



Consejo Económico y Social

Distr.: general
7 de agosto de 2019

Original: inglés



Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

Comisión Económica para Europa

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

Comité de Bosques y de la Industria Forestal

Comisión Forestal Europea

77.ª reunión

Ginebra, 4-7 de noviembre de 2019

Tema 3 c) del programa provisional

Asuntos que conciernen tanto al Comité como a la Comisión:

Programa integrado de trabajo

40.ª reunión

Ginebra, 4-7 de noviembre de 2019

Resumen de las Directrices de la CEPE, la FAO y Forest Europe sobre la promoción del empleo verde en el sector forestal

Nota de la Secretaría

Resumen

El presente documento contiene el resumen de las “Directrices sobre la promoción del empleo verde en el sector forestal”, una publicación conjunta de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y Forest Europe.

Se invita al Comité y a la Comisión a aprobar las “Directrices sobre la promoción del empleo verde en el sector forestal” de la CEPE, la FAO y Forest Europe.

Se invita al Comité y a la Comisión a alentar a los Estados miembros a aplicar las “Directrices” a nivel nacional.

Se invita al Comité y a la Comisión a brindar orientación a la CEPE y a la FAO sobre el modo de respaldar la aplicación de las “Directrices” entre las partes interesadas en el sector forestal de los Estados miembros de la CEPE y de la FAO, y los signatarios de Forest Europe.

I. Resumen

A. Antecedentes

1. La función de los bosques y de la actividad forestal está cambiando rápida y profundamente. Las sociedades, los encargados de formular las políticas y los mercados vienen prestando una atención renovada a una visión más amplia y universal del desarrollo sostenible, con sociedades prósperas e inclusivas que viven dentro de las fronteras planetarias. Los bosques son fundamentales para esta visión. Ello brinda grandes posibilidades para los bosques y la actividad forestal, pero también plantea considerables desafíos. El objetivo de las Directrices consiste en ayudar a las partes interesadas en el sector forestal a llevar a cabo con éxito la transición.

2. De esta transición surgen más oportunidades nuevas para la prestación de servicios y productos forestales, el crecimiento de las empresas y los ingresos, así como la generación de empleo. La importancia de los servicios ecosistémicos resulta cada vez más evidente para la sociedad, en particular en el caso de la captación de carbono, la protección de la biodiversidad y el tratamiento del agua y la retención de este recurso. Los mercados para productos están creciendo, entre ellos, la bioenergía, la construcción masiva moderna de madera y una gama de productos forestales no madereros. Además, en muchas zonas de la región de la CEPE está aumentando considerablemente la demanda de servicios conexos, como la educación ambiental, los servicios de salud, las actividades recreativas y el turismo basado en los bosques.

3. La continua globalización de las economías y el avance de la tecnología son dos de los principales desafíos a los que se enfrenta el sector forestal. Además, la consiguiente mecanización, reorganización de las cadenas de suministro forestal y creciente incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones están reduciendo el número de trabajadores que se necesitan en la actividad forestal tradicional. La aceleración del cambio climático y la creciente preocupación por la biodiversidad ponen de relieve la importancia de una gestión forestal sostenible. Es muy probable que siga disminuyendo el empleo en la actividad forestal tradicional, que se centra en la producción de madera; no obstante, la mano de obra que siga trabajando en este sector será fundamental para lograr una gestión forestal eficaz y sostenible. Al mismo tiempo, la falta de trabajo decente¹ en el sector forestal, el envejecimiento de la mano de obra y la población, junto con la continua urbanización, hacen que sea más urgente y difícil atraer el talento necesario para el futuro.

4. Un amplio y creciente conjunto de pruebas muestra que es indispensable disponer de mano de obra cualificada y capacitada para hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que se deriven de la transición hacia una economía verde y un desarrollo sostenible. Ha de prestarse la debida atención no solo a la nueva función creciente que desempeñan los bienes y servicios ambientales, sino también a la orientación ecológica de los procesos de producción, la organización del trabajo y el fomento de aptitudes que permitan esta transición. En la actualidad, hay una falta de mano de obra competente y adaptable en muchas empresas, administraciones y proveedores de servicios forestales. Con arreglo a las tendencias actuales, este déficit de mano de obra podría ser aún mayor en el futuro.

B. Esferas clave de acción presentadas en las Directrices

5. Del análisis de los factores de cambio mencionados y de las repercusiones que ello tiene para los bosques y el sector forestal se desprenden las siguientes cinco esferas clave de acción:

¹ Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la expresión “trabajo decente” significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

1. Comprensión de la situación actual de la mano de obra en el sector forestal y sus necesidades futuras

6. Es indispensable disponer de información sobre la mano de obra, incluida la relativa a la seguridad y la salud en el trabajo, pero a menudo no se dispone de ella y cada vez resulta más difícil de obtener. La cooperación de las partes interesadas puede contribuir a superar esas dificultades redoblando los esfuerzos para recopilar datos, también sobre aspectos que el sector forestal no supervisaba anteriormente, y mejorando la disponibilidad, fiabilidad y representatividad de los mismos. En los casos en que se disponga de escasos datos, debería recurrirse a todas las fuentes apropiadas, entre ellas, el diálogo con todos los agentes pertinentes.

