

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Programa de Actividades Sectoriales

**Directrices sobre la inspección del trabajo
en la silvicultura**

Ginebra, 2005



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Programa de Actividades Sectoriales

Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura

**Reunión de expertos para elaborar directrices
sobre la inspección del trabajo en la silvicultura**

Ginebra, 2005

Indice

	<i>Página</i>
Introducción	1
1. Información general: las normas del trabajo en la silvicultura	3
1.1. Descripción general de las cuestiones relacionadas con el trabajo en la silvicultura	3
Condiciones generales de trabajo	3
Condiciones de vida.....	4
Igualdad de oportunidades y grupos vulnerables.....	4
Seguridad y salud en el trabajo	5
1.2. Normativas forestales y trabajo decente	6
Instrumentos de la OIT para la inspección del trabajo en la silvicultura	6
Normativas forestales a nivel nacional	7
Iniciativas del sector privado	11
2. Introducción general a la gestión de las normas del trabajo en la silvicultura	12
2.1. Sistemas de gestión	12
2.2. Consulta con las organizaciones de trabajadores	12
2.3. Relación con los contratistas.....	12
2.4. Relación con las pequeñas empresas.....	13
3. Aplicación de los convenios internacionales del trabajo.....	15
3.1. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.....	15
Introducción: disposiciones de la OIT	15
Cumplimiento de las disposiciones.....	16
Directrices para los inspectores	17
3.2. Prohibición del trabajo forzoso	17
Introducción: disposiciones de la OIT	17
Cumplimiento de las disposiciones.....	18
Directrices para los inspectores	19
3.3. Trabajo infantil.....	19
Introducción: disposiciones de la OIT	19
Cumplimiento de las disposiciones.....	20
Directrices para los inspectores	20
3.4. Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación).....	22
Introducción: disposiciones de la OIT	22
Cumplimiento de las disposiciones.....	22
Directrices para a los inspectores.....	23

3.5.	Remuneración justa.....	24
	Introducción: disposiciones de la OIT	24
	Cumplimiento de las disposiciones.....	24
	Directrices para los inspectores	25
3.6.	Seguridad y salud en el trabajo	25
	Introducción: disposiciones de la OIT	25
	Cumplimiento de las disposiciones.....	26
	Medidas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo forestal	30
	Directrices para los inspectores	32
3.7.	Calificación y formación de los trabajadores.....	34
	Introducción: disposiciones de la OIT	34
	Cumplimiento de las disposiciones.....	34
	Directrices para los inspectores	35
4.	Directrices generales para los inspectores del trabajo.....	37
4.1.	Organización de la inspección	38
	Planificación	38
	Decidir lo que se ha de visitar.....	38
	Formación de un equipo.....	38
	Confección de una lista de comprobación	39
	Logística.....	39
4.2.	Realización de la inspección en la práctica.....	39
	Reuniones iniciales y trabajo con la dirección de la empresa.....	39
	Examen de los sistemas de gestión	40
	Tipos de pruebas	40
	Muestreo de las zonas de la explotación que se han de visitar	41
	Toma de notas y uso de la lista de comprobación.....	41
	Coordinación del equipo	42
4.3.	Evaluación de las condiciones de trabajo y las prácticas laborales.....	42
	Aspectos importantes que deben evaluarse.....	42
	Interpretación de las disposiciones dentro de un contexto.....	43
4.4.	Comunicación de los resultados.....	43
	El trabajo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores	43
	La reunión final.....	44
	Intervención, aplicación y asesoramiento	44
	El informe escrito para la dirección de la empresa forestal	44
	La información a terceras partes	44
4.5.	Seguimiento	45
	Conservación de la documentación	45
	Comprobación de las mejoras y medidas correctivas	45
	Seguimiento periódico	45

5.	Anexos.....	46
Anexo 1.	Criterios, indicadores y medios de verificación aplicables a los trabajadores.....	47
Anexo 2.	Bibliografía adicional	49
Anexo 3.	Modelo de normativa o programa de seguridad y lista de control para empresas pequeñas.....	50
Anexo 4.	Lista de control de la seguridad y la salud en el trabajo para labores forestales específicas	53
Anexo 5.	Ayuda memoria para establecer una lista de control para la gestión forestal en lo que respecta al cumplimiento de las normas del trabajo.....	54
Anexo 6.	Ayuda memoria para establecer un modelo de lista de control para inspectores del trabajo.....	59
Anexo 7.	La función de la inspección del trabajo	63

Introducción

En muchos países la aportación del sector forestal al desarrollo económico es considerable. Dicho sector ha sido capaz de generar beneficios de manera sostenida, desde la producción de madera propiamente dicha hasta la obtención de una gran variedad de productos derivados de la misma. Tanto unos como otros productos se comercializan en el mundo entero. En consecuencia, la silvicultura ha podido generar gran cantidad de divisas y crear muchos puestos de trabajo. En el sector se ha introducido nueva tecnología, sistemas de gestión y prácticas laborales innovadoras que le han permitido seguir siendo competitiva y sostenible, situación que continúa hasta la fecha. La gestión forestal por lo tanto desempeña un papel importante en el proceso de desarrollo económico al brindar prosperidad a cuantos han participado directamente o indirectamente en estas actividades.

Una gestión forestal idónea debería generar ingresos y beneficios considerables a las empresas y trabajadores que toman parte en esas actividades. Aunque algunos bosques se encuentran en zonas que cuentan con buenos caminos, construidos con cargo a las empresas forestales, la mayor parte de las operaciones se realizan en zonas alejadas y de difícil acceso. La mayor parte de las personas que trabajan en estas zonas vive en localidades cercanas. Para ellos, el bosque es la principal fuente de empleo y de ingresos. En esas circunstancias se comprende que existan estrechos vínculos entre las empresas forestales y sus trabajadores. Por lo general estas empresas atienden a las necesidades básicas de la comunidad. Incluso algunas pueden ir mas allá y poner a disposición de esta última bienes de tipo cultural y social.

En los años transcurridos desde que la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo aprobó el Programa 21, el plan de acción global para el medio ambiente y el desarrollo, se ha alcanzado un consenso mundial sobre la importancia que reviste la gestión forestal sostenible. Prácticamente todos los países del mundo han adoptado algún tipo de gestión forestal sostenible para los bosques tanto públicos como privados. Como parte de la comunidad mundial, la OIT ha estado al frente de la elaboración de normas sociales para la gestión forestal sostenible, basada en la clara relación entre el desarrollo sostenible y las normas del trabajo en el sector forestal.

De conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 287.^a reunión, en junio de 2003, se convocó una Reunión tripartita de expertos sobre la inspección del trabajo en la silvicultura, del 24 al 28 de enero de 2005, para elaborar y adoptar unas directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura. La Reunión estuvo integrada por cinco expertos nombrados previa consulta con los gobiernos, cinco expertos nombrados previa consulta con el Grupo de los Empleadores, y cinco expertos nombrados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración.

Las directrices abordan algunas de las principales cuestiones y principios generales de las normas del trabajo y su inspección en el sector de la silvicultura (desde la plantación de los árboles hasta su procesamiento final). El texto se destina a tres tipos principales de usuario, a saber:

- *Certificadores e inspectores del trabajo*: inspectores públicos del trabajo y certificadores de la sostenibilidad forestal encargados de evaluar el cumplimiento de las normas del trabajo en las organizaciones forestales, y otros, como los auditores internos.
- *Gestores forestales*: particulares y equipos de gestión encargados de dirigir empresas forestales y aplicar las normas del trabajo en sus organizaciones, por ejemplo:

empresarios, directivos de alto nivel, trabajadores, contratistas, trabajadores por cuenta propia y propietarios de bosques.

- *Organizaciones educativas y de formación:* organizaciones responsables de la formación tanto del personal encargado de la gestión forestal como de los inspectores.

Las directrices se basan en los principios contenidos en los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT y utilizan interpretaciones actuales de esos instrumentos, en particular los textos siguientes: Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Criterios e indicadores sociales para el manejo forestal sostenible y *Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions* (Criterios de inspección laboral en la silvicultura: problemas y soluciones) (véase el anexo 2).

Las directrices se presentan en cinco secciones principales. El capítulo 1 facilita una introducción al sector y a las cuestiones del trabajo propias de la silvicultura. El capítulo 2 es introducción general a la gestión de las normas del trabajo en la silvicultura. El capítulo 3 presenta directrices en formato modular, lo que facilita a los gestores forestales su aplicación y a los inspectores la evaluación de su aplicación. El capítulo 4 contiene una pauta general para la organización de las inspecciones del trabajo y la evaluación del cumplimiento de las normas. Los anexos contienen modelos de lista de control y varias ayuda memoria para los gestores forestales y los inspectores del trabajo sobre los temas que deben considerar a la hora de aplicar las normas del trabajo o evaluarlas, todo ello a partir de las directrices consignadas en el capítulo 3.

Estas directrices deberían considerarse en el contexto de las condiciones y la situación del país en el que se utilizarán.

1. Información general: las normas del trabajo en la silvicultura

1.1. Descripción general de las cuestiones relacionadas con el trabajo en la silvicultura

Las condiciones de trabajo y el entorno laboral en la silvicultura tienen rasgos propios que distinguen a esta actividad de otros muchos sectores industriales. Los lugares de trabajo suelen ser temporales y estar diseminados; es más difícil habilitar instalaciones que en el caso de locales de trabajo permanentes; las condiciones climáticas, topográficas y biológicas, así como la gran proporción de trabajadores en régimen de subcontratación y estacionales tienen repercusiones considerables en las cuestiones relacionadas con el trabajo y en el bienestar de los trabajadores.

En la mayoría de los países, la silvicultura se caracteriza por la existencia de un servicio forestal público o estatal, un reducido número de grandes empresas integradas que producen para los mercados nacional e internacional y una serie de variadas empresas forestales pequeñas y medianas. Gran parte del trabajo lo llevan a cabo contratistas (empresas contratistas), cuya dimensión varía de una o dos personas a cientos de trabajadores. En estas empresas hay trabajadores directos, pero también trabajadores en régimen de subcontratación cuya relación laboral puede que no siempre esté clara. La silvicultura en pequeña escala emplea a trabajadores por cuenta propia que realizan su actividad en fincas forestales propias. Los trabajadores temporales y los contratistas son habituales en la silvicultura en pequeña escala.

Condiciones generales de trabajo

Las condiciones generales de trabajo se refieren a las horas de trabajo y los períodos de descanso, los procedimientos relativos al despido y la remuneración, así como otros aspectos acordados en un contrato de trabajo o en convenios colectivos. Las disposiciones pueden referirse a los derechos y responsabilidades relacionados con la cooperación en el lugar de trabajo. Afectan a todas las empresas independientemente de su tamaño, pero los criterios de gestión de las condiciones de trabajo pueden ser diferentes. Las grandes organizaciones suelen tener amplios sistemas y procedimientos para garantizar que se cumplan los requisitos relativos a las condiciones de trabajo. Las pequeñas empresas pueden beneficiarse de una mejor comunicación entre la dirección y el personal y una mayor flexibilidad en las prácticas.

El horario de trabajo es a menudo más flexible en la silvicultura que en otros sectores. Muchas tareas pueden llevarse a cabo con bastante independencia, las condiciones meteorológicas pueden afectar a las posibilidades de realizar el trabajo, la administración no siempre tiene la posibilidad de controlar con exactitud el horario laboral, y, en las zonas rurales, las tradiciones de trabajo pueden afectar a la disponibilidad de mano de obra.

En muchos países la silvicultura es un sector mal remunerado (si bien en los países desarrollados la diferencia entre la silvicultura y otros sectores es menor). Como el trabajo forestal suele ser estacional, los ingresos anuales pueden ser bajos aun cuando el salario diario sea relativamente elevado.

En muchos países corresponde al empleador y al trabajador o a sus organizaciones respectivas llegar a un acuerdo sobre la remuneración. Los niveles mínimos a veces están establecidos en instrumentos reglamentarios. El pago puede ser a destajo, por tiempo trabajado, o combinar ambos criterios. En ningún caso el sistema de remuneración debe

alentar a los trabajadores a asumir riesgos o a realizar un trabajo inseguro para cumplir determinados objetivos de producción.

En el sector de la silvicultura a veces se utilizan sistemas de salario por grupo. Los miembros del grupo dividen la suma recibida por la realización de determinada tarea. A menudo se utilizan ayudantes para la corta, y el salario lo paga el operador de la sierra de cadena o el empleador principal. Todos estos arreglos requieren acuerdos claros y precisos, no sólo sobre la remuneración, sino también sobre la supervisión y otros derechos y responsabilidades.

Condiciones de vida

Los trabajadores forestales a veces tienen que vivir en campamentos de trabajo temporales instalados en áreas remotas para estar cerca de su lugar de trabajo. Los campamentos habitualmente son propiedad de los empleadores y están administrados por éstos. El aislamiento geográfico puede dificultar el cumplimiento de las normas del trabajo. Las condiciones de vida no deben poner en peligro la salud ni la seguridad de los trabajadores, y se debería contar con instalaciones adecuadas para comer, dormir, asearse y cocinar y, en la medida de lo posible, debería facilitarse la comunicación. Siempre deben tener acceso a agua potable y comida en cantidades suficientes.

Igualdad de oportunidades y grupos vulnerables

Entre los grupos de trabajadores especialmente vulnerables a las violaciones de las normas del trabajo de la OIT se cuentan los migrantes, los trabajadores con competencias lingüísticas diferentes a las de la cultura dominante, las mujeres que ejecutan tareas no tradicionales en lugares remotos, los jóvenes y las personas en situación de extrema pobreza. Otros grupos de trabajadores que pueden estar más expuestos a sufrir accidentes y lesiones son los jóvenes, las personas de edad y, en algunos casos, las mujeres. La protección de los niños dio precisamente origen a la inspección del trabajo en el siglo XIX.

Los trabajadores jóvenes no siempre pueden defender sus derechos o negociar en relación con problemas laborales graves. Asimismo, están especialmente expuestos a los riesgos derivados del trabajo físico penoso. El empleo de niños que no han cumplido la edad de finalización de la enseñanza obligatoria (o sea los 15 años en la mayoría de los países) debería prohibirse mediante disposiciones sobre la edad mínima. Los trabajadores de mayor edad experimentan una disminución gradual de su capacidad para realizar trabajos físicos, pero suelen tener una rica experiencia y abundantes conocimientos. El trabajo debería adaptarse a sus necesidades. La protección de la maternidad merece especial atención, sobre todo cuando se emplean productos químicos y cuando las tareas exigen una actividad física considerable.

Muchos países se han beneficiado de la inmigración y de los trabajadores inmigrantes en el sector de la silvicultura. La integración de los inmigrantes en la vida laboral es un factor clave para conseguir un provecho mutuo. Independientemente de su nacionalidad y situación jurídica, todos los trabajadores deben gozar en igual medida de las condiciones de seguridad, salud y demás condiciones que exige el trabajo decente. Si se descuida esta igualdad, no es posible lograr la integración y el equilibrio social.

Los trabajadores migrantes por lo general se encuentran en una posición más débil que los nacionales cuando se trata de defender sus derechos o cumplir sus deberes. Puede haber problemas de idioma que dificulten la comunicación de las instrucciones relacionadas con el trabajo. Las diferencias y preferencias culturales pueden crear tensiones en el lugar de trabajo y ser un obstáculo a la integración social. La migración también puede dar lugar a situaciones de trabajo ilegal, en cuyo caso es posible que las

áreas de la seguridad y la salud, la remuneración y la seguridad social y todos los demás aspectos del trabajo decente estén escasamente regulados. Ello puede hacer necesarias la intervención y cooperación de diversas autoridades.

Seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores forestales están expuestos a serios riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, la experiencia de varios países y empresas forestales demuestra que con ciertas medidas prácticas es posible mejorar considerablemente el nivel de seguridad y salud en el trabajo.

La inspección pública del trabajo es uno de los medios fundamentales para mejorar la seguridad y la salud así como las condiciones generales de trabajo en el sector de la silvicultura. El perfeccionamiento técnico de las herramientas, los procedimientos operativos y la mecanización de las operaciones forestales de alto riesgo pueden mejorar tanto la seguridad y la salud en el trabajo como la productividad en el sector. No obstante, otras organizaciones, como las agencias gubernamentales y las asociaciones de empleadores y de trabajadores, pueden contribuir con su ayuda y sus aportaciones a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

En la mayoría de los países, las tasas de accidentes y enfermedades profesionales siguen siendo altas en el sector de la silvicultura. Sin embargo, en algunos países con buenas prácticas de gestión y una legislación adecuada, la tasa es similar a la media de la industria en general. En algunas regiones del mundo, las tasas de accidentes mortales son decenas de veces superiores a las de otras regiones.

Dentro del sector forestal, el mayor índice de accidentes se registra en el trabajo de tala. La corta de árboles, el levantamiento y la extracción de trozas así como las tareas de reparación y mantenimiento entrañan riesgos de accidente elevados. Muchos accidentes se producen durante el transporte de la madera y los desplazamientos al lugar de trabajo. En las actividades de silvicultura propiamente dicha los accidentes son menos frecuentes y menos graves, pero no obstante bastante habituales. Resbalones, caídas y cortes con instrumentos afilados o máquinas manejadas a mano son las causas más comunes.

Sin embargo, incluso en el trabajo forestal se puede evitar la mayoría de los accidentes. Independientemente del tipo de trabajo, los accidentes por lo general ocurren a causa de una mala organización y supervisión, la falta de herramientas y equipo adecuados, la mala planificación y la falta de calificaciones y competencia de los trabajadores, supervisores y directivos. El terreno y las condiciones meteorológicas aumentan el riesgo de accidentes, pero a menudo son más bien excusas, y no la causa principal de los accidentes.

Las operaciones en pequeña escala en granjas y pequeñas propiedades forestales privadas requieren especial atención. Estas situaciones y tareas suelen descuidarse cuando se analiza la problemática de seguridad y salud o se ejecutan proyectos de mejora. En la silvicultura a pequeña escala, el riesgo de accidentes tiende a ser elevado a causa de las insuficiencias del equipo de trabajo y el material de seguridad utilizado, la falta de calificaciones y experiencia de los trabajadores y el desconocimiento de los riesgos para la seguridad. La mayoría de estos accidentes no se notifican, ya que no están comprendidos en el sistema de indemnización de accidentes u otros sistemas de compilación de estadísticas.

La mayor parte del trabajo forestal exige esfuerzo físico. Las herramientas y máquinas manuales son pesadas, y desplazar y levantar la madera es agotador. La mecanización no reduce necesariamente el esfuerzo físico. Cuando se trabaja con máquinas es más común sufrir lesiones a causa de un trabajo repetitivo usando un solo lado del

cuerpo, dolores de cuello, en los hombros y la espalda, así como otros problemas ergonómicos. Las vibraciones de las máquinas pueden ocasionar problemas, al igual que los niveles de ruido, y el manejo continuo de las máquinas para alcanzar objetivos de producción exigentes puede ser perjudicial para la salud.

