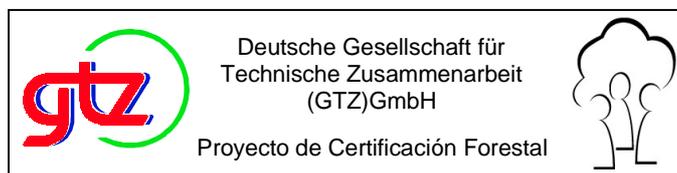


CRITERIOS E INDICADORES SOCIALES PARA EL MANEJO FORESTAL SOSTENIBLE

Una guía para los textos de la OIT

Peter Poschen

**Especialista de las industrias forestal y de la madera
Oficina Internacional del Trabajo**



Documento de trabajo 3

Julio 2000

Reconocimientos

Nos complace hacer un reconocimiento a las numerosas personas que han contribuido a esta publicación. Dietrich Burger y Barbara von Kruegener, ambos de la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), propiciaron la preparación de este documento. Barbara y Markku Simula (INDUFOR), Jill Bowling, de la Federación Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW), Janelle Diller and Lee Swepston (OIT) y Marion Karmann, Universidad de Freiburg, hicieron sugerencias y comentarios útiles para el borrador del documento. Stephanie Faure, de la OIT, compiló las tablas 1 y 2. Liz Amfield (OIT) revisó y editó el texto y le dió la forma final. Para concluir, la GTZ contribuyó con el financiamiento de la preparación de la publicación. Muchas gracias a todos.

<p>Oficina Internacional del Trabajo (OIT) Departamento de Actividades Sectoriales 4 route de Morillons 1211 Ginebra 22 Suiza</p> <p>poschen@ilo.org www.ilo.org/sector</p>	<p>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH Proyecto de Certificación Forestal Postfach 5180 65726 Eschborn Alemania</p> <p>Dietrich.Burger@gtz.de www.gtz.de/forest_certification</p>
--	---

Índice	Pàgina
Introducción	3
Parte I: Aclaración de conceptos	5
1. ¿Que es “lo social”?	5
2. ¿Quién está involucrado?	5
3. Tres puntos de acceso para promover los enlaces positivos entre la población y los bosques	6
4. “Criterios” e “Indicadores”	6
5. Definición del contenido social y laboral del manejo forestal sostenible	9
a) El contenido social y laboral de las normas nacionales/regionales	9
b) Contenido social y laboral de algunos enfoques de certificación	11
Parte II: Textos de la OIT que fundamentan los criterios e indicadores	13
1. Elementos centrales de los criterios e indicadores sociales y laborales	13
2. La naturaleza y la situación legal de los textos de la OIT	13
3. Textos de la OIT con relevancia para los criterios e indicadores sociales y laborales forestales	14
4. Cuestiones que deben ser abordadas por los criterios y indicadores sociales y laborales	16
4.1 Insumo Humano (trabajo)	16
a) El derecho de sindicarse y de negociar colectivamente	16
b) La eliminación del trabajo infantil	17
c) La eliminación del trabajo forzoso	17
d) Igualdad de oportunidad y de trato (no discriminación)	18
e) La calificación de la mano de obra	19
f) Seguridad y Salud de los Trabajadores	19
4.2 Compartir los beneficios (sociales y laborales)	22
a) Remuneración	22
b) Oportunidades de empleo y de formación para los habitantes locales que dependen del bosque	22
c) Derechos tradicionales del uso de la tierra	23
4.3 Participación y solución de conflictos (sociales y laborales)	23
a) Derecho a la información y a la participación en la toma de decisiones	24
b) Derecho a la organización y a la defensa de intereses colectiva	25
c) Solución de conflictos en base a la consulta y al consenso	26
5. Trabajadores migratorios -¿Un caso especial?-	26
Parte III: La utilización de los textos de la OIT	28
1. Sugerencia de criterios e indicadores (tabla con propuesta de serie)	28
2. Cobertura temática y faltantes	32
3. Aplicación de los criterios e indicadores sugeridos	33
4. Situación legal	34
En Conclusión	35
Referencias	36
Anexos	
I. Estados miembros de la OIT y ratificación de los convenios de la OIT citados en esta Guía	38
II. Partes de textos importantes de la OIT	42

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

La Conferencia de Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo (UNCED), realizada en 1992, condujo a la adopción general del concepto de desarrollo sostenible, basado en el equilibrio de tres componentes:

- Desarrollo económico
- Conservación del ambiente y
- Justicia social

El tema forestal gozó de una consideración especial durante la conferencia y desde entonces ocupa un lugar prioritario en la agenda internacional. Siguiendo los “Principios Forestales” y el Capítulo 11 de la Agenda 21, adoptados durante la UNCED, fueron desarrolladas iniciativas en todo el mundo, para definir en términos más operacionales y específicos la noción del manejo forestal sostenible. Fueron identificados criterios e indicadores, para que el nuevo y mucho más amplio concepto de manejo forestal sostenible pudiera aplicarse en la planificación, el monitoreo y la evaluación, tanto a nivel nacional, como a nivel de la unidad concreta de manejo forestal. La selección y el uso de criterios e indicadores adecuados es entonces una de las claves para el progreso de las prácticas de manejo forestal sostenible.

En los foros regionales y en los “procesos” de política forestal, prácticamente todos los gobiernos han adoptado criterios e indicadores nacionales, cosa que también han hecho las entidades especializadas, como la Organización Internacional para las Maderas Tropicales (ITTO). El propósito consiste en la definición de objetivos y prioridades para las políticas y las estrategias forestales nacionales y el monitoreo del progreso durante su ejecución. Al nivel de la unidad de manejo forestal, los criterios y los indicadores sirven para evaluar el cumplimiento de las normas de rendimiento en que se basa la certificación. En los últimos años han sido propuestos varios enfoques de certificación y de etiquetado para el manejo forestal y/o para los productos forestales. Luego de un inicio lento, el área forestal certificada se ha incrementado considerablemente desde 1998.

Desde un principio, la formulación de criterios e indicadores ha sufrido bajo sesgos frente a preocupaciones ambientales e intereses económicos. Los aspectos sociales han sido cubiertos de forma variable y a menudo insatisfactoria. Otro déficit para la incorporación adecuada de la dimensión social ha sido la carencia de armonía entre las diferentes series de criterios e indicadores. Este problema se origina por las diferencias entre las opciones y definiciones de los parámetros. Existe un amplio consenso en cuanto a que es deseable que los criterios e indicadores sean comparables, tanto internacionalmente, como respecto a las normas de certificación. Varios autores han sugerido que los textos de la OIT otorguen la base referencial para compartir criterios e indicadores para los aspectos sociales del manejo forestal sostenible (vea p.ej. ITTO, 1998 y CIFOR, 1998). También quedó claro que el contenido y la naturaleza de los textos importantes de la OIT son poco conocidos y comprendidos por los foros que discuten los criterios e indicadores forestales.

El propósito de esta guía

La presente guía para los textos de la OIT fue preparada como un intento de llenar un vacío. Presenta una selección de textos de la OIT considerados de particular importancia para el sector forestal y ofrece una explicación sobre porqué y como dichos textos debieran ser tomados en cuenta.

Los destinatarios son:

- Gobiernos y otros representantes de intereses, quienes definen el manejo forestal sostenible en la política o la legislación nacional
- Los participantes en el proceso de la política forestal regional
- Individuos y organizaciones involucrados en los enfoques e iniciativas de certificación, ya sea mediante el establecimiento de criterios e indicadores, de normas o bien el seguimiento de su cumplimiento.

Estructura de la guía

La parte I aclara los conceptos y discute aspectos sociales y las agrupaciones en torno al manejo forestal y la forma en que éstos son considerados en las series de criterios e indicadores existentes.

La parte II introduce los textos importantes de la OIT y discute su aplicación forestal.

La parte III presenta criterios e indicadores que han sido propuestos, basándose en los textos de la OIT y comenta las formas en que podrían ser utilizados para desarrollar o complementar las normas a nivel nacional y a nivel de la unidad de manejo forestal.

Los anexos ponen a disposición extractos de los protocolos verbales de los textos de la OIT citados en el documento, proporcionando una sinopsis de los convenios importantes de la OIT ratificados por los países miembros.

Parte I: ACLARACIÓN DE CONCEPTOS

1. ¿Que es “lo social”?

Para identificar los aspectos sociales relevantes del manejo forestal sostenible, es necesario distinguir ampliamente entre dos dimensiones sociales: la forma en que la población afecta a los bosques y la forma en que los bosques y su manejo afectan a la población.

La población afecta a los bosques tanto positiva, como negativamente. El aporte humano, incluyendo el trabajo, es indispensable para el manejo y la protección de los bosques intactos, pero lo es más aún para la restauración y la rehabilitación de los bosques degradados.

No obstante, la población es también el factor que mas devasta y sobreutiliza los bosques. La conversión de tierras de uso forestal en tierras agroindustriales o de agricultura de pequeña escala, en pastizales, en zonas de infraestructura, en minas, en zonas petrolíferas y en otros usos y también la degradación de los bosques a causa del aprovechamiento maderero destructivo o por los niveles no sostenibles de la extracción de productos, son todos factores que sobrepasan por mucho el efecto dañino que ejercen los fenómenos naturales sobre el bosque, como es el caso del fuego, las tormentas o las pestes.

En la actualidad es ampliamente aceptado que muchas de las causas fundamentales de la devastación y la degradación forestal son de origen antropógeno. La pobreza que resulta de una distribución extremadamente desigual de la riqueza, de la falta de acceso o de control sobre los recursos, particularmente la tierra y de la carencia de alternativas para una subsistencia basada en la agricultura marginal, es probablemente el factor mas dinámico para la destrucción de los bosques.

Hay entonces una relación tanto funcional, como ética con el componente social del desarrollo sostenible: compartir equitativamente los resultados del crecimiento económico. Es necesario que los bosques produzcan beneficios sociales, para que puedan contribuir al objetivo del desarrollo sostenible. Los beneficios derivados de la existencia y del manejo forestal y los aportes que resulten para los pobladores que viven en los bosques y a su alrededor, pudieran también ser una premisa para la conservación forestal.

Mientras que la noción de beneficio social es critica para la misión del manejo forestal sostenible y ciertamente también para la mera supervivencia de muchas áreas boscosas, es precisamente este aspecto el que está menos clarificado y tratado por los criterios e indicadores del manejo forestal sostenible, formulados en los foros internacionales sobre política forestal y en los enfoques de certificación.

2. ¿Quién está involucrado?

Los aspectos sociales se refieren a las personas. En alguna medida toda la sociedad está involucrada, pero pueden identificarse varios grupos que tienen una relación estrecha y particular con los bosques:

- los habitantes del bosque
- los usuarios del bosque
- los propietarios de bosques
- los trabajadores forestales.

Las comunidades locales interactúan estrechamente con los bosques. Este es el caso sobre todo para las comunidades que dependen del bosque y también para muchos pueblos indígenas y tribales, quienes obtienen sus medios económicos de supervivencia y, con frecuencia, su identidad cultural y espiritual a partir de los bosques (vea Arnold y Byron, 1977).

Los propietarios forestales constituyen en varios países una gran proporción de los beneficiarios del manejo forestal. Especialmente los propietarios de pequeños bosques privados obtienen una parte importante de sus ingresos de los bosques. Estos ingresos pueden ser un complemento grande del trabajo agrícola o de otro tipo, con lo que ayudan a mantener como opción la economía rural. Para obtener información sobre la situación en Europa, donde existen más de 15 millones de propietarios forestales privados, vea *People, forests and sustainability* (OIT, 1977).

Todos los obreros forestales, ya sean trabajadores asalariados, contratistas, trabajadores independientes o productores autónomos, son obviamente parte interesada en el manejo forestal, en tanto que contribuidores, beneficiarios potenciales o bien quienes dependen de la sostenibilidad del manejo forestal. Aunque casi no se dispone de datos confiables, está claro que se trata de un grupo grande de la población. Se estima que suman 17 millones de empleos de tiempo completo a nivel mundial. Al incluir los empleos que genera la industria de base forestal, la cifra es estimada en unos 45 millones de empleos (Poschen, 1977).

3. Tres enfoques para promover los enlaces positivos entre la población y los bosques

A pesar del papel protagónico que juegan en el manejo forestal sostenible, los aspectos sociales han sido mal comprendidos y descuidados por la política y el manejo forestal.

Hay tres enfoques prometedores para replantear el desequilibrio existente entre las consideraciones sociales y las ambientales:

- Los foros internacionales de política forestal,
- Los enfoques de certificación y de etiquetado,
- Los códigos de conducta y de manejo forestal.

Varios foros de política forestal, incluyendo instituciones como la Organización Internacional para las Maderas Tropicales (ITTO) y los foros regionales de política forestal, llamados “procesos Helsinki, Montreal, Tarapoto, etc.”, han hecho en años recientes un progreso significativo para definir y de hecho, formular una visión común del manejo forestal sostenible, apoyándose en criterios e indicadores. De manera similar, los enfoques de certificación y el etiquetado para el manejo y los productos forestales, orientados hacia los resultados, evalúan la obtención de los objetivos de acuerdo a una serie de criterios e indicadores.

En ambos casos, los criterios e indicadores son una conjunción de las premisas, consideradas vitales para la conservación y el mantenimiento de las funciones protectoras y productoras de los bosques y de las condiciones consideradas necesarias para que los bosques contribuyan al desarrollo sostenible en general.

Los códigos de conducta y de prácticas forestales varían grandemente en cuanto a la amplitud y a sus pretensiones. Al igual que ciertos enfoques de certificación y de etiquetado, pueden ser instrumentos muy útiles para asegurar que las prácticas están de acuerdo con los principios del manejo y el desarrollo sostenible a nivel de la unidad de manejo forestal y a nivel operacional (vea p.ej. ‘Fiji/ILO/Finland/EU Logging Training Project –Ex-post Evaluation’, ILO 1997).

4. “Criterios” e “Indicadores”

Las normas para el manejo forestal sostenible consisten típicamente en un cierto número de principios, los cuales son parte de la meta o del objetivo general y en criterios e indicadores, que pretenden hacer una evaluación respecto al éxito o al fracaso para alcanzar el objetivo y sus componentes.

