizado.

Accidentes personales

Si bien pueden existir otros criterios de medición, se han adoptado los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (OSHA)

Insistimos, lo sustancial es que internamente resulte válidamente cotejable el punto desde el que se partió y la permanente evolución a través del tiempo.

Los índices que se aplican son tres. El primero, de carácter global, establece la tasa total acumulada, de ocurrencia cada 200.000 horas trabajadas, de cualquiera de los siguientes cuatro supuestos: a) casos incapacitantes; b) casos que requirieron tratamiento médico, sin que llegaran a provocar limitaciones para el trabajo; c) aquellos que obligaron a la asignación de trabajos restringidos y d) fatalidades. (curva azul)

La tasa de esta medición se obtiene multiplicando la **cantidad de casos** individuales por 200.000 y dividiéndola por el número de horas hombre trabajadas en el período de doce meses.

El segundo, a su vez, efectúa el seguimiento pormenorizado de los hechos que generaron incapacidades laborativas de grado tal que impidieron, durante al menos una jornada normal después del turno en el cual ocurre la lesión, la realización de tareas.

El cual se refleja en una tasa que expresa la **cantidad de días de trabajo perdidos por accidente**, por cada 200.000 horas trabajadas, en el año aniversario inmediato anterior. (curva roja)

Las estadísticas a las que nos referimos parten de diciembre de 1997 y el último período que hemos considerado, es el de julio de 2004.

En materia de **tasa total de frecuencia**, el índice de ocurrencia de casos, en el año inmediato anterior a diciembre de 1997 fue de 5,15.

En 1998 comenzó con 4,43 en enero, 3,72 en febrero y 2,85 en marzo. En octubre del mismo año la tasa fue de 2,45; 2,26 fue la de noviembre y 2,27 la de diciembre.

El año 1999 osciló entre 2,46 su máximo mensual y 1,60 el mínimo.

En el año 2000 el valor máximo se presentó en enero (1,69), obteniéndose en noviembre el mínimo (0,88),

Enero de 2001 ofreció como resultado el 0,89, hubo dos meses en que trepó a 0,92 (marzo y junio) y cerró en diciembre con 0,85 .

Los años 2002 y 2003 mostraron nuevas reducciones, a 0,46 y 0,28 respectivamente como promedios totales finales del ejercicio .

Pero 2004, hasta julio inclusive refleja, en 0,37 un incremento con relación al período anterior .

Como dato complementario no puede dejar de señalarse que las horas hombres trabajadas mensualmente pasaron de 366.607 en diciembre de 1997, a 1.138.464 mensuales como promedio de 2003.

Los accidentes personales, con secuelas incapacitantes que derivaran en *días de trabajo perdidos*, partieron de 2,14 días por cada 200.000 horas trabajadas, en el año anterior a diciembre de 1997.

En 1998 tuvieron sus picos máximo y mínimo en 2,05 y 1,23 respectivamente.

En 1999 oscilaron entre 1,62 y 0,60.

El último año del siglo XX expuso un descenso consecutivo que llevó la tasa de 0,65 en enero, hasta llegar a 0,22 en diciembre.

Y 2001 mantuvo la misma tendencia, partiendo de 0,19 en enero para alcanzar 0,10 jornadas perdidas por accidente de cada 200.000 horas trabajadas .

La tendencia decreciente continuó en 2002, llegando a 0,05 días, pero tuvo un ligero repunte en 2003, en el que promedió 0,06, y hasta julio 2004 no ha podido revertirse, dado que alcanza 0,08 días perdidos por cada 200.000 horas trabajadas .

Accidentes de tránsito

El tercer índice sometido a evaluación es el de accidentes vehiculares. (Curva negra)

Aquí la tasa refleja el número de accidentes por cada 1.000.000 de kilómetros recorridos por la totalidad de los vehículos (propios y de contratistas) afectados a las operaciones y sujetos a control.

Congruentes con la filosofía que venimos exponiendo, también dejaremos sentado que en materia de accidentes vehiculares –cuyas eventuales consecuencias personales de cualquier modo también están consideradas en los cómputos anteriores- la evolución no generó inicialmente tanta satisfacción.