7. La utilización tanto de técnicas de elaboración de modelos —lo ideal es que se tuvieran en cuenta el aumento de la productividad, la edad, el género y los perfiles de competencias actuales y futuros en las proyecciones de la fuerza de trabajo— como de mecanismos de consulta y diálogo con la totalidad de agentes y partes interesadas pertinentes en el sector permitirá determinar las necesidades del mercado laboral en el sector forestal y facilitar su integración a nivel nacional. La combinación de esfuerzos puede contribuir a elaborar y aplicar los planes de desarrollo en materia de recursos humanos y empleo verde necesarios.

2. Mejora de la fuerza de trabajo con objeto de garantizar que la actividad forestal tradicional sea adecuada para los fines perseguidos

8. La composición de la fuerza de trabajo forestal y los perfiles ocupacionales dentro de ella están cambiando constantemente debido a la evolución de los requisitos en materia de tecnología y gestión. Lo que es más importante, queda mucho camino por recorrer actualmente para lograr un trabajo decente en el sector forestal. Deberían evaluarse y colmarse las lagunas en cuanto a las competencias, que a menudo van más allá de las aptitudes técnicas.

9. Los foros y mecanismos de consulta y diálogo sobre las cualificaciones sectoriales, que atañen a una amplia gama de partes interesadas en el sector forestal, y la cooperación con los sectores de la educación y la administración del trabajo constituyen medios fundamentales para determinar las necesidades en evolución del mercado laboral y las respuestas en materia de educación y fomento de aptitudes. Asimismo, se deberían redoblar los esfuerzos para mejorar las competencias actuales de los trabajadores y motivarlos para el aprendizaje continuo. Se debería otorgar prioridad en las iniciativas de desarrollo de habilidades a los contratistas y trabajadores que realicen tareas que comporten riesgos importantes para el medio ambiente o la salud y la seguridad, a los trabajadores migrantes y a los pequeños productores forestales. En aras de la movilidad oportuna de los trabajadores, especialmente en casos de alteraciones notables de los bosques, se deberían promover la armonización y el reconocimiento de competencias a nivel internacional, por ejemplo, mediante el establecimiento de normas internacionales relativas a las competencias para todo el sector.

10. Es preciso abordar todas las cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales en el trabajo, en concreto, la discriminación, la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como las preocupaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, empezando por la amplia difusión entre las partes interesadas de la legislación nacional y las normas de la OIT pertinentes.

11. Deberían abordarse las cuestiones relativas a la no discriminación y a las desigualdades de género y de otra índole en el sector. Reconociendo que no hay soluciones rápidas, los Estados miembros deberían elaborar estrategias nacionales más amplias sobre las cuestiones de género y la diversidad en el empleo para el sector forestal. Estas estrategias deberían incluir el seguimiento de la participación de las mujeres y de otros grupos del sector, así como de la igualdad de trato para garantizar que todos reciban la misma remuneración por el mismo trabajo.

12. Las condiciones para todos los trabajadores del sector, incluidas las de los proveedores de servicios y contratistas, deberían cumplir los requisitos relativos al trabajo decente. Debería proporcionarse acceso a la gestión empresarial y a la formación técnica de buena calidad a bajo costo. Las partes encargadas de su puesta en marcha deberían respaldar el desarrollo y la mejora de los contratistas mediante un compromiso a largo plazo, la participación activa y la presencia sobre el terreno. Debería fomentarse el reconocimiento internacional del registro y la certificación de los contratistas para facilitar la movilidad a través de las fronteras en respuesta a los cambios en la demanda.

13. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en el sector forestal deberían apoyarse mediante el establecimiento de asociaciones de trabajadores y contratistas y de mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, o mediante su fortalecimiento. Debería fomentarse la notificación de las infracciones de los reglamentos y normativas nacionales e internacionales aplicables o de las directivas internas de las empresas, protegiendo a los denunciantes de irregularidades.

14. Todas las entidades que participen en operaciones forestales deberían asumir o compartir la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los sistemas de certificación de la gestión forestal sostenible también pueden servir para que los contratistas y los propietarios de los bosques mejoren las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. La labor de presentación de informes sobre la situación de la seguridad y la salud en el trabajo y sobre los ámbitos de mejora debería reforzarse mediante la normalización de los informes relativos a los accidentes y a la salud en el trabajo, y su aplicación debería ampliarse con arreglo a la Guía de la FAO para la presentación de informes sobre accidentes en el sector forestal, con el respaldo de autoinspecciones y controles.

