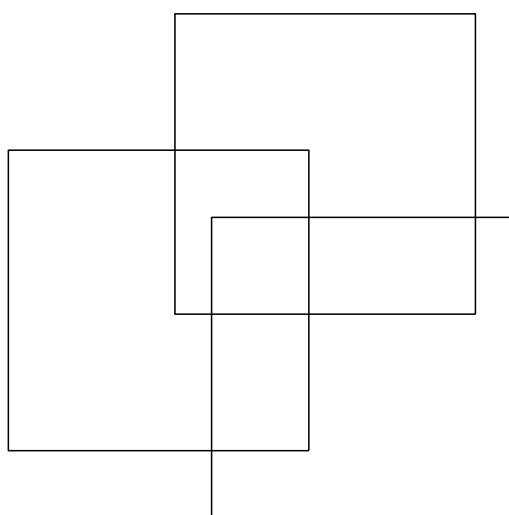




Nota sobre las labores

Reunión sectorial sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura
(Ginebra, 6 – 10 de mayo de 2019)



SMSHF/2019/13

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Nota sobre las labores

Reunión sectorial sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura
(Ginebra, 6 – 10 de mayo de 2019)

Ginebra, 2019

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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

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

Nota sobre las labores: Reunión sectorial sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura (Ginebra, 6 – 10 de mayo de 2019), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2019.

ISBN: 978-92-2-133970-0 (impreso)

ISBN: 978-92-2-133971-7 (web pdf)

Publicado también en francés: *Note sur les travaux: Réunion sectorielle sur la promotion du travail décent et de la sécurité et la santé dans la foresterie* (Genève, 6-10 mai 2019), ISBN 978-92-2-133968-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-133969-4 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Note on the proceedings: Sectoral Meeting on Promoting Decent Work and Safety and Health in Forestry* (Geneva, 6–10 May 2019), ISBN 978-92-2-133966-3 (print), ISBN 978-92-2-133967-0 (Web pdf), Ginebra, 2019.

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

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

	<i>Página</i>
1. Introducción.....	1
2. Discusión general.....	3
3. Examen de los puntos para la discusión	6
1. ¿Cuáles son los desafíos, las oportunidades y las nuevas tendencias registradas en aras de garantizar el trabajo decente y sostenible en la silvicultura?	6
2. ¿Cuáles son las novedades recientes y las prácticas buenas y emergentes observadas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la silvicultura?	9
3. ¿Qué buenas prácticas de diálogo social cabe definir para promover el trabajo decente y la SST en la silvicultura? y ¿cómo cabe utilizar el diálogo social tripartito efectivo para tratar el futuro del trabajo en la silvicultura?	13
4. ¿Qué políticas, estrategias, programas y herramientas se necesitan para garantizar la promoción del trabajo decente y de la SST en la silvicultura, considerando en particular la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la OIT?	17
Examen del proyecto de conclusiones.....	20
Examen del proyecto de resolución.....	24
Observaciones finales	24

Anexos

I. Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura.....	26
II. Normas internacionales del trabajo con transcendencia en las operaciones y prácticas forestales	31

1. Introducción

1. La Reunión sectorial sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura se celebró en Ginebra, del 6 al 10 de mayo de 2019.
2. Asistieron a la Reunión 76 participantes, 23 de ellos mujeres. Entre ellos se contaron 40 representantes, asesores y observadores gubernamentales de 30 Estados Miembros; cinco representantes de los empleadores y un observador empleador, y siete representantes de los trabajadores y 14 observadores trabajadores. Además, participaron en la Reunión ocho observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales internacionales, así como miembros del público en general.
3. El objetivo de la Reunión fue discutir cuestiones relacionadas con la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura. La Reunión podía adoptar conclusiones y resoluciones.²
4. La composición de la Mesa de la Reunión fue la siguiente:

<i>Presidenta:</i>	Sra. Toni Moore, Secretaria General, Sindicato de Trabajadores de Barbados
<i>Vicepresidenta gubernamental:</i>	Sra. V. Bhalla (Gobierno, India)
<i>Vicepresidente empleador:</i>	Sr. J. Beckett (Vicepresidente, Formación, Seguridad y Contratación, BC Maritime Employers' Association)
<i>Vicepresidente trabajador:</i>	Sr. R.D. Walls (Representante de Grand Lodge, Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales)
<i>Secretario del Grupo de los Empleadores:</i>	Sr. J. Espinosa (Organización Internacional de Empleadores)
<i>Secretaria del Grupo de los Trabajadores:</i>	Sra. M.T. Teresa Llanos (Confederación Sindical Internacional)

5. La Presidenta señaló que el objetivo de la Reunión era explorar y discutir los retos, las oportunidades y las nuevas tendencias relativas al trabajo decente en la silvicultura, así como las novedades recientes y las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector. La Reunión debería adoptar un conjunto de conclusiones para promover el trabajo decente en el sector basadas en la discusión, incluidas propuestas de acción por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la OIT.
6. Los bosques y la silvicultura desempeñaban un papel importante en la facilitación de empleos y de medios de sustento a millones de personas en todo el mundo, al tiempo que contribuían al logro de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y al futuro del trabajo. Sin embargo, persistían retos en materia de trabajo decente y de SST. Las nuevas fuerzas que estaban transformando el mundo del trabajo, incluidos los efectos del cambio climático, los cambios en los entornos de trabajo, la organización del trabajo y los procesos laborales, y la introducción de nuevas tecnologías, tenían un impacto en la SST en el sector forestal y seguirían teniéndolo.
7. La Secretaria General de la Reunión, Sra. Alette Van Leur (Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT) recordó que el mandato de la Reunión era discutir la promoción del trabajo decente y la seguridad y la salud en la silvicultura, centrándose en la producción y la recolección de productos forestales madereros y no madereros. Los bosques, que eran un

² Documento [GB.334/ POL/3](#).

sector importante en muchos países, eran primordiales para la consecución de los ODS, en particular debido al papel que desempeñaban en la lucha contra el cambio climático y la desertificación. Sin embargo, se había dicho o escrito menos sobre los aspectos de los bosques y de la silvicultura relacionados con el empleo o con el trabajo decente. Si bien los datos sobre el empleo en el sector eran escasos, se había estimado que el subsector formal e informal de la silvicultura y extracción de madera empleaban a aproximadamente 12,7 millones de personas. Los retos en materia de trabajo decente incluían las elevadas tasas de accidente, ya que una gran parte del trabajo se realizaba en lugares remotos y difíciles, y a menudo conllevaba utilizar motosierras y maquinaria pesada, trepar árboles y exponerse a productos químicos.

8. Tal como se había señalado en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, de la OIT, se necesitaban políticas y estrategias para apoyar a las personas durante las transiciones del mercado de trabajo. Los grandes cambios en el mundo del trabajo afectaban directamente el empleo y las condiciones de trabajo en el sector, tales como los avances tecnológicos, el cambio demográfico, las tendencias de la migración, las pautas de producción cambiantes de los subproductos forestales, y el cambio climático. Por ejemplo, las prácticas sostenibles y las tecnologías limpias podían crear millones de empleos en el sector. Era necesario evaluar el potencial del diálogo social al abordar estas cuestiones, y fortalecer el análisis y la comprensión de dicho potencial.
9. La OIT estaba plenamente comprometida con todos los ODS, incluido el ODS 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, y el ODS 15, que tenía por objeto proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, incluidos los bosques. El Programa de Trabajo Decente de la OIT y sus principios y derechos fundamentales en el trabajo establecían un marco útil para el sector forestal. La OIT había realizado una labor considerable en el sector forestal, pero habían transcurrido 14 años desde la última reunión sobre la silvicultura. En 1998, la OIT había adoptado el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, mientras que, en 2005, una reunión de expertos había adoptado un conjunto de Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura. En 2001 se había celebrado una reunión tripartita sobre la globalización en todo el sector, incluida la producción de componentes de madera y de celulosa y papel. Considerando el alcance de la presente reunión, y los veinte años de existencia del Repertorio de recomendaciones prácticas, sería particularmente interesante intercambiar experiencias sobre cómo se estaba aplicando en diferentes países.
10. El Secretario General Adjunto, Sr. Akira Isawa (Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT) explicó el Reglamento por el que se regía la Reunión, observando en particular que las decisiones se tomarían por consenso.
11. El Secretario Ejecutivo, Sr. Walteri Katajamäki (Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT) presentó el informe para la discusión sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura. Se centraba en el subsector de la silvicultura y extracción de madera, y ofrecía una visión global del sector desde la perspectiva del trabajo decente y de la seguridad y salud en el trabajo.
12. La primera sección del informe presentaba algunos marcos mundiales de política en los que los bosques y la silvicultura desempeñaban un papel importante, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las discusiones sobre el cambio climático. Señalaba la importancia de la gestión forestal sostenible, y analizaba las tendencias y los cambios relacionados con el sector. Los bosques eran elementos esenciales en la mitigación del cambio climático, y el cambio de uso de la tierra era una característica fundamental en cualquier intento de limitar sus efectos negativos. Los cambios tecnológicos afectaban a muchos aspectos de la silvicultura, y conceptos como la bioeconomía y los pagos por prestación de servicios ecosistémicos podrían subrayar más aún el potencial de los bosques en la transición hacia unas economías más sostenibles. En el informe también se analizaban el comercio y la producción de madera y de productos madereros; cuestiones relativas a los bosques plantados, y el reto que representaba la extracción ilegal de madera.

-
- 13.** En la segunda sección se discutían cuestiones relacionadas con el empleo y con el trabajo decente. Se proporcionaba una visión general de las normas internacionales del trabajo pertinentes para la silvicultura y de los instrumentos de la OIT pertinentes para el sector. Se discutían los sistemas de certificación de la gestión forestal y el empleo en la silvicultura. Sobre la base de datos y estudios disponibles, se proporcionaban estimaciones de las tendencias generales del empleo en el sector y se analizaban las cuestiones de la informalidad y de los trabajadores vulnerables a la discriminación, incluidas las mujeres, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes, y los pueblos indígenas y tribales. Las empresas desempeñaban un papel esencial al asegurar la gestión sostenible de los recursos forestales, y un entorno que favoreciera la promoción de empresas forestales sostenibles era un requisito primordial para una gestión forestal adecuada. En el informe se describían los diferentes actores privados que intervenían en la silvicultura, y se discutía la importancia del desarrollo de competencias para mejorar la productividad y sostenibilidad de la silvicultura a todos los niveles. También se abordaba el déficit de competencias en el sector, y la necesidad de asegurar unas competencias adecuadas para una transición justa hacia economías medioambientalmente sostenibles. Además, se presentaban aspectos relacionados con la protección social y con las condiciones de vida y de trabajo en el sector, y se indicaban algunos retos que se planteaban a la hora de lograr un diálogo eficiente en el sector.
- 14.** La última sección se centraba en la SST en la silvicultura. El sector forestal era particularmente peligroso, y los riesgos para la SST abarcaban desde los peligros para la seguridad que conllevaban la utilización de maquinaria pesada y la pesada carga de trabajo, hasta factores psicosociales y peligros biológicos causados por las plantas y los animales. La mayoría de los accidentes se producían debido a la organización y supervisión limitadas, y a la falta de competencias. El informe instaba a que se prestara particular atención a la facilitación de datos sobre accidentes y a la creación de una cultura de seguridad y salud a todos los niveles, que conllevara marcos jurídicos y de política propicios, sistemas de inspección del trabajo efectivos, medidas adecuadas para el desarrollo de competencias, sistemas eficaces de gestión de la SST y la cooperación en el lugar de trabajo.

2. Discusión general

- 15.** El Vicepresidente trabajador señaló que la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), que se trataba de una federación sindical internacional que representaba a 140 sindicatos en los sectores forestal y maderero, tenía por objeto lograr un diálogo productivo a fin de promover el trabajo decente y la seguridad y salud en las industrias basadas en la silvicultura. En la Reunión estaban presente altos cargos de la ICM, que tenían experiencia práctica en lo que respecta a las condiciones de trabajo, la SST, la inspección del trabajo, la representación de los trabajadores migrantes, la promoción del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y el trabajo sobre la certificación forestal. Pidió que se elaborara un programa común y que se logaran unos resultados que tuvieran un impacto en la promoción de unas mejores condiciones de trabajo y en la prevención de muertes y accidentes. La representación sindical era necesaria, así como unos comités de SST efectivos.
- 16.** El informe abordaba cuestiones que se habían discutido anteriormente en diferentes documentos de la OIT; los limitados cambios no eran favorables, y apenas había habido mejoras: los gobiernos y los empleadores seguían permitiendo la persistencia de unas condiciones de trabajo peligrosas en la silvicultura. El tipo de contratos utilizados tanto por los empleadores directos como multinacionales a menudo causaban discriminación por motivo de género y de situación migratoria. Los trabajadores eran más productivos hoy en día, pero estaban mal remunerados. Los gobiernos y los empleadores estaban creando empleos que carecían de protección jurídica. Los gobiernos debían comprometerse a poner fin al trabajo informal e ilegal. La falta de progresos exigía un cambio de paradigma.