La salud física y mental del trabajador puede verse perjudicada si las exigencias del trabajo y del entorno laboral superan la capacidad del trabajador de hacer frente y controlar las mismas. Estos efectos pueden reducirse si aumenta la competencia del trabajador y sus conocimientos sobre el trabajo en cuestión, si mejora el entorno laboral y si cambia el contenido y la cantidad de trabajo.

Muchos aspectos organizativos también pueden influir (positiva o negativamente) en la carga de trabajo. Entre los aspectos negativos cabe mencionar, por ejemplo, unas funciones poco claras o demasiado exigentes, una atmósfera y unas relaciones laborales tensas, y la responsabilidad por la seguridad de otras personas. Los sistemas de remuneración nunca deberían alentar que se asuman riesgos.

Los productos químicos usados en la silvicultura, la protección de la madera y los trabajos de mantenimiento entrañan riesgos para la salud si no se utilizan correctamente. Se deben almacenar, mezclar, utilizar y eliminar adecuadamente. Pueden tener efectos agudos a corto plazo y crónicos a largo plazo. Es preciso contar con equipos de protección adecuados. El uso correcto de equipos de protección personal y su mantenimiento son fundamentales para trabajar en condiciones seguras.

En los países tropicales, las enfermedades transmitidas por insectos, como la malaria o el dengue, y parásitos intestinales, o la disentería causada por alimentos o agua contaminados, pueden socavar la salud de los trabajadores. En este sentido, son importantes las condiciones higiénicas de los campamentos y las zonas de vivienda.

1.2. Normativas forestales y trabajo decente

Instrumentos de la OIT para la inspección del trabajo en la silvicultura

Los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos oficiales que suelen utilizarse en la Conferencia Internacional del Trabajo para la elaboración de normas. Al ratificar un convenio internacional del trabajo, el Estado Miembro se compromete formalmente a poner en práctica las disposiciones de dicho convenio y está obligado a armonizar la legislación y la práctica nacionales con esas disposiciones. Las recomendaciones de la OIT facilitan orientación y sugerencias para la legislación nacional y los programas e instituciones de apoyo. No necesitan ratificación. Si un país no ratifica un convenio determinado, éste puede, de modo análogo a las recomendaciones, facilitar orientación o sugerencias para la legislación nacional y los programas e instituciones de apoyo.

Los convenios internacionales del trabajo están codificados, o se hace referencia a ellos, en diversos tratados internacionales que abordan la cuestión de la gestión forestal sostenible, como los adoptados en Río y Montreal, entre otros.

Por su parte, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 y refrendada por todos los mandantes de la OIT) tiene por objeto lograr que el progreso social vaya en paralelo al desarrollo y el progreso económico.

La Declaración recuerda los compromisos en vigor dimanantes de la Constitución de la OIT de respetar y promover los principios y derechos comprendidos en las cuatro categorías siguientes:

- libertad de asociación y libertad sindical, y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición efectiva del trabajo infantil, y
- eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) son los instrumentos fundamentales para la organización de la inspección del trabajo en cada país.

El Convenio núm. 81 establece las principales normas que regulan el establecimiento, la organización, los medios, facultades y obligaciones, así como las funciones y competencias de la inspección del trabajo como institución encargada de velar por el respeto y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y de promover una legislación adaptada a las cambiantes necesidades del mundo del trabajo. El Convenio núm. 81 abarca la industria y el comercio. El Convenio núm. 129 establece un sistema de inspección del trabajo para el sector agrícola en general. Su texto establece las normas relativas a la organización y el funcionamiento del sistema.

En el Convenio núm. 129 se menciona la silvicultura como una categoría de la agricultura. Se deja en manos de cada país decidir si incluye la silvicultura dentro de la agricultura. Los países con industrias forestales importantes por lo general han decidido dejar la silvicultura fuera de la interpretación que hacen del Convenio núm. 129. Sin embargo, el sector está contemplado en el Convenio núm. 81, de modo que las actividades de inspección del trabajo también deben abarcar las inspecciones de la silvicultura.

Normativas forestales a nivel nacional

Certificación voluntaria del sistema de gestión forestal

Desde principios del decenio de 1990, la certificación de gestión forestal por terceras partes (no gubernamentales) se ha hecho cada vez más común en la silvicultura. Gracias a una serie de iniciativas se han elaborado directrices de gestión forestal sostenible a partir de la idea de que la gestión sostenible puede alcanzarse si se tienen en cuenta de manera equilibrada los aspectos ambiental, social y económico. Dos de los principales sistemas internacionales de certificación forestal — el del Consejo de Gestión Forestal (*Forest Stewardship Council, FSC*) y el Sistema de reconocimiento de las certificaciones forestales (*Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes, PEFC*) — tienen en cuenta los convenios internacionales del trabajo en sus criterios para asegurarse de que los órganos de certificación comprueban el cumplimiento de las normas del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en las auditorías de certificación.

Debe tenerse en cuenta que evaluar la aplicación de una reglamentación vigente en materia de remuneración justa no siempre forma parte de las atribuciones de los inspectores del trabajo.

En los cuadros siguientes se recogen algunos extractos de las normas pertinentes ¹.

El proceso de evaluación de la certificación forestal se distingue del proceso tradicional de inspección en varios aspectos, a saber:

- Es voluntario en su totalidad.
- El período en que se realiza la evaluación abarca varios meses o incluso un período más prolongado.
- Se pide a la persona que realiza la evaluación que haga lo posible por incorporar a las partes interesadas en el proceso, incluida la sociedad civil.
- La evaluación concluye con una declaración pública del evaluador en la que figuran los motivos por los que otorgará o no la certificación solicitada a la empresa en cuestión.
- Las normas de carácter social que se evalúan pueden referirse a un ámbito más amplio que el que abarcan las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

Principios y criterios del FSC	Prescripciones
1.1.	La gestión forestal debe respetar todas las leyes nacionales y locales, así como los requisitos administrativos.
1.3.	En los países signatarios deben respetarse las disposiciones de todos los acuerdos internacionales vinculantes, como la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestre (CITES), los convenios de la OIT, el Acuerdo Internacional sobre las Maderas Tropicales y el Convenio sobre la Diversidad Biológica.
4.2.	La gestión forestal debe cumplir, como mínimo, todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salud y seguridad de los trabajadores y sus familias.
4.3.	Se debe garantizar el derecho de los trabajadores a organizarse voluntariamente y negociar con sus empleadores conforme a lo establecido en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Anexo 3: Base de los sistemas de certificación y su aplicación, del sistema de reconocimiento de las certificaciones forestales, PEFC: base de los sistemas nacionales y su aplicación, 2003	Prescripciones
3.3. Convenios de la OIT	<p>Los convenios fundamentales de la OIT modificados, hayan sido ratificados o no, deberán respetarse a la hora de aplicar un método de gestión forestal sostenible. Los convenios fundamentales de la OIT son los siguientes:</p> <p>Núm. 29: Trabajo forzoso, 1930</p> <p>Núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948</p> <p>Núm. 98: Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949</p> <p>Núm. 100: Igualdad de remuneración, 1951</p> <p>Núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957</p> <p>Núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958</p> <p>Núm. 138: Edad mínima, 1976</p>

¹ Extraído de «FSC Principles and Criteria for Forest Stewardship», por el Consejo de Gestión Forestal, 2000.

Además de los dos principales sistemas internacionales, hay sistemas nacionales, como el del Instituto Indonesio de Etiquetado Ecológico (LEI) y el estándar del Consejo Nacional de Certificación de la Madera de Malasia (MTCC) que también incluyen ciertas prescripciones relativas a los derechos de los trabajadores. El LEI contiene prescripciones sobre:

- igualdad de oportunidades en el empleo;
- salarios justos y salarios mínimos;
- mejoras en la salud y el bienestar de los trabajadores;
- respeto de los derechos humanos, incluida la independencia de los sindicatos y el respeto de la integridad cultural de los trabajadores;
- salud y seguridad de los trabajadores y las comunidades;
- contratos de trabajo comprendidos por ambas partes, y
- trato correcto de los conflictos laborales.

El estándar del MTCC estipula prescripciones sobre los siguientes aspectos:

- repartición justa y equitativa de costos y beneficios entre las partes interesadas;
- procedimientos para velar por la salud y la seguridad de los trabajadores forestales, y
- respeto de los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los habitantes del bosque y otras comunidades que dependen del bosque.

Por tanto, los organismos de certificación que operan conforme a estos sistemas deben examinar la actuación de los solicitantes en relación con algunas de las cuestiones laborales. Si el solicitante no tiene en cuenta alguna de estas prescripciones, no puede obtener la certificación ni etiquetar sus productos con el logotipo del sistema de gestión forestal.

Corresponde examinar aquí varias características de las auditorías de certificación por terceras partes. En primer lugar, las auditorías de certificación, como las inspecciones del trabajo, se basan en muestras, y nunca pueden examinar todos los aspectos de una explotación forestal. Siendo así, el organismo de certificación puede hacer uso de las conclusiones de las inspecciones del trabajo a la hora de determinar el resultado de la auditoría. En segundo lugar, los organismos de certificación no pueden ofrecer al solicitante su asesoramiento sobre cómo resolver los incumplimientos encontrados. En este sentido, las atribuciones del auditor de certificación son bastante más limitadas que las del inspector del trabajo. Por último, el costo de la certificación por terceros corre enteramente por cuenta del solicitante. Se trata de iniciativas basadas en el mercado, más atractivas para grandes empresas orientadas al mercado internacional o de exportación. La certificación de gestión forestal ha tardado bastante en llegar a los países en desarrollo, sobre todo allí donde las empresas actúan únicamente a nivel nacional. Sin embargo, algunos organismos de silvicultura están elaborando y supervisando métodos de certificación graduales. La idea es que de esta manera se puede avanzar paulatinamente hacia la certificación de empresas forestales que no están aún preparadas para una auditoría de certificación completa. Con ello se pretende hacer más accesible la certificación a las organizaciones que empiezan desde un nivel más bajo de desarrollo y que operan en áreas difíciles. La certificación forestal por terceros se está generalizando en algunos sectores de la industria.

Los inspectores del trabajo y los organismos de certificación tienen considerables posibilidades de compartir información, y gracias a esa cooperación acelerar el cumplimiento de las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo por parte de las empresas. Para ello, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- la información obtenida por los inspectores del trabajo acerca del cumplimiento de la normativa nacional por las empresas puede ser confidencial; en tal caso, no deben compartirla con terceras partes sin derecho a ella, sin el acuerdo de la empresa;
- por regla general, las empresas tienen que cumplir la normativa nacional vigente.

A diferencia de los convenios jurídicamente vinculantes, la aplicación de los sistemas de certificación forestal voluntaria no necesita la aprobación de leyes nacionales. En algunos países, un convenio internacional del trabajo ratificado es jurídicamente vinculante. En la mayoría de los países, las disposiciones de un convenio internacional del trabajo ratificado deben trasladarse a la legislación nacional antes de entrar en vigor.

Es habitual que las disposiciones legislativas de obligado cumplimiento incluyan referencias a estándares u otras normas pertinentes que no son en sí mismas jurídicamente vinculantes. Las leyes pueden permitir a las empresas utilizar diferentes criterios para cumplir las prescripciones.

Para valorar el grado de cumplimiento de la legislación a menudo hacen falta recomendaciones voluntarias, repertorios de recomendaciones prácticas y otros textos en que se presenta un nivel práctico y realista de las condiciones de seguridad y otras condiciones relacionadas con el trabajo.

Hay otras organizaciones que pueden contribuir a mejorar las normas del trabajo y proporcionar información, asesoramiento y orientación en materia de seguridad, salud y otras condiciones laborales; por ejemplo:

- organizaciones encargadas de hacer cumplir la legislación;
- organizaciones de trabajadores;
- asociaciones de contratistas;
- organizaciones de trabajadores por cuenta propia;
- organizaciones u organismos de certificación;
- servicios de consultoría y asesoría, y
- organizaciones de investigación y formación.

Además de las inspecciones del trabajo, en el sector de la silvicultura hay muchas otras organizaciones que intervienen en relación con el cumplimiento de las disposiciones. La administración forestal vigila el cumplimiento de la legislación pertinente y los acuerdos de concesión, por ejemplo. Algunas compañías de seguros de accidentes proporcionan información y servicios de consultoría a sus clientes, al tiempo que exigen el cumplimiento de la legislación. Es posible que para otorgar una indemnización completa en caso de daños o accidente se exija también el cumplimiento de otras disposiciones. Los organismos de certificación forestal valoran los resultados ambientales y económicos así como los sociales. Las organizaciones de certificación suministran información sobre los criterios de los sistemas de certificación de gestión forestal. Algunas también publican directrices y recomendaciones destinadas a los propietarios de bosques, los trabajadores y otras partes interesadas en el cumplimiento de los criterios de certificación.

Las asociaciones de empleadores y de contratistas facilitan información y asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. Puede tratarse de información sobre nuevas disposiciones legislativas en orientación y asesoramiento sobre el cumplimiento de las prescripciones. Los empleadores pueden organizar programas voluntarios de responsabilidad social. Los sindicatos proporcionan asesoramiento, organizan actividades de formación e información y pueden publicar materiales diversos. Asimismo, negocian convenios colectivos tanto en la empresa como a nivel nacional.

Las asociaciones de empleadores y contratistas son un medio importante para mejorar la capacidad de gestión de los contratistas. Organizan sesiones y reuniones de formación, publican material orientativo, fórmulas y documentos tipo. Las organizaciones de trabajadores por cuenta propia son habituales en el sector agrario. Los propietarios de pequeñas explotaciones forestales a veces tienen sus propias organizaciones de trabajadores.

Los servicios de consultoría y asesoría (organizaciones de extensión) prestan asesoramiento, ayuda y servicios profesionales de muy diverso tipo a los propietarios y gestores forestales y otras partes interesadas del sector. Los servicios pueden referirse a la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones laborales, la gestión forestal, la planificación y explotación forestal, las técnicas de trabajo, y las obligaciones financieras y administrativas, etc. Algunas de las actividades pueden ser de índole comercial, y otras pueden estar subvencionadas por organismos públicos u otras organizaciones.

Las organizaciones de formación desempeñan un papel fundamental en la mejora de las calificaciones y la competencia de los trabajadores (esto es, en la formación profesional), aunque también pueden ofrecer cursos de corta duración a los administradores.

Los institutos de investigación son socios útiles de las grandes empresas, con los que éstas suelen emprender estudios y grandes proyectos de investigación sobre el trabajo.

Iniciativas del sector privado

Responsabilidad social de la empresa

La responsabilidad social de la empresa y otros enfoques similares hacen hincapié en la responsabilidad que corresponde propiamente a las empresas y otras organizaciones. Las empresas son cada vez más conscientes de su visibilidad ante la opinión pública y de que deben rendirle cuentas. Sin embargo, más importante aún, demostrar que se trata de una empresa responsable es cada vez más relevante para conseguir respaldo financiero de los accionistas e inversores.

Grandes empresas forestales que operan a nivel internacional han actuado diligentemente en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. Este enfoque puede aplicarse a lo largo de la cadena de suministro, incluidos los proveedores de servicios, materias primas y productos. De ese modo se refuerza también la dimensión social de la silvicultura sostenible gracias a una mayor integración de las cuestiones laborales como parte de la sostenibilidad social.

La integración efectiva de la responsabilidad social de la empresa, la sostenibilidad social, los sistemas de certificación y las inspecciones del trabajo puede constituir una sólida base para una nueva cultura positiva del trabajo y la empresa en el sector forestal.

2. Introducción general a la gestión de las normas del trabajo en la silvicultura

En algunos países, las empresas forestales (sobre todo las pequeñas y medianas) tienen dificultades para comprender lo que deben hacer y cómo deben abordar las normas del trabajo. El presente capítulo proporciona una visión de conjunto de la gestión de las normas del trabajo en las empresas forestales.

2.1. Sistemas de gestión

Por lo general, a una empresa forestal no le resulta práctico tener sistemas de gestión distintos para cada área que tiene que abordar (por ejemplo, cuestiones laborales, medio ambiente y calidad). Por tanto, las normas del trabajo formarán parte de un único sistema de gestión global.

El sistema de gestión dependerá de la dimensión y la complejidad de la empresa forestal. Para muchas pequeñas empresas, un sistema de gestión formal y documentado es demasiado complejo e innecesario. Cuanto mayor sea la empresa, mayor necesidad tendrá de un sistema de gestión formal para aplicar las normas del trabajo, los repertorios de recomendaciones prácticas y otras normas. Un sistema de gestión es la estructura que conecta todos los aspectos de la gestión. Cumplir todos los requisitos legales debe ser parte de un sistema de gestión efectivo y global.

Las autoridades pueden establecer disposiciones que deben cumplir los sistemas de gestión. Esto es habitual en las industrias en que el riesgo de accidentes mayores es elevado (como es el caso de la industria química). En el sector de la silvicultura, la empresa suele establecer un sistema de gestión para hacer frente a las circunstancias habituales. Todo sistema debe asegurar y mejorar la calidad de desempeño, el bienestar de los trabajadores y la competitividad de la empresa. La OIT ha adoptado las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (OIT-OSH 2001, véase el anexo 2), que son un buen modelo internacional para establecer un sistema de gestión.

Las condiciones de trabajo y otros asuntos relacionados con los recursos humanos deben formar parte del sistema de gestión y recibir la misma prioridad que otros aspectos de las actividades de la empresa.

2.2. Consulta con las organizaciones de trabajadores

Debería respetarse el derecho de los trabajadores a sindicarse y a elegir representantes, y debería alentarse a los empleadores a tomar parte en discusiones constructivas con las organizaciones de trabajadores, cuando éstas existan. Las empresas forestales deberían celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores sobre cuestiones pertinentes, incluida la organización del trabajo. El diálogo social efectivo se facilitaría si los trabajadores canalizaran sus aportaciones a través de estos mecanismos establecidos. En la medida de lo posible, las decisiones deberían tomarse por consenso.

2.3. Relación con los contratistas

Ante todo, las empresas, los contratistas y los trabajadores en régimen de subcontratación deberían definir claramente la secuencia de sus propias responsabilidades y deberes y las que incumben a la parte contratante con sujeción a la legislación nacional y

las recomendaciones internacionales tal como figuran en los párrafos 45 y 46 del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal (1998) (que se reproduce en el recuadro), y velar por su cumplimiento. Dada la diversidad de las modalidades de subcontratación existentes, la responsabilidad por el trato a los trabajadores puede recaer en el contratista en un país y, en otro, en la empresa para la que trabaja dicho contratista. Por lo tanto, los inspectores del trabajo deberían conocer perfectamente la situación jurídica en su país en lo que respecta a la distribución de responsabilidades entre la empresa que encarga el trabajo y el contratista que lo realiza, que a su vez subcontrata trabajadores a tales fines.