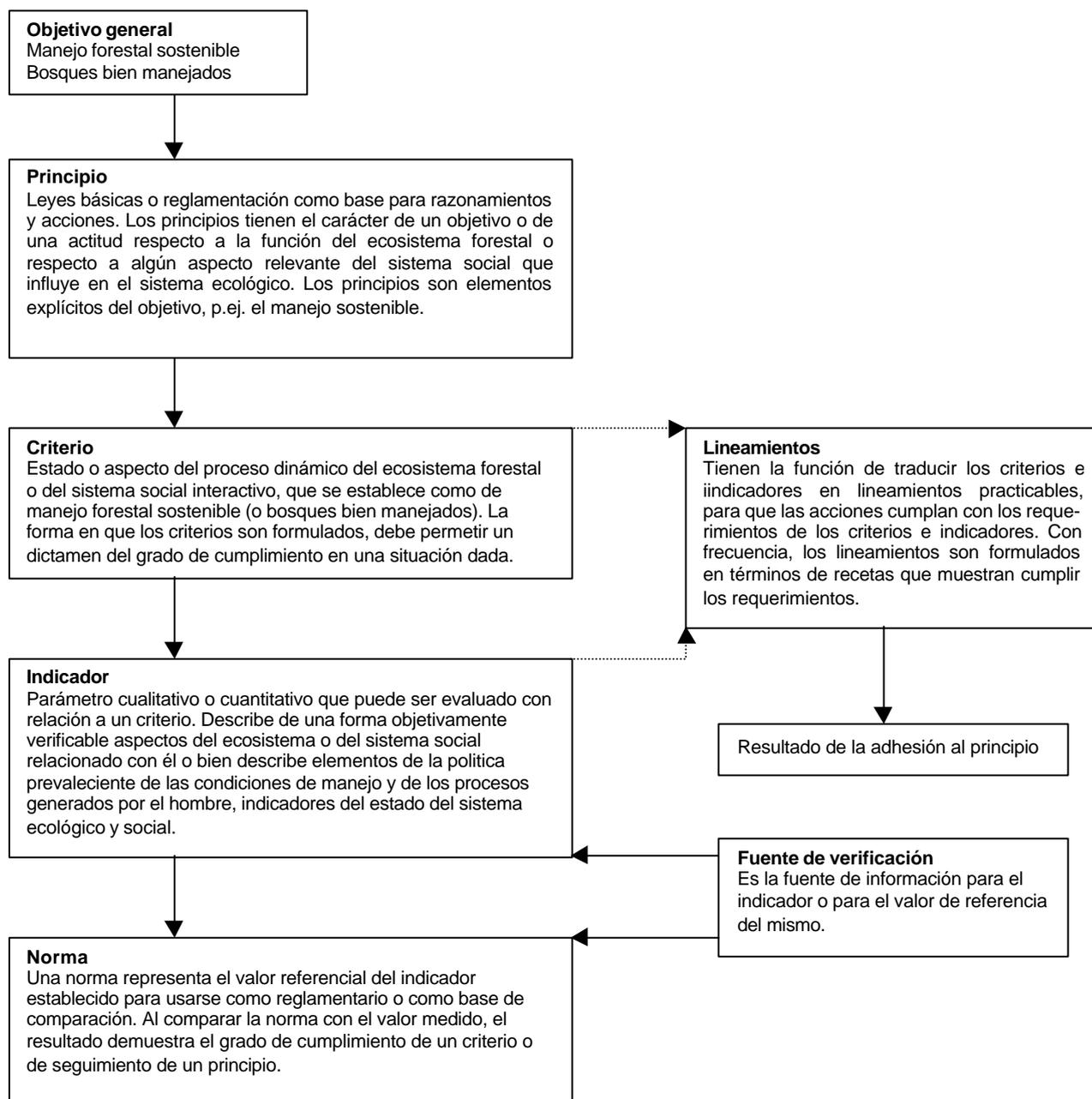
Mientras que la mayoría de las normas tienen esta estructura general, la concepción no ha sido aplicada consecuentemente. Como fuera indicado por Tropenbos (Lammerts van

Bueren and Blom, 1977), dicha inconsecuencia es una de las fuentes de malentendidos y dificultades para interpretar, comparar y aplicar las normas existentes. Este documento se apega al "Marco Jerárquico", propuesto por Tropenbos, que se presenta en forma resumida en el cuadro 1.

Por lo tanto, los criterios debieran ser formulados para describir una situación deseada o bien la dinámica del sistema biológico o social, para permitir un veredicto sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos, en una situación determinada. En la medida de lo posible, los criterios debieran ser formulados como resultados, ya que ellos son la más clara expresión de que las políticas o el manejo están produciendo el efecto deseado. Esto no es siempre posible, ya que los resultados pudieran ser muy complejos como para evaluarlos o describirlos en forma práctica. Dado el caso, los criterios deben ser formulados como insumos o procesos, relacionados claramente en términos de causa-efecto con el objetivo.

Los indicadores permiten verificar objetivamente si la situación enfocada por un criterio, está realmente siendo alcanzada. Los indicadores deben ser precisos y medibles. Idealmente, éstos integran la complejidad de una situación deseada en un aspecto fácil de observar. Como ejemplo se tiene la presencia de especies de peces "de altos requerimientos" en el sistema de un río. La presencia de la especie es un indicador de la situación del río en términos del régimen de corriente y temperatura, del contenido de oxígeno, de la contaminación y de muchos otros factores que son de difícil seguimiento.

Cuadro 1: Principios, criterios e indicadores: un resumen del marco jerárquico para la formulación de normas de manejo forestal sostenible



Fuente: Tropenbos (Lammerts van Bueren and Blom, 1997, p. 26).

5. Definición del contenido social y laboral del manejo forestal sostenible

Esta sección resume cortamente los resultados del análisis del contenido social y laboral que contienen los criterios e indicadores nacionales/regionales para el manejo forestal sostenible, para los enfoques de certificación, para los códigos de conducta y para los códigos de prácticas forestales. Luego continúa con la identificación de elementos centrales de lo social y lo laboral, los que debieran ser incluidos como mínimos a cumplir.

a) El contenido social y laboral de las normas nacionales/regionales

El cuadro 1 intenta presentar una sinopsis. Debe advertirse que por muchas razones, el análisis de las normas no puede hacerse de forma directa. Aunque determinados aspectos sociales son mencionados en varias normas, algunos no ofrecen, p.ej., ninguna definición sobre el nivel de cumplimiento que se espera alcanzar, mientras que otros establecen requerimientos contradictorios o ambiguos. Puede decirse, entonces, que las normas se encuentran en evolución. Un buen ejemplo de ello son los lineamientos de la ITTO, revisados en 1998. La nueva serie contiene numerosos aspectos sociales, que no fueron mencionados o definidos en los lineamientos originales, publicados en 1992.

El Centro Internacional de Investigación Forestal realizó un estudio sobre criterios e indicadores a nivel regional/nacional, en el que se concluyó que los de carácter social son los menos compartidos (CIFOR, 1998). El estudio sugiere que la razón para ello podría ser que son los más específicos en cuanto a localidad, por lo tanto presentan mayores dificultades para formularlos de manera general. A pesar de que los autores consideran que es tarea difícil, concluyen que es necesario lograr consistencia en el tratamiento de los aspectos sociales.

El informe de la ITTO sobre *La certificación de la Madera: progresos y cuestiones (ITTO, 1998)*, observa que a pesar de que los aspectos sociales son tan importantes como los económicos y los ecológicos, éstos están mucho menos desarrollados. Este estudio también saca como conclusión que la armonización respecto a los criterios y los indicadores sociales será la más difícil de realizar. Apuntando hacia soluciones futuras, los autores señalan que varias premisas han sido ya establecidas por la OIT.

Tabla 1: Sinopsis de la cobertura de los aspectos sociales y laborales en las iniciativas de política forestal

	Política Forestal						
	Iniciativas Intergubernamentales				Investigación	Iniciativas del comercio maderero	
	Proceso Paneuropeo C&I (1994)	Proceso Montreal C&I (1995)	Tratado Amazónico Tarapoto C&I	UNEP/FAO Cercano Oriente	CIFOR	ITTO	
						Nivel nacional	Unidad de Manejo Forestal
Insumo Humano - Derecho de sindicación y de negociación colectiva (C87 & 98) ² - Abolición del trabajo infantil (C138 & 182) - Abolición del trabajo forzoso (C29 & 105) - No-discriminación (C100 & 111) - Programas de formación (C142) - Seguridad y salud (ILO CPSHF) ³			(+)	(+)			
			(+)	(+)			
			(+)	(+)			
			(+)	(+)			
		+	+	(+)		(+)	
		+			+++	+++	+++
Compartiendo beneficios - Remuneración (C131) - Oportunidades de empleo y formación para la población local y la que depende del bosque (C169) - Respeto de los derechos tradicionales del uso de la tierra y de los valores culturales (C169) - Calidad de vida de la población local ⁴	(+)	+	+		+++	+++	++
	+	+	+	+	+++	+	+
	(+)	+++	++	(+)	+++	+++	+++
	(+)	+	++			(+)	(+)
Participación y solución de conflictos - Derecho a la información y a la participación en la toma de decisiones - Derecho de sindicación y de la defensa colectiva de los derechos - Solución de conflictos en base a la consulta y al consenso		+++	+++	+++	++	++	++
					++		
		++	+		+++	+++	+++

(+) Aspecto no mencionado explícitamente, aunque dependiendo de la interpretación, estaría incluido

+ Aspecto brevemente mencionado

++ Aspecto especificado

+++ Aspecto cubierto claramente y/o detalladamente

¹ Conocido formalmente como Proceso de Helsinki.

² C etc. se refiere al convenio respectivo de la OIT

³ Código de la OIT sobre las prácticas de seguridad y salud en el trabajo forestal, aunque este texto no es un instrumento legal.

⁴ Ejemplos: proporcionar recreación, derecho al acceso al bosque con fines recreativos, recolección no comercial de hongos, etc.

b) Contenido social y laboral de algunos enfoques de certificación

Las conclusiones generales a las que se llega respecto a las normas nacionales, también son el resultado de un análisis de los enfoques actuales de certificación para el manejo forestal sostenible. La tabla 2 incluye una sinopsis de los enfoques fundamentales para la certificación forestal empleados actualmente.

Los sistemas para el manejo ambiental y las declaraciones de origen son dos enfoques para la certificación, que no se basan en su eficacia y, por tanto, ya a partir de su diseño carecen de todo contenido social y laboral. No obstante, ambos pueden tener implícitos contenidos sociales y laborales en los países donde la legislación ofrece una buena cobertura y se aplica con firmeza.

Las normas basadas en el rendimiento, como los Principios y Criterios del Consejo de Gestión Forestal (FSC) o los del Marco Paneuropeo de Certificación Forestal (PEFC), tienen contenidos explícitos de tipo social y laboral. La cobertura real y el nivel de requerimientos puede aún variar considerablemente, dependiendo de como el marco o los principios son traducidos a normas nacionales. Muchas normas “híbridas”, que combinan elementos del enfoque de manejo de sistema con requerimientos específicos de rendimiento, tales como la “Lembaga Ekolabel Indonesia” y la CSA canadiense, incluyen también algunos aspectos sociales y laborales.

Algunos esquemas, particularmente los que operan en varios países, como el FSC, necesitan satisfacer a sus clientes en cuanto a que productos de orígenes distintos, que llevan la misma etiqueta, deben llenar en un sentido amplio normas mínimas comparables entre sí. En un futuro no muy lejano, todos los enfoques tendrán que ceñirse a esta expectativa, ya que deben reconocerse mutuamente para evitar confusión y los efectos contraproducidos que tendría la proliferación de enfoques en el mercado. El “UK Woodland Assurance Scheme” es un ejemplo de norma nacional, diseñado para llenar los requerimientos de varios enfoques internacionales, en este caso de FSC y PEFC.

Los déficits y las dificultades para definir e integrar adecuadamente aspectos sociales y laborales en las operaciones, no son problemas que ocurren solamente en el sector forestal. Un informe de la OIT, titulado *Overview of global developments on Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues* (ILO, 1998a) identificó más de 200 códigos de conducta y 12 enfoques de etiquetado alrededor del mundo.

El informe muestra que al final de los años 1980 y 1990 se ha producido una rápida proliferación de códigos y, en menor escala, de enfoques de etiquetado social en prácticamente todos los sectores económicos. Pese a su creciente número, los códigos parecen tratar los problemas sociales y laborales selectivamente, careciendo de transparencia y de la participación de los supuestos beneficiarios para su formulación y su aplicación. La medición de los impactos con frecuencia se complica por el uso de criterios variables. En resumen, el contenido y las prácticas definidas por los códigos parecen haber sido determinadas, en buena parte mediante negociaciones entre las partes interesadas, con niveles variables de acceso a la información y al poder de negociación.

Tabla 2: Sinopsis de la cobertura de los aspectos sociales y laborales en las normas para la certificación forestal ⁵

	Certificación forestal					
	Forest Stewardship Council (FSC)	Iniciativas Nacionales				
		PEFC (basado en proceso Paneuropeo, C&I) 1998	UKWAS	FFCS	CSA	LEI
Insumo Humano						
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva (C87 & 98)	+++		+++	++		(+)
- Abolición del trabajo infantil (C138 & 182)	+ ⁶		(+)	(+)		
- Abolición del trabajo forzoso (C29 & 105)	+		(+)	(+)		
- No-discriminación (C100 & 111)	+		(+)	(+)		
- Programas de formación (C142)	+++	+++	+++	+++		+++
- Seguridad y salud (ILO CPSHF) ⁷	+++		+++	(+)		++
Compartiendo beneficios						
- Remuneración (C131)	(+)	(+)		(+)		(+)
- Oportunidades de empleo y formación para la población local y la que depende del bosque (C169)	+++	+++	+++		+++	+++
- Respeto de los derechos tradicionales del uso de la tierra y de los valores culturales (C169)	+++	+++	+++	+++	+++	+++
- Calidad de vida de la población local ⁸		+++	+++	+++	+++	
Participación y solución de conflictos						
- Derecho a la información y a la participación en la toma de decisiones	++	+++	++	++	++	++
- Derecho de sindicación y de la defensa colectiva de los derechos	+		+			
- Solución de conflictos en base a la consulta y al consenso	+++	++	++			

UKWAS = United Kingdom Woodlands Assurance Scheme (Esquema para asegurar los bosques del Reino Unido)

FFCS = Finnish Forest Certification System (Sistema finlandés de certificación forestal)

CSA = Canadian Standards Association (Asociación Canadiense de Normas)

LEI = Lembaga Ekolabel Indonesia

(+) Aspecto no mencionado explícitamente, aunque dependiendo de la interpretación estaría incluido

+ Aspecto brevemente mencionado / ++ Aspecto especificado / +++ Aspecto cubierto clara- y/o detalladamente

⁵ La sinopsis se basa en información disponible hasta inicios del año 2000.

⁶ Principio FSC 1.3: "en países signatarios, los preceptos de todos los acuerdos internacionales de carácter obligatorio, como los convenios de la OIT [...], deben ser respetados.

⁷ Código de la OIT de Prácticas de Seguridad y Salud en el trabajo forestal, si bien este texto no constituye un instrumento legal.

⁸ Como el suministro de recreación, derecho de acceso al bosque,

Parte II: TEXTOS DE LA OIT QUE OFRECEN UNA BASE PARA CRITERIOS E INDICADORES

1. Elementos centrales de los criterios e indicadores sociales y laborales

Las siguientes sugerencias para una base común respecto a los criterios e indicadores sociales y laborales distinguen tres grandes elementos:

- Insumos humanos (particularmente trabajo)
- Compartir beneficios
- Participación y solución de conflictos

Es importante distinguir entre insumos humanos y compartir beneficios, porque las series de criterios e indicadores existentes tratan los asuntos como la formación de trabajadores y la prevención de accidentes como un beneficio social, cuando en realidad éstos son parte de la inversión necesaria en un proceso productivo. Ningún otro sector económico ha intentado presentar los esfuerzos hechos para reducir el número de trabajadores fallecidos o heridos durante sus labores, como un beneficio social para los mismos.