-
- 17.** Los directores ejecutivos y los accionistas estaban cosechando los frutos del trabajo peligroso. El costo de los accidentes mortales en el lugar de trabajo se traspasaba a otros, a menudo a los trabajadores. Aproximadamente 13,7 millones de personas trabajaban en el sector forestal y se producían más de 170 000 accidentes al año. Esto suponía un elevado costo para los 3,8 millones de metros cúbicos de madera en rollo recolectados cada año tan sólo en el sector formal. En los Estados Unidos se contabilizaban entre 80 y 100 accidentes al año en el sector, lo que representaba una tasa mucho más elevada que la registrada en el sector del transporte en camiones. En la Unión Europea, el número promedio de accidentes mortales por 1 000 trabajadores en la industria forestal duplicaba el registrado en el sector de la construcción. Sin embargo, había ejemplos de trabajo seguro en la silvicultura, en particular de Suecia, donde los trabajadores tenían unas condiciones de trabajo decentes garantizadas por unas leyes nacionales sólidas, una legislación que exigía que los trabajadores tomaran parte en pie de igualdad en las decisiones en materia de seguridad, y el cumplimiento de las normas de SST.
- 18.** Muchas discusiones sobre la SST se centraban en culpar a las víctimas para evitar determinar las causas profundas del trabajo inseguro, de tal modo que todo girara en torno a los “trabajadores inseguros” en lugar de al “trabajo inseguro” y que se evitara hallar soluciones. Lejos de desarrollar un lenguaje que hiciera responsable a los empleadores de aprovecharse del trabajo inseguro y de utilizar equipo inseguro, sistemas de pago y cuotas de producción, en las discusiones se proponía impartir formación a los trabajadores para que estuvieran seguros en entornos inseguros. Era hora de reestructurar el debate, en cuatro pasos. El primer paso cuestionaría los esfuerzos de los gobiernos y de los empleadores por acusar a los trabajadores lesionados. El segundo paso eliminaría los beneficios de crear trabajo peligroso, por ejemplo, a través de la certificación forestal. El tercer paso promovería la utilización de tecnologías más seguras. El cuarto paso reconocería que ningún trabajador debería realizar tareas que puedan causar su muerte, y crearía alianzas con los migrantes y las mujeres a quienes se asignaba el trabajo más peligroso, porque la lesión causada a uno de ellos representaba una lesión para todos. Si todos aunaban esfuerzos, el siguiente informe de la OIT sobre la silvicultura indicaría que ésta ya no figuraba entre los sectores más peligrosos del mundo.
- 19.** El Vicepresidente empleador señaló que creía firmemente en el diálogo social y en la promoción de la SST en la silvicultura, y destacó que se habían realizado progresos considerables en el sector forestal: un menor número de accidentes debido a la mejora de los métodos de trabajo, del equipo y de la formación; una reorientación hacia mejores prácticas a medida que el sector aumentaba su valor añadido; el crecimiento del empleo formal; la reducción de los peligros a través de nuevas tecnologías, e iniciativas encaminadas a mejorar la sostenibilidad del sector y a hacerlo más ecológico. Persistían retos: el trabajo informal representaba hasta el 75 por ciento de los empleos; en este sentido, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT era una base útil para la realización de progresos; faltaban datos a muchos niveles, ya que muchos países incluían la silvicultura en las estadísticas sobre la agricultura, la pesca y sectores similares; la legislación a menudo era inadecuada, también como consecuencia de la falta de datos; escaseaban los trabajadores calificados y competentes, lo que daba lugar a más accidentes; la extracción ilegal de madera representaba entre el 15 y el 30 por ciento de la producción de madera, y estaba estrechamente vinculada con la economía informal, y los cambios producidos por el cambio climático. Todas las partes tenían papeles que desempeñar a niveles adecuados a fin de asegurar el trabajo decente para todos.
- 20.** La Vicepresidenta gubernamental resumió las discusiones preliminares del Grupo Gubernamental. En primer lugar, las normas sobre el trabajo forestal variaban considerablemente de un país a otro, e incluso en los lugares en que existían no siempre se aplicaban. En segundo lugar, la naturaleza del sector era fundamentalmente informal en los países representados en el Grupo, y algunos de ellos contaban con numerosos trabajadores migrantes. En tercer lugar, los trabajadores no conocían suficientemente sus derechos o las normas existentes. El resultado de la Reunión debería proporcionar orientación para

sensibilizar en mayor grado a los trabajadores del sector, en particular utilizando los instrumentos de la OIT.

21. La representante del Gobierno de Indonesia subrayó que la silvicultura desempeñaba un papel importante en la economía indonesia, ya que el país contaba con uno de los bosques tropicales más diversos del mundo. Tenía 20,6 millones de hectáreas de bosque, y el sector empleaba a aproximadamente el 30,46 por ciento de todos los trabajadores, y se preveía un mayor crecimiento. El país estaba pasando de una silvicultura insostenible a una silvicultura comercial, y el Gobierno pretendía transformar el sector forestal para que proporcionara empleos verdes en el futuro. Era necesario sensibilizar en mayor grado a los trabajadores acerca de sus derechos y de la SST. La versión en indonesio del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal había sido un valioso instrumento para la promoción de la SST en el sector.
22. Un observador del Gobierno de Alemania indicó que el informe para la discusión resumía bien las cuestiones que se planteaban, pero no mostraba ninguna mejora sustancial desde la reunión anterior. La Reunión debería adoptar recomendaciones para hacer frente a los retos relativos a la SST. Era necesario lograr una fuerza de trabajo forestal viable y sostenible en el futuro, en particular asegurando la aplicación de las normas de SST y la formación pertinente para todos los trabajadores, con independencia de su situación contractual o laboral. Debido al cambio demográfico y al envejecimiento de la población, así como a la competencia entre los sectores para atraer a los trabajadores, la silvicultura tenía dificultades para atraer a nuevos trabajadores, ya que los jóvenes no consideraban que el sector les ofreciera una carrera prometedora debido a las condiciones de trabajo inseguras, a la inseguridad del empleo y a los bajos salarios. Sin embargo, quienes se incorporaban al sector eran muy dedicados. La aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal y de las Directrices de la OIT sobre la inspección del trabajo en la silvicultura deberían examinarse con miras a verificar si seguían siendo válidos, ya que si se hubieran puesto en práctica efectivamente se habrían resuelto los problemas planteados en los puntos para la discusión.
23. El observador de la Conferencia Ministerial sobre la Protección de Bosques en Europa (Forest Europe) señaló que, en 2015, había declarado que los empleos verdes también debían ser decentes, y que esto era primordial para su programa. Forest Europe acogía con agrado la oportunidad de fortalecer la cooperación con la OIT, y la Reunión brindaba una excelente oportunidad para mejorar la colaboración intersectorial dentro de los gobiernos y para promover la participación de las empresas forestales y aumentar la inclusión de los trabajadores en este importante diálogo.
24. El observador del Consejo de Administración Forestal (FSC) puso de relieve el valor de los sistemas de certificación forestal voluntaria como una manera de afrontar los problemas que encaraban los trabajadores en el sector. El FSC colaboraba con los sindicatos a fin de velar por el cumplimiento de las normas de la OIT. Dichas iniciativas ayudaban asimismo a promover las normas de SST y apoyaban la labor de los inspectores del trabajo.
25. El observador de la Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA) destacó la importancia de actuar como un verdadero grupo tripartito en lo que respecta a la cuestión del empleo en el sector forestal. Pese a la existencia de muchas recomendaciones, los bosques seguían destruyéndose a través de la tala de árboles centenarios. Un buen resultado de la Reunión serían recomendaciones que respaldaran la preservación forestal, previendo al mismo tiempo su explotación responsable y la protección de los trabajadores.

3. Examen de los puntos para la discusión

1. ¿Cuáles son los desafíos, las oportunidades y las nuevas tendencias registradas en aras de garantizar el trabajo decente y sostenible en la silvicultura?

26. El Vicepresidente empleador señaló que el reto de crear empleos decentes en el sector forestal requería inversión por parte de las empresas. Muchos Estados Miembros reconocían que la creciente reforestación ayudaría a absorber el dióxido de carbono y, al ser un producto renovable, la madera era capaz de lograr todo lo que el petróleo pudiera conseguir. La expansión de la utilización de los bosques se vería compensada por la creciente reforestación a través, por ejemplo, de plantaciones de árboles, lo que no requería recursos adicionales como los que se necesitaban para explotar el petróleo crudo, el hormigón o el hierro. La fibra de madera estaba sustituyendo incluso el plástico, y las nuevas técnicas en la construcción de madera estaban haciendo posible incluso edificios de madera de 20 plantas. Algunas plantaciones tenían 300 años de antigüedad, y en algunas regiones era necesario que transcurrieran entre 20 y 30 años para que una nueva plantación pudiera explotarse, lo que tenía consecuencias en materia de empleo. La protección social debería beneficiar a todos los trabajadores, pero esto sólo era posible cuando la silvicultura era tanto sostenible como económicamente viable. Prevalecía el empleo informal en el sector y era fundamental hacer frente al mismo, ya que era peligroso y conllevaba la esclavitud, la extracción ilegal e injusticias económicas, además de tener efectos negativos en la lucha contra el cambio climático: la Recomendación núm. 204 de la OIT debería ayudar a este respecto al aumentar el trabajo decente y mejorar la SST. La falta de datos fiables en el sector forestal, en particular sobre la economía informal, constituía un problema, dado que la silvicultura se agrupaba con frecuencia con la agricultura. Se sumaba a la opinión del Gobierno de Alemania de que los textos de la OIT de 1998 y 2005 seguían siendo válidos; una mayor promoción de esos textos y de la Recomendación núm. 204 beneficiaría al sector. En lo que respecta a la declaración realizada por el FSC, los acuerdos voluntarios no podrían sustituir el requisito de que los gobiernos elaboraran leyes y velaran por su aplicación. Incumbía al Estado establecer normas para los empleadores y los trabajadores, por lo que el orador apoyaba la opinión de los Trabajadores de que no se debería culpar a los trabajadores por los accidentes. Todas las partes involucradas tenían responsabilidades.
27. El Vicepresidente trabajador señaló los cuatro retos principales en materia de trabajo decente al que se enfrentaba el sector forestal: el cambio climático, la economía informal, la subcontratación, y la organización de trabajadores no sindicados. En lo que respecta a la justicia climática, la Confederación Sindical Internacional había acordado que el cambio climático era una cuestión sindical, instando a la ecologización de las industrias y a la creación de nuevos empleos decentes, en particular en la silvicultura ecológica. Los esfuerzos desplegados por las comunidades para hacer frente al cambio climático deberían ser apoyados en diferentes sectores, en los que los modelos de buenas relaciones internacionales conllevaban el diálogo tanto nacional como local, a fin de asegurar una transición justa hacia una economía libre de carbono con una reinserción profesional apropiada y una protección social adecuada. En segundo lugar, no se disponía de datos significativos sobre la economía informal. Esto no excusaba las altas tasas de accidentes. En muchos países, los trabajadores carecían de equipo de protección personal (EPP) y de ropa adecuada, y en algunos países las mujeres ni siquiera estaban cubiertas por la legislación sobre la SST. En la India, los trabajadores dedicados a los productos forestales no madereros no tenían un salario mínimo, y a muchos trabajadores se les pagaba menos de lo estipulado en la Ley sobre el Salario Mínimo de 1948. En tercer lugar, la subcontratación estaba generalizada en el sector forestal y creaba problemas de cara a la cobertura de seguridad social para los trabajadores forestales; por ejemplo, la legislación chilena no brindaba suficiente protección a los trabajadores, y la combinación de una fuerte competencia internacional y de un gobierno débil se había traducido en unas condiciones de trabajo precarias. Por último, los sindicatos tenían problemas para sindicarse a los trabajadores: las

empresas multinacionales en particular creaban obstáculos para la organización de los trabajadores, también entre los trabajadores polacos contratados por una empresa multinacional sueca y los trabajadores migrantes indonesios. Los trabajadores empleados por empresas multinacionales deberían gozar de igualdad de derechos, especialmente con respecto a la SST, la libertad sindical y los convenios colectivos.