La cantidad de casos en diciembre de 1997 era de 0,58.

En 1998 osciló entre 0,54 (enero) y 0,78 (diciembre).

1999 reflejó picos que variaron entre 0,71 y 0,96.

2000 se movió entre 0,64 y 0,87.

Y en 2001 el promedio del año fue de 0.79. La declinación de la tasa pudo mantenerse en 2002 (0,53) y 2003 (0,27) habiendo repuntado ligeramente –solo contra la medición del año inmediato anterior- lo ocurrido hasta julio 2004 : 0,33

Por mi parte –y entiendo que para una mejor comprensión del problema- señalaría que la mayor dificultad inicial en esta materia está parcialmente condicionada por factores que no están sujetas al manejo de la compañía.

Inciden variables climáticas, desde que dos de las cuatro operaciones, radicadas en la Patagonia, en invierno, al menos durante dos meses tienen sus caminos parcial o totalmente cubiertos de nieve o hielo. En tanto otra de ellas, asentada en el monte subtropical, en el norte del país, sufre en sus caminos, de tierra, y de montaña –con algunos tramos de cornisa- la influencia de un período estival de muy fuertes lluvias.

También debe computarse la infraestructura estatal, desde que no todas las rutas se hallan en buenas condiciones de mantenimiento.

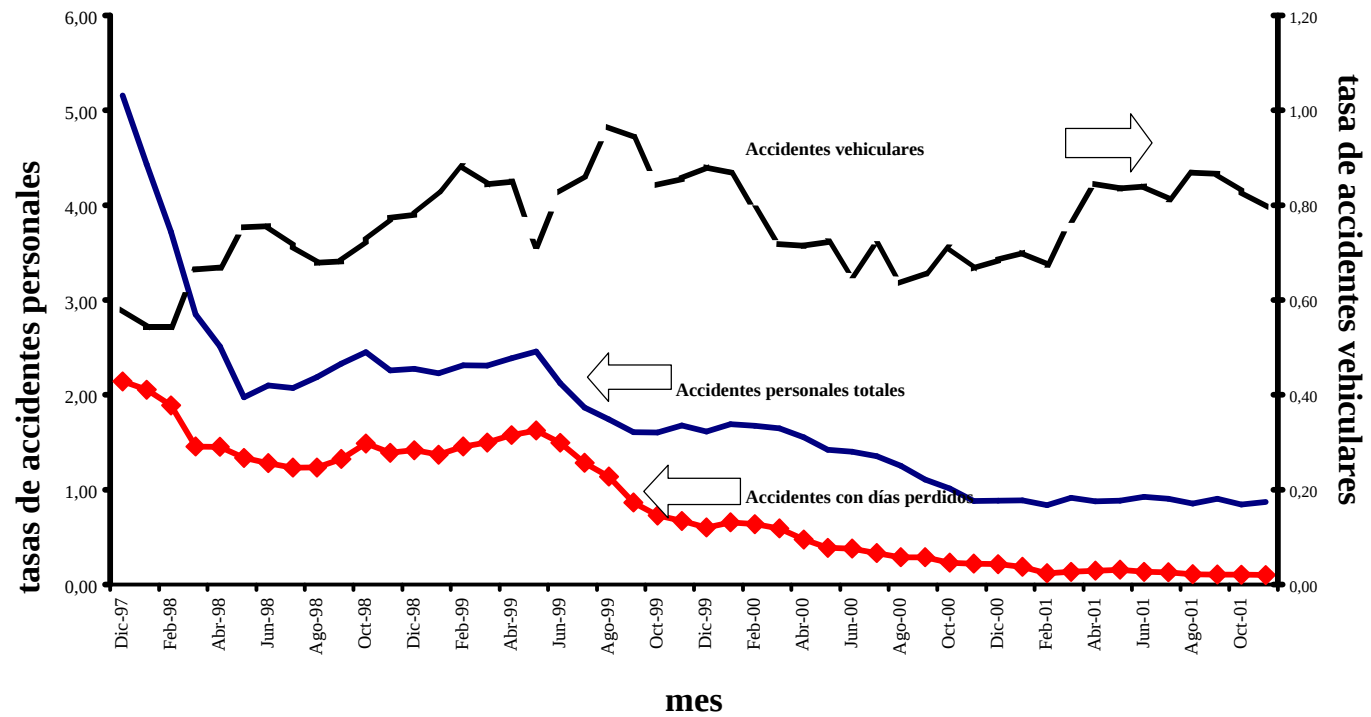
Otro dato no menor lo constituye la interacción con terceros desconocidos, cuyos criterios conductivos, y el estado de sus vehículos, en demasiadas ocasiones no se ajusta a los mismos estándares.