Adelantándose a las sugerencias siguientes, trataremos de ilustrar los resultados de CIFOR (1998) en lo referente a los atributos que deben tener los criterios e indicadores útiles. Éstos han sido seleccionados porque:

- Son relevantes para el desarrollo del manejo forestal sostenible
- Son coherentes
- Cubren todos los aspectos esenciales de lo social y lo laboral
- Poseen una norma mínima, susceptible de comparación
- Son suficientemente flexibles
- Son concisos y simples

Los pasos a seguir para definir los contenidos sociales y laborales de manera que se pueda evadir el carácter ad hoc y la ambigüedad de las series de criterios e indicadores existentes son:

- La selección de las prácticas, es decir, de los aspectos que deben ser tratados
- La fuente de referencia, es decir, ¿cómo se define la práctica?, y
- El contenido que se aspira obtener, es decir, ¿cual es el nivel que se requiere de una práctica dada?.

En la terminología de la política forestal y de la certificación, la selección de las prácticas y su definición corresponden a un criterio, mientras que el nivel actual de una determinada práctica se expresa en indicadores. Éstos establecen límites o valores de referencia, los que pueden ser universales o adaptables a situaciones nacionales y hasta a circunstancias específicas de una empresa.

2. La naturaleza y la situación legal de los textos de la OIT

Las prácticas seleccionadas a continuación son las que emergieron como esenciales en el debate político y en la investigación respectiva (p.ej. Prabhu et al., 1999; Poschen 1996). Las fuentes utilizadas son textos importantes de la OIT. Todos ellos reflejan el consenso internacional alcanzado en los procesos de toma de decisiones por los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de más de 170 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Todos los textos hacen referencia a su adopción y/o su endoso por la Conferencia Internacional del Trabajo o por el cuerpo ejecutivo de la OIT.

Desde el punto de vista legal, los textos pertenecen a cuatro categorías:

- Convenios laborales internacionales de carácter fundamental
- Otros convenios laborales internacionales
- Recomendaciones laborales internacionales y
- El *Código de la OIT de Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo Forestal*

Los convenios y las recomendaciones de la OIT son instrumentos formalmente legales. Los convenios están abiertos a la ratificación por los Estados miembros y para los Estados que los ratifican, se vuelven obligatorios, por lo que tienen que armonizar su legislación y sus prácticas con lo previsto en los convenios. El anexo I ofrece un listado de los países miembros que han ratificado los convenios de la OIT mencionados en este documento.

Los convenios laborales fundamentales de carácter internacional, en los que se basa la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Laborales Fundamentales y su seguimiento fueron adoptados por la Conferencia Laboral Internacional del 18 de Junio de 1998 y endosada por todos los participantes. La Declaración establece que “todos los miembros, incluso los que no hayan ratificado el convenio en cuestión, tienen la obligación, emanada del simple hecho de su membresía en la Organización, de respetar, promover y realizar, apegados a la Constitución, los principios referentes a los derechos fundamentales, objeto de dichos convenios...” (OIT, 1998 b).

La ratificación de las Recomendaciones no está prevista. Éstas más bien sirven de guía y ofrecen sugerencias para la legislación nacional, para los programas de apoyo y para las instituciones.

A diferencia de los Convenios y las Recomendaciones, los Códigos de Prácticas de la OIT no representan instrumentos legales, pero pueden ser vistos como “leyes blandas”. El código citado a continuación ha sido revisado y adoptado por unanimidad en una reunión de expertos designados por instituciones de gobiernos, empleadores y trabajadores, que representan al sector en 20 de los países con la mayor producción forestal. Los expertos consideraron que el código es relevante y practicable en la mayoría de países y empresas. Por lo tanto, el código representa una guía con autoridad para el trabajo forestal.

De las cuatro categorías de textos de la OIT que han sido mencionadas, solamente el *Código de Prácticas* contiene elementos aplicables explícitamente a nivel de la empresa y el puesto de trabajo. Los convenios y las recomendaciones son dirigidas sobre todo a los gobiernos nacionales, aún cuando algunas contengan elementos para la acción al nivel de actividades particulares. Se reconoce, sin embargo, que incluso los elementos de tipo general ofrecen una guía relevante y aplicable para las empresas particulares. Los convenios y las recomendaciones de la OIT han sido extensivamente utilizados, como en el caso de la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (1977).

3. Textos de la OIT con relevancia para los criterios e indicadores sociales y labores forestales.

La siguiente sección ilustra y comenta los elementos importantes de los textos de la OIT y ofrece referencias cruzadas sobre el texto completo o los extractos de los protocolos verbales contenidos en el anexo 2. Los textos completos de los convenios y las recomendaciones de la OIT están disponibles como publicaciones (ILO, 1996) y también mediante la *home page* de la OIT (<http://www.ilo.org>).

El *Código de Prácticas* está disponible como publicación de la OIT en Inglés, Español y Francés (ILO, 1998). Traducciones en varios idiomas han sido realizadas por las correspondientes instituciones nacionales, incluyendo Ruso, Portugués, Checo, Esloveno, Letón, Rumano y Chino. El especialista forestal y de la industria maderera de la OIT puede dar información sobre como obtener copias.

4. Cuestiones que deben ser abordadas por los criterios y los indicadores sociales y laborales

Las tablas siguientes ofrecen una sinopsis de los criterios para los tres amplios aspectos sociales y laborales, identificados anteriormente y para los textos correspondientes de la OIT:

- Insumos humanos (particularmente trabajo) –vea la tabla 3
- Compartir beneficios –vea la tabla 4
- Participación y solución de conflictos –vea la tabla 5

4.1. Criterios e indicadores: *Insumo Humano (trabajo)*

El *Código modelo para las prácticas de cosecha forestal* de la FAO (FAO, 1996) identifica el “desarrollo de una fuerza laboral competente y adecuadamente motivada” como uno de los cuatro ingredientes esenciales para las operaciones de cosecha forestal, en caso de que se pretenda manejar los bosques de forma sostenible. Este postulado también es aplicable a otras operaciones forestales además de la cosecha. La tabla 3 ofrece una sinopsis de los aspectos que deben tomarse en consideración con respecto a los insumos laborales forestales.

Tabla 3: Criterios e indicadores – insumo humano (trabajo)

Insumo Humano:	Base mínima de la OIT:	Estado legal del texto:
✓ derecho de sindicación y de negociación colectiva	Convenios 87 y 98	Derecho fundamental (Declaración de la OIT)
✓ eliminación del trabajo infantil	Convenio 138	Derecho fundamental (Declaración de la OIT)
✓ eliminación del trabajo forzoso	Convenios 29 y 105	Derecho fundamental (Declaración de la OIT)
✓ no discriminación	Convenios 100 y 111	Derecho fundamental (Declaración de la OIT)
✓ mano de obra calificada ✓ seguridad y salud ✓ trabajadores, contratistas y trabajadores independientes	Código de la OIT sobre prácticas de seguridad y salud, en preceptos de trabajo forestal, a nivel de empresa y de puesto de trabajo	No es legalmente obligatorio

Criterios e indicadores para el trabajo forestal como insumo humano, podrían basarse parcialmente en las normas básicas laborales, que han sido reconocidas universalmente:

- El derecho de sindicación y de negociación colectiva
- La eliminación del trabajo infantil
- La eliminación del trabajo forzoso
- La no discriminación.

Aunque el cumplimiento con algunas de esas normas, como la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, pareciera darse sin problemas en la mayoría de los países productores forestales, no debe olvidarse que también existen violaciones en un número significativo de países productores y exportadores forestales. Por lo tanto, éstos debieran ser parte de algún tipo de norma común.

Los principios fundamentales mencionados anteriormente se basan en los siguientes convenios de la OIT:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98);
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182);
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29) y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957 (No. 105);
- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) y Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111).

Se trata en todo caso de normas cubiertas por la Declaración de 1998, por lo tanto los Estados miembros de la OIT están obligados a promover y realizar dichos principios, aún cuando éstos no hayan ratificado aún los convenios.

Estas normas fundamentales son aplicables a todas las situaciones laborales, pero las mismas no cubren todos los aspectos laborales que son relevantes para lo forestal. Dos elementos que son de gran importancia para la protección de los bosques y de los trabajadores son:

- La mano de obra calificada;
- Seguridad y salud para todos los segmentos de la fuerza laboral, es decir, para trabajadores, los contratistas y los trabajadores independientes.

La importancia de la calificación ya fue enfatizada anteriormente. Seguridad y salud son una gran preocupación en el sector forestal, ya que el trabajo en el bosque sigue siendo una de las tareas más peligrosas entre todas las actividades económicas y guarda también un gran número de riesgos para la salud (OIT, 1998c; OIT, 1991). Un texto de la OIT, que ofrece orientaciones autorizadas en ambos aspectos para el caso específico del sector forestal, es el *Código de prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal* (OIT, 1998d).

Las secciones siguientes ilustran las previsiones más importantes, que se encuentran en los textos referidos anteriormente. Los artículos y párrafos relevantes de esos textos son reproducidos como protocolo verbal en el anexo II de este documento.

a) El derecho de sindicarse y negociar colectivamente

La meta del convenio No. 87 es garantizar el derecho libre de los trabajadores y empleadores para el desarrollo y la defensa de sus intereses. El convenio prevé, entre otras cosas:

- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con miras a desarrollar y defender sus respectivos intereses (Art. 2);
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (Art. 3).

La última previsión puede aplicarse a empleadores y al nivel gerencial de empresas individuales.

El Convenio No. 98 protege a los trabajadores que ejercen el derecho a sindicarse; vela por la no interferencia entre las organizaciones de trabajadores y empleadores; promueve también la negociación colectiva voluntaria. Específicamente estipula que:

- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, sobre todo la negación de empleo, despido u otro perjuicio causado por su afiliación sindical o por la participación en las actividades sindicales (Art. 1);
- Deberán adoptarse las medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar el desarrollo y el uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria, con miras a regular los términos y las condiciones de empleo (Art. 4).

b) La eliminación del trabajo infantil

El Convenio No. 138 apunta a la abolición del trabajo infantil y a la fijación de una edad mínima para la admisión en un empleo o trabajo, no inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, normalmente 15 años y más. Según este Convenio:

- El trabajo infantil debe ser abolido en forma efectiva y la edad de admisión a un empleo o trabajo debiera fijarse a un nivel que permita el pleno desarrollo físico y mental de los menores (Art. 2);
- La edad mínima no deberá ser inferior que la edad a la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a 15 años. Los países en desarrollo podrían especificar inicialmente una edad mínima de 14 años (Art. 3);
- Para cualquier tipo de empleo o trabajo que pudiera resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima no deberá ser inferior a 18 años –o 16 bajo ciertas condiciones (Art. 3); por razones de seguridad y de salud, esta previsión es relevante para todas las operaciones de la cosecha y para muchas otras tareas forestales, que demandan un gran esfuerzo físico y/o un alto riesgo de accidente.
- La edad límite de 16/18 años no se aplicará al trabajo efectuado en el marco de los programas oficiales de formación, donde el trabajo es una parte integral de las actividades educacionales de la institución, de un programa aprobado de formación en una empresa o de un programa de orientación (Art. 6).

El Convenio No. 138 ha sido reforzado en 1999 por la adopción del Convenio 182, referente a la prohibición y la acción inminente para la eliminación de las peores formas del trabajo infantil. El Convenio no contiene nuevos elementos específicos, relevantes para el contexto forestal, excepto en el caso poco probable de que menores estén trabajando bajo condiciones forzadas.

c) La eliminación del trabajo forzoso

El Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (No. 29) pretende suprimir el trabajo forzoso. Según el texto:

- La expresión “trabajo forzoso u obligatorio” designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece voluntariamente (Art. 2) y
- Exceptúa cinco categorías de trabajo o servicio obligatorio, dependiendo de ciertas condiciones y garantías. Esas cinco categorías son: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, trabajo en prisión, trabajo ejecutado en casos de emergencia y servicios comunales menores (Art. 2).

El Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No. 105) reemplaza al Convenio anterior en lo concerniente a la prohibición de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas para ciertos propósitos, a saber:

- Como medio de coerción política
- Como método de movilización y utilización de trabajo para propósitos de desarrollo económico
- Como medida disciplinaria en el trabajo
- Como castigo por haber participado en huelgas
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa (Art. 1)

Los dos convenios prohíben entonces el uso de trabajo forzoso por los gobiernos o los empleadores. Debe decirse que el concepto de trabajo forzoso incluye la esclavitud por deuda, una práctica que se sabe que existe en el sector forestal de algunos países. La esclavitud por deuda del sector forestal existe probablemente no sólo en las relaciones laborales, sino también en los arreglos contractuales, en donde el comisionista provee todo el capital e insumos y el contratado hace los pagos de su deuda mediante la producción, pero las cuotas son fijadas a un nivel tan bajo, que el contratado permanece endeudado con el comisionista.

d) Igualdad de oportunidad y de trato (no discriminación)

La meta del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), consiste en fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación:

- La discriminación se define como toda distinción, exclusión o preferencia, basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, ascendencia nacional u origen social (o cualquier otro motivo determinado por el Estado correspondiente), lo cual tiene como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Art. 1);
- Los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión al empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo (Art. 1);
- Medidas de protección especiales, previstas en otros convenios y recomendaciones de la OIT, no deben ser percibidos como discriminación (Art. 5).

El Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (No. 100), enfoca uno de los elementos de la cuestión más amplia de la no discriminación, concretamente como asegurar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor:

- el término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último (Art. 1).
- la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (Art. 1);
- La evaluación objetiva del empleo está especificada como uno de los medios para aplicar el Convenio (Art. 3).

e) Calificación de la mano de obra

La calificación de la mano de obra es, a la par de la seguridad y la salud laboral (vea la siguiente sección f), un aspecto vital para el sector forestal. Está cubierto de forma general en el Convenio sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT, 1975 (No. 142).

El Convenio No. 142 tiene como meta el desarrollo de políticas y programas para la orientación y la formación profesional:

- Es necesario contar con sistemas de formación profesional que cubran las necesidades de formación profesional en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y todos los niveles de calificación y de responsabilidad (Art. 4).