- | |
|--|
| <p>45) Los empleadores y las entidades contratantes deberían fomentar la estabilidad y procurar reducir la rotación de personal, en el caso de sus propios trabajadores y de los contratistas.</p> <p>46) Cuando se recurra a contratistas, la entidad contratante debería cerciorarse de que:</p> <ul style="list-style-type: none">a) se aplican las mismas normas de seguridad a los contratistas y a los trabajadores de la empresa;b) solamente se recurre a contratistas debidamente registrados o titulares de una licencia cuando se exija ésta;c) los contratistas especifican los requisitos de seguridad y salud, así como las sanciones en los casos de incumplimiento. En los contratos debería especificarse el derecho de los supervisores designados por la entidad contratante a interrumpir el trabajo siempre que haya un riesgo claro de accidente de trabajo grave y a suspender las operaciones hasta que se hayan tomado las oportunas medidas preventivas;d) los contratistas que violen una y otra vez sus obligaciones contractuales deberían quedar excluidas de futuras licitaciones. |
|--|

2.4. Relación con las pequeñas empresas

Puede ocurrir que los grupos de negociación constituidos por trabajadores de empresas pequeñas no consigan ser reconocidos legalmente como organizaciones de trabajadores. En algunos países, la legislación especifica el número mínimo de trabajadores que debe tener una empresa para que ésta esté legalmente obligada a reconocer una organización de trabajadores en la misma.

Muchas pequeñas empresas dependen del trabajo familiar, que incluye también a los niños. Al igual que en las grandes empresas, es absolutamente necesario que en todos los casos se apliquen las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo. No debe emplearse a ningún menor de 13 años (o menor de 12, en algunos países en desarrollo), ni siquiera para trabajos ligeros, independientemente de que perciba o no un salario. Sin embargo, los medios para lograr el cumplimiento de estas normas pueden ser distintos. Por ejemplo, puede que no sea necesario que una pequeña empresa elabore una política documentada en que se detallen las tareas que los menores pueden o no pueden realizar si la comunicación o explicación verbal resulta igualmente eficaz y efectiva.

Los trabajadores empleados por pequeñas empresas de forma temporal u ocasional también deben recibir una remuneración que en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo establecido.

Los trabajadores deben disfrutar de las mismas condiciones en materia de seguridad y salud independientemente del tamaño de la organización. Las organizaciones pequeñas abordarán la gestión de la SST de modo diferente, así como lo hacen en otros ámbitos de los sistemas de gestión en que también hay diferencias.

La evaluación de los riesgos es muy distinta en las organizaciones pequeñas, medianas y grandes. En una empresa en la que un par de trabajadores llevan a cabo el trabajo forestal habitual, la evaluación de los riesgos es muy sencilla: a menudo, puede

realizarse en un par de horas; mientras que en empresas grandes, será necesario recurrir a sistemas especiales de gestión de riesgos. Cabe recordar que incluso en las organizaciones pequeñas la evaluación de los riesgos incluye a todos los contratistas y trabajadores por cuenta propia. Sea cual sea el tamaño de una organización, los resultados de la evaluación deben servir para definir prácticas de trabajo seguras, apropiadas al tamaño y los medios de la organización. Se debe adiestrar o instruir al personal para que pueda trabajar de manera segura. Es preciso tomar nota de todo accidente o problema de salud causado por el trabajo, y deben realizarse esfuerzos continuos para mejorar el desempeño.

Cuando hay disposiciones que exigen determinados conocimientos para manejar vehículos, herramientas o máquinas, las pequeñas empresas también están obligadas a cumplirlas. Las empresas pequeñas tienen que conocer las disposiciones legales. No obstante, no cabe esperar que hagan un análisis de las necesidades de formación del personal, puesto que cualquier carencia resultará evidente.

3. Aplicación de los convenios internacionales del trabajo

Las directrices sobre la aplicación de los convenios internacionales del trabajo pueden aplicarse tanto a la inspección del trabajo como a la gestión forestal.

Comprenden una serie de temas basados en el documento «Social criteria and indicators for sustainable forest management: A guide to ILO texts» (véase el anexo 2). Las presentes directrices comprenden los siguientes temas:

- 3.1. Derecho de sindicación y de negociación colectiva
- 3.2. Prohibición del trabajo forzoso
- 3.3. Trabajo infantil
- 3.4. Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)
- 3.5. Remuneración justa
- 3.6. Seguridad y salud en el trabajo
- 3.7. Calificación y formación de los trabajadores

Cada tema se expone según el esquema siguiente:

- disposiciones de los convenios internacionales del trabajo y los repertorios de recomendaciones prácticas;
- directrices para la dirección de la empresa forestal sobre el cumplimiento de las disposiciones;
- directrices para los inspectores sobre cuál debe ser el objeto de las inspecciones, y
- consideraciones especiales referentes a las pequeñas empresas.

En cada caso, se indica cuáles son los convenios pertinentes y se destacan sus puntos clave. Las directrices para el cumplimiento de las disposiciones están destinadas a servir de guía al personal de dirección de las industrias forestales. Ofrecen sugerencias prácticas sobre los sistemas y procedimientos que una empresa debe aplicar para asegurarse de que cumple las disposiciones de la OIT. Las directrices dirigidas a los inspectores están ideadas de forma similar, y reúnen instrucciones sobre la forma en que el inspector del trabajo puede verificar si las empresas respetan las disposiciones de la OIT.

3.1. Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Introducción: disposiciones de la OIT

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) están dedicados a los derechos de sindicación o asociación y de negociación colectiva de los trabajadores y los empleadores. Dichos Convenios consagran el principio de la libertad de las organizaciones de trabajadores, y los derechos de los trabajadores y empleadores a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes. Los

trabajadores y los empleadores deben poder afiliarse a sindicatos o asociaciones sin temor a ser objeto de intimidación o represalias. Las negociaciones y conversaciones con las organizaciones de trabajadores deben llevarse a cabo de buena fe y realizando todos los esfuerzos posibles para llegar a un acuerdo.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de la supervisión en lo que respecta a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, ha expuesto su opinión en más de 2.000 casos que recogen hechos concretos y detallados. La OIT, gracias a la labor de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, ha determinado comportamientos típicos con los que se pretende eludir el respeto del derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación y el derecho de negociación colectiva, entre ellos:

- recurrir a las autoridades civiles para conseguir el arresto o la detención arbitraria de personas que tratan de constituir sindicatos o afiliarse a ellos;
- confiscar sin fundamento financiero los bienes de organizaciones que defienden la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- permitir que grupos privados intimiden físicamente, con total impunidad, a quienes tratan de ejercer su derecho de libertad sindical y de negociación colectiva;
- limitar la afiliación a sindicatos por motivos de sexo, origen nacional (migrantes), religión o raza, y
- incluir en «listas negras» a abogados que defienden la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Los Convenios núms. 87 y 98 están contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. La mayoría de los Estados Miembros de la OIT han ratificado estos Convenios.

Las disposiciones básicas de los Convenios internacionales del trabajo núms. 87 y 98 son:

- Derecho de constituir organizaciones, así como de afiliarse a ellas, sin autorización previa.
- Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades, y a formular un programa de acción.
- La afiliación sindical no debe impedir la contratación de un trabajador ni ser motivo de despido.
- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho.
- Las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.
- Alentar y promover el establecimiento y la utilización de la negociación colectiva para regular las condiciones de empleo.

Cumplimiento de las disposiciones

1. Los trabajadores, ya sean permanentes o temporeros, y los contratistas por cuenta propia tienen derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas. La contratación o el despido de un trabajador no deben verse afectados por su afiliación a organizaciones de trabajadores. La pertenencia a una organización de trabajadores tampoco debe influir en el trato que se da a los trabajadores, la distribución de tareas, la remuneración y las posibilidades de ascenso.

-
2. El personal de dirección de las industrias forestales debe velar por que se respete la libertad sindical de los trabajadores. Los trabajadores y los contratistas independientes deben recibir el mismo trato en lo relativo a su libertad sindical.
 3. Los empleadores gozan de la misma libertad para afiliarse a las asociaciones de empleadores. De este modo se fomenta la cooperación y el entendimiento entre empleadores, personal de dirección y trabajadores.
 4. Puede ser de gran utilidad contar con una política clara que establezca las bases de los debates que se entablen con las organizaciones de trabajadores.
 5. Asimismo, es útil explicar en los contratos orales y escritos cuáles son los derechos de los trabajadores en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. Los trabajadores forestales se encuentran, a menudo, entre los grupos profesionales menos conscientes de sus derechos, debido a problemas de idioma y comunicación así como a los bajos niveles de instrucción. Esto no debe afectar al ejercicio de sus derechos.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- Capacidad para determinar si las limitaciones impuestas por la legislación nacional a la libertad sindical de ciertos grupos de trabajadores o miembros del personal directivo se adecuan a lo estipulado en los convenios internacionales del trabajo.
- Capacidad para determinar si la legislación relativa a la obligación del empleador de reconocer las organizaciones de trabajadores, por ejemplo, con respecto al número de trabajadores, respeta los convenios.
- Conocimiento de litigios recientes relacionados con los derechos laborales.

1. Antes de visitar el sitio, los inspectores deberían comprobar si existen sindicatos.
2. Los inspectores deberían verificar si la empresa tiene una política apropiada para la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores.
3. Los inspectores deben mantener entrevistas con los empleadores, los trabajadores y los representantes de las organizaciones de trabajadores para averiguar si existe afiliación sindical y en qué condiciones. Deberían enterarse de litigios recientes relativos a la libertad sindical o la negociación colectiva. Averiguar sus causas y cómo se resolvieron.
4. Los inspectores deben examinar las actas de las reuniones y negociaciones entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como los resultados obtenidos.

Véase el anexo 3.

3.2. Prohibición del trabajo forzoso

Introducción: disposiciones de la OIT

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) trata del empleo del trabajo forzoso, su supresión y las condiciones en las que puede considerarse aceptable. A los particulares, las compañías o las personas jurídicas de carácter privado les está prohibido hacer uso del trabajo forzoso. Si alguno de los anteriores recurriera al trabajo forzoso en el

momento de ratificarse el Convenio, deberá suprimirse completamente a partir de la fecha de su entrada en vigor.

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) complementa al Convenio núm. 29 prohibiendo expresamente el recurso al trabajo forzoso con fines de coerción política, disciplina en el trabajo, castigo o discriminación.

Incluso si el país en cuestión no ha ratificado estos Convenios, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) estipula que todos los Miembros de la OIT tienen la responsabilidad de respetar y promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo son:

- Suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso.
- No deberá permitirse el trabajo forzoso en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.
- Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de trabajo forzoso cuyo objeto sea el provecho de dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

Cumplimiento de las disposiciones

1. El trabajo forzoso se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Esta práctica está estrictamente prohibida.
2. Se considera trabajo forzoso la servidumbre por deudas, en virtud de la cual el deudor reembolsa un préstamo financiero mediante la fabricación de un producto. Suelen fijarse tasas tan bajas que el deudor sigue estando en deuda indefinidamente con el prestamista.
3. Se consideran trabajo forzoso todas las formas de servidumbre por deudas, así como el trabajo exigido con los siguientes propósitos:
 - como medio de coerción política o castigo;
 - con fines de crecimiento o desarrollo económico;
 - como medida de disciplina en el trabajo;
 - como castigo por haber participado en huelgas, y
 - como medida de discriminación (racial, social, nacional o religiosa).
4. Todo trabajador debe haber aceptado de forma voluntaria los términos y las condiciones de su empleo sin que se le haya forzado o sometido a coerción para trabajar.
5. Se recomienda que todos los trabajadores y todo tipo de contratistas por cuenta propia dispongan de contratos por escrito para demostrar su aceptación de los términos y las condiciones.
6. Asimismo, el personal directivo de las industrias forestales debe vigilar la situación en las empresas con las que se mantienen relaciones o a las que se compran productos o servicios.

-
7. El personal directivo también debe tener en cuenta la situación en las empresas asociadas a las que se suministran productos o servicios. En ningún caso estas empresas deben permitir apoyar el trabajo forzoso.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- Conocimiento de litigios recientes (regionales o nacionales) relacionados con el uso del trabajo forzoso.
- Conocimiento de la reglamentación nacional en materia de trabajo forzoso.

1. Los inspectores deben ponerse en contacto con todas las organizaciones pertinentes encargadas de hacer cumplir la ley y vigilar su cumplimiento, y con las organizaciones de trabajadores a fin de obtener información básica antes de visitar la empresa.
2. Los inspectores deben entrevistar individualmente a cada trabajador (incluidos los contratistas independientes), los representantes de los trabajadores y los representantes de la dirección para cerciorarse de que no se está haciendo uso del trabajo forzoso.
3. Los inspectores deben escoger al azar algunos nombres de trabajadores de diversos departamentos de la empresa y comprobar que ésta conserva copia de sus contratos de trabajo firmados.
4. Cuando las instalaciones se encuentran en lugares remotos, puede que los trabajadores se vean obligados a comprar artículos de consumo en una tienda de la empresa. Los precios de esa tienda deben ser asequibles para todos los que dependan de ella, y no deben suponer para los trabajadores una carga crediticia inaceptable. Esta cuestión debe tratarse en las conversaciones con los trabajadores y sus representantes.

3.3. Trabajo infantil

Introducción: disposiciones de la OIT

El trabajo infantil es el objeto del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Estos Convenios están contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La legislación nacional derivada de los Convenios núms. 138 y 182 suele establecer una edad mínima de admisión al empleo de los niños, y las edades por debajo de las cuales los menores no deben realizar tareas peligrosas, y prescribir la asistencia escolar a tiempo completo. Se pueden permitir excepciones en el caso del trabajo informal en un contexto familiar (por ejemplo, la agricultura no comercial en países en desarrollo), pero es poco probable que se apliquen a la actividad forestal comercial.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo son:

- Respeto estricto de las disposiciones de las normas internacionales relativas a la edad mínima.

Cumplimiento de las disposiciones

El empleador debe velar en todo momento por el bienestar, el desarrollo personal y la protección de los niños.

1. El personal de dirección de las industrias forestales debe saber cuál es la edad mínima a partir de la cual puede emplear a niños y adolescentes en su país. Si la legislación no especifica una edad mínima, no debe emplearse bajo ningún concepto a niños cuya edad sea inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años². No debe emplearse a jóvenes menores de 18 años para la realización de un trabajo peligroso, salvo que hayan recibido una formación específica, y que su seguridad y salud estén plenamente protegidas, en cuyo caso, podrán ser empleados a partir de los 16 años.
2. La dirección debe documentar una política relativa al empleo de menores en la que se definan las tareas que éstos pueden desempeñar, las horas de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, y los servicios educativos, entre otros. La política debe comunicarse a los contratistas instándoles claramente a respetarla.
3. La dirección debe establecer un sistema para verificar y registrar la edad de los trabajadores en el momento de su contratación.
4. La dirección deberá verificar retrospectivamente que no haya niños contratados, ya sea directamente o a través de contratistas, cuya edad sea inferior a la mínima.
5. La dirección debe velar por que todo niño empleado a tiempo parcial en la unidad de gestión forestal tenga acceso a servicios de educación adecuados que sean compatibles con su trabajo.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- Conocimiento de la legislación nacional relativa al trabajo infantil y la escolarización obligatoria.
- Conocimiento de los principios más relevantes en lo que respecta a la vigilancia del trabajo infantil mediante la inspección del trabajo¹.

La publicación de la OIT *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores* proporciona amplia orientación en la materia (véase el anexo 2).

¹ En colaboración con la OIT y la Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo (AIIT), la Inspectoría de Trabajo de los Países Bajos ha creado un servicio de asistencia sobre trabajo infantil para los inspectores del trabajo. Véase la dirección <http://www.iali-aiit.org>.

Vigilancia del trabajo infantil

El cometido principal de los inspectores en la lucha contra el trabajo infantil a nivel nacional, incluido el sector forestal, consiste en eliminar el trabajo infantil en trabajos forestales peligrosos. La OIT está preparando material de orientación sobre la forma en la que los inspectores pueden compartir la información obtenida *in situ* sobre los niños que trabajan y el papel que pueden desempeñar las iniciativas voluntarias.

² OIT: *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores* (Ginebra, OIT, 2002).

-
1. Los inspectores deben saber cuál es la edad mínima a partir de la cual las empresas forestales pueden emplear a niños y adolescentes. Si la legislación no especifica una edad mínima, no debe emplearse bajo ningún concepto a niños cuya edad sea inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años (14 en los países en desarrollo)³.
 2. Los inspectores deben examinar la política de la empresa forestal relativa al empleo de menores y el sistema puesto en marcha para su aplicación. La política debe identificar tareas peligrosas, y establecer todos los límites de edad que se aplican a niños y adolescentes para tareas determinadas, el trabajo nocturno u otros criterios que limiten el trabajo infantil.
 3. Los inspectores deben examinar los expedientes del personal para cerciorarse de que el sistema de comprobación de la edad se está aplicando.
 4. Durante las inspecciones sobre el terreno, los inspectores deben enterarse si hay algún niño o adolescente desempeñando un trabajo. Si el inspector ve a algún niño trabajando, anotará su nombre y su función y comprobará en los registros, con el personal directivo y los representantes de los trabajadores, su edad y ocupación. Cabe tener presente que es fácil intimidar a estos niños, tal vez sometidos a fuertes presiones por parte de la empresa. La tarea de entrevistar a menores requiere sensibilidad; será necesario darles seguridades de que el objeto de la inspección es ayudarlos a ellos, no sólo al empleador. Se puede obtener orientación más detallada en el documento *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores*.
 5. Los inspectores deben discutir con las organizaciones de trabajadores, los representantes de los empleados y los contratistas su apreciación de la política de la empresa forestal relativa al empleo de niños y adolescentes a fin de cerciorarse de que es claramente comprendida por toda la empresa.
 6. En caso de que se disponga de servicios educativos, los inspectores deben visitar las instalaciones y examinar con los profesores cómo los niños y adolescentes combinan el trabajo con su educación.
 7. Los inspectores deben prestar especial atención a los contratistas y al trabajo en régimen de subcontratación. Se debe pedir a la dirección que explique claramente cómo se asegura que los contratistas respetan su política relativa al trabajo infantil.
 8. Los inspectores deben celebrar consultas con las organizaciones educativas, los profesionales médicos, los padres, las organizaciones que ofrecen actividades para niños, las organizaciones locales y otras entidades similares para emprender una acción preventiva en relación con la supresión del trabajo infantil, comenzando por sus formas más peligrosas.

³ Directriz tomada de *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores*, OIT.

3.4. Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)

Introducción: disposiciones de la OIT

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) trata de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este Convenio tiene por objeto conseguir que las tasas de remuneración se fijen sin discriminación en cuanto al sexo. Las diferencias entre las tasas de remuneración debidas a diferencias en trabajo realizado no se consideran contrarias a este principio.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) define el término «discriminación» como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. Sin embargo, admite las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, así como medidas de protección o asistencia.

Tanto el Convenio núm. 100 como el Convenio núm. 111 están contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo de la OIT son:

- Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- No discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social.

El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) está destinado a proteger los derechos de los pueblos indígenas y tribales en los países independientes y a garantizarles el respeto de su integridad. Comprende cuestiones de fondo relativas a la contratación y las condiciones de empleo, formación profesional, seguridad social y salud. Reconoce que en muchas partes del mundo estos pueblos no pueden ejercer sus derechos humanos fundamentales en el mismo grado en que lo hace el resto de la población en los Estados en que viven.