28. Un representante trabajador de Chile señaló que, debido a las sequías y los incendios impulsados por el cambio climático, Chile había perdido extensas zonas forestales durante el último año, lo que había conducido a que muchos trabajadores forestales perdieran su empleo. Una serie de empresas multinacionales eran responsables de la deforestación a gran escala. Como consecuencia del neoliberalismo, la subcontratación había aumentado, traduciéndose en unos salarios más bajos en el sector. La silvicultura era el segundo sector más importante para Chile después de la minería del cobre, pero esto no se reflejaba en términos de salarios o de medios de sustento de los trabajadores. Como consecuencia del cambio climático y de la subcontratación, el empleo informal en el sector forestal se había incrementado, lo que había dado lugar a que la mitad de todo el empleo forestal fuera informal.
29. Una representante trabajadora de Malasia hizo referencia a la situación en Malasia oriental: si bien la libertad sindical y de asociación era un derecho fundamental garantizado por la OIT, y Malasia había ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pocos de los trabajadores migrantes empleados por empresas multinacionales gozaban de derechos de sindicación. Las empresas desalentaban a los trabajadores a afiliarse a sindicatos: se había disuadido a unos 400 trabajadores de Nepal y a unos 200 de Indonesia de afiliarse a un sindicato, y los contratos de trabajo no se extendían a los trabajadores migrantes que sí lo hacían. En Sabah oriental, los trabajadores migrantes se enfrentaban a deducciones ilegales de sus salarios; las empresas confiscaban los pasaportes de los trabajadores y les cobraban por su retorno. Si bien en Malasia había un salario mínimo establecido, éste no se pagaba a los trabajadores migrantes en el sector forestal. De manera análoga, no se les pagaban las horas extraordinarias, y no se proporcionaba a los trabajadores migrantes acceso a servicios médicos, por lo que debían encontrar su propio tratamiento si enfermaban. Tampoco se les suministraba EPP adecuado. En un caso concreto, una empresa multinacional certificada por el FSC que había recibido préstamos de la Corporación Financiera Internacional había falsificado los registros de accidentes, y había orientado e informado mal a los trabajadores migrantes sobre su derecho a afiliarse a sindicatos. Esto sucedía con frecuencia en las empresas multinacionales, incluidos los operadores japoneses y chinos. La oradora confió en que las partes interesadas examinarían estos hechos.
30. Un observador trabajador de Turquía señaló que, en su país, los bosques habían pertenecido hasta hacía poco al Estado y eran gestionados por él, y los trabajadores rurales locales habían realizado el grueso del trabajo. El país estaba experimentando un cambio y la producción estaba traspasándose a las empresas multinacionales. Esto había aumentado las tasas de letalidad en el sector, que antes habían sido bajas. Turquía había acogido a unos 4 millones de refugiados sirios, muchos de los cuales estaban empleados de una manera oficiosa en el sector forestal y carecían de las competencias necesarias, por lo que se enfrentaban a unas condiciones de trabajo muy peligrosas. En los primeros cinco meses de 2019 ya se habían registrado 74 accidentes mortales en el sector en Turquía. Las empresas multinacionales no deberían aplicar estas políticas insostenibles. Turquía también estaba experimentando una tasa de deforestación sumamente alta. La producción debía planificarse anualmente en el sector forestal. Si bien la producción anual se había limitado a 10 millones de metros cúbicos, el Gobierno había aumentado este límite a 13 millones de metros cúbicos, pero sin incrementar el número de trabajadores, por lo que éstos se enfrentaban a cargas más pesadas. El orador había pasado 48 años en el sector forestal y había visto a muchos colegas perder su vida. Sin embargo, nada estaba cambiando. Hasta el 80 por ciento de los trabajadores del sector carecía de protección social. Esto necesitaba subrayarse concediéndose prioridad a la salud y la seguridad de los trabajadores.

-
- 31.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que los gobiernos consideraban que el principal reto para el sector era el trabajo informal. Éste era con frecuencia ocasional y sin contratos, por lo que los trabajadores estaban mal remunerados y no tenían acceso a prestaciones de seguridad social o a protección jurídica. En ciertos países, la globalización seguía impactando a los trabajadores en el sector forestal, y sólo se impartía formación a los trabajadores para que migraran con el fin de trabajar en la silvicultura en otros países. La industria forestal y maderera de otros países dependía de una fuerza de trabajo migrante, y una gran parte de la misma estaba bajo el control de subcontratistas, lo que suponía un reto para el entorno normativo nacional. Dado que muchos trabajadores estaban ocupados en la economía informal, no podían organizarse, por lo que carecían de poder de negociación. Otros retos importantes eran las condiciones de trabajo inhóspitas y la falta de equipo de protección adecuado.
- 32.** En muchos países, los bosques eran propiedad del Estado o se consideraban zonas protegidas, en las que la actividad comercial no se permitía. Esto conducía a menudo a actividades forestales ilegales que ejercían una presión adicional sobre los trabajadores que no estaban plenamente cubiertos por las leyes aplicables a otros trabajadores. En ciertos países, en particular en Europa, la certificación de gestión forestal, concretamente la certificación del FSC, era un problema. Si bien había promovido la causa de los trabajadores, algunos participantes habían observado que las normas del FSC podían ser contrarias a las normas nacionales. En algunos países la legislación debía actualizarse con más regularidad a fin de adaptarse a los últimos cambios. En relación con la inspección del trabajo, ciertos países contaban con la infraestructura necesaria, pero se enfrentaban a déficits de personal.
- 33.** En lo tocante a las oportunidades que brindaba el sector forestal, muchos participantes gubernamentales estaban de acuerdo en que si bien existía una legislación, era necesario aprovechar la tecnología para aplicar las leyes de una manera más efectiva y racionalizar más el sistema de inspección. También era necesario compartir las mejores prácticas en lo que respecta a la legislación y la inspección. Había una oportunidad para crear una cultura de responsabilidad mutua, en la que las empresas integraran el bienestar de los trabajadores en su código de responsabilidad social empresarial. Era necesario empoderar a las pequeñas empresas, mejorando su conjunto de competencias a través de la certificación de competencias con miras a sensibilizar en mayor grado acerca de la seguridad en la industria.
- 34.** El Vicepresidente empleador consideró que había muchos desafíos, así como oportunidades: estas últimas incluían las cadenas mundiales de suministro y el valor de su reglamentación para mejorar la protección social y la cultura de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Los gobiernos nacionales deberían reglamentar la actuación de las empresas multinacionales en sus países, con independencia de la ubicación de su sede, y dicha reglamentación debería abordar las necesidades de trabajo decente. Los movimientos transfronterizos de trabajadores no eran exclusivos del sector forestal, pero se necesitaban datos claros sobre las empresas de las cadenas mundiales de suministro. A menudo, las condiciones de trabajo en dichas empresas eran mejores que en las empresas nacionales, ya que eran grandes marcas que se preocupaban por su reputación y que se veían sometidas a numerosos exámenes. Así pues, los interlocutores sociales nacionales y los gobiernos eran los principales motores del cambio. No había ninguna brecha normativa que cerrar a nivel internacional: era mejor centrarse en aplicar la legislación a nivel nacional.
- 35.** El Vicepresidente trabajador estuvo en desacuerdo con el Vicepresidente empleador en que las empresas multinacionales eran mejores empleadores, ya que explotaban las leyes débiles en otros países, mientras que no se les permitía ese comportamiento en su propio país. En los Estados Unidos, ese comportamiento podía observarse en su elección del Estado en el que estaban establecidas.
- 36.** Una representante empleadora de Panamá señaló que en su país la reforestación comercial sólo la llevaban a cabo las empresas privadas. Si bien gozaban de exenciones fiscales, éstas se habían reducido recientemente. Los proyectos de reforestación, certificados por el FSC, creaban empleos y cumplían los requisitos establecidos en la legislación nacional u otras

normas, yendo incluso más allá de los mismos. Sin embargo, en Panamá escaseaba el personal competente en la industria forestal. Al igual que otros países en América Central, Panamá había firmado una serie de acuerdos internacionales, con compromisos de reforestación a gran escala y de replantación. Sin embargo, carecía de medios para conseguir los objetivos debido a la falta de recursos. Todos los inversores debían gozar de seguridad jurídica y beneficiarse del desarrollo estructural a fin de llevar a cabo la reforestación a gran escala.

37. Un representante trabajador del Gabón señaló que el Gobierno del Gabón estaba interesado en cambiar las condiciones de los trabajadores y en desarrollar la economía nacional a fin de crear empleo y trabajos. El Gabón había necesitado operadores económicos con sólidos conocimientos sobre el trabajo multinacional a fin de apoyar su desarrollo económico. Paralelamente a dicha cooperación entre las autoridades públicas y los operadores económicos, los trabajadores tenían problemas relacionados con su libertad para constituir sindicatos. La legislación del Gabón prohibía el despido por motivo de afiliación sindical, pero el código penal no especificaba un castigo para dichos delitos. En el Gabón, las zonas económicas especiales proporcionaban empleos a más de 15 000 trabajadores, pero éstos tenían problemas de seguridad y salud, en particular quienes trabajaban de manera informal. Los trabajadores sindicados eran objeto de discriminación: se les incluía en listas negras, y su nombre, foto y matrícula de automóvil se notificaban a la empresa para que les prohibiera acceder a las zonas económicas especiales, en las que los empleadores se beneficiaban de impuestos reducidos. Se amenazaba a los trabajadores con el despido si se sindicaban: aproximadamente 13 000 trabajadores se habían sindicado, y como consecuencia se les prohibía trabajar en las zonas económicas especiales o acceder a ellas. Las autoridades públicas se enfrentaban a una situación difícil, ya que se esforzaban por lograr el desarrollo económico, pero dependían para ello de los operadores económicos externos. Esto se había comunicado a las autoridades públicas, pero nada había cambiado. El problema no era específico del Gabón: muchos países de la región lo estaban experimentando. En la relación entre los operadores económicos y el Gobierno del Gabón, los primeros tenían más poder y estaban efectivamente a cargo de las normas del trabajo.
38. El representante del Gobierno del Gabón, respondiendo a la declaración del representante trabajador del Gabón relativa a la denegación del acceso sindical a una empresa de la industria forestal en una zona económica especial, declaró que el Gobierno garantizaba el acceso al lugar de trabajo a los inspectores del trabajo y a otras personas debidamente identificadas. Los representantes sindicales algunas veces tenían dificultades para obtener autorización debido a las barreras lingüísticas. Los servicios de inspección especiales velaban sistemáticamente por el cumplimiento de la legislación laboral nacional en la zona económica especial. La reciente iniciación por el Primer Ministro de una ronda nacional de diálogo social con una dimensión sectorial ilustraba la importancia que el Gobierno concedía al papel de los sindicatos, al diálogo social y al tripartismo.

2. ¿Cuáles son las novedades recientes y las prácticas buenas y emergentes observadas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la silvicultura?

39. El Vicepresidente trabajador observó que el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, de 1998, y las Directrices de la OIT sobre la inspección del trabajo en la silvicultura, de 2005, proporcionaban un valioso marco normativo. Sin embargo, los datos estadísticos contenidos en el informe para la discusión mostraban claramente que aún había posibilidades de mejora en lo que respecta a la SST. Pidió información sobre las actividades que la OIT había realizado desde la adopción de los dos instrumentos para promover su aplicación. La alta incidencia de los accidentes y las altas tasas de letalidad que prevalecían eran inaceptables, en particular en los países desarrollados, y la situación era incluso peor habida cuenta de que las cifras no reflejaban el elevado número de trabajadores ocupados en la economía informal. Si las empresas no respetaban

las normas de SST, se cuestionaría su derecho a realizar actividades comerciales. Los beneficios económicos no podían justificar las condiciones de trabajo peligrosas e insalubres, puesto que ello conllevaría una competencia desleal en el sector y una carrera hacia el abismo. Si bien la mecanización tenía el potencial de mejorar las condiciones de trabajo, también daba lugar a nuevos desafíos, como la necesidad de formación y educación, y la necesidad de hacer frente a la exposición a agentes biológicos y químicos. El cambio climático había exacerbado las amenazas recurrentes en el sector, como los incendios forestales y las enfermedades transmitidas por vectores, tales como las enfermedades relacionadas con picaduras.