La formación es también una de las medidas más efectivas para la prevención de accidentes y de problemas de salud en el trabajo forestal. El *Código sobre Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo Forestal* contiene detalles sobre las provisiones para la formación forestal:

- Los gerentes y los supervisores deben poseer una calificación apropiada, de preferencia reconocida a nivel nacional, para asegurar que son capaces de planificar y organizar las operaciones forestales y manejar los aspectos de seguridad y salud (párrafo 132);
- Los empleadores deben asegurar que todos los trabajadores, los contratistas y sus obreros y los trabajadores independientes poseen una educación y una formación suficiente en las materias a las que serán asignados, para lo que deben tener los correspondientes certificados de experiencia (párrafo 47);
- Ninguna persona debiera realizar trabajos forestales, si no posee el nivel de experiencia y conocimiento requerido (párrafo 133);
- El nivel de experiencia y conocimiento requerido debe ser definido y evaluado objetivamente mediante pruebas de habilidad, que lleven a la certificación por un ente autorizado (párrafo 136); el examen de experiencia y la certificación debe ser preferentemente parte de un esquema nacional, aunque podrá ser administrado por empresas individuales;
- Previa la asignación a tareas específicas, todos los trabajadores deberán recibir un entrenamiento apropiado. Este entrenamiento deberá tener objetivos de aprendizaje claramente definidos, estar estructurado y ser conducido por un instructor calificado. Además de los aspectos de seguridad y de salud, debiera incluir los métodos y las técnicas que serán aplicadas y también el manejo y el mantenimiento de las máquinas e implementos a ser utilizados (párrafo 137);
- Los resultados del entrenamiento deben ser probados, para asegurar que los trabajadores están a la altura de la tarea asignada (párrafo 138).

f) Seguridad y Salud de los Trabajadores

La seguridad y la salud laborales están cubiertas de forma general por el Convenio de Seguridad y Salud de los Trabajadores de la OIT, 1981 (No. 155). El Convenio No. 155 persigue lograr una política nacional coherente respecto a la seguridad y salud de los trabajadores y al entorno laboral, como también en lo que concierne a la consulta y a la cooperación entre autoridades, empleadores y trabajadores. Focaliza la prevención de accidentes y daños a la salud y la reducción de las causas de riesgos laborales. En cuanto a las acciones a nivel empresarial, estipula que los empleadores están obligados a:

- Garantizar dentro de lo posible que los puestos de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y los procesos que están bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores (Art. 16);

- Garantizar que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud durante la aplicación de las medidas de protección adecuadas (Art. 16);
- Cuando sea necesario, suministrar ropas y equipos de protección, apropiados para prevenir en la medida de lo razonable y factible, los riesgos de accidente o de efectos perjudiciales a la salud (Art. 16).

Orientaciones detalladas sobre las previsiones anteriores y muchas otras, específicas para el sector forestal, se encuentran en el *Código de la OIT sobre prácticas sobre Seguridad y Salud en el trabajo forestal*. Aspectos importantes del *Código* son:

- Cubre a todo tipo de trabajadores forestales, incluyendo a los grupos con tasas de accidente arriba del promedio, como los contratistas, los trabajadores independientes y los empresarios forestales.
- El *Código* afirma que la seguridad no es parte de un razonamiento secuencial y que no puede ser considerada *a posteriori*, por lo tanto, enfatiza que la seguridad comienza desde el punto de partida, inclusive para las empresas individuales.
- Describe un sistema de manejo de seguridad para empresas, integrando la seguridad en el manejo general de la empresa.
- Ofrece orientaciones técnicas para las operaciones de alto riesgo.

Las responsabilidades y obligaciones más importantes de los empleadores se detallan en los siguientes párrafos del *Código*:

- Los empleadores son los responsables directos de la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa. Están obligados a realizar cualquier esfuerzo para reducir los riesgos en los puestos de trabajo forestal o en su entorno, hasta alcanzar su mas bajo nivel posible (párrafo 38);
- Los empleadores deben garantizar el cumplimiento de todas las leyes, regulaciones y códigos sobre prácticas de seguridad y salud importantes. Deben desarrollar y aplicar sus propios requisitos adecuados, cuando las leyes y regulaciones del caso no han sido promulgadas (párrafo 39);
- Los empleadores deben establecer comités formados por representantes de los trabajadores y de la gerencia o posibilitar otros arreglos, favorables a la participación de los trabajadores en el fomento de las condiciones de trabajo seguras (párrafo 41);
- Los empleadores deben establecer y mantener una política de seguridad y salud y el respectivo sistema de manejo a nivel de empresa, acorde con lo previsto en los capítulos 3 y 4 de este código (párrafo 42);
- Los empleadores deben identificar sistemáticamente los riesgos y los posibles efectos para la seguridad y la salud que puedan ser causados o surgir por las actividades forestales, involucrando apropiadamente a los gerentes, los supervisores y los trabajadores en el procedimiento de identificación (párrafo 43);
- Los empleadores y la parte comisionista que contrata los servicios deben fomentar la estabilidad y bajas tasas de rotación entre sus trabajadores y contratistas (párrafo 45);
- Cuando se emplean contratistas, la parte contratante debe garantizar que:
 - se aplican los mismos requisitos de seguridad y de entrenamiento para los contratistas y sus trabajadores, que para los trabajadores de la empresa,
 - donde se requiera, solamente se permiten los contratistas que han sido registrados debidamente o que poseen licencia de operación.
 - los contratos especifican los requerimientos de seguridad y de salud, como también las sanciones y las multas en caso de incumplimiento. Los contratos

deben incluir el derecho de los supervisores nombrados por la parte contratante, para detener los trabajos cada vez que se presenta un riesgo de daños serios y para suspender las operaciones hasta que las medidas necesarias hayan sido aplicadas.

- los contratistas que violen repetidamente sus obligaciones contractuales son excluidos de futuras licitaciones (párrafo 46);
- De acuerdo con las previsiones del Capítulo 6, los empleadores deben:
 - garantizar que todos los equipos, herramientas y máquinas que sean necesarias para la seguridad en el trabajo estén disponibles,
 - garantizar que todos los equipos, herramientas y máquinas sean mantenidas en condiciones seguras y de buen funcionamiento,
 - garantizar que esté disponible un suministro suficiente de herramientas, de repuestos para máquinas y de equipo personal protector en el sitio de trabajo,
 - suministrar medios de transporte hacia el puesto de trabajo y viceversa, apropiados y seguros para el personal, herramientas, equipos y materiales,
 - garantizar que los campamentos y las viviendas móviles son adecuadas (párrafo 50);
- Equipo de protección personal y vestimentas protectoras, según lo estipulado en el Capítulo 7, deben ser suministradas y mantenidas por el empleador, sin costo para los trabajadores, siempre que las leyes y las regulaciones lo prevean (párrafo 51);
- Los empleadores deben garantizar que todas las operaciones forestales de la empresa son planificadas, organizadas y aplicadas de acuerdo con las previsiones de los Capítulos 6 y 7 y la Parte IV de este código, o bien ceñidas a las prácticas que demuestren estar suministrando al menos el mismo nivel de protección (párrafo 55),

El Código también comprende previsiones detalladas sobre:

- Equipos y sustancias utilizadas en el manejo forestal (capítulo 6, párrafos 141-148);
- Equipo para la protección personal, especificaciones para cada tarea presentada en una tabla (capítulo 7, párrafos 189-196);
- Transporte, campamentos, vivienda y alimentación (capítulo 10, párrafos 224-231);
- Planificación, organización y ejecución de las operaciones (capítulos 12-15, párrafos 243-732).

Ya que la reproducción completa de estos segmentos del *Código* rebasaría los límites de esta publicación, se decidió incluir los Capítulos antes mencionados en el anexo II. En lo concerniente a la planificación, la organización y la ejecución de las operaciones, solamente pudieron incluirse las previsiones generales del Capítulo 12.

4.2. Criterios e indicadores: *compartir los beneficios (sociales y laborales)*

El segundo elemento de carácter social, de compartir los beneficios, es aplicable tanto a lo laboral, como a las comunidades locales, dependiendo de la presencia de pueblos indígenas y tribales. En el caso de lo laboral, el compartir se refiere básicamente a los sueldos y salarios. La remuneración y el salario mínimo son por ello criterios relevantes. De esta manera, una de las formas preferidas por la población local y los habitantes dependientes del bosque para compartir los beneficios que rinde el manejo forestal sostenible, es mediante las oportunidades de empleo. Dichas oportunidades pueden constituir una premisa para el manejo forestal sostenible, allí donde la población local no tenga alternativas económicas para conservar el bosque y pocas opciones para evitar las prácticas destructivas que les permiten subsistir. El empleo remunerado en lo forestal, por otro lado, sólo circunstancialmente ofrece oportunidades para adquirir la experiencia necesaria.

Adicional- o independientemente de los beneficios derivados del manejo forestal, que resultan del empleo asalariado, los pueblos indígenas y tribales y las comunidades locales se benefician con la utilización tradicional o consuetudinaria de los recursos, dependiendo incluso a menudo de ella. Los valores culturales de muchas comunidades están íntimamente ligados a los bosques. Para lograr la sostenibilidad social, el manejo forestal tiene que proteger esos derechos y valores. La tabla 4 ofrece una sinopsis de los elementos relacionados con la forma de compartir los beneficios y los textos relevantes de la OIT.

Tabla 4: Criterios e indicadores – Compartir los beneficios (sociales y laborales)

Compartir los beneficios:	Base mínima de la OIT:	Estado legal del texto:
✓ remuneración/salario mínimo	Convenio No. 131 y Recomendación No. 135	Convenio por ratificar
✓ empleo y oportunidades de formación para los habitantes locales y los dependientes del bosque	Convenio No. 169 extensión a las comunidades locales por analogía	Convenio por ratificar
✓ respeto a los derechos tradicionales de uso y de los valores culturales	Convenio No. 169, Arts. 13, 14, 15, 20, 23	Convenio por ratificar

a) Remuneración

Una base para la fijación de los niveles mínimos de remuneración es ofrecida por el Convenio sobre Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (No. 131).

El Convenio No. 131 pretende proteger contra los salarios excesivamente bajos, mediante la introducción de un sistema de salario mínimo legal para todos los grupos de asalariados, cuyas condiciones de empleo den sentido a la aplicación del sistema (Art.1). No propone un salario mínimo internacional, sino más bien enfatiza los aspectos que deben ser tomados en cuenta para ello:

- Entre los elementos que deben considerarse para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida de lo posible y apropiado, los siguientes:
 - las necesidades de los trabajadores y de sus familias,
 - el nivel general de salarios en el país,
 - el costo de vida y sus cambios
 - los beneficios de la seguridad social
 - el nivel de vida relativo de otros grupos sociales y
 - los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico y un alto nivel de empleo (Art. 3);
- Fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos, consultando a las partes involucradas (Art. 4);
- La no aplicación de los salarios mínimos estará sujeta a sanciones (Art. 2).

b) Oportunidades de empleo y de formación para los habitantes locales que dependen del bosque

El Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (No. 169) contiene previsiones sobre las oportunidades de empleo y de formación, siendo el único instrumento internacional dedicado específicamente a la situación de esos pueblos:

- Los gobiernos deberán hacer todo lo posible para evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso (Art. 20.2);
- Los miembros de los pueblos interesados deberán disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos (Art. 21);
- Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general (Art. 22.1);
- Siempre que los programas generales de formación profesional existentes no correspondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos debieran garantizar, con la participación de la población, la oferta de programas y medios especiales de formación (Art. 22.3).

c) Derechos tradicionales del uso de la tierra

El Convenio No. 169 también ofrece orientaciones sobre el respeto a los derechos tradicionales sobre el uso de la tierra y los recursos y los valores culturales:

- Parte II. – respetar la importancia especial que para las culturas y los valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o según el caso, con ambos, en los que habitan o de algún modo utilizan (Art. 13.1);
- Deben ser reconocidos los derechos de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos que convenga, deberán tomarse medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados a utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades consuetudinarias y de subsistencia. A este respecto deberá prestarse especial atención a la situación de los pueblos nómadas y de los agricultores itinerantes (Art. 14.1);
- La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económico. Con la participación de esos pueblos y siempre que se considere apropiado, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades Art. 23).
- Los derechos de los pueblos interesados, sobre los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos (Art. 15).

Desde un punto de vista estricto, el Convenio No. 169 es aplicable solo a los pueblos indígenas y tribales. De facto, las comunidades locales que no son indígenas ni tribales, están a menudo en la misma situación respecto a su dependencia de los bosques. Análogamente, las previsiones relevantes del convenio debieran, por lo tanto, aplicarse también a las comunidades locales que no son indígenas ni tribales.

4.3. Criterios e indicadores: *participación y solución de conflictos (sociales y laborales)*

Los bosques están sujetos a numerosos requerimientos de diversos interesados, con frecuencia conflictivos entre sí. La participación de los interesados puede ser una forma efectiva para resolver los conflictos y garantizar que los costos y los beneficios del manejo y la utilización forestal sean compartidos de manera correcta y equitativa. La participación

efectiva es también considerada como un medio para maximizar el uso y el beneficio global de los bosques. Muchas oportunidades para incrementar los beneficios, a menudo no son aprovechadas, ya que los planificadores y los gerentes forestales no están conscientes de las demandas de los usuarios actuales y potenciales.

Tanto la Declaración adoptada por la Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro en 1992, como los Principios Forestales legalmente no obligatorios, acordados en la misma conferencia, hacen referencia a la participación. En el Principio No. 10, la declaración postula que los “asuntos ambientales son tratados de forma óptima, cuando la ciudadanía interesada participa en el nivel relevante”. También ofrece acceso a la información al nivel nacional, la oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones, así como acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos.

De acuerdo a los Principios Forestales (párrafo 2d), “los gobiernos debieran fomentar y ofrecer oportunidades a los interesados, incluyendo las comunidades locales, pueblos indígenas, industrias, trabajadores, ONGs e individuos, habitantes del bosque y mujeres, para que participen en el desarrollo, en la ejecución y en la planificación de las políticas forestales nacionales”.

Para los afectados directamente por el manejo forestal, la participación efectiva y la solución de conflictos requiere los tres elementos presentados en la tabla 5:

Tabla 5: Criterios e indicadores – participación y solución de conflictos (sociales y laborales)

Participación y solución de conflictos:	Base mínima de la OIT:	Estado legal del texto:
✓ el derecho a la información y a la participación en la toma de decisiones	Convenio 169	Convenio por ratificar
✓ el derecho de organizar y defender intereses de forma colectiva	Comunidades locales C. 141, trabajadores C. 87, 98 pueblos indígenas C. 169	Convenio por ratificar
✓ solución de conflictos basada en la consulta y el consenso	Convenio 169, Arts. 6, 7	Convenio por ratificar

a) Derecho a la información y a la participación en la toma de decisiones

Como bien se anota en los Principios Forestales, “el suministro oportuno de información confiable y precisa sobre los bosques y los ecosistemas forestales es esencial para la comprensión del público y para la toma de decisiones fundamentadas con buena información, por lo tanto debe fomentarse” (párrafo 1c).