Cumplimiento de las disposiciones

1. Los trabajadores deben ser contratados en función de sus calificaciones, competencia y experiencia. El ascenso de los miembros del personal debe basarse en estos mismos factores. El despido de trabajadores no debe responder a motivos discriminatorios. La dirección debe abordar con tacto la cuestión de las características que pueden ser causa de discriminación. Los trabajadores de todos los grupos deben tener igualdad de oportunidades de ser nombrados delegados de seguridad o cargos similares, y, en igualdad de calificaciones, de ser ascendidos.
2. La empresa debe tener una política de igualdad de oportunidades que abarque la contratación, los ascensos y el despido del personal. La política debe incorporar las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo y los preceptos pertinentes de la legislación nacional.
3. Deben existir procedimientos (escritos o no) para la aplicación de esa política.
4. Los contratistas deberían tener sus propias políticas y prácticas que se ajusten a su vez a esas disposiciones.

-
5. La mano de obra femenina y masculina debe recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor, lo que no significa que no pueda remunerarse a los trabajadores en función de su productividad.
 6. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) exhorta a los gobiernos a que hagan cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al acceso al empleo, incluidos los empleos cualificados y las medidas de promoción y de ascenso, a una remuneración igual por un trabajo de igual valor; a la asistencia médica y social; a la seguridad y salud en el trabajo; a todas las prestaciones de seguridad social o cualquier otro tipo de prestaciones asociadas con la actividad laboral, tales como vivienda; al derecho de sindicación y la libertad sindical para todas las actividades sindicales legales, así como al derecho a concluir convenios colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores. También deberá prestarse particular atención al establecimiento de servicios de inspección del trabajo adecuados en aquellas zonas en que miembros de estos pueblos realizan trabajo remunerado.
 7. En la medida de lo posible, el trabajo debe estar adaptado a las características del trabajador. Puede ser necesario disponer medidas especiales para minusválidos, que no supongan una discriminación respecto de los trabajadores físicamente aptos. En el desempeño de ciertas tareas, algunas enfermedades, discapacidades o características personales pueden entrañar un riesgo para el propio trabajador o para otras personas. Esta posibilidad debe tenerse en cuenta a la hora de organizar el trabajo, y no constituye discriminación hacia el personal discapacitado.
 8. Cuando trabajadores de ambos sexos y de distinta formación trabajan juntos, el empleador debe poner a su disposición zonas de descanso adecuadas y tener debidamente en cuenta las tradiciones culturales.
 9. El personal de dirección de las industrias forestales debe informarse sobre la posibilidad de obtener asistencia y asesoramiento de otras empresas o sistemas de asistencia social, que puedan prestar ayuda, por ejemplo, para adaptar el trabajo a las necesidades de las personas discapacitadas o de las mujeres. Este tipo de cooperación permite mejorar las condiciones de trabajo y demuestra a las partes interesadas que el empleador está dispuesto a asumir una mayor responsabilidad social. En muchos países, la sociedad (el Estado, las regiones, las entidades aseguradoras, etc.) ofrece incentivos para el mejoramiento de las posibilidades de empleo de las personas discapacitadas.

Directrices para a los inspectores

1. Los inspectores deben examinar la política de igualdad de oportunidades de la empresa para verificar su adecuación a las disposiciones de la OIT y a la legislación nacional, así como el sistema implantado para su aplicación.
2. Se deben mantener discusiones acerca de las condiciones de trabajo con las organizaciones de trabajadores y los representantes de los trabajadores.
3. Corresponde a los inspectores determinar qué tareas desempeñan los trabajadores regulares, los contratistas por cuenta propia y los trabajadores subcontratados. Los inspectores deben examinar la cuestión de la igualdad con cada grupo, de ser posible, en ausencia de representantes de la dirección.
4. Durante las visitas sobre el terreno o de las instalaciones, los inspectores deben tomar nota de cualquier discriminación que hubiera impedido a los trabajadores de ambos

sexos realizar un trabajo para el cual reuniesen las calificaciones, competencia o experiencia apropiadas.

5. Según proceda, los inspectores deben verificar que se han previsto debidamente zonas de descanso y que se han tomado debidamente en cuenta las tradiciones culturales y las necesidades específicas de hombres y mujeres.
6. Los inspectores deben examinar la nómina de sueldos de una muestra representativa de empleados. Deben tratar esta cuestión con el representante de la dirección, los representantes de las organizaciones de trabajadores y los trabajadores, y procurar confirmar que las tasas de remuneración se establecen en función de criterios racionales y no discriminatorios.

3.5. Remuneración justa

Introducción: disposiciones de la OIT

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) aborda los aspectos principales relativos a una remuneración justa de los trabajadores. Estipula que los países deben establecer una legislación relativa a los salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados que proceda.

El nivel de los salarios mínimos debe determinarse en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, del costo de vida y del nivel general de salarios en el país. Se ha de fijar previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y, cuando proceda, con su participación directa.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo son:

- En ningún caso la remuneración de los trabajadores asalariados debe ser inferior al salario mínimo legal.
- El incumplimiento de las disposiciones relativas al salario mínimo deberá sancionarse como corresponde.

Cumplimiento de las disposiciones

1. Los salarios mínimos pueden variar de una región a otra según el costo de vida local. Esto es compatible con las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo pertinentes, pero debe especificarse en la legislación nacional o regional. (Es preciso tener en cuenta que en varios países no existe un salario mínimo definido.)
2. El personal de dirección de las industrias forestales debe conocer el salario mínimo legal correspondiente a todos los grupos de trabajadores pertinentes y a todas las ocupaciones similares en la región. Debe disponer de medios para mantenerse al día de la evolución de la legislación en esta materia.
3. Compete al personal directivo fijar los salarios, a un nivel igual o superior al mínimo estipulado, correspondientes a cada función. En caso de no existir un salario mínimo, o si su cuantía no permite tener un nivel de vida adecuado, los salarios se fijarán en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, del costo de vida y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.
4. Se recomienda que todas las condiciones de trabajo se acuerden por escrito antes de que los trabajadores ocupen un empleo, particularmente su salario y período de remuneración. Los contratos escritos no siempre son apropiados, pero permiten evitar malentendidos y conflictos.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- Conocimiento de la legislación nacional en lo relativo al nivel de los salarios mínimos para diferentes grupos de asalariados.
- Conocimiento de los salarios prevalecientes y el costo de vida en la región.

1. Los inspectores deben tomar nota de que el salario que las empresas forestales pagan a los trabajadores sea, como mínimo, igual al que se paga en ocupaciones similares en la misma región, y en ningún caso inferior al salario mínimo establecido. Por ello, pueden:
 - entrevistar a los trabajadores y, de ser posible, con representantes de las organizaciones de trabajadores. Las entrevistas deben realizarse en ausencia de representantes de la dirección;
 - consultar la nómina de sueldos de la empresa;
 - examinar una muestra de los contratos de los trabajadores, y
 - examinar que se mantienen los registros de nóminas salariales, incluidos todos los pagos y deducciones.
2. Los inspectores deben saber que los trabajadores forestales pueden percibir un salario por tiempo trabajado o bien en función de la producción (trabajo a destajo). Pueden recibir un pago con una prima de producción, o pagos diarios con un objetivo de producción diario. En ambos casos, el trabajador debe ganar un salario que no sea inferior al salario mínimo establecido sin necesidad de trabajar horas extraordinarias.
3. Los salarios de los trabajadores forestales suelen ser bajos en relación con los de otros sectores. No obstante, en general se compensan con otras fuentes de ingresos o prestaciones, como el alojamiento o la posibilidad de disponer de parcelas de cultivo facilitadas por la empresa. Para llegar a una conclusión a este respecto, los conocimientos técnicos laborales serían de crucial importancia.

3.6. Seguridad y salud en el trabajo

Introducción: disposiciones de la OIT

La seguridad y la salud de los trabajadores constituyen el objeto de numerosos convenios internacionales del trabajo, los más importantes de los cuales son el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación núm. 164 que lo acompaña, y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y la Recomendación núm. 171 que lo acompaña.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo son:

- el Convenio núm. 155 exige a los Estados Miembros de la OIT formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, y velar por el cumplimiento de la legislación nacional en esta materia a través de sistemas de inspección. El Convenio núm. 161 exige a los Estados Miembros de la OIT establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores. Su objetivo común es prevenir los accidentes y los daños para la salud reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo;

- que los empleadores deberán asegurarse en la medida en que sea razonable y factible, de que el lugar de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud;
- que los empleadores deberán tomar medidas apropiadas para reducir los riesgos que entrañan para la salud los agentes químicos, físicos o biológicos;
- que los empleadores deberán suministrar, cuando sea necesario, ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud;
- que deberá informarse a los trabajadores de los peligros para la salud que conlleva su trabajo, y que deberá brindárseles la oportunidad de recibir la formación apropiada en materia de seguridad y salud.

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal proporciona orientación sobre cuestiones concretas relativas al trabajo forestal. La presente publicación se ha elaborado siguiendo el Repertorio de recomendaciones prácticas. No obstante, cabe señalar que en muchos países o en pequeñas empresas, esas prácticas óptimas no son del todo viables, aunque constituyen un buen punto de referencia y una guía para ulteriores mejoras.

Cumplimiento de las disposiciones

Gestión sistemática de la seguridad y la salud en el trabajo

Todo empleador o persona encargado de una explotación forestal (en adelante el «personal de dirección») debe organizar el trabajo, definir las obligaciones y tareas, y suministrar los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo. El personal de dirección debe idear un sistema que permita realizar el trabajo de forma segura y sana. Las *Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: OIT-OSH 2001* proporcionan orientación para el establecimiento de tales sistemas de gestión en las empresas.

El marco para la gestión sistemática de la seguridad y la salud en el trabajo debe comprender lo siguiente:

- a) Elaboración de una política de la empresa en materia de seguridad y salud.
- b) Atribución de responsabilidades.
- c) Determinación y gestión de los riesgos.
- d) Condiciones de empleo, calificaciones, organización y formación del personal.
- e) Suministro de recursos adecuados y equipo de seguridad, etc.
- f) Comunicación e información de los riesgos y su prevención.
- g) Documentación, notificación y vigilancia.

a) *Elaboración de una política de la empresa en materia de seguridad y salud*

La política debe expresarse en una declaración pública de los objetivos de la empresa en lo relativo a la gestión de la seguridad y la salud. Debe ser un instrumento para comunicar la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) al personal de dirección, los trabajadores, los contratistas, los proveedores y los clientes. Debe recoger los objetivos de la organización en lo que respecta a la mejora de la SST mediante un programa sistemático, y reflejar el compromiso de vigilar y examinar la ejecución del programa.

La política se debe elaborar en el seno de la empresa y con aportaciones tanto del personal de dirección como de los trabajadores (y sus representantes). Debe tener debidamente en cuenta las necesidades concretas de la organización y las condiciones geográficas y sociales locales. Asimismo, debe ser directamente aplicable a la actividad de la organización. Esta política de seguridad debería aplicarse también a las pequeñas

empresas que trabajan para organizaciones de mayor tamaño. De acuerdo con la información facilitada por especialistas y directivos de empresas internacionales que ejercen su actividad en varios países, algunas grandes empresas exigen en toda su cadena de producción el cumplimiento de determinados criterios mínimos referentes a SST y otras cuestiones laborales.

b) *Atribución de responsabilidades*

El personal de dirección debe procurar que todos los trabajadores sean capaces de realizar cualquier tarea que se les asigne y que tengan las atribuciones y los recursos necesarios para ello. También compete a la dirección asegurarse de que los empleados y los contratistas están en condiciones de cumplir las disposiciones en materia de SST. Es posible que la legislación nacional especifique las responsabilidades que incumben al empleador contratante, los contratistas (incluidos sus trabajadores) y los trabajadores en régimen de subcontratación (trabajadores por cuenta propia) en un lugar de trabajo compartido. Debe haber un representante de la dirección que asuma la responsabilidad general en materia de SST, y en la documentación pertinente debe constar quiénes son los representantes designados en la organización y las responsabilidades concretas que se les han atribuido.

La dirección tiene la responsabilidad de velar por:

- que existan unas medidas apropiadas que aseguren a todos los trabajadores un entorno laboral seguro y sano;
- que se faciliten y utilicen métodos y equipos de trabajo seguros;
- que la atribución de tareas sea apropiada;
- que se comuniquen las reglamentaciones y políticas a todas las partes interesadas;
- que se imparta formación a los trabajadores en materia de prevención y notificación de accidentes, y de utilización del equipo de protección;
- que se vigile y controle convenientemente la actuación de los empleados y contratistas;
- que se registren y notifiquen, según se requiera, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y
- que se tomen las medidas correctivas necesarias.

c) *Determinación y gestión de los riesgos*

Cada empleador debe establecer y mantener sistemáticamente procedimientos destinados a determinar los riesgos para la seguridad y la salud relacionados con las actividades de la empresa. Los riesgos no siempre son evidentes en el momento. Para determinarlos y evaluarlos cabalmente hace falta una vigilancia continua. La recogida de información para la evaluación de los riesgos, puede implicar visitas de las instalaciones, discusiones con el personal, entrevistas a los delegados de seguridad, confeccionar cuestionarios, estadísticas y registros de accidentes y enfermedades, así como examinar los resultados de investigaciones similares. Generalmente, se cuenta con competencias y conocimientos suficientes en el seno de la empresa para llevar a cabo esta tarea. No obstante, algunas empresas pueden preferir recurrir a los servicios de un especialista en SST externo. En algunos países es obligatorio consultar a los servicios de salud en el trabajo.

La evaluación de los riesgos comprende los pasos siguientes:

- determinación de los factores que influyen en el riesgo (por ejemplo, horas de trabajo, condiciones de trabajo, equipo, etc.);
- clasificación de los riesgos (la importancia del riesgo se determina por la gravedad de las consecuencias y la probabilidad del suceso);
- determinación de las medidas apropiadas para prevenir, reducir o mitigar los riesgos, y
- seguimiento para examinar la eficacia de las medidas de reducción de riesgos.

d) *Condiciones de empleo, calificaciones, organización y formación del personal*

Las empresas deben cerciorarse de que todo el personal de dirección y todos los trabajadores tienen las competencias, las calificaciones o la experiencia apropiadas para llevar a cabo las actividades que les correspondan. Para algunas tareas, pueden exigirse certificados de competencia nacionales (por ejemplo, permiso de conducir o certificado de operador de máquinas). El personal de dirección debe conocer las disposiciones de la normativa nacional y cerciorarse de que los trabajadores interesados posean la formación y/o los certificados necesarios. Asimismo, deben estar informados de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo en tareas específicas. Por ejemplo, referentes a las horas de trabajo y de descanso o a la edad mínima. Cuando no existen tales disposiciones legales, o si se desea aplicar normas más estrictas que las exigidas por la ley, la empresa misma puede encargarse internamente de la formación o la certificación de competencias. Se debe llevar un registro de la formación y las competencias del personal como parte del enfoque sistemático de la SST.

Todo lo expuesto se aplica tanto al personal en régimen de subcontratación como a los trabajadores fijos. Cuando se recurre a contratistas, el personal de dirección debe cerciorarse de que:

- se aplican a los contratistas y a sus trabajadores al menos las mismas disposiciones en cuestión de seguridad y formación que a los trabajadores del empleador contratante;
- los contratos especifican las disposiciones relativas a la seguridad y la salud, así como las sanciones en caso de incumplimiento;
- la parte contratante tiene derecho a intervenir en las operaciones peligrosas para solucionar eventuales problemas, y
- el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud se controla con la misma eficacia que otros aspectos del contrato (por ejemplo, la gestión de la calidad).

Muchos países tienen sistemas de certificación para empresas contratistas y proveedores de servicios. Puede ser necesario que los contratistas estén registrados o sean titulares de una licencia. Las listas de contratistas habilitados pueden ser de ámbito nacional, regional u otro.

e) *Suministro de recursos suficientes y equipo de seguridad*

Deben asignarse recursos suficientes para la aplicación y el mantenimiento eficaces de las medidas de seguridad y salud. Se debe examinar periódicamente la disponibilidad de recursos y alentar al personal a que señale cualquier carencia que advierta.

La realización segura y eficaz del trabajo forestal requiere un equipo de trabajo que sea apropiado para la actividad y las circunstancias. Incluso un equipo sencillo y antiguo puede resultar seguro; los equipos modernos o complicados pueden entrañar riesgos si no se usan adecuadamente o si se emplean en condiciones o para fines a los que no están destinados. Incumbe al empleador evaluar el grado de adecuación de la maquinaria, el equipo y las herramientas a la tarea prevista.

El buen estado de las herramientas, el equipo y las máquinas es requisito indispensable para una ejecución del trabajo segura y ergonómica. Los trabajadores deben recibir instrucciones sobre el uso y mantenimiento seguros del equipo de trabajo y deben disponer de las herramientas y las instalaciones necesarias para realizar la labor de mantenimiento. La capacidad para mantener en buen estado el equipo de trabajo es uno de los pasos prácticos fundamentales con vistas a mejorar la seguridad y la productividad en el trabajo.

La selección de herramientas, máquinas y equipos apropiados y prácticos para el trabajo y el entorno que se utilicen es importante para la seguridad y la salud. Los errores en este ámbito no siempre pueden subsanarse a posteriori, y la ulterior prevención de riesgos hasta niveles aceptables puede resultar difícil y costosa. La empresa debe llevar a cabo un programa rotatorio de mantenimiento del equipo de trabajo. Además, tiene que mantener informados a los contratistas de los niveles que se espera alcanzar en materia de SST. Los contratistas han de conocer sus responsabilidades en lo relativo al mantenimiento de su propio equipo de trabajo para facilitar un trabajo seguro y sano.

f) *Comunicación e información en materia de riesgos y su prevención*

El personal de dirección debe establecer y mantener en vigencia procedimientos para que los trabajadores, los contratistas y las personas que trabajan por cuenta propia conozcan cuáles son las obligaciones, responsabilidades y funciones de cada quien en materia de seguridad en el lugar de trabajo. Trabajadores y contratistas deben asumir la responsabilidad de realizar su trabajo de manera segura. Es importante poner a su disposición mecanismos para que puedan comunicar a la dirección cuestiones relativas a la SST. Los trabajadores tienen derecho a elegir delegados de SST que les sirvan de enlace con la dirección, o puedan detener el trabajo si existe un riesgo inminente de accidente o un peligro para la salud.

Deberían tomarse medidas que garantizaran una colaboración estrecha entre empleadores y trabajadores para promover la seguridad y la salud. Estas medidas podrían incluir:

- el establecimiento de comités de seguridad y salud con representantes de los empleadores y los trabajadores, con funciones y responsabilidades bien definidas;
- el nombramiento de representantes elegidos por los trabajadores para tratar las cuestiones relativas a la seguridad con funciones y responsabilidades bien definidas;
- el nombramiento, por parte de los empleadores, de personas con las cualificaciones y experiencia necesarias para promover las cuestiones de seguridad y salud, y prestar asesoramiento sobre las mismas, y
- la formación tanto de representantes para tratar las cuestiones relativas a la seguridad como de miembros de los comités.

g) *Documentación, notificación y vigilancia*

Debe recogerse información pertinente en materia de seguridad y salud y mantenerse actualizada. Esa información ha de ser de fácil acceso para el personal de dirección, los representantes de los trabajadores, las autoridades encargadas de la seguridad y la salud, los inspectores del trabajo, y cualesquiera otros interesados.