3. Necesidad de una transición justa

15. El cambio de los objetivos de gestión forestal puede desembocar en importantes perturbaciones en las operaciones forestales y tener graves repercusiones para la fuerza de trabajo y las comunidades locales. Por lo tanto, es preciso que la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible se gestione de forma adecuada a fin de contribuir a los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. Para lograrlo, deberían elaborarse estrategias y planes específicos mediante el diálogo social y el consenso con objeto de mitigar las repercusiones sociales, y deberían incluir el fomento y el fortalecimiento de las capacidades institucionales y técnicas de las autoridades regionales y locales para guiar el proceso de transición, la facilitación de oportunidades para que los representantes de los empleadores y trabajadores puedan participar en todos los niveles y etapas posibles del proceso de elaboración de políticas y el objetivo de lograr que dichas políticas sean coherentes en todos los ámbitos normativos clave a fin de abordar al mismo tiempo la sostenibilidad ambiental, económica y social.

4. Identificar y aprovechar las nuevas oportunidades que surjan a raíz de un cambio hacia las economías verdes

16. Es necesario determinar las nuevas oportunidades de empleo no tradicional y evaluar sus beneficios, además de analizar la sostenibilidad económica y si el nuevo empleo generado es decente. Las oportunidades identificadas pueden aprovecharse movilizandolos asociados y recursos más allá de la actividad forestal, creando foros de diálogo y asociaciones y promoviendo la cooperación y el establecimiento de redes vertical y horizontalmente. Se deberían fomentar la innovación y el espíritu empresarial y crear incentivos, modelos de negocios y marcos para incorporar el valor generado, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades que brindan las nuevas líneas de beneficios y de creación de valor para que la mano de obra sea más diversa en cuanto a la formación profesional, el género y el origen étnico.

5. Medidas para atraer a la fuerza de trabajo del futuro

17. La actividad forestal deberá retener a los trabajadores existentes y atraer a otros nuevos de alto potencial en un mercado laboral más restringido y competitivo en el futuro. Ello requiere planes a largo plazo, basados en una evaluación exhaustiva de las competencias actuales y de los perfiles de edad, así como la determinación de las necesidades actuales y

futuras en materia de competencias. Estos planes deberían incluir medidas modernas para que el trabajo forestal reciba un mayor reconocimiento y sea más atractivo y accesible, y contar con la participación de profesionales en selección de personal para comunicar de forma eficaz la naturaleza cambiante del trabajo forestal en una economía verde a los jóvenes y a quienes buscan trabajo. Además, los planes deberían incluir iniciativas para ampliar y diversificar la base de contratación y la mano de obra con migrantes, mujeres y trabajadores de más edad.

C. Perspectivas futuras

18. Las directrices no son prescriptivas. Ofrecen una serie de opciones entre las que pueden elegir las partes interesadas nacionales y locales, y que pueden adaptar a la luz de sus respectivas necesidades y condiciones. Su objetivo es brindar orientación específica y operativa sobre el modo de afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades. Las directrices se centran en los empleos relacionados con la producción de bienes y servicios forestales. Se complementarán con una recopilación de buenas prácticas de los Estados miembros de la CEPE y de la FAO, y los signatarios de Forest Europe, a fin de acelerar el aprendizaje y contribuir a la transformación del sector.

19. El diálogo y la colaboración entre las partes interesadas del sector forestal y con los asociados de otros sectores son fundamentales. Sus resultados deberían servir de base para las políticas y estrategias, como los programas forestales nacionales, la bioeconomía y otras estrategias sectoriales e intersectoriales, los sistemas de certificación y las normas internacionales o nacionales, la formación profesional y universitaria, así como las iniciativas impulsadas por la industria.

20. La aplicación de las Directrices en los planos nacional y local, en las empresas y las administraciones, contribuirá en gran medida a garantizar que la fuerza de trabajo forestal sea apta para los fines previstos y que la silvicultura pueda atraer a trabajadores en el mercado laboral del siglo XXI a fin de aprovechar plenamente el potencial de los bosques en las economías verdes.

II. Puntos que deben considerarse

21. Se invita al Comité y a la Comisión a aprobar las “Directrices sobre la promoción del empleo verde en el sector forestal” de la CEPE, la FAO y Forest Europe.

22. Se invita al Comité y a la Comisión a alentar a los Estados miembros a aplicar las “Directrices” a nivel nacional.

23. Se invita al Comité y a la Comisión a brindar orientación a la CEPE y a la FAO sobre el modo de respaldar la aplicación de las “Directrices” entre las partes interesadas en el sector forestal de los Estados miembros de la CEPE y de la FAO, y los signatarios de Forest Europe.