Orientaciones que podrían ser adaptadas *mutatis mutandis* es ofrecida por el Convenio No. 169:

- Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán: consultar a los pueblos interesados mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, siempre que se prevean medidas legislativas o administrativas que pudieran afectarlos directamente (Art. 6.1(a));
- Los pueblos interesados deberán tener el derecho de fijar sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional que pueden afectarles directamente (Art. 7.1);
- De ser apropiado, los gobiernos deberán velar por que se efectúen estudios en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social,

espiritual, cultural y ambiental que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas (Art. 7.3);

- Los gobiernos deben adoptar medidas adecuadas a las tradiciones y culturas de los pueblos interesados, para permitirles conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo concerniente al trabajo, las oportunidades económicas, la educación, la salud, los servicios de bienestar social y sus derechos derivados de este Convenio (Art. 30);
- En caso de que el Estado sea el propietario de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en el territorio, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras (Art. 15.2).

b) El derecho a la organización y a la defensa de intereses colectiva

Los trabajadores forestales, los trabajadores independientes, los contratistas, las comunidades locales y los pueblos indígenas y tribales son actores cuya subsistencia depende directamente de los bosques y de la forma como son manejados. Además, se encuentran dispersos y en una situación muy débil para negociar individualmente. Si es que deben tener una oportunidad justa para dar a conocer sus puntos de vista y ser tomados en cuenta, entonces es esencial el derecho de organizarse y defender sus intereses colectivamente. Esos derechos están cubiertos por varios convenios para todos los grupos antes mencionados.

Para los trabajadores estos derechos están anclados en convenios fundamentales, concretamente el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (No. 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (No. 98). Las previsiones más relevantes de esos convenios fueron presentadas anteriormente en la sección II.1. En el contexto actual, éstas podrían ser aplicadas no solamente para las cuestiones laborales propiamente dichas, como salarios y condiciones de trabajo, si no también a las decisiones de manejo forestal que afectan las oportunidades de empleo y de ingresos presentes y futuros.

Otros dos convenios contienen referencias sobre la organización de grupos diferentes a los trabajadores: el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (No. 141) y el Convenio No. 169 sobre los pueblos indígenas y tribales, este último descrito anteriormente. El Convenio No. 141 pretende garantizar la libertad de sindicación para los trabajadores rurales, animando a sus organizaciones y posibilitando su participación en el desarrollo económico y social. Debe notarse que el término “trabajador rural” está definido ampliamente y no se limita a personas con empleo asalariado:

- A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas en las regiones rurales, dedicadas a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados, como de personas que trabajan por cuenta propia, es decir los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios, siempre teniendo en cuenta las disposiciones del párrafo 2 de este artículo,
- Todas las categorías de trabajadores rurales. Tanto si se trata de asalariados, como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas Art. 3.1).

- Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión (Art. 3.2).
- Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes (Art. 4).

Para los pueblos indígenas y tribales, el Convenio No. 169 estipula con respecto a la representación lo siguiente:

- Los pueblos interesados deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos (Art. 12);
- Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores (Art. 20.2(d)).

c) Solución de conflictos en base a la consulta y al consenso

La consulta es útil, pero probablemente no resolverá todos los desacuerdos entre los diferentes involucrados. El Convenio No. 169 también contiene un artículo importante sobre el sentido en el que las consultas debieran realizarse y como debieran concluirse, a saber, con acuerdos o consenso:

- Las consultas llevadas a cabo al aplicar este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento de las medidas propuestas (Art. 6.2)

La noción de participación en el sector forestal europeo y norteamericano ha sido recientemente analizada por un equipo de especialistas establecido por el Comité Conjunto de Manejo y Formación Forestal de FAO/ECE/OIT. El reporte del equipo contiene muchas ilustraciones sobre el concepto, el objetivo y las formas en que se puede practicar la participación, por lo que se considera una fuente útil (OIT, continuación).

5. Trabajadores migratorios –¿Un caso especial?-

La discusión anterior ha ilustrado repetidas veces la importancia de considerar todos los tipos de trabajadores, ya sea que estén empleados, sean contratistas o independientes. Una categoría que no ha sido mencionada explícitamente, pero que se encuentra comúnmente en el sector forestal de muchos países, la constituyen los trabajadores migrantes, es decir, ciudadanos extranjeros, que han migrado al país donde residen en busca de trabajo. Trabajadores inmigrados están a menudo en desventaja y tienen problemas para hacer respetar sus derechos, especialmente en sitios de trabajo forestales aislados. Todas las previsiones anteriores deben ser aplicables también a los trabajadores migratorios, donde estos existan.

Dos Convenios de la OIT ofrecen un marco de derechos para los trabajadores migratorios:

- El Convenio sobre la Migración Laboral (Revisado), 1949 (No. 97), incluye previsiones que garantizan la igualdad de tratamiento para trabajadores migratorios en ciertos aspectos que están regulados por la ley u otros reglamentos, o bien que están sometidos al control de las autoridades administrativas. Estos aspectos incluyen, entre otras cosas: remuneración, edad mínima de empleo, aprendizaje y

formación, membresía en los sindicatos y gozo de los beneficios derivados de las negociaciones colectivas.

- El convenio sobre los trabajadores migratorios (previsiones suplementarias), 1975 (No. 143), pretende garantizar la igualdad de oportunidades y tratamiento y la eliminación de abusos. La Parte II del Convenio, que se inspira en las previsiones del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), discutido anteriormente, requiere que los Estados para los que el convenio es obligatorio declaren y sigan una política diseñada para fomentar y garantizar la igualdad de tratamiento respecto al empleo y la ocupación, a la seguridad social, a los derechos sindicales y culturales y a las libertades individuales y colectivas.

Se deja a la discreción a los estados involucrados con el empleo de métodos apropiados para las condiciones y prácticas nacionales, para que el Convenio defina una serie de medidas a tomarse. Los Estados que hayan ratificado los Convenios, pueden excluir una de ambas partes al aceptarlos.

Vea el anexo II en lo referente al texto completo sobre las previsiones de ambos convenios.

La parte III de este documento utiliza los textos introducidos y discutidos a continuación para formular una serie de criterios e indicadores, que debieran poderse aplicar directamente por quienes se ocupan del desarrollo de normas.

Parte III: LA UTILIZACIÓN DE LOS TEXTOS DE LA OIT

1. Sugerencia de criterios e indicadores

La serie propuesta

Las tablas 6, 7 y 8, presentadas a continuación ofrecen una sugerencia de criterios, indicadores y fuentes de verificación, basándose en la discusión y la elaboración de las fuentes de la Parte II. Para facilitar su uso en la formulación de nuevas series de criterios e indicadores o bien su incorporación en una serie existente, la sugerencia sigue las normas de Tropenbos “Marco Jerárquico para la Formulación de normas del Manejo Forestal Sostenible” (Lammerts van Bueren y Blom, 1997).

Como en el caso del marco de Tropenbos, los criterios e indicadores sugeridos parten de que “manejo forestal sostenible”, “bosque bien manejado” o “las mejores prácticas forestales” son el objetivo global de la norma.

Los principios sobre los que informan los criterios e indicadores sugeridos, pueden ser amplios, p.ej.: “las funciones socioeconómicas del bosque serán salvaguardadas, ahora y en el futuro” o más específicamente algo como “fomentar un amplio rango de beneficios sociales” o bien “mantener e incrementar el bienestar de los trabajadores forestales y de las comunidades locales”.

Cual es la manera óptima de incorporar los criterios e indicadores sugeridos, depende de la estructura de la norma . Algunos podrán referirse a condiciones generales, particularmente en lo que concierne a la calificación y la participación. Otros pueden integrarse en las funciones socioeconómicas y socioculturales del bosque.

Tabla 6: Criterios, indicadores y fuentes de verificación para el insumo humano (trabajo)

Criterio	Indicador(es)	Fuentes de Verificación	Referencias
C 1 Respeto de los derechos sociales fundamentales			
C 1.1 Derecho de sindicación y de negociación colectiva	<p>I 1.11 Todos los trabajadores pueden formar y afiliarse a un sindicato de su preferencia, sin temer intimidación o represalias.</p> <p>I 1.12 Negociación colectiva con sindicatos representativos es realizada de buena fe y con el mayor esfuerzo por lograr un acuerdo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes del sindicato y con trabajadores - Acuerdos colectivos - Archivos de la inspección de trabajo 	<p>Convenio No. 87</p> <p>Convenio No. 98</p> <p>Declaración tripartita de la OIT 1998</p> <p>o equivalente en la legislación nacional</p>
C 1.2 Trabajo infantil	<p>I 1.21 Estricto apego a las previsiones sobre la edad mínima, contenidas en las leyes y regulaciones laborales nacionales o en su defecto, apego a las normas internacionales.</p> <p>I 1.22 Ningún trabajador menor de 18 años en trabajos riesgosos o pesados, excepto para su formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores - Nómina de pago (de la empresa y/o del contratista) - Resultados de encuestas laborales - Archivos de la inspección de trabajo 	<p>Convenio No. 138</p> <p>Convenio No. 182</p> <p>Declaración tripartita de la OIT 1998</p> <p>o equivalente en la legislación nacional</p>
C 1.3 Prohibición del trabajo forzado	<p>I 1.31 Ningún trabajador esclavizado por deuda o bajo otras formas de trabajo forzado</p> <p>(incluyendo Empleados, trabajadores independientes y contratistas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores - Archivos de la inspección de trabajo 	<p>Convenio No. 29</p> <p>Convenio No.105</p> <p>Declaración tripartita de la OIT 1998</p> <p>o equivalente en la legislación nacional</p>

Tabla 6 (continua)

Criterion	Indicator(s)	Sources of Verification	References
C 1.4 igualdad de oportunidades y tratamiento	<p>I 1.41 Políticas y procedimientos se basan en calificación, habilidad y experiencia para reclutar, emplear, formar y ascender a los empleados de todo nivel</p> <p>I 1.42 Empleados no son discriminados en la contratación, el ascenso, el despido, la remuneración ni en la seguridad social laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores - Nómina de pago (de la empresa y/o del contratista) Resultados de encuestas laborales - Archivos de la inspección de trabajo 	<p>Convenio No. 111</p> <p>Convenio No. 100</p> <p>Declaración tripartita de la OIT 1998 o equivalente en la legislación nacional</p>
C 2 Calificación de la mano de obra	<p>I 2.11 Los gerentes y los supervisores poseen una calificación apropiada, de preferencia reconocida a nivel nacional, garantizando que son capaces de planificar y organizar las operaciones forestales.</p> <p>I 2.12 Todos los trabajadores, los contratistas y sus trabajadores y los trabajadores independientes están suficientemente educados y formados en las tareas a que han sido asignados, poseyendo los certificados de habilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de capacitación, archivos de formación (nacionales o de la empresa) - Observaciones de campo - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores 	<p>Convenio No. 142</p> <p>Código OIT sobre prácticas de seguridad y salud en el trabajo forestal (1998)</p> <p>o equivalente en la legislación nacional</p>
C 3 Salud y seguridad laboral	<p>I 3.11 Se han establecido una política de salud y un sistema de manejo, que pueden identificar riesgos y medidas preventivas sistemáticamente, asegurando su operatividad.</p> <p>I 3.12 todos los equipos, herramientas, máquinas y sustancias necesarias están disponibles en el sitio de trabajo, en buenas condiciones de funcionamiento</p> <p>I 3.13 Requerimientos de seguridad y salud son considerados en la planificación, organización y en la supervisión de las operaciones.</p> <p>I 3.14 Cuando los trabajadores ocupan campamentos, las condiciones de habitación y la nutrición deben, cuando menos, cumplir con lo estipulado en el Código de la OIT sobre prácticas de seguridad y salud en el sector forestal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaración de política de seguridad y salud - Organigrama con el sistema de salud y de manejo - Requerimientos documentados sobre la planificación y la organización del trabajo - Descripción de las funciones de los supervisores - Observaciones de campo - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores - Archivos de la inspección de trabajo y/o de aseguradoras contra accidentes 	<p>Convenio No. 155</p> <p>Código OIT sobre prácticas de seguridad y salud en el trabajo forestal (1998)</p> <p>o equivalente en la legislación nacional</p>

Tabla 7: Criterios, indicadores y fuentes de verificación para compartir los beneficios del manejo forestal

Criterio	Indicador(es)	Fuentes de verificación	Referencias
C 4 Compartir los beneficios			
C 4.1 Remuneración adecuada	I 4.11 Los salarios o ingresos de los trabajadores independientes y de los contratistas son al menos tan altos como los de empleos comparables de la misma región y en ningún caso más bajos que el salario mínimo establecido	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes del sindicato y con los trabajadores - Nómina de pago (de la empresa y/o del contratista) - Resultados de encuestas laborales - Archivos de la inspección de trabajo 	Convenio No. 131 o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos
C 4.2 Oportunidades de empleo para la población local y la que depende del bosque	I 4.21 La población local y la que depende del bosque tienen iguales oportunidades de empleo y de formación.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes de las comunidades locales, los sindicatos y los trabajadores. - Nómina de pago y archivos de formación (de la empresa y/o del contratista) - Resultados de encuestas laborales 	Convenio No. 169 (aplicado análogamente a comunidades locales, diferentes a las de pueblos indígenas o tribales) o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos
C 4.3 Respeto a los derechos tradicionales de uso de la tierra	<p>I 4.31 Los valores culturales y los tradicionales son respetados.</p> <p>I 4.32 El acceso tradicional a las prácticas de subsistencia y las actividades tradicionales están garantizados.</p> <p>I 4.33 Los derechos de las comunidades locales a los recursos naturales que se encuentran en su tierra, son respetados y las comunidades participan en el uso, manejo y conservación de los mismos.</p> <p>Nota: para ambos, I 4.32 y I 4.33, se supone que los usos tradicionales se realizan a una escala que no amenaza la integridad del recurso o el objetivo del manejo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes de las comunidades locales, los sindicatos y los trabajadores. 	Convenio No. 169 (aplicado análogamente a comunidades locales, diferentes a las de pueblos indígenas o tribales) o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos

Tabla 8: Criterios, indicadores y fuentes de verificación para la participación y la solución de conflictos en el manejo forestal

Criterio	Indicador(es)	Fuentes de verificación	Referencia
C 5 Participación y solución de conflictos			
C 5.1 Derecho de información y de participación en la toma de decisiones	<p>I 5.11 Todas las partes interesadas tienen acceso a información relevante</p> <p>I 5.12 Todas las partes interesadas tienen la oportunidad de injerencia en la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes de las comunidades locales, los sindicatos y los trabajadores. - Archivos de foros sobre participación (mesas redondas, comités, audiencias, etc.) 	<p>Convenio No. 169</p> <p>o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos</p>
C 5.2 Derecho de sindicación y de defensa colectiva de intereses	<p>I 5.21 Todos los individuos interesados pueden formar y afiliarse a organizaciones de su preferencia, sin temer intimidación o represión.</p> <p>I 5.22 Las organizaciones de las partes interesadas son aceptadas como participantes en la toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes de las comunidades locales, los sindicatos y los trabajadores. - Archivos de foros sobre participación (mesas redondas, comités, audiencias, etc.) 	<p>Convenios No. 169, No. 87 y 98, No. 141</p> <p>o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos</p>
C 5.3 Solución de conflictos	I 5.31 Esfuerzos muy razonables son hechos para resolver los conflictos mediante consultas justas, dirigidas a lograr acuerdos o consenso.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas con representantes de las comunidades locales, los sindicatos y los trabajadores. - Archivos de foros sobre participación (mesas redondas, comités, audiencias, etc.) - Archivos de fiscales, cortes o instituciones similares. 	<p>Convenio No. 169</p> <p>o la legislación nacional equivalente y los acuerdos colectivos</p>

2. Cobertura temática y faltantes

Los criterios e indicadores en las anteriores tablas de resumen han sido seleccionados con la intención de garantizar que los requerimientos mínimos para el trabajo básico y la articulación de los intereses sociales han sido incluidos y no para pretender una cobertura exhaustiva. Como se enfatizó anteriormente, los criterios e indicadores pretenden poder aplicarse a todo tipo de trabajadores, incluyendo los independientes y los contratistas, como también los trabajadores migrantes. Las series pueden ser y de hecho, en muchos casos en que se emplean normas, han sido útilmente complementadas al incluir aspectos no considerados por la serie propuesta, o bien cuando se imponen requerimientos más estrictos.