La documentación debe incluir por lo menos información sobre la legislación pertinente, las políticas en materia de SST, los objetivos estratégicos y las estrategias de aplicación, los delegados de SST y las tareas y obligaciones del personal de dirección y de supervisión, de los trabajadores y de los contratistas. Se debe llevar registro de:

- los resultados de la evaluación y la gestión de los riesgos, junto con una lista de todas las sustancias peligrosas que se usan en el lugar de trabajo, y
- todos los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los sucesos peligrosos, así como de las medidas correctivas adoptadas.

Muchos países tienen disposiciones legales para la notificación de accidentes y enfermedades profesionales (por ejemplo, los accidentes que causan baja laboral por un período mínimo determinado o accidentes que provocan ciertos tipos de lesiones). El personal de dirección debe estar al corriente de esas disposiciones. La notificación adecuada de los accidentes contribuye a mejorar la actividad laboral.

Medidas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo forestal

Muchas operaciones forestales son peligrosas y requieren el uso de maquinaria para cuyo manejo se precisa una formación específica. A menudo, se llevan a cabo en lugares alejados, con los riesgos conexos que implica la dificultad de acceso a los servicios médicos, el insuficiente mantenimiento de la maquinaria, la escasa supervisión del personal de dirección y las condiciones de vida precarias. Por ello, se proponen algunas medidas concretas con vistas a una buena gestión de la SST en la silvicultura. No obstante, toda medida debe basarse en una evaluación rigurosa de los riesgos, como parte de un enfoque sistemático.

Ensayo y certificación del material y equipo

El empleador y los expertos en SST de la empresa deben conocer las principales normas de seguridad de la maquinaria. Esas normas facilitan la selección de un equipo de trabajo adecuado. También pueden ser de utilidad a la hora de establecer los procedimientos de mantenimiento del equipo y la maquinaria. (Para más información, véase: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, págs. 160 a 165 (véase también el anexo 2).

El equipo y la maquinaria requieren un mantenimiento y una vigilancia continuos. Es preciso realizar inspecciones y ensayos periódicos. En el caso de algunas máquinas (grúas, vehículos, embarcaciones, etc.), someterlas a ensayo puede ser obligatorio, si así lo exige la normativa nacional. Debe quedar constancia de los ensayos y las inspecciones que se realicen. También puede ser necesario realizar ensayos después de las reparaciones de gran envergadura.

Sustancias peligrosas

Por sustancia peligrosa se entiende toda sustancia que entrañe un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores. Entre las sustancias peligrosas que se usan en la

industria forestal figuran los plaguicidas y herbicidas químicos, los agentes químicos para el tratamiento de la madera, las partículas de polvo y los vapores de escape de gasolina o gasóleo. La única forma de garantizar la seguridad y proteger la salud cuando se utilizan sustancias peligrosas consiste en emplear métodos de trabajo y materiales adecuados y usar un equipo de protección personal (EPP) apropiado. Lavar la ropa y cambiarse de ropa puede ser muy importante en las zonas de trabajo temporales, en las que hay que prestar especial atención a este respecto. Por ejemplo, al emplear sustancias químicas se debe prestar atención a la preparación y el almacenamiento correctos de las mezclas y diluciones, a la aplicación con medios seguros, a la eliminación segura de los residuos y a los procedimientos de emergencia apropiados en caso de derrames o envenenamiento. Debería informarse e impartirse capacitación a los trabajadores sobre los riesgos que conlleva el uso de sustancias químicas, incluidos los peligros a largo plazo para la salud en general, y para la salud reproductiva de hombres y mujeres en particular.

Ropa de trabajo y equipo de protección personal

El empleador debe evaluar los riesgos que puede entrañar, para la seguridad y la salud de los trabajadores, el uso de ropa de trabajo inadecuada, y, sobre la base de esa evaluación, poner a su disposición sin costo alguno la ropa y el equipo que necesiten todos los trabajadores. Si es necesario un EPP, deben usarse productos certificados siempre que sea posible. Es preciso comprobar regularmente el grado de protección del EPP. Si se procede a su reparación, habrá que someterlo luego a evaluación y ensayos para verificar que mantiene su capacidad de protección original. Una reparación incorrecta puede reducir o eliminar las propiedades de protección del producto.

Primeros auxilios y salvamento

Capacitación: Todo trabajador forestal debe estar suficientemente capacitado para prestar primeros auxilios, conforme a la normativa nacional y local. La capacitación básica comprende el tratamiento de heridas abiertas y la reanimación. Cuando el trabajo implique el uso de sustancias químicas, la exposición a humos o a mordeduras de serpientes, u otros peligros concretos, la capacitación básica en primeros auxilios debe ampliarse convenientemente.

Equipo: Una correcta evaluación de los riesgos permitirá determinar qué material de primeros auxilios se necesita; en todo caso, habrá un botiquín de primeros auxilios de fácil acceso en el lugar de trabajo. El botiquín debe mantenerse en buen estado y protegido de la contaminación. Todos los trabajadores deben saber dónde se guarda y cómo renovarlo. En muchos países es obligatorio llevar consigo un botiquín personal de primeros auxilios; la ropa de trabajo específicamente diseñada tiene un bolsillo para guardar este material.

Comunicación: En los casos en que el trabajo forestal lo realizan operarios que trabajan en forma aislada, el empleador deberá facilitarles algún medio de comunicación (por ejemplo, emisor-receptor de radio, teléfono móvil). Si esto no es posible, deberá tomar contacto con el trabajador por lo menos una vez al día e inmediatamente después de que haya finalizado el turno de trabajo. Si el trabajador no se aviene a esta práctica, deberá advertírsele al empleador con anterioridad.

Ejemplo de tala en un bosque aislado y desbastado por una tormenta

La tala con sierra de cadena en un bosque devastado por una tormenta o en otras circunstancias especialmente peligrosas debe organizarse de modo que los trabajadores mantengan constantemente contacto visual u oral entre sí. En explotaciones forestales alejadas, se debe disponer de transporte adecuado hasta el lugar donde se pueda obtener asistencia médica.

Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Los servicios de salud en el trabajo deberían ser prestados por profesionales cualificados que tratan problemas de salud específicos del trabajo forestal. Estos también deberían prestar atención al establecimiento y la seguridad de las condiciones de trabajo, el equipo y la organización del trabajo. También pueden adoptar medidas para impartir formación en materia de salud, por ejemplo, sobre la prevención del VIH/SIDA, el paludismo, el dengue o la tuberculosis, o sobre la promoción de campañas de vacunación.

Refugios, alojamiento y transporte

Cuando las actividades forestales se realizan en lugares alejados, la empresa debería proporcionar a los trabajadores medios de transporte o alojamiento cerca de la explotación. En muchas zonas, es habitual que haya viviendas temporales y campamentos forestales. En todo caso, el alojamiento debe reunir unas condiciones básicas, de forma que no entrañe ningún riesgo para la seguridad ni la salud, y ser razonablemente cómodo. En el sector forestal, es fundamental garantizar que haya agua para lavar y beber, y que existan instalaciones higiénicas adecuadas. Asimismo, debe disponerse de métodos apropiados para la eliminación de residuos.

Asimismo, el empleador debe permitir a los trabajadores hacer una pausa en condiciones apropiadas dentro de la explotación. Puede ser necesario algún tipo de protección contra el calor, el frío, la lluvia y el viento, aunque no hay una definición estipulada de lo que constituye una protección adecuada.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- buen conocimiento de la legislación nacional relativa a la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas las disposiciones sobre el EPP;
- buen conocimiento de las operaciones, los métodos y la maquinaria propios de la silvicultura, y de los riesgos relacionados con el trabajo forestal;
- cualesquiera otros criterios aplicables a la empresa. Puede tratarse de repertorios de recomendaciones prácticas, reglamentos sobre concesiones, material de instrucción y formación, mutuamente acordado, producido por institutos forestales, manuales sobre el uso seguro de máquinas, directrices internacionales (por ejemplo, OIT, FAO, organismos de certificación), y
- información sobre las entidades que pueden ayudar a las organizaciones de trabajadores a mejorar las condiciones de seguridad y salud (por ejemplo, institutos de investigación y desarrollo, organismos de financiación).

1. La evaluación de riesgos es el medio principal para mejorar la SST. Forma parte de la gestión general de los riesgos o de la seguridad. Los inspectores deben examinar con el personal encargado de la SST o el personal de dirección de qué manera se lleva a cabo la evaluación y se deja constancia de sus resultados, cómo se elaboran los planes de reducción de riesgos y cómo se aplican los diversos procedimientos.
2. Deben examinarse los registros de todos los accidentes, los accidentes graves y las bajas laborales por enfermedad o mala salud. El inspector debe cerciorarse de que la dirección tiene en cuenta esos registros a la hora de planificar las medidas de seguridad.
3. El inspector debe comprobar que el personal dispone del EPP prescrito por la ley y lo utiliza. Debe verificar también si el equipo está en buen estado.

-
4. Los inspectores deben cerciorarse de que los trabajadores están capacitados para usar la maquinaria y de que se han establecido y se siguen procedimientos de trabajo seguros. Las instrucciones para el uso seguro de la maquinaria deben estar disponibles en la zona de trabajo.
 5. Los inspectores deben comprobar si la empresa evalúa las máquinas y herramientas para determinar sus efectos en la salud y la seguridad, en particular los problemas latentes, como las enfermedades osteomusculares que puede provocar un uso prolongado.
 6. Durante la inspección, tal vez sea necesario realizar someras evaluaciones de ciertos parámetros como los niveles de ruido, las vibraciones, la iluminación o la exposición a sustancias químicas. El inspector debe cerciorarse de que la empresa ha realizado una evaluación sistemática de estos factores. Si sospecha que los niveles no son seguros, puede emplear dispositivos de medición, aunque en general son organizaciones especializadas las que realizan las mediciones precisas.
 7. De conformidad con la legislación nacional, las actividades de inspección deben abarcar a los contratistas y los trabajadores en régimen de subcontratación. Siempre que sea posible, se debe proceder a la inspección de los trabajadores subcontratados y los trabajadores por cuenta propia al mismo tiempo que a la de su empleador. El empleador contratante es responsable de la seguridad de las terceras personas presentes en la zona de trabajo. En ocasiones, la legislación nacional contiene disposiciones más concretas sobre la legislación de responsabilidades. Los inspectores deberían comprobar que todos los trabajadores están inscritos en regímenes de seguro y de seguridad social, y que la empresa realiza los pagos reglamentarios en su nombre.
 8. Es posible que el inspector tenga que dedicar especial atención a los grupos vulnerables como los menores, las personas de edad, las mujeres, los discapacitados y los trabajadores migrantes.
 9. Cuando la organización emplea personas de grupos vulnerables, el inspector debe verificar si sus tareas están adaptadas a las necesidades y limitaciones de cada individuo, y si su presencia en la zona de trabajo no representa un peligro para sí mismas o para terceros.
 10. Los trabajadores migrantes, incluidos los migrantes clandestinos, deben ser tenidos en cuenta en la inspección al igual que los demás trabajadores. Las dificultades de comprensión del idioma empleado en la zona de trabajo pueden ser causa de riesgos para su propia seguridad o para la de terceras personas.
 11. Los inspectores deben recordar que algunas de las normas más generales sobre SST aplicables a empresas de otros sectores pueden aplicarse también a la silvicultura.
 12. Al inspeccionar las condiciones higiénicas de los alojamientos, los campamentos y los alimentos, deben respetarse los aspectos jurídicos y culturales relacionados con la vida privada de las personas.
 13. Los inspectores no deben sobrepasar los límites de su mandato. La tarea del inspector consiste en comprobar si existen servicios de salud en el trabajo y si funcionan correctamente, pero no puede dar instrucciones en cuanto al contenido médico de los servicios de SST ni evaluar la competencia profesional del personal médico.

3.7. Calificación y formación de los trabajadores

Introducción: disposiciones de la OIT

La calificación del personal se aborda en forma genérica en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). Conforme a este Convenio, los Estados Miembros de la OIT deben adoptar y llevar a la práctica políticas y programas en el campo de la formación profesional que permitan satisfacer las necesidades en materia de empleo.

Conseguir que el personal tenga unas calificaciones y una formación adecuadas es uno de los medios más eficaces de prevenir accidentes y otros problemas relacionados con la SST. El Convenio núm. 155 prescribe la adopción de medidas para que los trabajadores y sus representantes reciban una información y una instrucción adecuadas en materia de SST. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal contiene directrices detalladas para la formación y la calificación del personal.

Las disposiciones básicas de los convenios internacionales del trabajo son:

- Todos los trabajadores, sin excepción alguna, deben tener acceso a una orientación profesional y a información en materia de empleo.
- Esta información y orientación deben abarcar, entre otras cosas, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa y las relaciones laborales.

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal contiene las disposiciones siguientes:

- El personal de dirección y de supervisión debería tener una calificación apropiada para planificar y organizar operaciones forestales.
- Los empleadores deberían cerciorarse de que todos los trabajadores, así como los contratistas y quienes trabajan por cuenta propia, tienen la debida formación para las tareas que se les encomienden.
- Debería definirse y evaluarse objetivamente el grado conveniente de conocimientos teóricos y prácticos con la ayuda de un organismo autorizado.

Cumplimiento de las disposiciones

1. El personal directivo debe establecer los requisitos en materia de conocimientos teóricos y prácticos así como los relativos a otros aspectos pertinentes de cada puesto de trabajo a fin de que el proceso de contratación arroje los mejores resultados posibles. Cuando se recurre a contratistas, el personal directivo procurará dar prioridad a aquellos que cuenten con una certificación nacional, si tal certificación es garantía de que cumplen las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo.
2. Los exámenes de aptitud de los trabajadores y la emisión de certificados de aptitud son práctica común en muchos países, y suele haber disposiciones legales referentes a esos exámenes, por ejemplo, los permisos de conducir (coches, camiones, máquinas, embarcaciones, etc.). El manejo de sierras de cadena y la conducción de máquinas se cuentan entre las actividades para las que puede necesitarse un certificado de aptitud. El empleador o el personal de dirección puede aplicar normas más estrictas en sus propias actividades, pero debe velar en cualquier caso por que se cumplan todas las disposiciones legales.
3. Los trabajadores deben recibir una formación adecuada. La orientación se hace especialmente necesaria en el caso de los trabajadores recién llegados o cuando se introducen nuevas prácticas de trabajo.

-
4. El personal de dirección debe proporcionar a los trabajadores, información, instrucción, formación y supervisión necesarias para proteger su salud y seguridad. A esos efectos, la dirección debe:
 - conocer las exigencias del trabajo de que se trate;
 - examinar las calificaciones y aptitudes de los trabajadores;
 - descubrir toda deficiencia en la formación;
 - elaborar un programa de formación para satisfacer las necesidades;
 - vigilar y examinar los resultados de la formación;
 - poner en conocimiento de los trabajadores las disposiciones de la normativa sobre SST y los repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes relativos a la prevención de accidentes y enfermedades, e
 - informar a los trabajadores sobre su responsabilidad individual y colectiva por lo que respecta a la seguridad y la salud.

Directrices para los inspectores

Competencias concretas necesarias para realizar una evaluación en este ámbito:

- Conocimiento de la legislación que establece disposiciones relativas a las calificaciones y la formación de los trabajadores (por ejemplo, seguridad y salud, servicios de salud en el trabajo, silvicultura, tráfico, etc.).
- Conocimiento de otros instrumentos pertinentes que estipulan requisitos u ofrecen oportunidades en relación con las calificaciones del trabajador (por ejemplo, la certificación forestal).
- Conocimiento de la estructura de la enseñanza y la formación profesional del país.

1. Los inspectores deben comprobar que la contratación se basa en la competencia, sin olvidar que la plena competencia sólo se consigue en el propio trabajo.
2. Los inspectores deben verificar los conocimientos teóricos y prácticos de los trabajadores y los contratistas. El nivel de competencia puede evaluarse en entrevistas o analizando el trabajo (por ejemplo, examen de la zona de explotación para determinar si la tala es correcta, verificación de la calidad de las trozas y del estado del EPP).
3. En el caso de las tareas para las que se requiere un certificado de aptitud oficial, los certificados deben ser objeto de inspección. Los inspectores deben comprobar su validez y si abarcan la actividad en cuestión.
4. Los inspectores puede considerar conveniente fomentar la introducción de sistemas de certificación de aptitud. En algunos casos, los empleadores, los contratistas, los trabajadores y otros grupos interesados pueden considerar más viable un enfoque de carácter voluntario.
5. Los inspectores pueden evaluar la eficacia del material y los métodos de formación observando a los trabajadores en el terreno. Deben verificar si la empresa cuenta con un sistema de evaluación de la eficacia de la formación.

Algunas de las tareas mencionadas no siempre forman parte de las atribuciones de los inspectores del trabajo. La cuestión de los conocimientos técnicos apropiados se aborda en la sección 3.4.

4. Directrices generales para los inspectores del trabajo

La responsabilidad principal de la realización de inspecciones del trabajo recae en la propia inspección del trabajo (véase el anexo 8). Hace falta una formación considerable para realizar una cabal inspección del trabajo. El inspector debe ser competente en los aspectos técnicos de la silvicultura y el trabajo forestal, además de ser capaz de comunicar las conclusiones de la inspección de la manera más provechosa. La publicación de la OIT *Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions* (Enfoques de la inspección del trabajo en la silvicultura: problemas y soluciones) ofrece algunas sugerencias sobre los requisitos de una formación adecuada. También se puede encontrar información de carácter más general sobre este tema en: *La inspección del trabajo: guía de la profesión* (véase el anexo 2).

Muchas empresas forestales aceptan y proceden de acuerdo con prácticas y principios idóneos en materia de empleo y de gestión de la seguridad y la salud, por lo que se las considera «buenos empleadores», en la medida en que el trabajo decente les reporta considerables beneficios sociales y comerciales.

Estas empresas pueden ofrecer prácticas innovadoras y orientación en materia de gestión del trabajo en la silvicultura, al apoyar la labor de los inspectores en su empeño por materializar los principios del trabajo decente. En el contexto de la legislación laboral nacional, los inspectores deberían emplearse a fondo para introducir mejoras efectivas y, destacando su valor estratégico, velar por la igualdad en el empleo y por el establecimiento de prácticas idóneas de gestión de la seguridad y la salud, tanto a través de actividades acordes con las normas como a través de las relaciones con las empresas y los trabajadores. Las consultas celebradas con la empresa y las organizaciones de trabajadores relativas a este enfoque estratégico, y las intervenciones de inspección previstas en materia de cumplimiento y su gestión, deberían realizarse de buena fe y estar de conformidad con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En las presentes directrices se ponen de relieve las consideraciones fundamentales que debe tener en cuenta un inspector del trabajo a la hora de organizar y efectuar la inspección de una organización forestal. Las directrices también serán útiles para los asesores de certificación y los auditores internos que intervienen en la evaluación de las prácticas laborales.