40. La Secretaría General proporcionó información sobre la labor realizada por la OIT desde aproximadamente 1998. Todas las normas contenidas en el anexo del informe estaban disponibles en el sitio web de la OIT. Los dos textos principales de la OIT que eran el resultado de consultas tripartitas y que podían utilizarse para orientar la legislación nacional eran el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, de 1998, y las Directrices de la OIT sobre la inspección del trabajo en la silvicultura, de 2005. Además, se habían organizado una serie de talleres nacionales tras la adopción de las Directrices, y se habían elaborado una serie de informes y publicaciones específicos de los bosques. Esta Reunión brindaba una excelente oportunidad para que los mandantes adoptaran un conjunto de conclusiones útiles con el fin de orientar las futuras actividades y de asegurar la inclusión de la silvicultura en el programa de la OIT en los próximos años.
41. Un observador trabajador de la Federación de Rusia puso de relieve la necesidad de preservar los bosques y a los trabajadores forestales en vista del cambio climático. Con este fin, era importante ajustar la protección social para los trabajadores de los servicios de incendios forestales con la de los trabajadores de otros sectores y, al mismo tiempo, adaptarla a la peligrosidad de su trabajo, por ejemplo, reduciendo la edad de jubilación. Entre tanto, el país estaba perdiendo tanto inspectores forestales como bosques. Debería reconocerse el papel fundamental que desempeñaban los inspectores que patrullaban por los bosques y que los protegían físicamente. Los niveles de persona de dichos servicios de inspección, lejos de reducirse, deberían aumentarse, y deberían mejorarse las condiciones de trabajo y los salarios. La legislación general sobre la SST era insuficiente, y debía crearse un sistema laboral profesional específico de los bosques para la SST.
42. Un observador trabajador de Malasia subrayó el bajo nivel de protección social que existía para los trabajadores migrantes en el sector forestal en su país, en particular con respecto a la indemnización en caso de accidente. Los trabajadores migrantes representaban un elevado porcentaje de la fuerza de trabajo forestal, y durante muchos años no habían gozado de cobertura de accidente, incluso para los accidentes mortales. Las enmiendas introducidas en 1993 a la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores en Malasia había privado a muchos trabajadores migrantes de la posibilidad de recibir una indemnización en caso de accidente. En 2019, la Ley se había extendido finalmente a los trabajadores migrantes.
43. El Vicepresidente empleador señaló que la deplorable situación descrita durante la discusión del punto 1 el día anterior debería evitarse a toda costa, pero que deberían reconocerse al mismo tiempo los progresos realizados.
44. Una representante empleadora de Panamá señaló que, en los dos últimos decenios, su país había mejorado la seguridad en el trabajo para los trabajadores de las plantaciones forestales. Las estadísticas mostraban tales progresos, aunque no permitían extraer las cifras específicas para la silvicultura, ya que los datos se agregaban a los de la agricultura. El desarrollo de competencias y la formación habían logrado reducir los accidentes en materia de SST, y gracias a la adopción de maquinaria especializada habían mejorado tanto el rendimiento del sector como la seguridad de los trabajadores. La maquinaria se había adaptado al tipo de árboles cultivados en el país, así como a las condiciones meteorológicas. La mecanización había reducido el riesgo para los trabajadores, sustituyendo algunas tareas manuales. En las zonas rurales, las empresas forestales panameñas eran las únicas empresas que ofrecían un

trabajo formal y relativamente bien remunerado. La competencia en los mercados internacionales entre la extracción certificada de madera y la extracción ilegal de madera constituía un problema: la India y China consumían el 38 por ciento y el 39 por ciento, respectivamente, de la madera mundial, pero no requerían certificación de la procedencia de la madera. Se necesitaba una cadena mundial de custodia para prevenir el consumo ilegal de madera, y esto también redundaría en beneficio de los trabajadores.

45. Un representante empleador de España dio a conocer la experiencia de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de su país en relación con la promoción de la SST en la silvicultura. Comenzó con un análisis de la situación en el sector y con la revisión de la legislación vigente, que conllevaba evaluar las brechas y formular recomendaciones. Algunas brechas eran la falta de conocimientos del personal de SST sobre las necesidades específicas del sector, unida a la dispersión geográfica y a la estacionalidad de la actividad forestal. Como consecuencia, se habían adoptado directrices y se estaba evaluando su aplicación.
46. Una representante empleadora de Australia describió el Subcomité de Seguridad y Salud de su país, que incluía a representantes de los trabajadores, que había concebido una serie de iniciativas en relación con las normas y prácticas de SST que se habían puesto en práctica a escala nacional. Muchos textos e instrumentos se actualizaban periódicamente a fin de asegurar su conveniencia para las novedades en la industria, tales como una hoja de cálculo de tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido exitosa que las empresas habían utilizado para su seguimiento desde 2014, así como directrices relativas a las horas de trabajo y medidas encaminadas a promover la utilización de equipo seguro en el sector. Algunas prácticas establecidas para el sector forestal también se habían considerado para otros subsectores agrícolas. La formación fue clave, y la industria firmó un conjunto de normas de formación esenciales para la seguridad de los trabajadores en los bosques en 2018. Estas normas fueron desarrolladas por asociaciones industriales y especificaron las unidades de competencia necesarias para los trabajadores forestales para llevar a cabo ciertas tareas como conducir camiones de troncos o plantas pesadas; utilizar equipo motorizado de mano; y trabajadores en tierra que trabajan cerca de caídas de árboles y plantas pesadas. Se prestó una atención especial a la supervisión y formación de nuevos trabajadores. Se habían difundido directrices sobre la medición de la fatiga, que se habían puesto en práctica antes de hacerlo a nivel nacional. Se había redactado un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el transporte de troncos, con la plena participación de los empleadores y de los trabajadores, que identificaba claramente la cadena de responsabilidad en cuestión. Las estadísticas sobre la silvicultura seguían siendo un problema, ya que se agregaban a los datos sobre la agricultura y la pesca en general.
47. El Vicepresidente empleador señaló que la extracción de madera se reconocía como una fuerza importante en la economía canadiense y que las provincias canadienses eran responsables de reglamentar el sector forestal para que estuviera en consonancia con las leyes nacionales y con los convenios de la OIT ratificados. Había una tendencia considerable hacia la mecanización, que reducía la exposición de los trabajadores a los accidentes, pero en algunas zonas seguía habiendo grandes peligros. El estricto cumplimiento normativo por el Estado era un requisito fundamental para mejorar la SST en la silvicultura. Los conflictos comerciales con los Estados Unidos, como el relativo a las maderas blandas, también estaban afectando al sector, y las empresas tenían que adaptar sus prácticas de extracción de madera para seguir siendo competitivas. En el Canadá también se exigían la subcontratación y la certificación de los leñadores. El cambio climático estaba suponiendo más retos, en particular en términos de gestión de plagas y de incendios forestales. Los trabajadores del sector solían estar bien remunerados.
48. La Vicepresidenta gubernamental señaló que los gobiernos consideraban que el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal era exhaustivo, pero algunas partes parecían obsoletas y debían revisarse. La revisión debería ser mínima y debería centrarse en las secciones relacionadas con la tecnología, en vista de los grandes avances realizados en este sector en los dos últimos decenios y del impacto del

cambio climático. El Repertorio debería promoverse de una manera más activa, especialmente en los países en desarrollo, donde era menos conocido. Las nuevas tecnologías que se utilizaban ahora en el sector eran una espada de doble filo: habían reducido ciertos accidentes debido a la mecanización de algunas tareas manuales peligrosas, pero la nueva maquinaria podía conducir a otros accidentes, en particular si no se impartía una formación adecuada a los trabajadores. Debería tenerse en cuenta el desplazamiento de los trabajadores debido a la automatización. La deforestación derivada de los incendios forestales y de las tormentas provocadas por el cambio climático constituía un gran problema. Algunos países habían dado a conocer su experiencia en lo que respecta a la reducción de accidentes y de riesgos a través de la sensibilización y de la formación. Era preciso impartir más formación y realizar más esfuerzos conexos, como sensibilizar a los escolares sobre la preservación forestal y sobre las normas de seguridad y de formación. En lo tocante a la necesidad de datos uniformes sobre el sector, la OIT debería producir directrices sobre políticas que pudieran ayudar a los países a recopilar datos de una manera más uniforme. Los gobiernos habían señalado que los datos sobre la silvicultura solían combinarse con los del sector agrícola, y faltaba información desglosada por sexo. La OIT debería ayudar a los países a establecer métodos de recopilación de datos y a asegurar la uniformidad de los datos.

49. El representante del Gobierno de Sierra Leona señaló que, actualmente, su país estaba asignando a China algunos de los ingresos procedentes de las exportaciones forestales, con miras a la plantación de árboles. Las grandes empresas de su país que se beneficiaban de las operaciones comerciales en la silvicultura también deberían contribuir a dichos esfuerzos. Los ministerios encargados de los asuntos laborales debían desarrollar su capacidad, en particular con respecto a las competencias de inspección, la recopilación de datos y la presentación de informes. Debían revisarse los cálculos y fórmulas para la indemnización de los trabajadores a fin de asegurar que se les indemnizara íntegramente en caso de accidente.
50. El Vicepresidente trabajador acogió con agrado algunas de las buenas prácticas compartidas por el Grupo de los Empleadores, incluidos los mecanismos de certificación de la cadena de custodia para las cadenas de suministro. En muchos casos, la certificación podría mejorar la cadena de responsabilidad e impulsar unas mejores prácticas en materia de libertad sindical, de negociación colectiva y de SST.
51. El Vicepresidente empleador subrayó que el papel de la OIT era elaborar normas que representaran unos niveles mínimos cuando fueran ratificadas por los Estados Miembros. Los Estados Miembros y los trabajadores también tenían responsabilidades que asumir. Cuando no existía una legislación adecuada, se había establecido una certificación otros sistemas. Sin embargo, incluso la certificación por terceros variaba de un país a otro, y dependía de los marcos jurídicos y de la protección que brindaban los Estados.
52. El Vicepresidente trabajador, respondiendo al Grupo de los Empleadores, señaló que si bien los acuerdos marco mundiales eran objeto de un proyecto de resolución presentado a la Reunión, esto no excluía su discusión en la sesión plenaria. La ICM había identificado buenos ejemplos, y ya había concluido acuerdos con grandes empresas en todo el mundo.
53. El observador de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) hizo referencia al programa de seguridad y salud que su organización había estado elaborando durante los dos últimos años. Acogió con agrado que durante la Reunión se hubiera hecho referencia a un documento de la FAO sobre el análisis de accidentes, y felicitó a la Oficina por el informe para la discusión.
54. Una representante empleadora de Panamá lamentó que la falta de planificación gubernamental en el sector forestal hubiera conducido a la pérdida de toda una generación de trabajadores calificados y a la escasez de trabajadores en las plantaciones forestales. Un gran número de trabajadores calificados se jubilaría en los cinco próximos años, y el Gobierno había aprobado recientemente un programa formal de desarrollo profesional para los “ingenieros forestales”. Sin embargo, seguía sin haber un marco de formación formal

para los operadores de motosierras y para otros muchos empleos forestales, y dichas ocupaciones también se enfrentarían a la escasez de trabajadores en un futuro cercano. Si bien la cooperación en la industria forestal entre Alemania y Panamá había sido fructífera, otros proyectos habían fracasado debido a la falta de continuidad. Muchos países no podían planificar los ciclos relativamente cortos de 25 años, ya que en países como el Canadá, los Estados Unidos, Finlandia y Suecia, los ciclos de planificación forestal eran en promedio de 85 años. Expresó su decepción por que su Gobierno hubiera extendido las exenciones fiscales a la planificación de ciclos de 25 años, debido a su incapacidad para planificar a más largo plazo en el sector forestal. Dichas exenciones fiscales sólo beneficiarían a los fondos de pensiones extranjeros que hubieran invertido en lo que ellos consideraban un ciclo corto de inversión y rendimiento.

55. El observador de Forest Europe describió la labor conjunta llevada a cabo por Forest Europe, la CEPE, la FAO y otros organismos, incluida la OIT, en lo que respecta a las directrices relativas a la promoción de empleos verdes en la silvicultura. Éstas proporcionaban información sobre la SST, el desarrollo de competencias y la recopilación de datos, y cubrían la participación activa de la industria forestal, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores en los consejos de competencias sectoriales que desplegaban su actividad a nivel nacional en los países europeos. También había una iniciativa en Europa encaminada a promover normas internacionales sobre las competencias en las profesiones forestales, y ya existían dos sistemas de certificación para los operadores de motosierras. Los programas paralelos en Europa proporcionaban certificación internacional para los trabajadores forestales, con el fin de promover las normas de seguridad y salud. Esto era beneficioso para los países que registraban altas tasas de accidentes en el sector forestal, pero que carecían de sistemas de certificación nacionales e internacionales efectivos.
56. La Vicepresidenta gubernamental señaló que los gobiernos no querían eludir su responsabilidad de impartir formación, sino que simplemente querían subrayar los retos en materia de seguridad y salud que se planteaban en el sector forestal.

3. ¿Qué buenas prácticas de diálogo social cabe definir para promover el trabajo decente y la SST en la silvicultura? y ¿cómo cabe utilizar el diálogo social tripartito efectivo para tratar el futuro del trabajo en la silvicultura?