La serie de indicadores y criterios es un buen complemento para la propuesta presentada por el grupo de CIFOR, la que consideran como su “mejor aproximación al problema”. Debe notarse, sin embargo, que la ponderación aplicada por el equipo de CIFOR diluye significativamente la ponderación de los criterios e indicadores sociales y laborales, reduciéndolos al nivel de una medida del manejo forestal sostenible.

Los criterios e indicadores propuestos aquí no tratan directamente los problemas entre las generaciones. La salvaguarda de los derechos de la presente generación a menudo es una premisa para las generaciones futuras, como en el caso de los pueblos indígenas y tribales o las comunidades locales. El aspecto mas amplio, que versa sobre la protección de los

recursos para las futuras generaciones, generalmente es tratado por los criterios e indicadores ambientales.

La ausencia del factor empleo en los criterios sociales de la mayoría de las normas ha sido notada con sorpresa. Muchas de las normas actuales de la política forestal nacional toman en consideración la cantidad de empleos que genera el sector forestal, especialmente en zonas rurales. Este parámetro podría ser útil en la formulación de políticas. Si el mismo ha sido omitido en la serie aquí propuesta, no significa que en muchos casos la cuestión del empleo deje de ser un beneficio importante. La razón de no incluirlo se debe más bien a la dificultad de definir, de manera significativa, una meta y un valor límite para el empleo.

A causa de la racionalización, durante décadas el empleo directo en el manejo y en las operaciones forestales ha ido decayendo en la mayoría de los países, tanto a nivel nacional, como más aún a nivel de unidades de manejo forestal (vea Poschen, 1997). Esta pérdida refleja la existencia de una competencia entre los aspectos sociales y los económicos. En buena parte, ésta es causada por la competencia internacional, que está fuera del control de una empresa individual o de un país. Es más, este fenómeno podría hasta ser una premisa para la continuidad del empleo en las industrias basadas en las actividades forestales, las que de otra forma perderían su competitividad frente a los sustitutos de menor costo. Por otra parte, la pérdida de empleos forestales podría ser compensada por los que surgen en otros sectores, como en el caso del turismo.

El empleo de las industrias con base forestal de un país dado, a menudo se deben más a la importación que a la producción nacional. Estas relaciones son difíciles de determinar y de captar en los criterios e indicadores. Por ello, en vez de considerar el volumen de empleo, la serie de indicadores propuesta enfatiza las oportunidades para la población local y, sobre todo, la calidad de los empleos ofrecidos.

Un aspecto social, para el cual los textos de la OIT no ofrecen ninguna orientación general es el de los acuerdos sobre la tenencia de la tierra. Los textos de la OIT solamente hacen referencia a los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Las normas existentes tienden a exigir claridad en la tenencia, como premisa para una planificación y un manejo efectivo. La justicia social en materia de tenencia es un tópico que no está limitado a los bosques y se considera que no puede ser cubierto en el marco de este documento.

3. Aplicación de los criterios e indicadores sugeridos

Nivel nacional y nivel de unidad de manejo forestal

El autor pretende que los criterios e indicadores propuestos puedan aplicarse con solo pequeñas modificaciones, a los niveles nacional y de unidad de manejo forestal. Éstos ofrecen una base común, pero dejan un margen suficiente para su adaptación a las condiciones nacionales y locales. Los indicadores fueron escogidos selectivamente, enfocando aspectos clave de los criterios y el cumplimiento de los principios perseguidos.

Los indicadores son de carácter cualitativo, excepto en lo concerniente a la remuneración, pero todos permiten un claro sí o no al juicio de un profesional calificado. Como se mencionó en el caso del empleo, los indicadores cuantitativos podrían ser de difícil aplicación, ya que no hay una clara definición de límites. Otro ejemplo lo constituyen los temas de seguridad y salud, que según lo propuesto en muchas de las normas, debieran medirse mediante la frecuencia de accidentes (número de accidentes/100 trabajadores o número de accidentes/1 millón de horas trabajadas) o por la severidad de los mismos. A través del tiempo, estas tasas indican una tendencia, pero es imposible definir algo como la cantidad de fatalidades "aceptable". Por lo tanto, es mejor confiar en criterios de proceso o de insumo, con una buena documentación de la relación causa-efecto en cuanto a la seguridad y la salud en el sector forestal.

En el caso de la experiencia y la calificación del personal, un criterio basado en el rendimiento tendría que hacer referencia a la calidad de trabajo realizado. Baja calidad, sin

embargo, podría ser originada por varias causas, como una mala planificación, debido a una mala organización, carencia de equipo adecuado, un sistema de compensación que favorece el trabajo “rápido” y “malo”, etc. Limitarse a un insumo importante, hace innecesario el seguimiento de las posibles fallas para obtener un resultado complejo.

La evaluación de la serie propuesta puede basarse en información obtenida rápidamente mediante entrevistas y observación participativa o mediante encuestas, como se indicó en las fuentes de verificación. Los textos de la OIT o documentos nacionales pertinentes sirven como referencia para establecer definiciones y límites.

Las fuentes suministradas y la discusión de los tópicos debe permitir a grupos que trabajan a nivel nacional o a nivel de empresa, adaptar o ampliar en caso necesario la serie propuesta. La adaptación debe evitar la fragmentación y la reducción de las normas propuestas. Como todos los criterios e indicadores propuestos se basan en textos internacionalmente acordados en foros tripartitos de la OIT, las adaptaciones deben tratar de incorporar requerimientos más precisos o más específicos, en caso de que éstos existan en las leyes y regulaciones nacionales, en los acuerdos colectivos o en base al consenso de quienes desarrollaron las normas. Donde las fuentes de las normas no están disponibles, los textos de la OIT ofrecen una fuente referencial alternativa.

Así mismo, es importante mantener la coherencia de las previsiones y adherirse al consenso y al compromiso internacional, anclado en los textos de la OIT, incluso para los casos en los que no todos los aspectos aparenten ser relevantes para un determinado país. De lo contrario, existe el riesgo de omitir la aplicación de previsiones importantes cuando pudiesen tener gran relevancia, ya que su aplicación constituiría una norma dual, que podría ser comparada con las normas de otros países o empresas. Esta posibilidad de omisión es precisamente lo que se trata de evitar con la presente propuesta.

Una de las mejores formas de garantizar que los aspectos sociales y laborales son considerados adecuadamente en la definición y en la práctica del manejo forestal sostenible, consiste en buscar la participación de empleadores, trabajadores, contratistas, comunidades locales y otros grupos importantes para la formulación, ejecución y seguimiento de las normas.

4. Situación legal

En los casos en que los gobiernos hayan ratificado un Convenio determinado, tienen la obligación legal de cumplirlo. Algunos enfoques de certificación incluyen una cláusula general en cuanto a que la legislación nacional y los acuerdos internacionales, firmados por los respectivos gobiernos, serán respetados por la empresa o el propietario del bosque sujeto de la certificación. Los convenios ratificados y los que son considerados por la Declaración de la OIT de 1998, están dentro de esa categoría.

Las previsiones para formación, seguridad y salud poseen la base legal más débil, ya que el *Código de Prácticas* de la OIT no constituye un instrumento legal. No obstante, los aspectos que trata son los más fácilmente aceptados. Tanto el enfoque de política nacional, como el de certificación voluntaria tendrían pocos problemas en aceptar las previsiones del *Código*.

La OIT puede proporcionar asistencia para la interpretación de los textos. En el caso de los Convenios, posee un procedimiento para supervisar su ejecución, pero también puede atender quejas de diferente tipo.

EN CONCLUSIÓN

El análisis de las series de normas existentes para el manejo forestal sostenible, ya sean nacionales, regionales o para ser aplicadas en unidades de manejo forestal específicas, revela que son casi siempre incompletas, generalmente imprecisas y a menudo inconsistentes. El manejo forestal sostenible tiene que ver a fin de cuentas con personas, no con árboles. Las normas que cubren detalladamente los aspectos biológicos, tales como la biodiversidad y los ciclos de nutrientes, pero que subestiman las funciones del bosque para la sociedad y las condiciones sociales necesarias para la persistencia de los bosques y su manejo óptimo, no pueden alcanzar su objetivo.

Los aspectos sociales y laborales tienen que ser afinados para lograr un balance entre los prejuicios comunes contra las funciones ecológicas y a veces contra las económicas del bosque. Todos los medios disponibles deben usarse para el efecto: códigos de prácticas forestales, foros de política forestal, como los “procesos” regionales y también las iniciativas voluntarias, como la certificación. Para los dos últimos medios son deseables consistencia, armonización y normas mínimas. Este documento ha mostrado que muchas de las tareas pueden ser cubiertas utilizando los textos de la OIT para definir criterios e indicadores que sirven de referencia para la fijación de valores límite y para las fuentes de verificación.

Esperamos que este documento apoye a los funcionarios de la OIT, a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores, como también a las instituciones gubernamentales involucradas en el sector forestal para que participen más activamente en las discusiones regulares y para garantizar una visión más equitativa de la noción y la práctica del manejo forestal sostenible.

Referencias

- Byron, Neil; Arnold, Michael. 1997. *What futures for the people of the tropical forests?* (Bogor, CIFOR), Working Paper No. 19, November.
- CIFOR. 1998. *The Bag (Basic Assessment Guide for Human Well-Being)* (Bogor), manual written by CIFOR Methods Testing Team.
- FAO. 1996. *FAO model code of forest harvesting practice*, by Dennis P. Dykstra and Rudolf Heinrich (Rome).
- ILO. 1991. *Occupational safety and health in forestry*, Report III, Forestry and Wood Industries Committee, Second Session, Geneva, 1991.
- . 1996. *International Labour Conventions and Recommendations*, Vol. I, 1919-1951; Vol. II, 1952-1976; Vol. III, 1977-1995 (Geneva).
- . 1997. *Fiji/ILO/Finland/EU Logging Training Project - Ex-post Evaluation* (Geneva, unpublished).
- . 1997. *People, forests and sustainability. Social elements of sustainable forest management in Europe*. Report of the Team of Specialists on Socio-Economic Aspects of Sustainable Forest Management (Geneva, Sectoral Activities Programme Working Paper SAP 2.63/WP.113).
- . 1977. Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy.
- . 1998a. *Overview of global developments on Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues*. Governing Body, 273rd Session, Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade, GB.273/WP/SDL/1 (Geneva).
- . 1998b. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-up* (Geneva).
- . 1998c. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4 vols. (Geneva, 4th ed.).
- . 1998d. *Safety and health in forestry work. An ILO code of practice* (Geneva).
- . forthcoming. *Public participation in forestry in Europe and North America* (provisional title). Report of the FAO/ECE/ILO Joint Committee on Forest Management and Training team of specialists (Geneva).
- ITTO. 1998. *Timber certification: Progress and issues*. Report prepared by Baharuddin Haji Ghazali and Markku Simula, International Tropical Timber Council, 24th Session, Report ITTC(XXIV)/4 (Libreville).
- Lammerts van Bueren, Erik M.; Blom, Esther M. 1997. *Hierarchical framework for the formulation of sustainable forest management standards* (Leiden, Tropenbos Foundation).
- Poschen. 1997. „Forests and employment – much more than meets the eye“, in *The economic contribution of forestry to sustainable development*. Proceedings of the XI World Forestry Congress, 13-22 October 1997, Vol. 4 (Ankara, T.C. Orman Bakanligi).
- . 1996. *Certification and social issues - an overview*. Presentation at IFBWW/EFBWW/NFBWW Wood and Forestry Committee Meeting on Social Issues and Forest Certification, Luxembourg, 3 April 1996 (unpublished).
- Prabhu, Ravi; Colfer, Carol J.P.; Dudley, Richard G. 1999. *Guidelines for developing, testing and selecting criteria and indicators for sustainable forest management*. Criteria and Indicators Toolbox Series No. 1 (Bogor, CIFOR).

- UN. 1992a. „The Rio Declaration on Environment and Development (1992)“, in *Earth Summit, Agenda 21, The United Nations Programme of Action* (New York).
- . 1992b. „Chapter 11 of the Agenda 21, Combating deforestation“, in *Earth Summit ...*, op. cit.
- . 1992c. „Non-legally binding authoritative statement of principles for a global consensus on the management, conservation and sustainable development of all types of forests [The Forest Principles]“, in *Earth Summit ...*, op. cit.