Las directrices para los inspectores comprenden los siguientes aspectos:

- organización de la inspección;
- realización de la inspección;
- evaluación de las condiciones de trabajo y las prácticas laborales;
- comunicación de los resultados, y
- seguimiento.

4.1. Organización de la inspección

Planificación

Las actividades de inspección deberían planificarse estratégicamente para obtener la mayor cantidad posible de resultados positivos en materia de trabajo decente y favorecer la utilización adecuada de los recursos de que disponen los inspectores. De esta manera, se prepararán planes de inspección semanales, mensuales, trimestrales y anuales. El plan de inspección debe prever inspecciones «proactivas» (planificadas individualmente) y «reactivas» (a petición).

El éxito de las inspecciones depende de la ayuda y la cooperación de los trabajadores y los representantes de la dirección. Esto es difícil de lograr en el momento mismo, por lo que la planificación por adelantado y el diálogo son esenciales. A fin de organizar y llevar a cabo las inspecciones del trabajo debería entablarse un diálogo entre los inspectores y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores.

Las inspecciones suficientemente detalladas, y en que se utilizan las muestras apropiadas ofrecen de cualquier modo resultados fiables. Los inspectores, siempre que esté permitido, deben informar a las empresas por adelantado acerca de la fecha de la inspección y de todo el apoyo logístico que les hará falta. Los inspectores también tienen que comunicar a las empresas en qué consistirá la inspección y su probable duración. No obstante, los inspectores no están obligados a proporcionar información detallada de lo que se inspeccionará o de las zonas que se visitarán. Al planificar la inspección, es fundamental hacer que la empresa comprenda la facultad o el mandato que tiene el inspector, para realizar esas visitas, y cómo se utilizarán los resultados de la inspección.

Decidir lo que se ha de visitar

La inspección debe abarcar el ámbito completo de actividad de la empresa. Por ello al planificarla, es importante tener una visión global de todos los procesos de trabajo y la subdivisión de tareas. Es esencial asimismo disponer de datos de buena calidad. En el caso de una empresa maderera, esas actividades pueden ser la corta, el desramado, la extracción y descarga, la clasificación de la madera, la carga y el transporte, tareas todas ellas que llevan a cabo diferentes equipos de trabajadores. Los inspectores deben abarcar todas las actividades y todos los grupos de trabajadores en una medida adecuada. Puede que no sea posible visitar todas las zonas de explotación y se requiera entonces tomar algunas decisiones sobre el muestreo (véase la sección 4.2), pero en la inspección se procura examinar cada uno de los procesos principales. Debe tenerse cuidado de no excluir las áreas no dedicadas a tareas específicamente forestales, como las oficinas y las cocinas.

Formación de un equipo

Si en los términos de la inspección se estipula que habrá un equipo de inspección, se procurará reunir inspectores con experiencia y conocimientos concretos en áreas clave. Las directrices específicas para los inspectores que se consignan en el capítulo 3 deberían ayudar a determinar esferas importantes de competencia. Las áreas que requieran atención dependerán del alcance de la inspección, pero es probable que incluyan la SST, que tiene muchos aspectos que son propios de la silvicultura, y los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.

Confección de una lista de comprobación

En los términos de la inspección se definirá lo que debe inspeccionarse. En lo que se refiere a la silvicultura, las cuestiones tratadas en el capítulo 3 reflejan las disposiciones principales de la OIT respecto de los temas fundamentales. Esas disposiciones constituyen la base del modelo de la lista de comprobación que figura en el anexo 6, y aparecen en el ejemplo que se ofrece más abajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos será necesario confeccionar una lista específica, adaptada a la inspección de que se trate, a la empresa que se vaya a inspeccionar, y al contexto geográfico y social de la zona. El objetivo, en cualquier caso, es suministrar *a posteriori* la mayor cantidad posible de información concreta y práctica a la empresa objeto de inspección. La lista debe incluir disposiciones concernientes a la legislación nacional, las reglamentaciones locales y otras normas, para lo cual hará falta la aportación de expertos locales.

Al confeccionar una lista, cada disposición debe traducirse en una aseveración comprobable. Durante la inspección puede buscarse pruebas objetivas de la veracidad de la aseveración. Se puede prever un espacio para las observaciones de inspectores, como se muestra en el ejemplo siguiente.

Sindicación y negociación colectiva		
Disposiciones	Puntos de la lista de comprobación	Observaciones
Los trabajadores tienen derecho a establecer sindicatos y afiliarse a ellos sin autorización previa.	La empresa no impone restricciones a sus trabajadores en cuanto al establecimiento de sindicatos o la afiliación a ellos. Los contratos de trabajo no contienen cláusulas que afecten a esas restricciones.	
La pertenencia a esos sindicatos no perjudicará la contratación ni será causa de despido del trabajador.	Hay pruebas de que todos los trabajadores han sido contratados sobre la base de sus calificaciones y su experiencia, y de que no se aplican otros criterios. No hay pruebas de que se haya despedido a trabajadores sin causa justificada o simplemente por estar afiliados a una organización de trabajadores.	

Logística

Los inspectores deberán tener acceso a un representante de la dirección y a un representante de los trabajadores de la organización. El representante de la dirección deberá facilitar la inspección y acompañará a los inspectores cuando su presencia sea útil. Los inspectores pedirán a la organización que les facilite todos los documentos y registros necesarios. Es conveniente que un asistente administrativo esté siempre disponible para ayudar a encontrar y explicar los documentos. La empresa puede facilitar el transporte necesario para acceder a lugares alejados. También puede ser importante contar con un transporte independiente. El acceso a teléfonos u ordenadores suele ser útil.

4.2. Realización de la inspección en la práctica

Reuniones iniciales y trabajo con la dirección de la empresa

El inspector jefe convocará una reunión inicial como primera actividad de la inspección. Se deberá invitar a representantes del personal superior de dirección, al personal administrativo y a los representantes principales de los trabajadores. Los

inspectores conservarán una lista de asistencia. Es útil pedir a uno de los representantes de la dirección que haga una breve presentación de la organización y exponga una visión de conjunto de sus actividades. Los inspectores deberán explicar el alcance de la inspección y exponer los procedimientos de inspección, presentar al equipo e indicar el procedimiento de información que se utilizará. Asimismo, invitarán a los presentes a asistir a una reunión final cuando concluya la inspección.

Los inspectores deberán procurar la máxima cooperación del personal y de la dirección, y explicar que están en condiciones de prestar ayuda y asesoramiento sobre las posibles maneras de cumplir las normas del trabajo.

Examen de los sistemas de gestión

Muchas de las disposiciones de la OIT prescriben que la organización elabore y aplique determinadas políticas y procedimientos. Por ejemplo, es posible que las grandes organizaciones tengan una política de SST, una política de reconocimiento de los sindicatos, y declaraciones de intención para evitar el trabajo infantil y respetar la igualdad de oportunidades. Según el tamaño de la empresa, también es posible que existan procedimientos oficiales para el intercambio de la información y la vigilancia de la aplicación de la política. Los inspectores deben pedir que se les faciliten los documentos pertinentes y examinar cómo las normas se ponen en práctica sobre el terreno. Esto constituirá el marco básico de la inspección; es decir, determinar si los sistemas son adecuados y si se ponen en práctica. Antes de visitar zona alguna, es importante evaluar los sistemas de gestión por lo que respecta al cumplimiento de la legislación nacional y, cuando proceda, a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los inspectores no deben dejar de verificar la fecha de puesta en marcha de las políticas pertinentes y preguntar cómo se revisan, cuando hace falta. Si no existen procedimientos oficiales, debería haber un medio adecuado de examen interno.

Tipos de pruebas

Los inspectores deben fundar en pruebas objetivas apropiadas toda conclusión a la que lleguen en una inspección. Hay tres tipos de pruebas objetivas, a saber:

- la documentación;
- una observación por parte del inspector de un procedimiento o suceso; y
- las entrevistas con el personal.

No es preciso copiar los documentos, pero es conveniente anotar sus números de referencia y sus fechas. Debe anotarse siempre el momento y el lugar en que se realizan las observaciones. Los inspectores deben mantener entrevistas con los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los representantes de la dirección siempre que sea posible. Puede tratarse de reuniones formales o de charlas informales en el lugar de trabajo. Los inspectores deben anotar siempre los nombres de las personas con las que se han entrevistado, pero sin intimidarlas. Puede que sea necesario dar seguridades a algunos miembros del personal de que los datos que faciliten recibirán un trato confidencial si no desean que la dirección sepa quién ha proporcionado la información.

Cuando se expresan opiniones personales, puede que no sean objetivas, de modo que los inspectores procurarán hacer una verificación independiente de las alegaciones de los entrevistados. Para ello, es importante obtener detalles concretos que permitan a los inspectores proseguir con el asunto. Las opiniones expresadas por cualquier parte

pertinente deben evaluarse objetivamente. Las opiniones no confirmadas pueden, empero, arrojar luz sobre un asunto y llevar a descubrir otras cuestiones importantes.

Muestreo de las zonas de la explotación que se han de visitar

Suele ser imposible visitar todas las zonas de la explotación en las que se está trabajando debido a limitaciones de tiempo, problemas de logística o falta de personal. En estos casos, se deberá escoger una muestra de zonas. Es importante que las zonas visitadas reflejen fielmente el conjunto de las actividades de la organización, por lo que también es muy importante la manera en que se escogen esos lugares. La selección de zonas puede ser aleatoria u obedecer a un propósito concreto.

Si la inspectoría no ha establecido una normativa para la realización de las inspecciones forestales, puede emplearse el método aleatorio. Este método proporciona una buena base estadística para la vigilancia. Es conveniente servirse de una muestra de zonas completamente aleatoria, pero puede que eso suponga tener que visitar lugares prácticamente inaccesibles. Las posibles zonas se pueden estratificar para tener en cuenta variaciones geográficas, ambientales o sociales importantes entre los distintos lugares. Las empresas o actividades con tasas de accidentes más altas deben visitarse con más frecuencia y detenimiento. Si ha habido accidentes, tal vez sea necesario realizar inspecciones de seguimiento para comprobar si la empresa ha comenzado a aplicar las nuevas medidas en materia de salud y seguridad sugeridas por los inspectores.

Muestreo aleatorio

Elección de zonas de manera completamente aleatoria; por ejemplo, asignando un número a cada zona y eligiendo los números al azar.

Muestreo aleatorio estratificado

Zonificación o clasificación de las zonas en categorías; por ejemplo, según el tamaño o el tipo de bosque, y a continuación proceder a un muestreo aleatorio dentro de cada categoría.

Muestreo no aleatorio

Elección de zonas sobre la base de factores determinados; por ejemplo, ciertas quejas, zonas nuevas, características exclusivas, altos riesgos, elevadas tasas de accidentes

Los inspectores deben tener presente que las zonas más próximas a la sede de la empresa es probable que sean visitadas frecuentemente por el personal de la dirección, por lo que no son necesariamente representativas de todas las zonas.

Toma de notas y uso de la lista de comprobación

Las listas de comprobación pueden ser una herramienta muy útil para mantener la estructura y la dirección de una inspección, y pueden ayudar a no dejar nada de lado. Son especialmente importantes cuando los inspectores no están familiarizados con alguno de los aspectos del trabajo. Sin embargo, deben usarse con cierta flexibilidad. Por ejemplo, no es necesario atenerse rigurosamente a la lista cuando es probable que una discusión espontánea permita obtener más información. A veces es mejor memorizar los asuntos, o utilizar la lista como ayuda memoria.

Los distintos inspectores tendrán enfoques diferentes sobre la toma de notas, ya que tomar notas fiables y adecuadas es difícil. Muchos prefieren no hacer anotaciones hasta el término de una entrevista, ya que hacerlo al mismo tiempo puede dificultar una conversación fluida. Sin embargo, como la memoria no es infalible, las notas son imprescindibles. Siempre deben anotarse la fecha y el momento de la visita de cada zona, los lugares y el nombre de las personas entrevistadas. Las notas son la base para la

redacción del informe y se debe consignar en ellas pruebas suficientes para apoyar toda alegación. Por ejemplo, en la auditoría ISO 9000, las notas del auditor pueden ser examinadas por un órgano independiente, y deben ser lo suficientemente detalladas para que se puedan comprobar las conclusiones del auditor en caso de duda. Las fotos pueden ser de gran ayuda, además de las notas. Siempre se debe pedir autorización para tomar fotografías.

Es importante señalar que los inspectores del trabajo tienen mucho más que ofrecer que la mera compilación de datos en una lista y la comunicación de un veredicto. La moderna inspección del trabajo abarca el asesoramiento sobre la evaluación de riesgos, la formación, la facilitación, la creación de redes, la mediación y el mejoramiento de las competencias sociales.

Puede encontrarse más información en:

- La inspección del trabajo: guía de la profesión.
- *Ten Steps for Strengthening Labour Inspection* (Diez medidas para reforzar la inspección del trabajo).
- Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores: (véase el anexo 2).

Coordinación del equipo

El inspector jefe debe velar por que el equipo lleve a cabo la inspección de manera eficaz. Ello supone delegar acertadamente responsabilidades y funciones y administrar con eficiencia el tiempo disponible. El equipo debe dividirse para que cada miembro se ocupe de sus áreas de competencia, siempre que sea posible volver a reunirse regularmente para examinar los resultados y comprobar los progresos realizados. El jefe del equipo, en quien recae la responsabilidad última de la inspección, debe comunicar las conclusiones en la reunión final; no obstante, se debe alentar a cada miembro del equipo a que informe acerca de las áreas de su competencia.

4.3. Evaluación de las condiciones de trabajo y las prácticas laborales

Aspectos importantes que deben evaluarse

Los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores deben respetarse en todos los grupos de trabajadores. Muchos trabajadores forestales provienen de la población rural local, y son empleados en régimen de subcontratación para realizar tareas que si bien no requieren cualificación exigen un gran esfuerzo físico. Suelen pertenecer al grupo social de más bajos ingresos, y por lo general su posición social es baja, como su nivel de instrucción. Ello no debe impedir la realización de sus derechos.

De igual modo, los demás asuntos tratados en el capítulo 3 tienen importantes repercusiones para las empresas forestales. La seguridad y la salud en el trabajo constituye una cuestión clave. El empleo de mano de obra infantil puede ser un problema en las áreas remotas y se han registrado casos de trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre. Las tasas de remuneración deberían ser suficientes para mantener un nivel de vida decoroso, sin necesidad de que los trabajadores tengan que trabajar horas extraordinarias o asumir riesgos para su seguridad a fin de conseguirlo. La discriminación injusta entre trabajadores es inaceptable en la silvicultura, como en cualquier otro sector.

Interpretación de las disposiciones dentro de un contexto

El régimen nacional de derechos y normas laborales tiene una incidencia importante en las decisiones de los inspectores. Las normas del trabajo generales de la región pueden ser muy diferentes de las disposiciones mínimas de los convenios internacionales del trabajo, y los inspectores periódicamente tendrán que emitir juicios sobre los valores adecuados. Por ejemplo, las empresas pueden fijar salarios y condiciones teniendo en cuenta los estándares regionales y lo que hace falta para alcanzar un nivel de vida adecuado. Sin embargo, las disposiciones de la OIT deben ser respetadas si el país ha ratificado los convenios pertinentes. Incluso no siendo así, los principios fundamentales deben ser el objetivo de las inspecciones. A este respecto, puede ser necesario considerar la prestación de otro tipo de asistencia, no financiera, a los trabajadores por parte de la organización. Los enfoques de las normas de SST pueden variar de una región a otra y de un país a otro; por ejemplo, según sea el grado de mecanización. Los inspectores no encontrarán los mismos niveles de gestión de la SST en cada caso. Lo que siempre es esencial es encontrar pruebas de un enfoque sistemático de la evaluación y reducción de riesgos y de que se ha logrado verdaderamente que el trabajo sea seguro.

Los trabajadores de las pequeñas empresas gozan de la misma protección y los mismos derechos que los trabajadores de las grandes empresas. Aunque los métodos para lograrlo puedan ser diferentes, las normas relativas al trabajo decente y al trabajo seguro no deben sufrir menoscabo: la sierra debe tener un dispositivo de seguridad, quien quiera sea su propietario; el sistema de aislamiento de la energía debe funcionar en toda empresa, cualquiera sea su tamaño.

En cuanto a los pequeños propietarios de bosques, los administradores de pequeñas explotaciones forestales, por lo general los inspectores podrían aplicar un criterio levemente más flexible. Aunque las disposiciones de la OIT no son menos estrictas para las pequeñas empresas, la Organización admite que a menudo hacen falta normas especiales, que puede ser necesario reducir la carga burocrática, y que a veces hay que conceder más tiempo para que se cumplan las disposiciones. Si bien los documentos y los sistemas establecidos por escrito son apropiados para la gestión de las grandes empresas, pueden representar una pérdida de tiempo innecesaria para empresas que sólo tienen unos pocos trabajadores. Por ejemplo, cuando el número de trabajadores es reducido, las instrucciones verbales sobre los procedimientos de trabajo son probablemente más eficaces y adecuadas que la producción de manuales de capacitación en la materia.

4.4. Comunicación de los resultados

El trabajo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores

Es importante que los problemas (o necesidades de mejora y/o de cambios) se determinen durante la inspección y se examinen en el momento con los representantes de la dirección y de los trabajadores (véase también la sección 4.4, Intervención, aplicación y asesoramiento). Los inspectores no deben esperar a la reunión final para presentar una lista de quejas sobre la gestión de la organización, ya que es muy poco probable que se alcance un acuerdo sobre el resultado de la inspección. Los inspectores deben recalcar que su función es proporcionar información, asesoramiento y asistencia a la organización sobre la mejor manera de cumplir las disposiciones nacionales. El papel del inspector consiste tanto en prevenir las infracciones a la ley como en hacerla cumplir.

La reunión final

En la reunión final es importante que todas las partes estén totalmente al tanto del resultado de la inspección y, en particular, que estén informadas de las recomendaciones que se formularán a la autoridad competente y del porqué de dichas recomendaciones. Es conveniente que la dirección pueda aceptar y «hacer la venia» a cualquier cambio que recomiende el inspector, si bien esto no es esencial y no debería comprometer las conclusiones de la inspección. La mejor manera de evitar la confrontación es mantener una comunicación fluida con el representante de la dirección durante toda la inspección. Las destrezas sociales que hayan adquirido en su formación pueden ayudar a los inspectores a transmitir su mensaje sin aumentar la controversia. Se deben acordar las condiciones de elaboración de un informe final detallado, y discutir las necesarias actividades de seguimiento que deberá emprender la empresa. Debe tomarse nota de la asistencia.