De cualquier modo esta explicación es propia y no fue compartida por la empresa, la cual no admitió que los resultados de inicio no puedan mejorarse.

Es del caso agregar como explicación que de 2.165.759 Km recorridos al mes en diciembre de 1997, se pasaran a recorrer 6.819.491 a fines de 2003, lo cual representa 3,15 veces más.

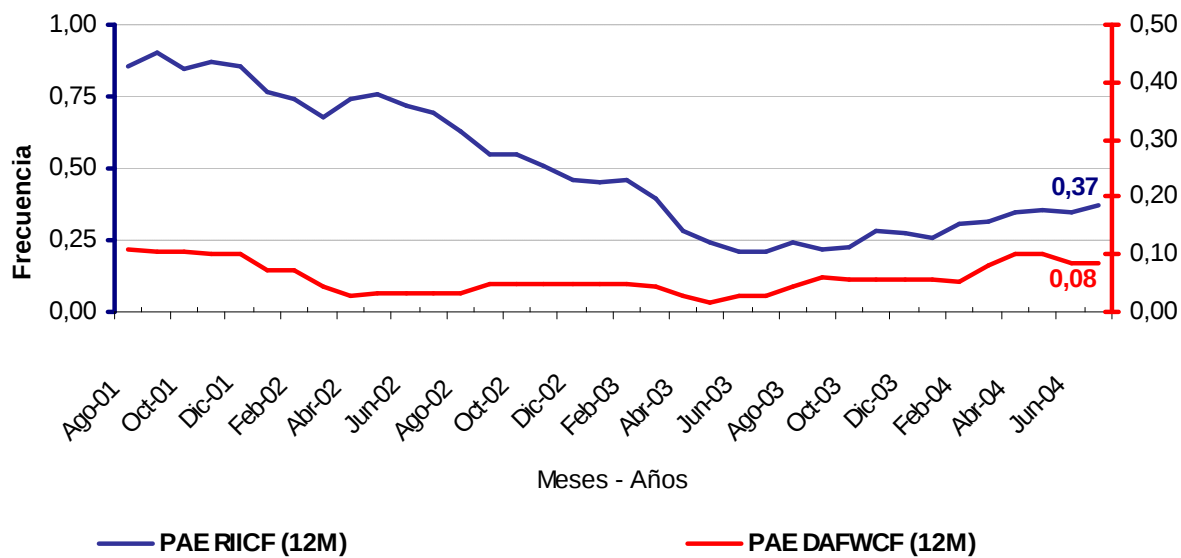
La preocupación, tanto por las metas como por los métodos, se mantiene, especialmente por cuanto la siniestralidad se resiste a bajar, no obstante haberse incorporado tacógrafos en todas las unidades, que limitan la velocidad de los vehículos y registran las alternativas de su uso. Se ha intensificado la capacitación en manejo seguro y no se autoriza que conduzcan quienes no estén debidamente habilitados y hayan completado todos los cursos respectivos. Inclusive en casos extremos se han aplicado sanciones de inhabilitación interna de conducción, por períodos breves, que no constituyen sanciones laborales ni acarrear consecuencias económicas para los trabajadores penalizados, sino un llamado a la reflexión.