ANEXOS

Anexo I: Estados miembros de la OIT y ratificación de los convenios de la OIT citados en esta Guía

Ratificaciones actuales en 9 Julio 2000

Country	C29	C105	C87	C98	C100	C111	C138	C131	C141	C142	C155	C169
Afghanistan		•			•	•			•	•		
Albania	•	•	•	•	•	•	•					
Algeria	•	•	•	•	•	•	•			•		
Angola	•	•		•	•	•						
Antigua and Barbuda			•	•		•	•					
Argentina	•	•	•	•	•	•	•			•		•
Armenia					•	•						
Australia	•	•	•	•	•	•		•		•		
Austria	•	•	•	•	•	•			•	•		
Azerbaijan	•		•	•	•	•	•	•		•		
Bahamas	•	•		•								
Bahrain	•	•										
Bangladesh	•	•	•	•	•	•						
Barbados	•	•	•	•	•	•	•					
Belarus	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Belgium	•	•	•	•	•	•	•					
Belize	•	•	•	•	•	•	•		•		•	
Benin	•	•	•	•	•	•						
Bolivia		•	•	•	•	•	•	•				•
Bosnia and Herzegovina	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Botswana	•	•		•	•	•	•					
Brazil	•	•		•	•	•		•	•	•	•	
Bulgaria	•	•	•	•	•	•	•					
Burkina Faso	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Burundi	•	•	•	•	•	•						
Cambodia	•	•	•	•	•	•	•					
Cameroon	•	•	•	•	•	•		•				
Canada		•	•		•	•						
Cape Verde	•	•	•	•	•	•						
Central African Rep.	•	•	•	•	•	•	•					
Chad	•	•	•	•	•	•						
Chile	•	•	•	•	•	•	•	•				
China					•		•					
China - Hong Kong (SAR)	•	•	•	•			•		•	•		
Colombia	•	•	•	•	•	•						•
Comoros	•	•	•	•	•	•						
Congo	•	•	•	•	•	•	•					
Costa Rica	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•
Cote D'ivoire	•	•	•	•	•	•						
Croatia	•	•	•	•	•	•	•				•	
Cuba	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Cyprus	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Czech Republic	•	•	•	•	•	•				•	•	
Dem. Rep. of Congo	•			•	•							
Denmark	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Djibouti	•	•	•	•	•							
Dominica	•	•	•	•	•	•	•					
Dominican Republic	•	•	•	•	•	•	•					
Ecuador	•	•	•	•	•	•		•	•	•		•
Egypt	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
El Salvador	•	•				•	•	•	•	•		
Equatorial Guinea					•		•					
Eritrea	•	•	•	•	•	•						

Country	C29	C105	C87	C98	C100	C111	C138	C131	C141	C142	C155	C169
Estonia	•	•	•	•	•							
Ethiopia		•	•	•	•	•	•				•	
Fiji	•	•		•								•
Finland	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
France	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Gabon	•	•	•	•	•	•						
Gambia												
Georgia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Germany	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Ghana	•	•	•	•	•	•						
Greece	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Grenada	•	•	•	•	•							
Guatemala	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•
Guinea	•	•	•	•	•	•				•		
Guinea-Bissau	•	•		•	•	•						
Guyana	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Haiti	•	•	•	•	•	•						
Honduras	•	•	•	•	•	•	•					•
Hungary	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Iceland	•	•	•	•	•	•	•				•	
India	•	•			•	•			•			
Indonesia	•	•	•	•	•	•	•					
Iran, Islamic Republic of					•	•						
Iraq	•	•		•	•	•	•	•		•		
Ireland	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Israel	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Italy	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Jamaica	•	•	•	•	•	•						
Japan	•		•	•	•		•	•		•		
Jordan	•	•		•	•	•	•			•		
Kazakhstan						•					•	
Kenya	•	•		•			•	•	•	•		
Korea, Republic of					•	•	•			•		
Kuwait	•	•	•			•	•					
Kyrgyzstan	•	•	•	•	•	•	•			•		
Lao People's Dem. Rep.	•											
Latvia		•	•	•	•	•		•		•	•	
Lebanon	•	•		•	•	•		•		•		
Lesotho	•		•	•	•	•						
Liberia	•	•	•	•		•						
Libyan Arab Jamahiriya	•	•		•	•	•	•	•				
Lithuania	•	•	•	•	•	•	•	•		•		
Luxembourg	•	•	•	•	•		•					
Madagascar	•		•	•	•	•	•					
Malawi	•	•	•	•	•	•						
Malaysia	•			•	•		•					
Mali	•	•	•	•	•	•			•			
Malta	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Mauritania	•	•	•			•						
Mauritius	•	•		•			•					
Mexico	•	•	•		•	•		•	•	•	•	•
Moldova, Republic of	•	•	•	•	•	•	•	•			•	
Mongolia			•	•	•	•					•	
Morocco	•	•		•	•	•	•					
Mozambique		•	•	•	•	•						
Myanmar	•		•									
Namibia			•	•								
Nepal				•	•	•	•	•				
Netherlands	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
New Zealand	•	•			•	•						
Nicaragua	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		

Country	C29	C105	C87	C98	C100	C111	C138	C131	C141	C142	C155	C169
Niger	•	•	•	•	•	•	•	•		•		
Nigeria	•	•	•	•	•	•					•	
Norway	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Oman	•											
Pakistan	•	•	•	•		•						
Panama	•	•	•	•	•	•						
Papua New Guinea	•	•	•	•	•	•						
Paraguay	•	•	•	•	•	•						•
Peru	•	•	•	•	•	•						•
Philippines		•	•	•	•	•	•		•			
Poland	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Portugal	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	
Qatar	•					•						
Romania	•	•	•	•	•	•	•	•				
Russian Federation	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Rwanda		•	•	•	•	•	•					
Saint Kitts and Nevis												
Saint Lucia	•	•	•	•	•	•						
Saint Vincent & Grenadines	•	•		•								
San Marino	•	•	•	•	•	•	•			•		
Sao Tome and Principe			•	•	•	•						
Saudi Arabia	•	•			•	•						
Senegal	•	•	•	•	•	•	•					
Seychelles	•	•	•	•	•	•	•					
Sierra Leone	•	•	•	•	•	•						
Singapore	•			•								
Slovakia	•	•	•	•	•	•	•			•	•	
Slovenia	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	
Solomon Islands	•											
Somalia	•	•				•						
South Africa	•	•	•	•	•	•	•					
Spain	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Sri Lanka	•		•	•	•	•		•				
Sudan	•	•	•	•	•	•						
Suriname	•	•	•	•								
Swaziland	•	•	•	•	•	•		•				
Sweden	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Switzerland	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
Syrian Arab Republic								•				
Tajikistan	•	•	•	•	•	•	•			•		
Tanzania, United Rep. of	•	•	•	•			•	•		•		
Thailand	•	•			•							
The Form. Y. Rep. Of Macedonia	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Togo	•	•	•	•	•	•	•					
Trinidad and Tobago	•	•	•	•	•	•						
Tunisia	•	•	•	•	•	•	•			•		
Turkey	•	•	•	•	•	•	•			•		
Turkmenistan	•	•	•	•	•	•						
Uganda	•	•		•								
Ukraine	•		•	•	•	•	•			•		
United Arab Emirates	•	•			•		•					
United Kingdom	•	•	•	•	•	•	•		•	•		
United States		•										
Uruguay	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	
Uzbekistan	•	•		•	•	•						

Country	C29	C105	C87	C98	C100	C111	C138	C131	C141	C142	C155	C169
Venezuela	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	
Viet Nam					•	•					•	
Yemen	•	•	•	•	•	•	•	•				
Yugoslavia	•		•	•	•	•	•	•		•	•	
Zambia	•	•	•	•	•	•	•	•	•			
Zimbabwe	•	•		•	•	•	•					

Anexo II: Partes de textos de la OIT citados en este documento

El anexo reproduce partes de los textos de la OIT citados en este documento. Las partes de los convenios y de las recomendaciones contienen cláusulas de actualidad incluidas en los textos, obviando el preámbulo y las cláusulas referentes a procedimientos de ratificación. Las versiones íntegras de todos los textos están disponibles como publicaciones de la OIT (ver las citas) y electrónicamente por medio de la *home page* de la OIT (<http://www.ilo.org>).

El *Código de prácticas sobre seguridad y salud para el trabajo forestal* es considerablemente detallado, sobre todo en lo referente a las cláusulas sobre las medidas aplicables a nivel del puesto de trabajo. Contiene éste un total de 732 párrafos. Las partes reproducidas en el anexo han sido limitadas a los tópicos esenciales, relevantes para determinados aspectos sociales y laborales del manejo forestal.

1. Convenios fundamentales

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en

los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - (a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
 - (b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.
2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.
3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:
 - (a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
 - (b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- (a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- (b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- (c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

- (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
 3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.
 4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.
3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:
 - (a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
 - (b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
 - (c) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
 - (d) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión *autoridades competentes* designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.

Artículo 4

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.
2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

Artículo 5

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.
2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

Artículo 6

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

Artículo 7

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.
2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.
3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

Artículo 8

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.
2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

Artículo 9

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:

- (a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- (b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;

- (c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;
- (d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

Artículo 10

1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.
2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:
 - (a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
 - (b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
 - (c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;
 - (d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;
 - (e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:
 - (a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;
 - (b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;
 - (c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;
 - (d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.
2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar esa proporción, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los

trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

Artículo 12

1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.
2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

Artículo 13

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.
2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

Artículo 14

1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.
2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.
3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.
4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.
5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condiciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.

Artículo 15

1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio

interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.

2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

Artículo 16

1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas, que constituyan un peligro para su salud.
2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.
3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores a las nuevas condiciones climáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.
4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.

Artículo 17

Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:

- 1) se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular: a) que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo; b) que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías ambulancias y hospitales requeridos para hacer frente a todas las necesidades, y c) que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;
- 2) se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;
- 3) los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;
- 4) en caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;

- 5) todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su período de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un período de dos años.

Artículo 18

1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente: a) la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios; b) la obligación de no emplear en dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa; c) la carga máxima que podrán llevar los trabajadores; d) la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia; e) el número máximo de días al mes, o en cualquier otro período, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso; f) las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.
2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada, la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.
3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.

Artículo 19

1. Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o de la colectividad que los haya producido.
2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.

Artículo 20

Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- (a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- (c) como medida de disciplina en el trabajo;
- (d) como castigo por haber participado en huelgas;
- (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- (a) el término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- (b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - (a) la legislación nacional;
 - (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
 - (a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

2. Otros convenios

C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.
2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:
 - a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
 - b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
 - c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.
3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.
4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.
5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.
2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.
3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá

suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión *ramas de actividad económica* abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- (b) el término *trabajadores* abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- (c) la expresión *lugar de trabajo* abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- (d) el término *reglamentos* abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- (e) el término *salud*, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Parte II. Principios de una Política Nacional

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- (a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- (b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- (c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- (d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

- (e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Parte III. Acción a Nivel Nacional

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11

- (a) A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:
- (b) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que

requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;

- (c) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- (d) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- (e) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- (f) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;
- (g) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- (a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- (b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- (c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.
2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Parte IV. Acción a Nivel de Empresa

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;

- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- (f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su

legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.
2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:
 - (a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
 - (b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989

Parte I. Política general

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica:
 - (a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;
 - (b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
2. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.
3. La utilización del término pueblos en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Artículo 2

1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.
2. Esta acción deberá incluir medidas:
 - (a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;
 - (b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;
 - (c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Artículo 3

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.
2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.

Artículo 4

1. Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.
2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados.
3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales.

Artículo 5

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:

- (a) deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;
- (b) deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;
- (c) deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

Artículo 6

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:
 - (a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;
 - (b) establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan;
 - (c) establecer los medios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esos pueblos, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin.
2. Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Artículo 7

1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.
3. Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.
4. Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.

Artículo 8

1. Al aplicar la legislación nacional a los pueblos interesados deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.
2. Dichos pueblos deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este principio.

La aplicación de los párrafos 1 y 2 de este artículo no deberá impedir a los miembros de dichos pueblos ejercer los derechos reconocidos a todos los ciudadanos del país y asumir las obligaciones correspondientes.

Artículo 9

1. En la medida en que ello sea compatible con el sistema jurídico nacional y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, deberán respetarse los métodos a los que los pueblos interesados recurren tradicionalmente para la represión de los delitos cometidos por sus miembros.
2. Las autoridades y los tribunales llamados a pronunciarse sobre cuestiones penales deberán tener en cuenta las costumbres de dichos pueblos en la materia.

Artículo 10

1. Cuando se impongan sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.
2. Deberá darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento.

Artículo 11

La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos.

Artículo 12

Los pueblos interesados deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos. Deberán tomarse medidas para garantizar que los miembros de dichos pueblos puedan comprender y hacerse comprender en procedimientos legales, facilitándoles, si fuere necesario, intérpretes u otros medios eficaces.

Parte II. Tierras

Artículo 13

1. Al aplicar las disposiciones de esta parte del Convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos, que ocupan o utilizan de alguna otra manera, y en particular los aspectos colectivos de esa relación.
2. La utilización del término tierras en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.

Artículo 14

1. Deberá reconocerse a los pueblos interesados el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos apropiados, deberán tomarse medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados a utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades tradicionales y de subsistencia. A este respecto, deberá prestarse particular atención a la situación de los pueblos nómadas y de los agricultores itinerantes.
2. Los gobiernos deberán tomar las medidas que sean necesarias para determinar las tierras que los pueblos interesados ocupan tradicionalmente y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión.
3. Deberán instituirse procedimientos adecuados en el marco del sistema jurídico nacional para solucionar las reivindicaciones de tierras formuladas por los pueblos interesados.

Artículo 15

1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.
2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.

Artículo 16

1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.
2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberá tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.
3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir la causas que motivaron su traslado y reubicación.
4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o, en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir, en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización, con las garantías apropiadas.
5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.

Artículo 17

1. Deberán respetarse las modalidades de transmisión de los derechos sobre la tierra entre los miembros de los pueblos interesados establecidas por dichos pueblos.
2. Deberá consultarse a los pueblos interesados siempre que se considere su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre estas tierras fuera de su comunidad.
3. Deberá impedirse que personas extrañas a esos pueblos puedan aprovecharse de las costumbres de esos pueblos o de su desconocimiento de las leyes por parte de sus miembros para arrogarse la propiedad, la posesión o el uso de las tierras pertenecientes a ellos.

Artículo 18

La ley deberá prever sanciones apropiadas contra toda intrusión no autorizada en las tierras de los pueblos interesados o todo uso no autorizado de las mismas por personas ajenas a ellos, y los gobiernos deberán tomar medidas para impedir tales infracciones.

Artículo 19

Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a los pueblos interesados condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la población, a los efectos de:

- (a) la asignación de tierras adicionales a dichos pueblos cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;
- (b) el otorgamiento de los medios necesarios para el desarrollo de las tierras que dichos pueblos ya poseen.

Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo

Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - (a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - (b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - (c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
 - (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:
 - (a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
 - (b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
 - (c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
 - (d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

Parte IV. Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales

Artículo 21

Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.
2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.
3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con esos pueblos, los cuales deberán ser consultados sobre la organización y el funcionamiento de tales programas. Cuando sea posible, esos pueblos deberán asumir progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación, si así lo deciden.

Artículo 23

1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.
2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.
2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:
 - (a) no empleen una mano de obra permanente; o
 - (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o

(c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.
2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.
2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:
 - (a) no empleen una mano de obra permanente; o
 - (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
 - (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

Parte I. Migraciones en Condiciones Abusivas

Artículo 1

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional.
2. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas plenamente y deberán tener la posibilidad de proporcionar la información de que dispongan al respecto.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros Miembros:

- (a) para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes;
- (b) contra los organizadores de movimientos ilegales o clandestinos de migrantes con fines de empleo, que procedan de su territorio, se dirijan a él o transiten por el mismo, y contra los que empleen a trabajadores que hayan inmigrado en condiciones ilegales, a fin de evitar y suprimir los abusos a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 4

Los Miembros deberán, en particular, adoptar las medidas necesarias en los planos nacional e internacional para establecer en esta materia contactos e intercambios sistemáticos de información con los demás Estados, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 5

Las medidas previstas en los artículos 3 y 4 deben tener especialmente por objeto que los traficantes de mano de obra puedan ser objeto de una acción en justicia sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones.

Artículo 6

1. Deberán adoptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes, para la organización de migraciones con fines de empleo que se definen como abusivas en el artículo 2 del presente Convenio y para la asistencia deliberadamente prestada, con fines lucrativos o no, a tales migraciones.
2. Cuando un empleador sea objeto de una acción en justicia en aplicación de las disposiciones que se tomen en virtud del presente artículo, deberá tener el derecho de establecer la prueba de su buena fe.

Artículo 7

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la legislación y de las demás medidas previstas en el presente Convenio a fin de evitar o suprimir los abusos arriba mencionados, y deberá reconocérseles la posibilidad de tomar iniciativas a este respecto.

Artículo 8

1. A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo.
2. Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación.