57. El Vicepresidente empleador recordó la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018, que señalaba que “la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz”. Había muchas formas diferentes de diálogo social, que dependían de los contextos, incluido el diálogo social bipartito y tripartito, por lo que era inapropiado un único enfoque válido para todos del diálogo social. Sin embargo, la negociación colectiva era un pilar central del diálogo social efectivo. Los Estados contaban con organismos normativos especializados que tenían los conocimientos técnicos necesarios para hacer cumplir las normas de seguridad y salud. La intervención directa del poder legislativo sólo era aceptable si fallaba ese sistema. Era importante preservar la diversidad de enfoques del diálogo social, ya que había diferentes tradiciones y contextos basados en la experiencia de los países.
58. El Vicepresidente trabajador indicó que el diálogo social era un pilar y un instrumento esencial para la promoción del trabajo decente y de la SST en el sector forestal. En un contexto político y económico propicio, el diálogo social en sus diferentes formas podría ayudar a elaborar políticas y planes de acción eficaces a fin de proteger los derechos de los

trabajadores, en particular con respecto a la SST e incluyendo la formación. El tratamiento de los sindicatos como interlocutores iguales y activos en el diálogo, en lugar de cómo beneficiarios pasivos de las decisiones de política, era esencial para el funcionamiento efectivo del diálogo social. Los acuerdos marco internacionales podrían proporcionar una manera para seguir promoviendo y estableciendo normas internacionales de SST: los convenios esenciales de la OIT y otros instrumentos eran una base legítima para establecer políticas y comités conjuntos de SST. Sin embargo, muchos países carecían de la legislación necesaria y de la aplicación de las normas de la OIT requerida para poner en práctica efectivamente el diálogo social. La falta de representantes de organismos marco internacionales en la Reunión era una indicación de lo difícil que podía ser el diálogo social para los representantes de los trabajadores. Era esencial promover un entorno que favoreciera y fomentara unos mecanismos de diálogo social funcionales mediante la aplicación de leyes nacionales que protegieran la libertad sindical.

- 59.** Un representante trabajador de Chile describió la SST como un derecho no negociable. La prevalencia de empresas informales y multinacionales en la industria forestal chilena era el principal obstáculo para la protección del derecho de los trabajadores a la SST. Eran esenciales unos sindicatos fuertes e influyentes a fin de proteger estos derechos, y el diálogo social era un método eficaz para lograr el cambio. El Gobierno de Chile había llevado a cabo una iniciativa de diálogo a escala nacional a fin de conseguir su objetivo para la industria forestal para 2035, cubriendo toda la gama de actividades en el sector, y había publicado las discusiones íntegras. La diversidad y los intereses opuestos de los agentes interesados eran un obstáculo para el consenso, pero el enfoque era valioso ya que se había adoptado de buena fe. El diálogo tenía algunos efectos prácticos positivos, como una legislación orientada al medio ambiente que se había convertido en una norma nacional para la industria, y el reconocimiento del trabajo en los bosques tanto plantados como primarios. Esto era un cambio positivo en relación con la situación que había prevalecido 20 años antes. La futura legislación clasificaría el trabajo forestal como trabajo pesado, y permitiría a los trabajadores forestales beneficiarse de sistemas de jubilación temprana. La negociación colectiva agresiva era fundamental para defender un salario mensual decente que no estuviera vinculado con bonificaciones o con una remuneración a destajo, y esto había conducido a la mejora de la industria en los dos últimos decenios. Los sindicatos eran las únicas organizaciones que contaban con una estructura adecuada para representar fielmente los intereses reales de los trabajadores y para encarar los retos restantes.
- 60.** Un observador trabajador de Suecia señaló que su país tenía muchos años de experiencia en lo que respecta al diálogo social y la negociación colectiva eficaces a nivel nacional y sectorial, en particular en los sectores forestal y de procesamiento de madera. Casi todos los trabajadores de estos sectores estaban cubiertos por convenios colectivos nacionales y sectoriales, así como por un sistema de certificación voluntaria. Los acuerdos marco internacionales, como los de Stora Enso o IKEA, se apoyaban en un sólido legado de diálogo social. Los gobiernos deberían promover unos sindicatos fuertes e independientes con miras a lograr un diálogo social constructivo. Las iniciativas relativas al futuro del trabajo en el sector forestal deberían apoyar la sostenibilidad medioambiental, económica y también social. Asimismo, Suecia tenía ciertas dificultades para aplicar los convenios colectivos, pero esto no negaba su tradición y su sistema de diálogo social sólidamente establecidos.
- 61.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que la mayor parte de la fuerza de trabajo forestal seguía sin estar organizada, y que el diálogo social en el sector dependía fundamentalmente de la sindicación de su fuerza de trabajo. La organización de la fuerza de trabajo y el diálogo social eran inexistentes en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas que predominaban en el sector, muchas de las cuales empleaban solamente a dos o tres personas, así como entre los pueblos indígenas y tribales. Con el fin de lograr el diálogo social efectivo, la fuerza de trabajo debía organizarse. Los gobiernos estaban comprometidos a apoyar su organización y a promover la negociación colectiva. La OIT podría proporcionar a los Estados Miembros asesoramiento sobre la organización y el diálogo social, por ejemplo, a través de procesos de diálogo nacional. Los países desarrollados también podrían ayudar a otros a promover el diálogo social en el sector.

-
62. El representante del Gobierno de Sierra Leona señaló que la informalidad dificultaba la consolidación del diálogo social en el sector. Los gobiernos podrían tomar medidas para educar a los empleadores, también en las pequeñas empresas, a fin de que pudieran constituir asociaciones de empleadores, y para educar a las empresas multinacionales antes de que llevaran a cabo su actividad en los países receptores. Sin embargo, los gobiernos también deberían adoptar medidas para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a sindicarse a sus trabajadores, con objeto de promover la discusión tripartita.
63. En respuesta al Vicepresidente trabajador, el Vicepresidente empleador señaló que los ejemplos proporcionados por el Grupo de los Trabajadores, como los acuerdos marco internacionales en Suecia y las experiencias en materia de diálogo social en Chile, demostraban la diversidad del diálogo social, ya que los países tenían diferentes formas de diálogo social y diferentes enfoques del mismo. La sindicación no era la única manera de ejercer el diálogo social, sino que había otras muchas formas y medios disponibles. La falta de diálogo social se traduciría en una fuerza de trabajo insatisfecha y en una elevada tasa de rotación, por lo que el diálogo social era esencial para hacer que los trabajos fueran atractivos. Se preguntaba cómo los pocos acuerdos marco internacionales y acuerdos marco mundiales existentes que sólo representaban a una parte muy pequeña de los empleadores del sector podrían alentar efectivamente la representación efectiva de los trabajadores. Los trabajadores utilizaban otros sistemas de diálogo social que plasmaban los principios de derechos humanos, y dichos sistemas deberían reconocerse.
64. El Vicepresidente trabajador recordó los principios observados en la OIT relativos al tripartismo y al diálogo social: el diálogo social debía basarse en unas organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes que tuvieran la capacidad técnica necesaria y el acceso a información pertinente a fin de participar en el diálogo social; la voluntad política y el compromiso para entablar de buena fe un diálogo social en nombre de todas las partes; el respeto por los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, y un marco jurídico e institucional habilitador. Si bien el diálogo social podía tener lugar en un entorno no sindical, los sindicatos debían existir en primer lugar para asegurar la efectividad de dicho diálogo.
65. La Vicepresidenta gubernamental recordó que el Grupo Gubernamental había destacado la importancia de una fuerza de trabajo organizada, pero no había mencionado específicamente la sindicación. Los trabajadores debían organizarse a fin de ejercer su poder colectivo y de tener acceso al diálogo social efectivo.
66. El Vicepresidente trabajador señaló que la Reunión debía enfocar el diálogo social en relación con la estructura tripartita de la OIT, con miras a evitar socavar los principios de la Organización.
67. Respondiendo a las preocupaciones expresadas por el Vicepresidente empleador, un observador trabajador de Suecia señaló que aunque no sabía cuántos trabajadores estaban cubiertos por los acuerdos marco mundiales, representaban un marco de relaciones laborales que debía ser reconocido y apoyado por las normas mundiales y nacionales. Los gobiernos desempeñaban un papel fundamental en este contexto.
68. La Secretaria General apreció las referencias realizadas por los Vicepresidentes empleador y trabajador a las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018. Las Conclusiones indicaban: “la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz”.
69. Una observadora trabajadora de Bosnia y Herzegovina hizo referencia a la experiencia actual de su país en los sectores forestal y de procesamiento de madera. Su país tenía diversas normas establecidas a nivel federal, cantonal y de distrito. Los accidentes del trabajo y las

enfermedades profesionales en el sector forestal público se registraban en cierta medida para el sector público, pero en el sector privado no había datos disponibles, o no se notificaban suficientes datos. De manera análoga, los convenios colectivos cubrían el sector forestal debido a su naturaleza sectorial pública, pero no cubrían los sectores de procesamiento de madera o de papel en la misma medida. La legislación nacional de su país no estaba plenamente en consonancia con las normas de la OIT o con las directivas de la UE. Como consecuencia, había brechas considerables en la legislación sobre la SST: muchos datos obtenidos en tiempos de la antigua Yugoslavia estaban obsoletos, y no proporcionaban medios de aplicación. El Gobierno había tratado de revisar las leyes de protección laboral en 2012 y 2017, pero las enmiendas nunca se habían presentado al Parlamento. La OIT debería ayudar a su país a adoptar las normas del trabajo y de SST adecuadas en el sector forestal.

70. El Vicepresidente trabajador consideraba preocupante que los Estados Miembros hubieran guardado silencio durante la discusión sobre el diálogo social, teniendo en cuenta que era la cuestión principal en la OIT y en su centenario.
71. El Vicepresidente empleador estimó que era importante discutir con quién colaboraba la OIT, especialmente en relación con la expresión “más representativos” al hacer referencia a los sindicatos. En lo que respecta a la SST, los empleadores eran responsables de proporcionar un lugar de trabajo seguro. No había leyes que indicaran que los representantes o los sindicatos tuvieran que asumir la responsabilidad de la salud y la seguridad. Los sindicatos representaban a la fuerza de trabajo, y eran una voz legítima a la que se tenía que escuchar, pero no dirigían las empresas ni eran responsables de lo que fallaba. Esto aumentaba el papel y la responsabilidad de los empleadores. Las leyes exigían que los empleadores se comprometieran con los trabajadores y sus representantes, pero no especificaban que los sindicatos fueran representantes de los trabajadores. Se había estimado que no más del 20 por ciento de la población activa mundial estaba sindicada, lo que significaba que el 80 por ciento de la población no estaba representada en la Reunión. La expresión “más representativos” debía situarse en el contexto de que los sindicatos sólo representaban una pequeña parte de la población activa mundial, y no a todos los trabajadores. Los sindicatos se preocupaban por todos los trabajadores, pero no representaban a todos ellos. Algunas multinacionales no tenían una representación de trabajadores no sindicada, y sus formas de diálogo social eran legítimas y diversas y debían reconocerse.
72. El Vicepresidente trabajador respondió que, con el fin de lograr un diálogo social constructivo, los representantes de los trabajadores debían participar en él. Había muchos trabajadores ocupados en la economía informal en todo el mundo que no estaban cubiertos o representados por las organizaciones de trabajadores, por lo que comparar el número de trabajadores que estaban organizados con los que no los estaban habría sido más bien una suposición y fácil de manipular, ya que ni siquiera se sabía el número de trabajadores que se encontraban en la economía informal. Sin una estructura tripartita no habría trabajo decente ni seguridad y salud en el trabajo, y ésta no sería sostenible. Las tres partes eran necesarias y debían colaborar, pues de lo contrario estarían perdidas.
73. El Vicepresidente trabajador expresó su insatisfacción con el resultado de las discusiones sobre el papel que el diálogo social podría y debería desempeñar al mejorar las condiciones de trabajo en la silvicultura. El último objetivo de la Reunión debería ser que, en el futuro, el trabajo decente y la seguridad y la salud se establecieran efectivamente en el sector forestal, de tal manera que no fuera un sueño que sólo pudiera hacerse realidad en ciertos países desarrollados. Algunas de las declaraciones anteriores entraban en conflicto con las resoluciones, las conclusiones y otros textos de la OIT que se había aprobado a través de consultas tripartitas. La resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018, rezaba: “la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el

diálogo social sea eficaz”. Se había acordado evitar duplicar debates pasados y todo conflicto en torno a principios acordados. En el caso de incluir algunas de las recomendaciones formuladas en el proyecto de resolución de los Trabajadores en las conclusiones, la resolución podría examinarse con miras a retirarla.

74. El Vicepresidente empleador expresó asimismo su insatisfacción con el resultado de las discusiones sobre el diálogo social. Los empleadores apoyaban el diálogo social como base para prevenir las lesiones de los trabajadores y para asegurar su protección social. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT incluían el diálogo social y la protección social, y deberían defenderse.

4. ¿Qué políticas, estrategias, programas y herramientas se necesitan para garantizar la promoción del trabajo decente y de la SST en la silvicultura, considerando en particular la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la OIT?

75. El Vicepresidente trabajador subrayó la gravedad de los niveles de accidentes en la silvicultura; era un problema silencioso de una magnitud similar al del Rana Plaza, y merecía una respuesta correspondiente. Por lo tanto, la OIT debería adoptar un programa similar al programa sobre la SST introducido en Bangladesh tras la tragedia, que conllevara un estudio de los retos actuales en materia de SST y de inspección del trabajo en la silvicultura, y la promoción del diálogo social en el sector, en países como Bosnia y Herzegovina, el Brasil, el Gabón, Indonesia, Mozambique, la Federación de Rusia y Turquía. Se debería seguir alentando a las empresas multinacionales a entablar un diálogo transfronterizo de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT. Debería prestarse atención a los obstáculos políticos y jurídicos a la sindicación en el sector. La OIT debería redoblar sus esfuerzos para promover la seguridad y la salud en la silvicultura, en particular difundiendo más activamente su Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal y sus Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura. Era preciso centrarse en mayor grado en la ratificación, la aplicación efectiva y el control de las normas internacionales del trabajo en la silvicultura, en particular las normas fundamentales del trabajo, y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), así como la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197). La mayoría de los gobiernos estaban comprometidos con la silvicultura en vista de su importancia para el cambio climático, pero los bosques se enfrentaban a una destrucción silenciosa: la búsqueda de una transición justa hacia una economía verde debía incluir a los sindicatos, y debería abarcar tanto la reforestación como la replantación, y tomar en consideración el mecanismo de REDD.