Accidentología personal y vehicular

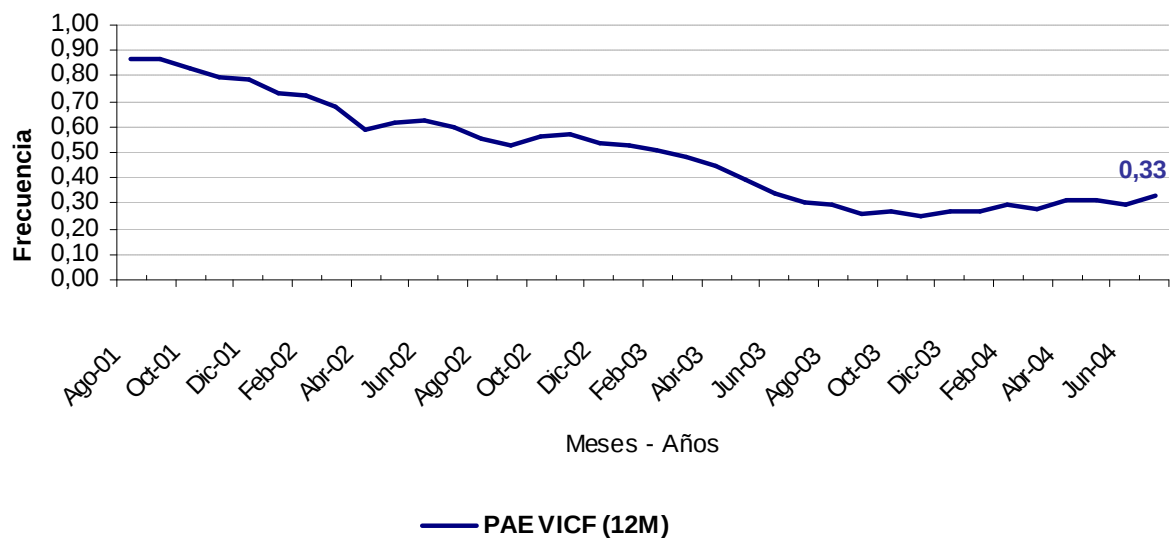


Período Agosto 2001 - Julio 2004

PAE - Tasa de Incidentes DAFWC - RIIC



PAE - Tasa de Incidentes VIC



CONCLUSIONES

Hemos comentado hasta aquí acerca de una situación determinada, acaecida en una cierta época, en el ámbito de la actividad de una empresa productora de hidrocarburos.

Hemos referido, quizá de modo parcial, acerca de actitudes y técnicas que apuntan a generar un cambio en un aspecto de esa realidad.

Hemos transcripto, sin adjetivos, del modo mas objetivo posible, sin ocultar los fracasos, los resultados ciertos que arroja hasta el presente una experiencia concreta.

La significación e importancia de estos, puede ser analizada y valorada conforme distintos criterios. Puede haberse logrado poco o mucho. Pueden establecerse comparaciones que resulten favorables y otras que no lo sean.

Pero de cualquier modo existe una evolución.

Y nos parece que la cuestión estriba en determinar cómo se obtiene esa transformación positiva o cuales son sus aspectos fundamentales.

Creo que la clave radica en no intentar una modificación tibia de ciertas costumbres.

No pasa el problema por atenuar aspectos de temeridad, de autoexigencia, ni de ansiedad. Ni de investigar un poco mas a fondo acerca de que es lo que ocurrió cuando algo desagradable sucede.

De lo que realmente se trata es de eliminar de raíz los viejos paradigmas de la valentía, la fortaleza o la inevitabilidad del destino.

Y muy particularmente de sustituirlos, de modo inapelable, por dogmas mucho más fuertes, consistentes, mejor sustentados y de valor universal, como lo es el cuidado de la vida y la salud de la persona humana.

Esta noción deberá prevalecer sobre cualquier otra consideración, inclusive -y esencialmente- económica, aún cuando esta pueda aparecer como la razón de ser de una organización empresaria.

Y lo que creemos entender de la experiencia antes referida es que el nuevo paradigma, antes que en una técnica racionalmente concebida o en la combinación exitosa de diferentes soluciones concretas –con las que por supuesto es necesario también contar- solo se sustenta en el tiempo con una robusta convicción, transmitida en forma permanente, en todos los órdenes, con ineludible persistencia que la ponga en evidencia en todo momento.