Intervención, aplicación y asesoramiento

El enfoque general de la inspección del trabajo está en proceso de cambio, de ser tan sólo un elemento de aplicación a prestar además un asesoramiento competente. Sin embargo, en el sector de la silvicultura, donde el lugar de trabajo es cambiante y donde es posible que los inspectores no puedan volver a encontrarse con el empleador, los mecanismos de aplicación deben ser muy eficaces. En estos casos, los inspectores no deberán basarse únicamente en la buena fe del empleador para mejorar las condiciones de trabajo y las medidas en materia de salud y de seguridad.

Según un enfoque moderno de la inspección del trabajo, asumir la responsabilidad por todo accidente o daño evitables es una de las obligaciones básicas de la dirección. Después de todo, el empleador deberá soportar las consecuencias legales y financieras de no haber impuesto suficientes medidas preventivas en el lugar de trabajo.

La función de los inspectores del trabajo es dar orientación al empleador sobre cómo proceder y cómo integrar las cuestiones de salud y seguridad en el núcleo de las funciones directivas. Es también hacer tomar conciencia a los trabajadores de que cualquier accidente o daño para la salud se puede evitar únicamente si el propio trabajador presta gran atención a la prevención de los accidentes e identificación y eliminación de posibles peligros.

El informe escrito para la dirección de la empresa forestal

El informe debe presentarse rápidamente y estar escrito de manera clara y concisa. Debe ofrecer pruebas suficientes que fundamenten sus conclusiones y mencionar las principales fuentes de información. Se deben enumerar en él las medidas que deba tomar la empresa y las que adopten los inspectores. El informe no debe ser demasiado extenso ni complejo. Si procede, es una buena idea trabajar a partir de un formato estándar de informe que se adaptará en función de las necesidades.

La información a terceras partes

Esto dependerá de los términos y el alcance de la inspección, previamente acordados con la empresa. Por lo que respecta a la inspección del trabajo, los resultados se tramitarán de acuerdo con las normas y procedimientos oficiales. Es posible que deban publicarse los resultados de las inspecciones realizadas con otros fines (por ejemplo, certificación forestal), si así lo prevé el sistema de certificación. No todos los sistemas de certificación forestal tienen los mismos requisitos de comunicación pública. Las partes interesadas externas que hayan contribuido a una inspección tal vez deseen recibir copia del informe

de inspección, si la empresa está de acuerdo. La propia empresa puede querer que el informe se haga público.

4.5. Seguimiento

Conservación de la documentación

Todos los documentos relativos a la inspección se conservarán durante un período de tiempo definido por la organización inspectora. El informe final debe archivar, junto con toda la información pertinente recopilada para preparar la inspección. Como se ha señalado anteriormente, también es importante guardar las notas de campo de la inspección, ya que constituyen una referencia decisiva en caso de duda.

Comprobación de las mejoras y medidas correctivas

Muchas recomendaciones se pueden poner en práctica fácilmente y tal vez no requieran que los inspectores vuelvan a visitar la explotación. Por ejemplo, un inspector descubre que el operador de una máquina no posee los certificados de formación pertinentes y solicita un cambio. Bastará con que se aporte prueba de que la persona en cuestión ha asistido al curso de formación y lo ha aprobado para dar por resuelto el asunto.

En este caso, el inspector podría pedir que se le envíen las pruebas correspondientes y aceptar que se han adoptado las medidas necesarias, sin necesidad de hacer una nueva visita.

Sin embargo, hay muchas recomendaciones cuyo cumplimiento no es tan fácil de comprobar. Por ejemplo, puede que los inspectores necesiten pruebas de que el personal formado en un nuevo procedimiento efectivamente lo sigue. O tal vez tengan que comprobar si el trabajador puede disfrutar también en la práctica una libertad de la que goza teóricamente. En ambos casos, una nueva visita y algún trabajo de inspección serán necesarios antes de poder considerar concluido el asunto. Esto puede hacerse en una visita de seguimiento de ulterior.

Seguimiento periódico

Las visitas de seguimiento se harán a intervalos que dependerán de los criterios de la inspección del trabajo, el órgano inspector o la organización ante la que esté acreditado. Las inspecciones de seguimiento no requieren tanto tiempo como las inspecciones iniciales de verificación del cumplimiento, y deben centrarse sobre todo en cuestiones suscitadas en la inspección anterior.

Un inspector competente deberá llevar a cabo un número suficiente de intervenciones y hacer cumplir las disposiciones legales; también hará mejorar la situación en el lugar del trabajo estimulando la responsabilidad de empleadores y trabajadores. Para ejercer esta función consultiva, los inspectores deben tener una formación especializada suficiente en destrezas técnicas y sociales⁴. Los inspectores no necesitan poseer todas las competencias de los trabajadores o los supervisores, pero participar en algún tipo de formación técnica sobre el trabajo forestal práctico mejorará su capacidad de comunicación con los trabajadores. Los inspectores, deben estar formados para guardar discreción. Así pues, la formación de los inspectores del trabajo ha pasado a ser un elemento fundamental en la transición de la función de hacer cumplir la normativa a la de prestar asesoramiento.

⁴ Puede encontrarse más información al respecto en: *La inspección de trabajo: guía de la profesión*, véase el anexo 2.

5. Anexos

- Anexo 1. Criterios, indicadores y medios de verificación aplicables a los trabajadores.
- Anexo 2. Bibliografía adicional.
- Anexo 3. Modelo de normativa o programa de seguridad y lista de control para empresas pequeñas.
- Anexo 4. Lista de control de la seguridad y la salud en el trabajo para labores forestales específicas.
- Anexo 5. Ayuda memoria para establecer una lista de control para la gestión forestal en lo que respecta al cumplimiento de las normas del trabajo.
- Anexo 6. Ayuda memoria para establecer un modelo de lista de control para inspectores del trabajo.
- Anexo 7. La función de la inspección del trabajo.

En los anexos, las directrices contenidas en cada sección temática se han agrupado en dos listas de control cuyo uso resulta más práctico. Las listas han sido ordenadas de manera más global, de la manera en que las enfocaría el personal de dirección de la industria forestal o un inspector del trabajo. Por ejemplo, un inspector no se interesaría únicamente por la seguridad y la salud en el trabajo, la no discriminación o el trabajo infantil, también debería evaluar todos estos ámbitos en cada instalación que visite. Así, la lista de control comprende:

- todos los ámbitos que deben abarcar las normas de una empresa forestal;
- los sistemas que deben establecerse como parte del sistema de gestión de una empresa en materia de cuestiones laborales;
- los aspectos que los inspectores del trabajo deben discutir con los dirigentes sindicales.

Anexo 1

Criterios, indicadores y medios de verificación aplicables a los trabajadores

Criterios	Indicadores	Medios de verificación	Referencias
1. Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo			
1.1. Libertad de asociación	1.1.1. Todos los trabajadores pueden constituir los sindicatos que estimen convenientes y afiliarse a ellos sin temer intimidación o represalias 1.1.2. La negociación colectiva con representantes de las organizaciones de trabajadores se realiza de buena fe y con el mayor esfuerzo por lograr un acuerdo	<ul style="list-style-type: none">– Entrevistas con representantes de las organizaciones de trabajadores– Convenios colectivos– Archivos de la inspección del trabajo	Convenio núm. 87 Convenio núm. 98 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislación nacional
1.2. Abolición del trabajo infantil	1.2.1. Se cumplen de manera estricta las disposiciones sobre la edad mínima que establece la legislación nacional o, en su defecto, de las normas internacionales 1.2.2. No hay trabajadores menores de 18 años dedicados a trabajos peligrosos o pesados, salvo en casos de formación	<ul style="list-style-type: none">– Entrevistas con representantes de las organizaciones de trabajadores y con trabajadores individuales– Nómina (de la empresa y/o los contratistas)– Resultados de las encuestas sobre el empleo– Archivos de la inspección del trabajo	Convenio núm. 138 Convenio núm. 182 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislación nacional
1.3. Eliminación del trabajo forzoso	1.3.1. No hay trabajadores en servidumbre por deuda u otras formas de trabajo forzoso (con inclusión de los asalariados, los trabajadores independientes y los contratistas)	<ul style="list-style-type: none">– Entrevistas con representantes de las organizaciones de trabajadores y con trabajadores individuales– Archivos de la inspección del trabajo	Convenio núm. 29 Convenio núm. 105 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislación nacional
1.4. Igualdad de oportunidades y de trato	1.4.1. Las políticas y procedimientos hacen de las calificaciones, las aptitudes y la experiencia la base de la contratación, la colocación, la formación y la progresión del personal en todos los niveles 1.4.2. No hay discriminación contra los trabajadores en la contratación, la promoción, los despidos, la remuneración y la seguridad social relacionada con el empleo.	<ul style="list-style-type: none">– Entrevistas con representantes sindicales y trabajadores– Nómina (de la empresa y/o los contratistas)– Resultados de las encuestas sobre el empleo– Archivos de la inspección del trabajo	Convenio núm. 111 Convenio núm. 100 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislación nacional

Crterios	Indicadores	Medios de verificaci3n	Referencias	
2. Calificaciones de la mano de obra	2.1.1. Los directivos y supervisores poseen calificaciones apropiadas, preferentemente reconocidas a nivel nacional, lo cual garantiza que puedan planificar y organizar operaciones forestales	<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de aptitud, archivos de las pruebas de formaci3n y de aptitud (nacionales o en la empresa) - Observaci3n en el terreno - Entrevistas con representantes sindicales y trabajadores 	Convenio n.º 142 Declaraci3n de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislaci3n nacional	
	2.1.2. Todos los trabajadores, as3 como los contratistas y sus trabajadores y los trabajadores independientes tienen una educaci3n y formaci3n suficientes para efectuar las tareas que se les encomiendan y poseen los certificados de aptitud pertinentes			
3. Seguridad y salud en el trabajo	3.1.1. Hay una pol3tica de seguridad y salud y un sistema de gesti3n que identifican sistem3ticamente los peligros y garantizan que se apliquen medidas preventivas en las operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Declaraci3n sobre la pol3tica de seguridad y salud - Organigrama con el sistema de gesti3n de la seguridad y la salud - Requisitos documentados para la planificaci3n y la organizaci3n del trabajo 	Convenio n.º 155 Declaraci3n de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o su equivalente en la legislaci3n nacional	
	3.1.2. En el lugar de trabajo se dispone de todo el equipo, las herramientas, las m3quinas y las sustancias necesarias y est3n en condiciones seguras y operacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Descripciones de los puestos de los supervisores - Observaciones en el terreno - Entrevistas con representantes sindicales y trabajadores - Archivos de la inspecci3n del trabajo y/o de los aseguradores en caso de accidentes 		
	3.1.3. Se tienen en cuenta las disposiciones sobre seguridad y salud en la planificaci3n, la organizaci3n y la supervisi3n de las operaciones			
	3.1.4. En los casos en que los trabajadores permanecen en los campamentos, las condiciones de alojamiento y de nutrici3n cumplen como m3nimo lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones pr3cticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal			

Nota de pie de p3gina: Este anexo est3 basado en «P. Poschen: Social criteria and indicators for sustainable forest management: A guide to ILO texts», Forest Certification working paper n.º 3 (Ginebra, OIT, 2000).

Anexo 2

Bibliografía adicional

- Albrecht, G.: Ten steps for strengthening labour inspection (Ginebra, OIT, SafeWork, documento para la discusión, 2004).
- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM): Social Standards for Forest Workers in Forest Certification: The Application of ILO Conventions (Ginebra, Programa forestal mundial de la FITCM, 1999).
- OIT: Approaches to Labour Inspection in Forestry: Problems and solutions (2000).
- OIT: Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores (Ginebra, 2003).
- OIT: Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Véase <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>.
- OIT: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (Ginebra, 1998). Véase <http://www.ilo.org/dym/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>.
- OIT: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (OIT 2001).
- OIT: Seguridad y salud en el trabajo forestal, repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. (OIT 1998).
- Poschen, P.: *Social criteria and indicators for sustainable forest management: A guide to ILO texts*, Forest Certification Working Paper núm. 3 (Ginebra, OIT, 2000). Véase www.gtz.de/forest_certification/download/wp3s.pdf.
- von Richthofen, W.: La inspección del trabajo: guía de la profesión (Ginebra, OIT 2002).

Anexo 3

Modelo de normativa o programa de seguridad y lista de control para empresas pequeñas

Información básica y organización de la seguridad y la salud en el trabajo

- Nombre de la empresa
- Principales actividades de la empresa
- Miembro del personal de dirección o director responsable de la seguridad
- Representante(s) de los trabajadores, en caso de que se haya elegido o nombrado a alguien
- Obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo

Servicios de salud en el trabajo u otros suministradores de servicios de salud

- Suministrador de servicios de salud en el trabajo
- Lugar/dirección
- Responsables/personas de contacto
- Principios de utilización de los servicios de salud

Reglas para garantizar la seguridad y la salud en las condiciones de trabajo⁵

La presente normativa o programa de seguridad tiene por objeto promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo (lo que implica también la prevención de las enfermedades musculoesqueléticas, el fomento del bienestar psicológico en el trabajo, las condiciones de trabajo, formación e instrucción, el mantenimiento de las habilidades profesionales, etc.).

Esta normativa o programa se aplica en colaboración con el empleador, los trabajadores y los servicios de salud en el trabajo. En nuestra empresa, discutimos, analizamos y mejoramos continuamente el nivel de seguridad y salud en el trabajo. Recurrimos a diversos métodos para entablar el debate, como reuniones y talleres.

Un planteamiento preventivo y activo constituye el punto de partida para nuestras actividades de mejora y para la aplicación de las normas o el programa de seguridad.

Una vez al año, supervisamos las evaluaciones y los resultados obtenidos en lo relativo a la mejora de la seguridad y la salud, y examinamos el funcionamiento de nuestras actividades de seguridad sistemáticas o nuestro sistema en materia de seguridad y salud.

Lista de control de la seguridad y la salud (columnas: Sí/No/Comentarios)

- Instrucción o iniciación al trabajo (responsable)
- Contratos de trabajo, condiciones de trabajo
- Formación en primeros auxilios

⁵ Versión revisada de un modelo publicado por Koneyrittäjien liittory (Asociación gremial de los contratistas de la silvicultura y el dragado).

-
- Comunicación (general, en instalaciones remotas y en trabajo aislado)
 - Planos de los lugares de trabajo (facilitados por la entidad contratante/elaborado por nosotros)
 - Métodos y prácticas de trabajo seguros, también en situaciones difíciles y excepcionales (suelo o terreno peligroso, transporte de máquinas, etc.)
 - Conocimiento de la ubicación de las líneas eléctricas y telefónicas y cables subterráneos (obtener información, señalar en mapas y en el terreno, etc.)
 - Seguridad de las otras personas en el lugar de trabajo o en la zona de trabajo
 - El equipo y los dispositivos de izado están en buenas condiciones y se han aprobado e inspeccionado de conformidad con los requisitos pertinentes
 - El equipo de seguridad (personal o de grupo) es adecuado y está en buen estado
 - Todos los permisos obligatorios están en orden
 - El transporte de las máquinas y los productos se lleva a cabo de forma adecuada (sujeción, permisos, etc.)
 - El suministro de carburante se efectúa de manera correcta (tanques y latas de combustible conformes con la legislación, zonas o recintos de almacenamiento apropiados, etc.)
 - Se siguen procedimientos seguros en las labores de mantenimiento y reparación
 - Las máquinas se conservan en condiciones buenas y seguras (mantenimiento, dispositivos electrónicos, inspección de mecanismos de izado, barandillas, superficies antideslizantes, letreros de zona peligrosa, ergonomía, etc.)
 - Manuales de instrucciones sobre el mantenimiento y la reparación en las máquinas

Buen estado de los locales, el garaje, las zonas o naves de conservación y almacenamiento y la zona de trabajo

- Máquinas y vehículos en buen estado y limpios
- Prevención de incendios, extintores inspeccionados en máquinas y vehículos
- Uso de sustancias peligrosas
- Permisos para labores de soldadura
- Medidas para reaccionar ante riesgos y problemas

Los empleadores y los trabajadores deberán ser responsables de detectar peligros ocultos en las oficinas, el garaje o las zonas de trabajo.

Debe llevarse un registro de las informaciones sobre los accidentes, enfermedades relacionadas con el trabajo, fallos que hubieran estado a punto de ocurrir (cuasi accidentes) y otros daños.

A partir de los resultados de esta lista de control y de otras fuentes, se idearán y aplicarán medidas para subsanar la situación.

Plan de trabajo

La aplicación práctica de la normativa o programa de seguridad en la empresa contribuirá a reducir los riesgos a los que la empresa y su personal están sometidos.

Deberían mejorarse las siguientes medidas:

Objetivo/medida concreta	Plazo	Responsable

Otros comentarios

Se ha informado al personal la normativa o programa de seguridad y las propuestas destinadas a introducir mejoras. Esta normativa o programa de seguridad se comunica a todo nuevo trabajador como parte de su formación para llevar a cabo su trabajo.

Fecha/Firmas:

El empleador o responsable de la seguridad:

El representante de los empleados:

Anexo 4

Lista de control de la seguridad y la salud en el trabajo para labores forestales específicas

Ejemplo 1. Corta mecánico-manual con una sierra de cadena

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
1.	Métodos de trabajo
1.1.	Organización adecuada del lugar de trabajo
1.2.	Corta direccional
2.	Operadores
2.1.	Formación o instrucción adecuada en corta, troceado y desramado
2.2.	Conocimiento de los riesgos y su prevención
2.3.	Actitud con respecto al trabajo seguro
2.4.	Aptitudes en situaciones especiales (por ejemplo, árboles engallados o condiciones climatológicas adversas)
3.	Sierras de cadena
3.1.	Dispositivos de seguridad adecuados: freno de la cadena, sujetador de la cadena, protector en la empuñadura trasera, cierre de acelerador, sistema antivibratorio, sistema de escape y funda de la barra de guía.
4.	Herramientas y equipos
4.1.	Recipiente para el combustible o la cadena
4.2.	Herramientas de mantenimiento
4.3.	Garfios o tenazas para manipular a mano la madera
4.4.	Hacha (en caso de que se necesite)
4.5.	Disponibilidad de máquinas para la extracción de madera
4.6.	Material de primeros auxilios
5.	EPP y ropa de trabajo apropiados
5.1.	Casco con protecciones auriculares y para los ojos
5.2.	Calzado de seguridad
5.3.	Protectores para las piernas
5.4.	Chaqueta visible
5.5.	Guantes
6.	Organización del trabajo
6.1.	Duración de la jornada de trabajo
6.2.	Comunicación y supervisión (por ejemplo, procedimientos de contacto en caso de emergencia)
6.3.	Transporte al lugar de trabajo

Anexo 5

Ayuda memoria para establecer una lista de control para la gestión forestal en lo que respecta al cumplimiento de las normas del trabajo

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
Disposiciones de la OIT	
1. Libertad sindical y negociación colectiva	
1.1.	Existe un procedimiento acordado de forma recíproca para entablar discusiones y negociaciones con los trabajadores y sus representantes acerca de las condiciones de trabajo.
1.2.	Se ha comunicado a los trabajadores cuál es el procedimiento.
1.3.	Los trabajadores tienen la posibilidad de elegir o nombrar a sus representantes.
1.4.	Existe una protección documentada contra la discriminación de las organizaciones de trabajadores sobre la base del de sus afiliados y las actividades que éstas realizan.
1.5.	La protección del empleo abarca el despido de trabajadores por participación legítima en una huelga.
1.6.	¿Se respetan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva aun cuando no exista todavía una organización de trabajadores?
1.7.	¿Está estipulada la protección frente a las «listas negras» por participar en las actividades de las organizaciones de trabajadores?
1.8.	Toda discusión sobre libertad sindical se lleva a cabo de conformidad con la legislación nacional.
1.9.	Las discusiones se desarrollan de forma constructiva y se realizan todos los esfuerzos posibles para llegar a un acuerdo.
1.10.	¿Se ha informado a las organizaciones de trabajadores sobre las causas de despido y las condiciones de empleo que pueden afectar a la libertad sindical?
1.11.	El procedimiento de despido es transparente.
1.12.	¿Existen normas relativas a la accesibilidad de los trabajadores por parte de sus representantes?
1.13.	Todos los contratos de trabajo establecen el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores.
1.14.	No se recurre al derecho civil para atentar contra el derecho de libertad sindical o de negociación colectiva.
2. Remuneración justa	
2.1.	El personal de dirección conoce la reglamentación nacional relativa al nivel mínimo de los salarios.
2.2.	El personal de dirección conoce los niveles generales de remuneración que se aplican en la región. Estos se tienen en cuenta a la hora de fijar las tasas de los salarios.
2.3.	La remuneración que recibe cada grupo profesional debería tener en cuenta los niveles de vida relativos de otros grupos sociales.