76. El Vicepresidente empleador observó que apenas se habían discutido los detalles de las necesidades de SST. Los empleadores sostenían que la SST era una responsabilidad común de todas las partes interesadas, y que los gobiernos, los empleadores y la OIT debían adoptar medidas. Los gobiernos estaban emprendiendo campañas con miras a fomentar el empleo en el sector forestal, ya que no se consideraba atractivo. Los avances en el diálogo social ayudarían a mejorar esta situación, y la OIT también podría contribuir a mejorar la imagen del sector. Los gobiernos necesitaban asimismo más datos, en particular datos sobre el empleo y los accidentes, que estuvieran desglosados por sexo, tipo de lesiones, origen indígena de los trabajadores y grupos vulnerables, de tal manera que pudiera establecerse una distinción entre las plantaciones y los bosques naturales. Sólo entonces tendrían una base factual sólida para la política y la acción. Debería adoptarse una legislación que hiciera

referencia específicamente a la SST en el sector forestal, mediante la celebración de consultas con los interlocutores sociales. Toda legislación de este tipo requería un mayor cumplimiento. Debería potenciarse la diversidad de la fuerza de trabajo en la silvicultura.

77. Los textos de la OIT de 1998 y 2005 deberían promoverse más activamente, y se deberían revisar y actualizar para tener en cuenta las novedades en lo que respecta al cambio climático y la mecanización a través de la consulta tripartita y en colaboración con otros organismos multilaterales y de las Naciones Unidas. Debería mejorarse el intercambio de buenas prácticas en materia de SST en la silvicultura, y se debería promover el empleo en el sector. Debería prestarse particular atención a la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, en particular por medio de la legislación y la práctica nacionales, y de la Resolución y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. La OIT debería llevar a cabo estudios en colaboración con los interlocutores sociales sobre temas como la diversidad de la fuerza de trabajo, la recopilación y difusión de datos, el cambio climático y la creación de empleo. El diálogo social era esencial para mejorar las prácticas de SST y lograr una cultura de SST en el lugar de trabajo. Los empleadores y los trabajadores deberían aunar esfuerzos a fin de promover sistemas de gestión forestal.
78. La Vicepresidenta gubernamental señaló que la mayoría de los participantes gubernamentales habían hecho referencia a la falta de legislación que abordara específicamente la silvicultura o la madera. Por lo tanto, se necesitaban normas específicas para la agricultura, que podrían incluirse en códigos existentes relativos al trabajo decente y a la salud en el lugar de trabajo. La legislación vigente debería aplicarse de una manera más estricta, en particular la relativa al salario mínimo: la informalidad del sector forestal hacía esto difícil, pero los gobiernos deberían redoblar sus esfuerzos para aplicar la ley. También era necesario revisar los castigos por incumplimiento, ya que los códigos penales a menudo no los especificaban. Muchos países contaban con sistemas de seguridad social operativos, pero no siempre cubrían a los trabajadores forestales, a menudo debido a su situación informal. Era preciso que los gobiernos proporcionaran mejores incentivos a los empleadores en el sector forestal, incluidos los contratistas, con la finalidad de que utilizaran métodos más seguros, como maquinaria, en lugar de técnicas laborales menos costosas pero más peligrosas. Estos incentivos podrían incluir exenciones fiscales, recompensas por los esfuerzos de reforestación, y la prioridad en la adjudicación de contratos públicos.
79. Habían surgido conflictos en relación con los sistemas de gestión de certificación forestal, y también entre ellos y las leyes de seguridad y salud y las normas ecológicas. Los gobiernos debían asegurar que los requisitos de certificación no fueran contrarios a las medidas de seguridad. Debería prestarse particular atención a asegurar la disponibilidad y utilización de EPP, que a menudo no era específico de la silvicultura. Los datos limitados eran otro reto importante, ya que no se contaba con datos específicos de la silvicultura, incluidos datos sobre los accidentes. Los gobiernos deberían elaborar directrices sobre la recopilación de datos en el sector forestal, y la OIT podría proporcionar orientación sobre cómo armonizar los métodos. La OIT también debería promover más activamente sus textos de 1998 y 2005, y actualizarlos para tener en cuenta las novedades en lo que respecta a la tecnología, la deforestación, el cambio climático, la economía informal y los productos forestales no madereros. Los empleadores deberían intensificar sus esfuerzos para brindar formación adecuada a los trabajadores forestales.
80. Un observador del Gobierno de Alemania subrayó la necesidad de que la OIT cooperara estrechamente con otros organismos internacionales, como la CEPE y su Equipo de Especialistas en Empleos Verdes en el Sector Forestal, y la FAO, con miras a promover los empleos verdes y a mejorar continuamente las condiciones de trabajo en la silvicultura. Debería determinar el funcionamiento de dicha cooperación. El informe final de la Reunión podría incluir un anexo sobre otros textos útiles relativos a la promoción de la SST en el sector forestal.

-
- 81.** Un observador del Gobierno de España puso de relieve la importancia de la formación en materia de SST para los trabajadores forestales. La silvicultura comercial requería una certificación de la legalidad de las explotaciones. La inspección del trabajo tenía dificultades particulares en la silvicultura, especialmente con respecto al acceso a los lugares de trabajo. Debería utilizarse nueva tecnología, como los drones y las tecnologías móviles, a fin de mejorar la situación, en particular para mejorar la cooperación transfronteriza al declarar a los trabajadores, incluidos los ocupados en la economía informal y los trabajadores migrantes. El alto grado de informalidad en la industria forestal también dificultaba la aplicación de las normas relativas al salario mínimo, la seguridad social y la SST.
- 82.** El representante del Gobierno de Sierra Leona puso de relieve la importancia de la cooperación en los países entre los diferentes organismos gubernamentales, y entre las autoridades centrales y provinciales, con miras a asegurar que la recopilación de datos, la aplicación de las leyes y la inspección del trabajo sean efectivas.
- 83.** El representante del Gobierno del Camerún respaldó la declaración realizada por el Gobierno de España relativa a los problemas de acceso a las operaciones aisladas a los que se enfrentaban los inspectores del trabajo en la silvicultura. El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) era pertinente para que los servicios de salud funcionaran mejor en el sector. La OIT debería contemplar la posibilidad de elaborar nuevas normas o textos para permitir que la SST y los inspectores del trabajo funcionaran de una manera más efectiva en la silvicultura, especialmente al registrar las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo, y al realizar un seguimiento de los mismos.
- 84.** El Vicepresidente trabajador indicó que las conclusiones que adoptaría la Reunión deberían referirse específicamente a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), como una base para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como los ODS. La informalidad era un gran obstáculo para el desarrollo de la silvicultura sostenible e impedía que el sector contribuyera plenamente al desarrollo rural y a los ODS.
- 85.** El representante del Gobierno de Sierra Leona señaló que, en vista de la deforestación mundial a gran escala y de su impacto en el cambio climático, los gobiernos deberían considerar alentar a las empresas multinacionales y a otras empresas activas en el sector forestal a realizar esfuerzos especiales de cara a la reforestación y la replantación. La OIT debería apoyar programas nacionales sobre esto. La informalidad también era una causa importante de la insuficiente financiación de los programas de seguridad social: el Fondo Fiduciario de Seguridad Social Nacional en su país se basaba en las contribuciones de los trabajadores (5%) y de los empleadores (10%), pero muchos empleadores forestales evitaban los pagos. El Gobierno tampoco tenía una idea clara de la base para el pago de los salarios: a algunos trabajadores se les pagaba por tronco. Se necesitaba ayuda para formalizar el sector.
- 86.** El representante del Gobierno de Bélgica subrayó el valor de la acción transfronteriza conjunta y del desarrollo de las tecnologías para apoyar esto entre todas las partes interesadas con miras a aplicar efectivamente la inspección del trabajo y la SST en la silvicultura: las empresas que violaban la ley sobre una cuestión también solían violar otras leyes. Bélgica, Francia y Luxemburgo eran un ejemplo de cooperación ejemplar a este respecto.
- 87.** El representante del Gobierno de Irlanda se sumó a la opinión expresada por el representante del Gobierno de Sierra Leona de que la OIT debería apoyar la creación de incentivos nacionales para la reforestación y la replantación. Los criterios para poder beneficiarse de dichos incentivos deberían incluir el cumplimiento de los principios del trabajo decente y de la SST.
- 88.** El representante del Gobierno del Gabón observó que a muchos trabajadores forestales se les impartía formación en el empleo, también sobre la SST. Esto no siempre era adecuado, ya que, como consecuencia, los trabajadores a menudo carecían de las competencias

necesarias para realizar su trabajo en condiciones de seguridad. Por lo tanto, se necesitaban unas mejores políticas de formación en la silvicultura a fin de que las condiciones de trabajo fueran más seguras.

89. La representante del Gobierno de Nigeria propuso que la OIT ofreciera asistencia técnica y creación de capacidad a los Estados Miembros, para mejorar la eficacia de la formación destinada a los inspectores del trabajo en el sector forestal.
90. La Vicepresidenta gubernamental observó que la certificación era un tema recurrente en la discusión, en particular en lo que respecta al conflicto con la legislación, los principios ecológicos y los requisitos en materia de SST. La OIT u otra organización internacional podrían colaborar con los organismos de certificación a fin de cerciorarse de que estén en consonancia con las normas de la OIT y las leyes nacionales, para no poner en peligro la seguridad humana.
91. Una observadora trabajadora de Bosnia y Herzegovina subrayó la pertinencia de las normas internacionales del trabajo para los sistemas de certificación, que deberían respetarlas. La certificación del FSC debería revisarse para incluir el respeto de los sindicatos y los representantes de los trabajadores al controlar el cumplimiento de dichas normas.
92. El observador del FSC señaló que la certificación del FSC reconocía la importancia de las leyes nacionales y exigía su cumplimiento, en particular las relativas a la gestión forestal. También reconocía plenamente la importancia de los derechos humanos y de las normas fundamentales del trabajo. El FSC estaba tratando de racionalizar la incorporación de las normas de la OIT en su cadena de certificación de custodia.
93. El Vicepresidente empleador reiteró la opinión de los Empleadores de que los sistemas de certificación de terceros eran inadecuados y a menudo contradictorios, y no ofrecían una solución real a los problemas de la silvicultura. No incumbía a la OIT determinar el contenido de los instrumentos de terceros.

Examen del proyecto de conclusiones

94. La Reunión estableció un grupo de trabajo para que examinara el proyecto de conclusiones preparado por la Oficina sobre la base de sus discusiones. El proyecto, revisado por el grupo de trabajo, se presentó a continuación a la reunión en la sesión plenaria antes de su adopción final, con puntos subrayados en los casos en que no se había podido alcanzar un acuerdo.³
95. El preámbulo se adoptó sin ningún cambio.
96. El párrafo 1 se adoptó sin ningún cambio.
97. El proyecto de párrafo 2 incluyó una propuesta de añadir “, así como el trabajo ocasional y estacional” después de “subcontratación” en la novena línea. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la propuesta. El párrafo se adoptó en su forma enmendada.
98. El proyecto de párrafo 3 incluyó una propuesta de añadir, al final, después de “sistemas de certificación voluntaria de la gestión forestal”⁴, “[que están en consonancia con las normas internacionales del trabajo // que están en consonancia con la legislación nacional] [pueden servir de apoyo o complemento a la legislación nacional en la perspectiva de promover el

³ En este informe, todas las referencias son a los párrafos tal como están enumerados en el proyecto original de conclusiones (documento SMSWS/2019/8). En los casos en que el resultado de la discusión sobre un punto no está claro, el texto de las Conclusiones reproducido en el anexo debería considerarse como el texto adoptado auténtico.