Y con la pertinaz obstinación de recordar que, cualquiera fueran los resultados obtenidos, la tarea nunca está definitivamente cumplida.

Francisco Carlos Fallon

ANEXO I (Transcripciones textuales)

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

TMOR/2002/8

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

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

Resolución sobre el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector del gas y del petróleo presentado por el Grupo de Trabajo sobre las resoluciones :

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo, congregada en Ginebra del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2002, adopta, el 1.º de marzo de 2002, la siguiente resolución:

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

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

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

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

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

Ginebra 25 de febrero -1.0 de marzo de 2002

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

La Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo, congregada en Ginebra del 25 de febrero - al 1° de marzo de 2002, adopta, este primero de marzo de 2002, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

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

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

4. En general, la empresa es el punto de partida apropiado para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo y éstas deberían desarrollarse en todos los niveles. En todos ellos las buenas relaciones de trabajo se fortalecen por intereses comunes y mediante sistemas de comunicación eficaces y abiertos entre las partes. La información debería facilitarse eficazmente y en el momento oportuno respetándose las disposiciones de la legislación y de los reglamentos.
5. El conocimiento y respeto de las leyes y acuerdos nacionales son fundamentales para el establecimiento de políticas y prácticas de relaciones de trabajo armoniosas y coherentes que arrojen buenos resultados.
6. Aunque existan diferencias en las legislaciones nacionales, pueden conseguirse mejoras en las relaciones de trabajo teniendo plenamente en cuenta las normas fundamentales de la OIT, en especial el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Las normas fundamentales de la OIT establecen los cimientos de un trabajo decente en todo el mundo y son un elemento importante para mejorar las relaciones de trabajo.

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

Fusiones y adquisiciones

9. La cuestión de facilitar información antes de las fusiones y adquisiciones se ve a menudo limitada por la legislación o consideraciones comerciales. Los representantes de los trabajadores (1) en las juntas directivas o los consejos de empresa también se ven limitados por las obligaciones propias de su cargo. Habida cuenta de estas limitaciones, las empresas deberían adoptar una estrategia clara de comunicaciones y mantener a sus trabajadores y sus representantes plenamente informados, en el momento oportuno, de la evolución de la situación.
10. Los trabajadores no deberían tener que enterarse a través de los medios de comunicación social de cambios importantes que los afectan. Tendría que facilitarse la información y deberían celebrarse, en el nivel apropiado y a la mayor brevedad posible, consultas detalladas con los trabajadores y sus representantes sobre el proceso de cambio. Convendría recurrir a medios eficaces de comunicación para informar a todas las partes interesadas.
11. Los efectos de toda reestructuración empresarial deberían tramitarse por medio de un diálogo social en el que participe la empresa sucesora si la hubiere, especialmente en el período de tiempo que media entre el momento en que la intención se dé a conocer al público y el cierre efectivo de un trato.
12. Cuando una reducción de la mano de obra sea el resultado probable de una reestructuración empresarial, deberían adoptarse medidas apropiadas, de conformidad con buenas prácticas de relaciones de trabajo, para proteger en lo posible los derechos e intereses de los trabajadores.
13. La seguridad y la salud son dos cuestiones importantes, particularmente cuando se contempla la posibilidad de fusiones y adquisiciones. Una información detallada y facilitada en el momento oportuno sobre las cuestiones de seguridad y salud es fundamental para que éstas se traten ordenadamente y sin menoscabo.

Promoción de buenas relaciones de trabajo en las empresas subcontratadas

14. Debería respetarse la independencia de los contratistas y subcontratistas. En algunos países, el empleador principal tiene ciertas obligaciones respecto de los contratistas y subcontratistas y es incluso legalmente responsable en materia de seguridad y salud. Sin embargo, en otros países, los contratistas y subcontratistas son legalmente responsables de la seguridad y la salud. Los gobiernos deberían velar por que los sistemas de gestión de la seguridad de las empresas establezcan claramente cómo se reparten las responsabilidades; la responsabilidad por el

sistema general de gestión de la seguridad debería incumbir al operador.

