

## **Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura <sup>1</sup>**

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 <sup>2</sup> hacia la producción sostenible y que se creen empleos decentes y productivos.

### **Desafíos y oportunidades para el trabajo decente en la silvicultura**

2. 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

<sup>1</sup> De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se presentarán a la 337.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT (octubre-noviembre de 2019) para su consideración.

<sup>2</sup> OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia las economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, 2015.

---

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.

3. 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.
4. 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 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**

5. 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.

- 
6. 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 elevada 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.
  7. 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 Justa <sup>3</sup> y adoptar un planteamiento sensato que favorezca el control humano <sup>4</sup> 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.
  8. 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 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

9. 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

<sup>3</sup> OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia las economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, 2005.

<sup>4</sup> OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra, 2019.

---

transnacionales, incluidos acuerdos marco internacionales, a fin de promover el trabajo decente y sostenible en el sector forestal.

10. 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**

11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.<sup>a</sup> 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.

**16.** 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.

**17.** 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.

**18.** 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

### Normas internacionales del trabajo con trascendencia 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)