⁴ Textos alternativos propuestos en corchetes en todo el documento.

cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, pero tales sistemas] [no pueden reemplazar los sistemas de gobernanza pública.]”⁵

99. El Vicepresidente empleador expresó su preferencia por el texto original.
100. El Vicepresidente trabajador subrayó que los sistemas voluntarios nunca podían reemplazar los sistemas de gobernanza pública.
101. La Vicepresidenta gubernamental prefería conservar el texto original.
102. La Secretaria General observó que en los textos de la OIT no era infrecuente que se hiciera referencia a las normas internacionales del trabajo, pero esto podría crear confusión en relación con los sistemas voluntarios.
103. El Vicepresidente empleador propuso suprimir toda la última oración que comenzaba por “Sistemas de certificación voluntaria...”. Así se decidió. El párrafo 3 se adoptó en su forma enmendada.
104. Los párrafos 4, 5, 6, 7 y 8 se adoptaron sin cambios.
105. En el párrafo 9 hubo textos alternativos propuestos, del siguiente tenor: “Los interlocutores sociales han negociado [instrumentos][acuerdos marco internacionales y otros instrumentos y directrices] para promover el trabajo decente y sostenible en el sector forestal.”
106. El Vicepresidente empleador observó que no existía ningún acuerdo marco internacional en el sector.
107. El Vicepresidente trabajador señaló que éste no era el caso, e hizo referencia a Stora Enso, SCA y Arauco como ejemplos.
108. El Vicepresidente empleador observó que éstos se aplicaban a los lugares de trabajo que estaban fuera del alcance de la Reunión.
109. El Vicepresidente trabajador aceptó que se aplicaran al sector forestal más en general, por lo que propuso un texto alternativo, del siguiente tenor: “los acuerdos de empresa transnacionales, incluidos, pero no exclusivamente, los acuerdos marco internacionales”.
110. La Vicepresidenta gubernamental expresó su preferencia por el texto original propuesto por el proyecto de la Oficina para el grupo de trabajo (“Los interlocutores sociales han negociado acuerdos marco internacionales y otros instrumentos y directrices para promover el trabajo decente y sostenible”).
111. El Vicepresidente empleador observó que existían otros muchos acuerdos de este tipo, y que todos ellos podrían enumerarse, pues de lo contrario la referencia no se entendería en el contexto del alcance de la Reunión.

⁵ Tal como acordó el grupo de trabajo, se aceptó “Sistemas de certificación voluntaria de la gestión forestal”, pero no lo que figuraba a continuación. Cuando se hace referencia al “texto original” en relación con el párrafo 3 del proyecto de conclusiones, éste se refiere a la oración completa proporcionada por la Oficina en el proyecto de conclusiones para su examen por el grupo de trabajo, “Si bien los sistemas de certificación de la gestión forestal pueden servir de apoyo o complemento a las legislaciones nacionales en la perspectiva de promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, tales sistemas no pueden reemplazar los sistemas de gobernanza pública.” En el proyecto de conclusiones, los corchetes separados en las frases “[pueden servir de apoyo o complemento a la legislación nacional en la perspectiva de promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, pero tales sistemas]” y “[no pueden reemplazar los sistemas de gobernanza pública.]” indican que el grupo de trabajo no alcanzó un acuerdo sobre la inclusión de ambos.

112. Tras una suspensión para prever la celebración de consultas, se acordó, como solución de compromiso, adoptar la propuesta del Vicepresidente trabajador, pero con cambios correspondientes que incluyeran la supresión de la última oración del párrafo, y cambios al párrafo 17 y al último punto del párrafo 18, que se discuten a continuación. Por lo tanto, la última oración del párrafo 9 rezaba así: “Los interlocutores sociales han negociado acuerdos de empresa transnacionales, incluidos acuerdos marco internacionales, a fin de promover el trabajo decente y sostenible en el sector forestal.” El párrafo 9 se adoptó en su forma enmendada.

113. El párrafo 10 se adoptó sin cambios.

114. La representante del Consejero Jurídico proporcionó una opinión jurídica sobre los textos alternativos propuestos para la primera oración del párrafo 11, a saber:

“... deberían participar en todas las formas de diálogo social eficaz a todos los niveles ...” (texto original) frente a “... deberían participar en el diálogo social eficaz a diferentes niveles...”, y

“...apoyándose en la negociación colectiva como pilar esencial del mismo...” (el texto original no tenía esta adición).

En lo que respecta a la primera formulación, la expresión “diálogo social eficaz” se había utilizado en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y en la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018; la frase “todas las formas de dialogo social eficaz” no se había utilizado en ningún instrumento internacional, pero había sido utilizada recientemente en las recomendaciones del Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo, celebrado en diciembre de 2018. Sin embargo, no se había conservado en las conclusiones adoptadas por la Reunión tripartita de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, de febrero de 2019. Por lo tanto, no podía considerarse ninguna formulación como expresión acuñada por la OIT que requiriera coherencia basada en precedentes. Tampoco era necesaria una formulación como una cuestión de requisito legal. Así pues, la Reunión tendría que considerar el sentido de párrafo 11.

Una de las condiciones que propiciaban el diálogo social era el respeto de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esto, junto con la cuestión anterior, suponía que incumbía a la Reunión establecer los criterios que determinaban si el diálogo social había tenido lugar en el sector. A este respecto, se señaló que se había propuesto una referencia a “la negociación colectiva como pilar esencial del mismo” para el párrafo 9: esto se retiró de la resolución de 2018 sobre el diálogo social y el tripartismo, que indicaba que “la negociación colectiva sigue siendo un elemento central del diálogo social”.

115. La Vicepresidenta gubernamental expresó su preferencia por el texto original (“todas las formas de diálogo social eficaz a todos los niveles con el fin de promover el trabajo decente y sostenible”...).

116. El Vicepresidente empleador prefería una referencia más flexible a “diversas formas de diálogo social” disponibles, sustituyendo así “todas las formas” por “diversas formas”.

117. El Vicepresidente trabajador aceptó la propuesta, a condición de que se conservara la referencia de que el diálogo social era un pilar esencial, lo que reflejaba la cuarta oración del párrafo 9.

118. El Vicepresidente empleador aceptó esta propuesta, a condición de que se repitiera aquí la cuarta oración del párrafo 9.

-
- 119.** La Secretaria General reiteró la observación del Consejero Jurídico de que la referencia a diversas formas de diálogo social hacía eco de las recomendaciones del Foro de diálogo mundial sobre los retos que plantea la digitalización en las industrias química y farmacéutica para el trabajo decente y productivo, celebrado en diciembre de 2018.
- 120.** La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con la propuesta, pero pidió que se suprimiera la referencia al diálogo social como pilar esencial. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con esta solicitud.
- 121.** El párrafo 11 se adoptó en su forma enmendada.
- 122.** El párrafo 12 se adoptó sin cambios.
- 123.** En el párrafo 13, el Vicepresidente empleador había propuesto que el proyecto se enmendara para indicar más simplemente el requisito de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores observaran el párrafo 7 de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, que indicaba que “dichos principios no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT”.
- 124.** El Vicepresidente trabajador había propuesto incluir una referencia para indicar su aplicabilidad al sector forestal.
- 125.** La Secretaria General propuso que el texto del párrafo 13 se sustituyera citando en su totalidad los párrafos 7 y 12 de la Declaración. Se decidió proceder así. El párrafo 13 se adoptó en su forma enmendada.
- 126.** El párrafo 4 se adoptó sin cambios.
- 127.** El título y los tres primeros puntos del párrafo 15 se adoptaron sin cambios.
- 128.** En el cuarto punto, el Vicepresidente trabajador había propuesto que se pidiera a los gobiernos establecer foros de diálogo social para apoyar el establecimiento de contribuciones determinadas a nivel nacional en virtud del Acuerdo de París. El Vicepresidente empleador prefería una referencia simple al diálogo social. Sin embargo, ambos estaban de acuerdo en que las opiniones de los gobiernos eran las más pertinentes aquí.
- 129.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que los gobiernos preferían el texto original.
- 130.** Una asesora del Grupo de los Trabajadores señaló que, si bien incumbía a los gobiernos tomar una decisión sobre la cuestión, la mayoría se había sumado a la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición, y una referencia aquí proporcionaría oportunamente un contexto de la OIT para dicha participación.
- 131.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que los gobiernos no podían estar de acuerdo con una única posición, por lo que prefería conservar el texto original. El cuarto punto del párrafo 15 se adoptó sin cambios.
- 132.** En el quinto punto se propuso añadir una referencia a “regímenes adecuados de protección social a todos los trabajadores forestales”. La Vicepresidenta gubernamental apoyó esta propuesta, pero señaló que no debería limitarse a los trabajadores forestales, y además debería especificar que lo que preocupaba era el acceso a los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo.
- 133.** El representante del Gobierno del Camerún observó que la expresión “accidentes del trabajo” normalmente abarcaba también las enfermedades profesionales. La representante del Gobierno de Nigeria hizo suya esta opinión, haciendo referencia a la utilización de esta

expresión en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). El quinto punto se adoptó en su forma enmendada: “asegure la protección social adecuada a todos los trabajadores forestales, incluido el establecimiento de regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo;”.

- 134.** Los otros puntos del párrafo 15 se adoptaron sin cambios.
- 135.** El párrafo 16 se adoptó sin cambios.
- 136.** En el párrafo 17, la adición propuesta de “acuerdos de empresa tradicionales innovadores” se suprimió a favor de “iniciativas conjuntas”, de conformidad con el compromiso alcanzado sobre el párrafo 9.
- 137.** Los tres primeros puntos del párrafo 18 se adoptaron sin cambios.
- 138.** En el cuarto punto, el Vicepresidente empleador propuso sustituir “asegurar la coherencia de las políticas internacionales para promover el Programa de Trabajo Decente” por “promover la coherencia de las políticas internacionales en lo que respecta al trabajo decente”. Esta propuesta se adoptó y el punto se adoptó en su forma enmendada.
- 139.** De conformidad con el compromiso alcanzado sobre el párrafo 9, el último punto se enmendó, para que rezara así: “brindar apoyo a los mandantes tripartitos para que entablen un diálogo social eficaz para que los lugares de trabajo en el sector forestal sean seguros y saludables”. El párrafo 18 se adoptó en su forma enmendada.
- 140.** Las Conclusiones se adoptaron en su conjunto.

Examen del proyecto de resolución

- 141.** Se retiró un proyecto de resolución sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura, propuesto por los miembros trabajadores.

Observaciones finales

- 142.** El representante del Gobierno del Brasil señaló que su Gobierno estaba revisando sus políticas laborales y medioambientales y sus políticas relativas a la OIT. Las opiniones del Brasil expresadas durante la Reunión habían sido preliminares, y se reservaba su posición para seguir evaluando las cuestiones y recomendaciones planteadas en las Conclusiones, en particular en la reunión del Consejo de Administración que examinaría estas conclusiones.
- 143.** El Vicepresidente empleador encomió a la Secretaría por preparar un excelente informe como base para la discusión, y por sus esfuerzos para lograr que la Reunión fuera un éxito. Expresó su agradecimiento a los Trabajadores y a los Gobiernos por sus contribuciones constructivas, y a la Presidenta por su eficiente labor.
- 144.** El Vicepresidente trabajador dio las gracias a la Oficina, a la Presidenta, a los Empleadores y a los Gobiernos por su labor antes de la Reunión y durante la misma, y acogió con agrado las Conclusiones pendientes desde hacía mucho tiempo sobre la silenciosa tragedia de la seguridad y la salud en la silvicultura. Expresó el compromiso de los Trabajadores de hacer avanzar la labor, y confió en que el mensaje de la Reunión ayudaría a reducir el número de víctimas mortales.
- 145.** La Vicepresidenta gubernamental expresó su agradecimiento a todas las partes interesadas en lograr que la Reunión fuera un éxito: al personal, a sus colegas allí presentes, a la Presidenta por su orientación ejemplar, a la Secretaria General por sus valiosas propuestas, y a sus colegas gubernamentales por sus contribuciones constructivas.

-
- 146.** La Secretaria General acogió con agrado la adopción de las Conclusiones y felicitó a la Reunión por su éxito. Proporcionaría orientaciones útiles para mejorar la SST en la silvicultura. Encomió a los Vicepresidentes y a todos los participantes que habían realizado contribuciones útiles. La OIT tenía ahora el mandato de realizar un seguimiento del trabajo en el sector.
- 147.** La Presidenta felicitó a los participantes por el resultado satisfactorio de las discusiones sobre un tema importante. Expresó su particular agradecimiento a quienes habían trabajado duro para redactar las Conclusiones y prepararlas para su discusión. Felicitó a todos los que habían trabajado entre bastidores para lograr que la Reunión fuera un éxito.

Ginebra, 10 de mayo de 2019.

Anexo I

Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura

La Reunión sectorial sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura,

Habiéndose congregado en Ginebra, del 6 al 10 de mayo de 2019,

Adopta, con fecha 10 de mayo de 2019, las siguientes conclusiones:

Introducción

1. El trabajo decente es fundamental para asegurar unas operaciones forestales sostenibles y productivas que sean respetuosas con el medio ambiente, que sean seguras para quienes las realizan y que beneficien a los millones de personas, muchas de ellas pueblos indígenas y tribales, cuyos medios de sustento, alimentos y vivienda dependen de los bosques. A pesar del potencial del sector para promover el crecimiento y el empleo, persisten una serie de déficits de trabajo decente, en particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo (SST). El cambio climático exacerba más aún los retos para el sector. La promoción del trabajo decente y sostenible en la silvicultura puede contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mientras que el Acuerdo de París reconoce el impacto de los bosques en el cambio climático. Es primordial que haya una Transición Justa
2. 1 hacia la producción sostenible y que se creen empleos decentes y productivos.

Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en la silvicultura

3. A pesar de los esfuerzos realizados y de las mejoras logradas en los últimos decenios, los bosques son lugares de trabajo peligrosos. En el sector persisten déficits de trabajo decente, tales como condiciones de trabajo precarias e inseguras, obstáculos al derecho de libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, medidas de SST inadecuadas, baja productividad, remuneración insuficiente, y falta de acceso a la protección social. Los déficits son más pronunciados para quienes trabajan en la economía informal, muchos de los cuales son mujeres. La alta incidencia de la informalidad y, en algunos casos, de prácticas ilegales, dificulta enormemente la promoción del trabajo decente en el sector. La externalización y la subcontratación, así como el trabajo ocasional y estacional, pueden exacerbar más aún algunos de estos retos. Una serie de países emplean a trabajadores migrantes en su sector forestal, en particular los países que se enfrentan a la escasez de fuerza de trabajo en el sector. Sin embargo, los trabajadores migrantes algunas veces son vulnerables a la explotación y se les priva de protección social.
4. El cumplimiento adecuado de leyes, regulaciones y políticas coherentes y eficaces, así como de las normas internacionales del trabajo es un requisito para hacer avanzar el trabajo decente y sostenible. Muchos países disponen de una legislación apropiada que, sin embargo, a menudo no se cumple debidamente, en parte a causa del aislamiento en el que se inscribe el trabajo forestal. Los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo pueden tener una capacidad y recursos humanos y financieros limitados para incluir las zonas remotas en su marco de acción.
5. Los bosques seguirán brindando oportunidades de empleo directas e indirectas en un mundo del trabajo que cambia, y, en particular, generarán nuevos empleos en el ámbito de la economía verde. Los avances tecnológicos pueden incrementar la productividad y la calidad de la producción, y mejorar las condiciones de trabajo. También pueden contribuir al cumplimiento de la legislación laboral, por ejemplo, al posibilitar la inspección en zonas que de otro modo serían inaccesibles, e incrementar la seguridad en el trabajo forestal. Los esfuerzos de reforestación pueden ofrecer oportunidades de empleo y, habida cuenta del carácter renovable de la madera, la gestión forestal sostenible puede ayudar a mitigar los efectos del cambio climático. Promover el acceso a oportunidades de capacitación y de desarrollo de competencias laborales de calidad y a la obtención

¹ OIT: [*Directrices para una transición justa hacia las economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#), Ginebra, 2015.

de certificados en relación con estas competencias es fundamental con miras a lograr avances en cuanto a las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores forestales, así como para aumentar el atractivo del sector entre los jóvenes. Es esencial propiciar la transición de la economía informal a la economía formal con la finalidad de mejorar la situación de los trabajadores forestales y las pequeñas y medianas empresas del sector.

Fomento de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la silvicultura

6. El trabajo en los bosques conlleva altos riesgos para la SST. Ello obedece, entre otros factores, a la naturaleza de las actividades que se realizan al aire libre, a menudo en lugares aislados con terrenos muy variables y condiciones climáticas adversas. Concretamente, el trabajo forestal lleva aparejados riesgos relacionados con el uso de maquinaria, la caída de árboles, el transporte, los peligros climáticos, el ruido y las vibraciones, y la exposición a sustancias químicas y biológicas, entre muchos otros. Por otra parte, el cambio climático está exacerbando todavía más los riesgos para la SST en la silvicultura, entre otras causas, debido al aumento de las condiciones climáticas extremas y los incendios forestales, y la prevalencia de enfermedades transmitidas por vectores en otros lugares. Para abordar los problemas relativos a la SST en la silvicultura es fundamental que existan marcos regulatorios sólidos que vayan acompañados por mecanismos bien concebidos para la aplicación y el cumplimiento de las normativas. La extensión de los sistemas de protección social a los trabajadores forestales, incluidos los trabajadores migrantes, es de vital importancia para promover la SST en el sector. Habida cuenta del nivel de peligrosidad que caracteriza a esta industria, es particularmente importante que existan regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo que garanticen a los trabajadores y sus familias una indemnización justa, equitativa y efectiva en caso de accidente o enfermedad.
7. Es necesario disponer de datos y estudios estadísticos fiables y comparables sobre los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo para poder idear estrategias de respuesta basadas en datos empíricos. En muchos países resulta difícil obtener datos sobre el sector forestal en concreto, pues con frecuencia dicha información se clasifica en relación con sectores de tipo más general, como la agricultura y no abarca todas las categorías de la fuerza de trabajo. Por otra parte, la alta incidencia de la informalidad en el sector dificulta aún más la presentación, disponibilidad y fiabilidad de los datos, y, además, a menudo los datos disponibles no están desglosados por criterios distintivos y por actividades.
8. El desarrollo de competencias es esencial para mejorar la productividad y la sostenibilidad de las empresas y para garantizar la seguridad en la actividad forestal. Las mejoras y el mayor uso de la maquinaria y la tecnología en la silvicultura contribuyen a la reducción de las tasas de accidentes, siempre y cuando los trabajadores reciban formación para utilizarlas adecuadamente y apliquen las medidas de seguridad. La tecnología puede reducir la exposición al trabajo peligroso, pero también puede introducir nuevos peligros. Además, ciertas tecnologías pueden hacer que parte de las actividades sean superfluas y que se produzcan despidos de trabajadores. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo una Transición Justa² y adoptar un planteamiento sensato que favorezca el control humano³ de la tecnología para que el sector forestal sea sólido y sostenible. La formación en materia de competencias forestales, la constitución de comités de SST integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, y la elaboración de guías de seguridad y códigos de conducta son esenciales para mejorar la SST en el sector. Asimismo, es fundamental desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de los servicios de inspección del trabajo y otras instituciones gubernamentales pertinentes a diferentes niveles para reducir los peligros en materia de SST.
9. La OIT ha elaborado dos instrumentos específicos útiles sobre los bosques a fin de proporcionar el marco para abordar las cuestiones de SST y de apoyar a los mandantes en este empeño: el repertorio de recomendaciones prácticas sobre *Seguridad y salud en el trabajo forestal* (1998) y las *Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura* (2005). Aunque estos instrumentos siguen siendo pertinentes, tal vez sea necesario revisar aspectos como el impacto del cambio climático y la

² OIT: [*Directrices de política para una transición justa hacia las economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#), Ginebra, 2015.

³ OIT: [*Trabajar para un futuro más prometedor*](#) – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra, 2019.

aplicación de nuevas tecnologías en la silvicultura. Asimismo, en algunos países es necesario difundir y promover la utilización de estos instrumentos.

El diálogo social en la silvicultura

10. El diálogo social basado en el respeto de la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es fundamental para la promoción del trabajo decente y sostenible, incluidas unas condiciones de trabajo seguras en la silvicultura. Unas organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto por los gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales son condiciones esenciales para el diálogo social efectivo en la silvicultura. El diálogo social adopta diversas formas y tiene lugar a diferentes niveles, dependiendo de los contextos y tradiciones de cada país, y la negociación colectiva es uno de sus pilares esenciales. La celebración de consultas, el intercambio de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos también son importantes. Los interlocutores sociales han negociado acuerdos de empresa transnacionales, incluidos acuerdos marco internacionales, a fin de promover el trabajo decente y sostenible en el sector forestal.
11. Los gobiernos tienen un importante papel que desempeñar en la promoción del trabajo decente y sostenible en todas las operaciones de las empresas forestales, concretamente en las de propiedad estatal, así como en la contratación pública. Esto comprende la creación de un entorno que propicie las empresas sostenibles y la formulación y aplicación de políticas con miras a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores

12. Tomando en consideración que garantizar la seguridad de los trabajadores y de los lugares de trabajo en el sector de la silvicultura requiere un compromiso conjunto, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar en diversas formas de diálogo social a diferentes niveles, con el fin de promover el trabajo decente y sostenible, la SST, y una Transición Justa hacia la sostenibilidad en la silvicultura. Dado que el sector forma parte de la economía mundial, siempre que sea posible debería contemplarse la posibilidad de entablar un diálogo social transfronterizo.
13. Los gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir efectivamente la legislación nacional, incluida la que se concentra específicamente en la industria de la silvicultura. Asimismo, deben velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados relativos a la silvicultura proporcionen protección y se apliquen a todos los trabajadores del sector. Por otra parte, las empresas tienen la responsabilidad de cumplir la legislación nacional allí donde lleven a cabo su actividad.
14. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales; dichos principios no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT. Los gobiernos de los países anfitriones deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con esta Declaración entre las empresas multinacionales que operen en sus territorios. Los gobiernos de los países de origen deberían promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración EMN entre sus empresas multinacionales que operen en el extranjero, teniendo en cuenta la legislación, los reglamentos y las prácticas en materia social y laboral de los países anfitriones, así como las normas internacionales correspondientes. Los gobiernos de los países anfitriones y de los países de origen deberían estar dispuestos a consultarse mutuamente, siempre que sea necesario, por iniciativa de cualquiera de ellos.
15. Los gobiernos deberían esforzarse por recopilar datos estadísticos sobre el empleo y los accidentes del trabajo en el sector de la silvicultura. Tales datos deberían desglosarse por criterios distintivos y actividad, centrándose en particular en los grupos vulnerables a la discriminación.
16. En consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos deberían elaborar y aplicar políticas y estrategias coherentes a fin de crear un ambiente propicio que:

-
- promueva los beneficios, el empleo, la productividad y el crecimiento incluyente en el sector, en particular en el ámbito de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, ya que éstas constituyen el motor de la innovación y la creación de empleo, con arreglo a las *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, adoptadas por la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007;
 - genere igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como para los grupos vulnerables a la discriminación, en particular los trabajadores migrantes y las comunidades indígenas y tribales;
 - impulse la formalización de la economía informal en la silvicultura;
 - ayude al sector a reforzar su contribución para que tenga lugar una Transición Justa hacia una producción y unas economías más sostenibles, que comprenda la reforestación y el establecimiento de sistemas de incentivos bien concebidos para promover los empleos decentes y sostenibles;
 - asegure la protección social adecuada a todos los trabajadores forestales, incluido el establecimiento de regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo;
 - vele por la existencia de servicios de inspección del trabajo encargados de la silvicultura que estén dotados de recursos suficientes, en particular con el fin de modernizarlos utilizando las nuevas tecnologías;
 - fomente el potencial del sector para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y contribuir efectivamente a un futuro de trabajo que sea favorable para todos, y
 - elabore y ponga en práctica programas de educación y formación que respondan a la rápida evolución del sector y se centren en la SST y en la promoción de las competencias digitales y de una Transición Justa.
17. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían concertar esfuerzos para lograr unos lugares de trabajo seguros y saludables en la silvicultura, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT. Los gobiernos, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían concebir y establecer una gestión forestal sostenible.
18. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las empresas, incluidas las estatales, deberían contemplar la posibilidad de concluir iniciativas conjuntas a fin de que los lugares de trabajo en la silvicultura sean seguros y saludables, en particular a través de unos sistemas independientes de cumplimiento de normas, de la facilitación de formación en materia de seguridad, y del intercambio de conocimientos y de información sobre maneras eficaces de cumplir las normas de seguridad y salud.
19. La Oficina debería:
- promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el sector forestal, así como el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y desarrollar la capacidad de los mandantes para hacer realidad estos derechos;
 - elaborar un plan de trabajo en consulta con los mandantes tripartitos con miras a apoyar a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la promoción y aplicación continua del repertorio de recomendaciones prácticas sobre *Seguridad y salud en el trabajo forestal* (1998) y de las *Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura* (2005), en particular a través de actividades de creación de capacidad, e iniciar preparativos para actualizar, por conducto de una reunión de expertos, estos dos instrumentos, con objeto de incluir disposiciones específicas sobre cuestiones emergentes como el cambio climático, las nuevas tecnologías, la migración y la economía informal;
 - respaldar a los gobiernos en sus esfuerzos para recopilar datos y presentar informes; llevar a cabo y difundir estudios y análisis comparativos, y desarrollar y difundir los conocimientos sobre las tendencias y novedades, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas al hacer frente a los retos y oportunidades en materia de trabajo decente y de SST que se plantean en la industria;

-
- fortalecer la colaboración y las alianzas con otras organizaciones internacionales activas en el sector, con miras a asegurar la coherencia de las políticas internacionales en materia de trabajo decente, y
 - brindar apoyo a los mandantes tripartitos para que entablen un diálogo social eficaz para que los lugares de trabajo en el sector forestal sean seguros y saludables.

Anexo II

Normas internacionales del trabajo con transcendencia en las operaciones y prácticas forestales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)
- Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

-
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)