15. En lo que se refiere a la seguridad y la salud, que en ningún caso deberían resultar menoscabadas, el empleador principal asume la responsabilidad general de velar por que los trabajadores de las empresas de contratistas y subcontratistas tengan una formación apropiada y acceso a una información apropiada de manera que puedan llevar a cabo las tareas para las que han sido contratados en los lugares de trabajo del empleador.
16. El empleador principal debería comunicar a los contratistas y subcontratistas sus propias normas o código de conducta sobre seguridad y salud y sobre los derechos de los trabajadores. Podría incluirse en el proceso de licitación una recomendación sobre la mejor manera de aplicarlos.

Marcos e instituciones para el diálogo social

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

Negociar el cambio en un entorno de diálogo social

20. Cuanto más cerca del lugar de trabajo tenga lugar el diálogo social, tanto más claros y específicos serán los asuntos tratados y probablemente tanto más concretos sus resultados. No obstante, como el diálogo social tiene lugar en diferentes planos - nacional, sectorial y de la empresa - ha de establecerse y promoverse en cada uno de ellos de manera adecuada y en función de las circunstancias locales y nacionales, con miras a propiciar una mayor comprensión del proceso por todos los que participan en él.
21. Deberían respetarse los principios de la negociación colectiva y del derecho de sindicación que facilitan la gestión de los cambios en la forma en que se lleva a cabo el diálogo social.

Formación centrada en las relaciones de trabajo

22. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (2) tienen un interés común en la formación y readaptación profesionales con vistas a promover las relaciones de trabajo y el diálogo social en el sector de la producción de petróleo y gas, y en el de las

refinerías de petróleo.

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

Actividades de la OIT

- 29. En colaboración con los interlocutores sociales interesados, la OIT debería recoger y dar a conocer ejemplos de buenas relaciones de trabajo y sus resultados, especialmente en relación con la reestructuración de empresas, así como información sobre buenas prácticas en salud y seguridad y sus resultados.**
30. La OIT debería utilizar su experiencia con el fin de facilitar el acceso a los conocimientos y recursos necesarios para impartir la formación antes mencionada, en particular, la formación de instructores y la asistencia a los representantes de los trabajadores y, cuando corresponda, a los empleadores y los funcionarios del Estado con miras a mejorar su capacidad de negociación, enfrentarse con el VIH/SIDA, situaciones de carácter multicultural, fusiones y adquisiciones. Con el propósito de alcanzar dichos objetivos se deberían organizar seminarios y reuniones de trabajo nacionales, regionales y/o internacionales.
31. La OIT debería promover el diálogo social en curso sobre cuestiones sociales entre los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
32. La OIT debería estudiar mecanismos para mejorar la comprensión y el fomento de todos los principios del Pacto Mundial en toda la industria.

33. La OIT debería examinar la manera de fortalecer sus programas y actividades que promueven el diálogo social en los lugares de trabajo del sector del petróleo y del gas, a nivel internacional, nacional y regional.

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

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

- (2) Los términos «organizaciones de trabajadores» se refieren principalmente a los sindicatos, pero también a otras organizaciones de trabajadores.

ANTECEDENTES PERSONALES

Francisco Carlos FALLON

Argentino, nacido en la ciudad de Buenos Aires el 3/2/1952.

Av. Leandro N. Alem 1180, piso 6°

(C1001AAT) Buenos Aires, Argentina

Tel: Dir. (54-11) 4310-4493

Fax: (54-11) 4310-4150

e-mail: ffallon@pan-energy.com

-
- ✓ Abogado, graduado en la U.B.A. en 1975.
 - ✓ Técnico en Seguridad Social (Organización Iberoamericana de Seguridad Social – Madrid 1981).
 - ✓ Abogado Senior en Pan American Energy LLC.
 - ✓ Miembro de las Comisiones Laborales de C.I.P. y C.E.P.H.
 - ✓ Integrante por el sector empleador de la Comisión Paritaria Negociadora del Convenio Colectivo para la Actividad de Producción y Servicios de Petróleo y Gas.