Disposiciones de la OIT

- 2.4. Se ha acordado un procedimiento para el pago de la remuneración con puntualidad y exactitud.
- 2.5. Los pagos se hacen con puntualidad y exactitud.
- 2.6. Cada trabajador dispone de un contrato escrito (u otros documentos pertinentes).
- 2.7. Se respeta la legislación relativa al salario mínimo.

3. Trabajo infantil

- 3.1. Se aplican procedimientos para verificar la edad de los trabajadores.
- 3.2. Se comprueba la edad de los trabajadores. El requisito relativo a la edad mínima forma parte del contrato de trabajo.
- 3.3. Existen normas que estipulan qué tareas pueden llevar a cabo los menores y cuántas horas pueden trabajar.
- 3.4. Las normas se han elaborado en colaboración con los trabajadores y se han comunicado a todos los trabajadores y empleadores.

4. Igualdad de oportunidades y de trato (no discriminación)

- 4.1. Se contrata y promueve a los trabajadores en función de sus cualificaciones y experiencia.
- 4.2. Las normas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades cubren, como mínimo, la contratación, la promoción, el reparto del trabajo y el despido de personal.
- 4.3. Los procedimientos destinados a garantizar el cumplimiento de dichas normas se conocen.
- 4.4. Los trabajadores reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Los empleadores no valoran más unas tareas que otras (por ejemplo, las «tareas de hombres» frente a las «tareas de mujeres»).
- 4.5. El trabajo está adaptado a las características de los trabajadores. El trabajo se adecua a las necesidades de los trabajadores discapacitados o de edad avanzada de forma que puedan continuar trabajando, siempre y cuando esto no conlleve un riesgo para sí mismos o para los demás.
- 4.6. El personal de dirección puede obtener apoyo y orientación de otras empresas.

5. Cualificación y formación del personal

- 5.1. El personal de supervisión tiene las cualificaciones y la experiencia necesarias para planificar y organizar las operaciones forestales.
- 5.2. Se ha definido y se comprueba de forma objetiva el nivel de aptitudes y conocimientos requerido para cada tarea (recurriendo además, si es necesario, a la evaluación por parte de un organismo autorizado).
- 5.3. Todos los trabajadores tienen formación e instrucción suficientes.
- 5.4. Se aplican requisitos de competencia para seleccionar a los contratistas: siempre que es posible se recurre a contratistas con certificados.
- 5.5. Se comprueban y archivan todos los certificados y los permisos necesarios.

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
Disposiciones de la OIT	
5.6. Existen procedimientos de orientación (que comprenden una lista de control orientativa) para los trabajadores y los contratistas	
6. Prohibición del trabajo forzoso	
6.1. Existen normas destinadas a prohibir el recurso al trabajo forzoso.	
6.2. Los casos de trabajo forzoso se notifican a la autoridad competente.	
6.3. Existen mecanismos para informar a la dirección y a las organizaciones de trabajadores de todo caso del que se sospeche que puede tratarse de trabajo forzoso.	
7. Gestión sistemática de la seguridad y la salud en el trabajo	
<i>7.1. Sistema de gestión</i>	
7.1.1. Se documenta y se describe un sistema de gestión.	
7.1.2. El sistema de gestión se revisa regularmente.	
7.1.3. El nivel de seguridad y salud en el trabajo se evalúa mediante reuniones, discusiones de supervisión, entrevistas con trabajadores y especialistas, el acopio de estadísticas y exámenes periódicos.	
7.1.4. El examen de la gestión produce mejoras mensurables.	
<i>7.2. Elaboración de normas de la empresa en materia de seguridad y salud</i>	
7.2.1. Existen normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	
7.2.2. Estas normas se aplican.	
7.2.3. Las normas de seguridad y salud en el trabajo se han comunicado a los trabajadores y contratistas.	
7.2.4. Los trabajadores y contratistas han participado en el control y el examen de las normas de seguridad y salud en el trabajo.	
<i>7.3. Asignación de las responsabilidades</i>	
7.3.1. Se ha nombrado a representantes en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	
7.3.2. Todos los trabajadores saben quiénes son estos representantes.	
7.3.3. Todos los trabajadores son conscientes de sus responsabilidades en lo que respecta al trabajo en condiciones de seguridad.	
<i>7.4. Determinación y gestión de los riesgos</i>	
7.4.1. Se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos adecuada.	
7.4.2. La evaluación de los riesgos ha servido de base para la definición y la aplicación de medidas de prevención y de prácticas más apropiadas.	
<i>7.5. Condiciones de empleo, cualificaciones, organización y formación del personal</i>	
7.5.1. El personal de supervisión posee las aptitudes y las cualificaciones apropiadas.	
7.5.2. En los casos en los que la legislación nacional estipula que se necesitan certificados de aptitudes, se conservan copias de los mismos.	
7.5.3. Se revisan con regularidad los requisitos de formación de los trabajadores.	

Disposiciones de la OIT

- 7.5.4. Existen procedimientos efectivos para garantizar que los contratistas emplean a personal apto y competente.
- 7.5.5. En los casos en los que se imparte formación dentro de la empresa, se conservan archivos apropiados y actualizados de todos los certificados de formación y aptitudes.
- 7.6. Suministro adecuado de recursos y equipos de seguridad*
- 7.6.1. Los recursos humanos y económicos permiten cumplir los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 7.6.2. Existe un programa de mantenimiento de las máquinas, las herramientas y el equipo de protección personal.
- 7.6.3. Se aplica dicho programa de mantenimiento.
- 7.7. Comunicación e información sobre los riesgos y su prevención*
- 7.7.1. Los trabajadores y contratistas conocen las normas de la empresa en materia de seguridad.
- 7.7.2. Cuando es necesario, los trabajadores y pueden comunicar al personal de dirección sus preocupaciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.
- 7.7.3. Se han propuesto mejoras. Dichas propuestas han contribuido a mejorar el sistema.
- 7.8. Documentación, notificación y supervisión*
- 7.8.1. La documentación relativa a la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo se recopila y pone a disposición del personal.
- 7.8.2. Los trabajadores conocen las normas y los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 7.8.3. Se conservan archivos con las evaluaciones de los riesgos.
- 7.8.4. Se llevan registros de los accidentes. Los accidentes particularmente graves se notifican a la autoridad competente, cuando corresponde.
- 7.8.5. Se supervisa con regularidad la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- 8. Medidas específicas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo forestal**
- 8.1. Ensayo y certificación del equipo*
- 8.1.1. Existe un programa para los ensayos, la inspección y la certificación que debe efectuarse (obligatorio o voluntario/dentro de la empresa).
- 8.1.2. Se cuenta con información actualizada sobre las disposiciones locales o nacionales para el ensayo y la certificación del equipo de trabajo.
- 8.1.3. Se sigue el programa de ensayos del equipo.
- 8.1.4. Se archiva convenientemente la información a este respecto.
- 8.2. Sustancias peligrosas*
- 8.2.1. Se ha elaborado una lista de todas las sustancias peligrosas que se usan.
- 8.2.2. Toda la documentación necesaria (información acerca de la seguridad del material, etiquetas de los paquetes, instrucciones de uso, etc.) está disponible en el lugar de trabajo.
- 8.2.3. El almacenamiento de las sustancias peligrosas es seguro.

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
Disposiciones de la OIT	
8.2.4. Los trabajadores conocen los riesgos que entrañan las sustancias peligrosas.	
<i>8.3. Equipo de protección personal y ropa de trabajo</i>	
8.3.1. Los empleadores instruyen a los trabajadores acerca del equipo de protección personal necesario para su trabajo.	
8.3.2. Los trabajadores disponen del equipo de protección personal adecuado. Cuando dicho equipo es necesario, se les suministra de forma gratuita.	
8.3.3. El equipo de protección personal está en buen estado.	
<i>8.4. Primeros auxilios, salvamento y servicios de salud en el trabajo</i>	
8.4.1. Se evalúan las necesidades en materia de formación en primeros auxilios con los servicios de salud en el trabajo u otros profesionales médicos. Se cumplen los requisitos nacionales o locales.	
8.4.2. Se ha archivado la documentación que prueba que todos los trabajadores han recibido la formación necesaria.	
8.4.3. El material de primeros auxilios está disponible en el lugar de trabajo y se mantiene en buen estado.	
8.4.4. Existen procedimientos de emergencia adecuados que incluyen el transporte en caso de urgencia.	
8.4.5. Se cuenta con medios apropiados para comunicarse con los trabajadores que se encuentran en el terreno en caso de emergencia.	
<i>8.5. Refugios, alojamiento y transporte</i>	
8.5.1. En los casos en los que se proporciona alojamiento, éste se ofrece en condiciones dignas.	
8.5.2. El edificio, las camas, otros recintos, los armarios o despensas, la cocina, las instalaciones para lavar, los medios para el mantenimiento de las herramientas y el equipo, los dispositivos de emergencia (incendio, primeros auxilios, seguridad, etc.), el suministro de agua y alimentos así como la eliminación de los residuos son adecuados.	
8.5.3. El personal de dirección y los trabajadores evalúan la necesidad o no de contar con refugios.	
8.5.4. Los trabajadores disponen de refugios para descansar durante la jornada de trabajo.	

Anexo 6

Ayuda memoria para establecer un modelo de lista de control para inspectores del trabajo

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
1. Lista de control para la supervisión de los sistemas de gestión	
1.1. La organización cuenta con normas escritas que reflejan un compromiso en cuanto a: <ul style="list-style-type: none">– la seguridad y la salud en el trabajo;– la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil;– la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;– una remuneración justa para los trabajadores.	
1.2. Existen procedimientos (escritos o no) destinados a garantizar la aplicación de estas normas.	
1.3. Dichas normas implican el compromiso de supervisar y mejorar continuamente el funcionamiento de la organización.	
1.4. La organización dispone de bases escritas en las que reconoce la libertad sindical de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional.	
2. Lista de control para entrevistas con el personal de dirección de recursos humanos	
2.1. Los empleados y contratistas disponen de contratos escritos, a menos que esto sea inapropiado por razones evidentes y justificables.	
2.2. Los contratos escritos especifican los términos y las condiciones de trabajo y la tasa de remuneración.	
2.3. Los niveles de remuneración son iguales o superiores a los niveles mínimos legales y permiten un nivel de vida razonable para todos los trabajadores. Se adecuan a los niveles de formación y calificación.	
2.4. Existen archivos actualizados de la documentación relativa a la formación y las calificaciones de los trabajadores.	
2.5. Los contratos de los trabajadores no contienen ninguna cláusula que restrinja el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.	
2.6. En los casos en los que la legislación nacional así lo establece, sólo se recurre a contratistas certificados por el organismo autorizado correspondiente.	
2.7. Se cuenta con listas actualizadas de los contratistas que poseen los certificados exigidos por la legislación nacional.	
2.8. Existen procedimientos para comprobar que los empleadores cumplen las normas de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se puede probar que estas comprobaciones se han llevado a cabo.	
2.9. Se lleva un registro sistemático de las edades de los trabajadores para asegurarse de que no se recurre al trabajo infantil.	

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
2.10. Existen procedimientos para garantizar que la contratación, la promoción y el despido de trabajadores se realizan en cumplimiento de las normas que aseguren la calidad.	
2.11. Se levantan y se archivan actas de las reuniones con los trabajadores y sus representantes.	
3. Lista de control para las entrevistas con representantes de organizaciones locales o nacionales de trabajadores	
3.1. Todos los trabajadores gozan de libertad para afiliarse al sindicato de trabajadores de su elección.	
3.2. La afiliación de un sindicato no afecta la situación laboral de un trabajador en la empresa y no existen pruebas de que las personas afiliadas a un sindicato se vean perjudicadas o discriminadas, en particular, mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="383 685 877 752">– un llamado a la autoridad civil para que intervenga cuando no corresponde; <li data-bbox="383 752 877 819">– la confiscación de los bienes del afiliado sin compensación financiera; <li data-bbox="383 819 877 887">– el establecimiento de límites a la afiliación sindical o la utilización de <i>listas negras</i>. 	
3.3. La empresa negocia con las organizaciones de trabajadores de conformidad con lo establecido en la legislación nacional y lo estipulado en los Convenios núms. 87 y 98.	
3.4. Los representantes de los trabajadores pueden concertar reuniones con el personal de dirección fácilmente.	
3.5. Las reuniones se llevan a cabo con un talante constructivo y en ellas se realizan todos los esfuerzos posibles para llegar a un acuerdo. Las acciones se deciden y ejecutan de forma satisfactoria para ambas partes.	
3.6. Existe constancia de que la organización ha resuelto todo litigio de conformidad con la legislación nacional.	
3.7. Los salarios no son inferiores al salario mínimo legal y reflejan sus cualificaciones.	
3.8. No se recurre al trabajo forzoso.	
3.9. Ningún trabajador está sometido a servidumbre por deudas por parte de su empleador.	
3.10. No se recurre al trabajo infantil.	
3.11. No se emplean personas menores de 18 años para realizar tareas peligrosas.	
3.12. Las mujeres y los hombres reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor.	
3.13. No se discrimina a los trabajadores por motivos de raza o procedencia étnica, creencias religiosas, orientación sexual o sexo.	
3.14. El personal de supervisión posee las aptitudes y la experiencia necesarias para planificar y organizar las operaciones de forma eficaz y sin riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores.	
3.15. Los trabajadores disponen de un equipo adecuado de protección personal, sin costo para ellos.	

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
4. Listas de control para las visitas de terreno	
4.1. Todos los trabajadores que llevan a cabo operaciones en el terreno han recibido la formación adecuada para realizar las tareas que se les han asignado.	
4.2. Los trabajadores que desempeñan tareas para las que la legislación nacional establece la necesidad de certificados de aptitudes formales poseen dichos certificados. La empresa tiene copias de los mismos.	
4.3. Se tiene constancia de que las operaciones en el terreno realizadas por los trabajadores cumplen las normas de la empresa en materia de calidad y de seguridad y salud.	
4.4. Las máquinas y herramientas se mantienen en buen estado y son adecuadas para cada tarea.	
4.5. En los casos en los que es necesario, los trabajadores disponen de un equipo de protección personal adecuado, suministrado por el empleador, sin costo para ellos.	
4.6. Si se usan máquinas, herramientas o sustancias peligrosas, puede probarse que se han evaluado de forma sistemática los riesgos que éstas entrañan y que: <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="399 862 1053 896">– los trabajadores conocen esos riesgos; <li data-bbox="399 907 1053 974">– los métodos de trabajo están concebidos para reducir el riesgo; <li data-bbox="399 985 1053 1019">– se han tomado medidas para prevenir accidentes; <li data-bbox="399 1030 1053 1064">– existen procedimientos de emergencia; <li data-bbox="399 1075 1053 1108">– se investigan los accidentes y se presentan documentos al respecto. 	
4.7. No hay ningún niño empleado formalmente en el lugar de trabajo.	
4.8. No se emplean personas menores de 18 años para realizar trabajos peligrosos.	
4.9. No se recurre al trabajo forzoso.	
4.10. El equipo de primeros auxilios está disponible en el lugar de trabajo y se mantiene en buen estado.	
4.11. Existen pruebas de que existen personas familiarizadas con las técnicas de primeros auxilios y saben pedir y obtener oportunamente asistencia médica de emergencia.	
4.12. Se han previsto procedimientos de emergencia como los de comunicación y transporte.	
4.13. Los refugios suministrados por la organización en el lugar de trabajo protegen adecuadamente a los trabajadores del calor, el frío, el viento, la lluvia u otras inclemencias del tiempo.	
4.14. Las oficinas y las viviendas suministradas por la organización son razonablemente cómodas y no presentan ningún riesgo para la seguridad o la salud. En estos alojamientos, la ventilación, la iluminación, la calefacción y los medios para cocinar y lavar son adecuados y apropiados.	
4.15. Hay suministro de agua potable y agua para lavar o lavarse.	
4.16. Los servicios sanitarios y los métodos de eliminación de los residuos son apropiados.	

Punto de la lista de control	Comentarios de los inspectores
4.17. Los trabajadores que viven en alojamientos en el lugar de trabajo tienen acceso a comida suficiente. En los casos en que la empresa suministra la comida, practica precios razonables.	

Anexo 7

La función de la inspección del trabajo

El Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la inspección en el trabajo, 1947 (núm. 81) establecen la autoridad de la inspección del trabajo:

1. El alcance del sistema de inspección del trabajo se extiende a toda empresa agrícola, incluidas las que se dedican a la silvicultura, la horticultura o la transformación primaria de productos agrícolas.
2. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura, incluida la silvicultura, está encargado de:
 - velar por el cumplimiento y cerciorarse de que se acatan las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores;
 - proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores;
 - poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos y aportar correcciones a los defectos encontrados en la maquinaria, instalaciones y métodos de trabajo que constituyan una amenaza para la seguridad y salud de los trabajadores.
3. Al objeto de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, cabe considerar que la inspección del trabajo:
 - es una autoridad pública independiente que ejerce funciones estatales;
 - no podrá ser gradualmente sustituida por entidades de supervisión privadas;
 - no excluirá a ninguna explotación agrícola del sistema nacional de inspección del trabajo;
 - tendrá libre acceso, y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche, a todo lugar de trabajo que deba inspeccionar;
 - deberá garantizar la competencia, las cualificaciones y la formación de su personal, y
 - deberá utilizar del mejor modo posible los sistemas de gestión existentes o promover el recurso a los mismos.