Artículo 9

1. Sin perjuicio de las medidas adoptadas para controlar los movimientos migratorios con fines de empleo, que aseguren que los trabajadores migrantes ingresen en el territorio nacional y sean admitidos al empleo de conformidad con la legislación pertinente, el trabajador migrante deberá, en los casos en que dicha legislación no haya sido respetada y en los que su situación no pueda regularizarse, disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad en el empleo y otros beneficios.
2. En caso de controversia sobre los derechos a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador deberá tener la
3. o su familia, no deberían éstos correr con los costos de la expulsión.
4. Nada en el presente Convenio impedirá a los Miembros la concesión, a las personas que residen o trabajan de manera ilegal en el país, del derecho a permanecer en él y ser legalmente empleadas.

Parte II. Igualdad de Oportunidades y de Trato

Artículo 10

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos

adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio.

Artículo 11

1. A los fines de la aplicación de la presente parte del Convenio, la expresión trabajador migrante comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.
2. La presente parte del Convenio no se aplicará a:
 - (a) los trabajadores fronterizos;
 - (b) los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración;
 - (c) la gente de mar;
 - (d) las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación;
 - (e) las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.

Artículo 12

Todo Miembro deberá, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales:

- (a) hacer lo posible por obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados para promover la aceptación y observancia de la política prevista en el artículo 10 del presente Convenio;
- (b) adoptar las medidas legislativas y promover los programas educativos que resulten necesarios para lograr dicha aceptación y dicha observancia;
- (c) tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendientes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada, sus derechos y obligaciones, así como las actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección;
- (d) derogar toda disposición legislativa y modificar toda norma o práctica administrativa que sea incompatible con dicha política;
- (e) elaborar y poner en práctica, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una política social adecuada a las condiciones y prácticas nacionales que permita a los trabajadores migrantes y a sus familias disfrutar de los beneficios acordados a sus nacionales, teniendo en cuenta, sin infringir el principio de la igualdad de oportunidades y de trato, las necesidades particulares que pudiesen tener hasta el momento en que su adaptación a la sociedad del país de empleo se haya completado;
- (f) tomar las medidas necesarias a fin de ayudar y estimular los esfuerzos que realicen los trabajadores migrantes y sus familias para preservar su identidad nacional y étnica, así

como sus vínculos culturales con su país de origen, incluyendo la posibilidad de que sus hijos reciban enseñanza de su lengua materna;

- (g) garantizar la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo.

Artículo 13

1. Todo Miembro podrá adoptar todas las medidas necesarias, que dependan de su propia competencia, y colaborar con otros Miembros a fin de facilitar la reunión de familias de todos los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio.
2. El presente artículo se refiere al cónyuge del trabajador migrante y, en la medida en que estén a su cargo, a los hijos, al padre y a la madre del migrante.

Artículo 14

Todo Miembro podrá:

- (a) subordinar la libre elección del empleo, sin dejar de asegurar el derecho a la movilidad geográfica, a la condición de que el trabajador migrante haya residido legalmente en el país con fines de empleo durante un período prescrito, que no deberá exceder de dos años o, si la legislación exige un contrato de duración determinada inferior a dos años, a que el trabajador haya cumplido su primer contrato de trabajo.
- (b) después de consultar debidamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, reglamentar las condiciones de reconocimiento en el país de las calificaciones laborales adquiridas fuera de él, inclusive los certificados y diplomas obtenidos en el extranjero;
- (c) restringir el acceso a categorías limitadas de empleos o de funciones, cuando así lo exija el interés del Estado.

3. Recomendaciones

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.
2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- (b) el nivel general de salarios en el país;
- (c) el costo de la vida y sus variaciones;
- (d) las prestaciones de seguridad social;
- (e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

(1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

(2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

- (a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;
- (b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

IV. Mecanismos para la Fijación de Salarios Mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

- (a) legislación;
- (b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;
- (c) decisiones de consejos o juntas de salarios;
- (d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o
- (e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

- (a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
- (b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

- (c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
 - (d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
 - (e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.
8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.
9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.
10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes -- en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación -- y de su probable evolución.

V. Reajuste de Salarios Mínimos

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.
12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.
- 13.
- (1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.
 - (2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de Aplicación de los Salarios Mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

- (a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;
- (b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;
- (c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;
- (d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;
- (e) medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos; protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

4. Código de prácticas de la OIT sobre seguridad y salud para el trabajo forestal

4.1 Índice

Prólogo

Objetivo

Alcance y aplicación

Definiciones

Parte I. Principios generales, marco jurídico y obligaciones generales

1. Principios generales
2. Marco jurídico y reglas generales
 - a) Marco jurídico y obligaciones de las autoridades competentes
 - b) Cometido de las inspecciones del trabajo
 - c) Obligaciones y cometido de los empleadores
 - d) Obligaciones del personal de dirección y de supervisión
 - e) Obligaciones de los contratistas
 - f) Derechos y deberes de los trabajadores
 - g) Obligaciones de los fabricantes y los proveedores de material y equipo y de productos

Parte II. Estructura general de seguridad y salud en la empresa

3. Normas de la empresa en materia de seguridad y salud
4. Gestión de la seguridad y la salud
 - a) Designación de los responsables
 - b) Determinación y gestión de los riesgos
 - c) Organización del personal
 - d) Suministro de recursos
 - e) Comunicación e información
 - f) Documentación

Parte III. Disposiciones generales

5. El personal
 - a) Condiciones de empleo
 - b) Nivel de formación del personal de dirección y de supervisión y de los operarios
 - c) Calificación del personal de dirección y de supervisión
 - d) Formación y exámenes de aptitud de los operarios
 - e) Calificación de los contratistas
6. Normas de seguridad para las herramientas y las máquinas
 - a) Requisitos generales
 - b) Herramientas de mano
 - c) Máquinas portátiles
 - d) Maquinaria autopropulsada o de motor primario
 - e) Cabrestantes y dogales de estrangulación
 - f) Cables aéreos
7. Ropa de trabajo y equipo de protección personal
 - a) Disposiciones generales
 - b) Equipo de protección personal adecuado para el trabajo forestal
8. Ensayo y certificación del material y equipo
 - a) Disposiciones generales
 - b) Criterios y procedimientos de ensayo
 - c) Certificación
9. Primeros auxilios, salvamento y servicios de salud en el trabajo
 - a) Primeros auxilios
 - b) Salvamento
 - c) Servicios de salud en el trabajo

- d) Asistencia médica
- 10. Refugios, alojamiento y nutrición
 - a) Refugios y alojamiento
 - b) Nutrición y agua potable
- 11. Comunicación, registro, notificación e investigación de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales
 - a) Disposiciones generales
 - b) Casos cuya comunicación y notificación es obligatoria
 - c) Modo de efectuar la comunicación, el registro, la notificación y la investigación

Parte IV. Directrices técnicas para la seguridad y la salud en las zonas de trabajo forestal

- 12. Disposiciones generales
 - a) Planificación y organización del trabajo forestal
 - b) Planificación e inspección de la zona de trabajo
 - c) Organización del trabajo
 - d) Protección contra las condiciones climáticas desfavorables y los peligros biológicos
- 13. Silvicultura
 - a) Preparación de la zona de trabajo
 - b) Desbroce a mano
 - c) Preparación de la zona de trabajo con máquinas manejadas a mano
 - d) Preparación mecánica de la zona de trabajo
 - e) Plantación
 - f) Organización
 - g) Plantación de plantas no tratadas
 - h) Plantación de plantas tratadas químicamente
 - i) Plantación con barrenas manejadas a mano
 - j) Mantenimiento del rodal (cuidados culturales)
 - k) Poda
 - l) Organización
 - m) Equipo
 - n) Manejo
- 14. Aprovechamiento
 - a) Disposiciones generales
 - b) Corta de conversión
 - c) Corta manual y con sierras de cadena
 - d) Derribo de árboles engallados
 - e) Desramado a mano y con sierras de cadena
 - f) Troceado a mano y con sierras de cadena
 - g) Corta de conversión mecánica
 - h) Extracción
 - i) Disposiciones generales
 - j) Extracción manual
 - k) Extracción con lanzadero
 - l) Extracción con animales de tiro
 - m) Extracción con acarreador y cabrestante
 - n) Extracción con un arrastrador
 - o) Extracción con cable aéreo
 - p) Extracción con helicóptero
 - q) Descarga y apilado
 - r) Carga y transporte
 - s) Carga
 - t) Transporte por carretera
 - u) Transporte por vía acuática
- 15. Operaciones peligrosas
 - a) Subida a los árboles
 - b) Organización
 - c) Personal

- d) Equipo
- e) Manejo
- f) Corta de árboles dañados por un vendaval
- g) Organización
- h) Equipo
- i) Manejo
- j) Lucha contra incendios
- k) Organización
- l) Personal
- m) Equipo
- n) Manejo
- o) Glosario técnico
- p) Referencias
- q) Bibliografía
- r) Normas internacionales del trabajo relevantes (convenios y recomendaciones de la OIT)
- s) Organización Internacional de Normalización (ISO)
- t) Normas europeas
- u) Otras clasificaciones internacionales

Cuadro

Equipo de protección personal (EPP) adecuado para las actividades de silvicultura

Figuras

1. Medidas de seguridad y salud en el plano nacional, de las empresas y en las zonas de trabajo
2. Sistema de gestión de la seguridad
3. Utilización de cortadora de maleza/sierras de cadena en condiciones de seguridad
4. Dispositivos de seguridad en las sierras de cadena
5. El rebote de la sierra de cadena
6. Técnica de corta normal
7. Métodos prohibidos de derribo de un árbol enganchado
8. Métodos recomendados para el derribo de un árbol enganchado
9. Troceado de trozas en tensión
10. Ejemplos de material de seguridad para la escalada
11. Corte de raigales de árboles derribados por el viento

2. Marco jurídico y reglas generales

c) Obligaciones y cometido de los empleadores

38. Los empleadores son los primeros responsables de la seguridad y salud en la empresa y deberían hacer todo lo posible por reducir al nivel más bajo viable los riesgos en las zonas de trabajo forestal o cerca de ellas.
39. Los empleadores deberían cerciorarse de que se cumplen todas las disposiciones legales pertinentes y repertorios de recomendaciones prácticas en materia de seguridad y salud. Deberían formular y aplicar normas propias cuando no se hayan promulgado disposiciones legales al respecto.
41. Cuando sea factible, los empleadores deberían constituir comités en los que estén representados los trabajadores y la dirección, o tomar otras medidas similares para la participación de los trabajadores en la promoción de unas condiciones de trabajo seguras.
42. Los empleadores deberían formular y aplicar unas normas de seguridad, y el sistema de gestión consiguiente, en la empresa, de conformidad con las disposiciones de los capítulos 3 y 4 del presente repertorio de recomendaciones prácticas (véase la figura 2).
43. Los empleadores deberían determinar sistemáticamente los riesgos y secuelas probables para la seguridad y la salud que puedan provocar las actividades forestales o derivarse de ellas, y recabar la participación del personal de dirección y de supervisión y de los trabajadores en esa tarea, en la forma apropiada.
45. Los empleadores y las entidades contratantes deberían fomentar la estabilidad y procurar reducir la rotación de personal, en el caso de sus propios trabajadores y de los contratistas.
46. Cuando se recurra a contratistas, la entidad contratante debería cerciorarse de que:
 - (a) se aplican las mismas normas de seguridad a los contratistas y a los trabajadores de la empresa;
 - (b) solamente se recurre a contratistas debidamente registrados o titulares de una licencia, cuando se exija ésta o cuando se haya implantado en un régimen voluntario reconocido;
 - (c) los contratistas especifican los requisitos de seguridad y salud, así como las sanciones en los casos de incumplimiento. En los contratos debería especificarse el derecho de los supervisores designados por la entidad contratante a interrumpir el trabajo siempre que haya un riesgo claro de accidente de trabajo grave y a suspender las operaciones hasta que se hayan tomado las oportunas medidas preventivas;
 - (d) los contratistas que violen una y otra vez sus obligaciones contractuales deberían quedar excluidos de futuras licitaciones.
50. En consonancia con lo indicado en el capítulo 6, los empleadores deberían:
 - (a) proporcionar todo el material, herramientas y máquinas necesarias para trabajar en condiciones de seguridad;
 - (b) cerciorarse de que se conservan en buenas condiciones de seguridad;
 - (c) cerciorarse de que hay en la zona de trabajo un surtido suficiente de herramientas, piezas de repuesto para las máquinas y equipo de protección personal;
 - (d) proporcionar medios de transporte seguros y adecuados para el personal, las herramientas y las máquinas a la zona de trabajo y desde ella;
 - (e) cerciorarse de que los campamentos y refugios móviles son adecuados.
51. El empleador debería suministrar gratuitamente equipo de protección personal y ropa de protección, según lo indicado en el capítulo 7, a todos los trabajadores, cuando lo prescriban las disposiciones legales.
55. Los empleadores deberían cerciorarse de que todas las operaciones forestales de su empresa se conciben, organizan y efectúan con arreglo a lo indicado en los capítulos 6 y 7 y la parte

IV del presente repertorio de recomendaciones prácticas, o en consonancia con unas prácticas en relación con las cuales puedan demostrar que ofrecen el mismo grado de protección.

6. Normas de seguridad para las herramientas y las máquinas

141. Debido a la gran diversidad de herramientas, máquinas y métodos de trabajo que se emplean en el sector silvícola, no es posible dar en este repertorio de recomendaciones prácticas una descripción detallada de las normas de seguridad aplicables a todas las herramientas y máquinas existentes. No cabe una enumeración exhaustiva, en lo que se refiere a la elección de las herramientas, las máquinas y el material o al grado de pormenorización, pero se enuncian a continuación algunos principios generales en relación con los tipos más corrientes de herramientas y máquinas que se utilizan.
142. El uso de productos químicos debería reducirse siempre que fuera posible. El repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado *Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo* (Ginebra, OIT, 1993) y la *Guía sobre seguridad y salud en el uso de productos agroquímicos* (Ginebra, OIT, 1993) proporcionan orientaciones prácticas sobre su empleo en condiciones de seguridad.
143. En la parte IV del presente repertorio se dan directrices para la seguridad de utilización y funcionamiento de las herramientas y máquinas en determinadas operaciones forestales.
- a) *Requisitos generales*
144. Todas las herramientas y máquinas utilizadas en silvicultura deberían:
- (a) cumplir los requisitos de seguridad enunciados en recomendaciones y normas nacionales e internacionales, cuando las haya;
 - (b) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya llegado a la conclusión de que esa utilización no presenta riesgos;
 - (c) ser manejados sólo por los trabajadores que hayan sido autorizados a hacerlo y que tengan el certificado de aptitud correspondiente.
145. Las herramientas, las máquinas y el equipo deberían estar bien diseñados y fabricados, teniendo en cuenta los principios que deben regir la salud, la seguridad y la ergonomía, y se deberían mantener en buen estado de funcionamiento.
146. Al escoger una máquina, convendrá consultar listas apropiadas, basadas en una evaluación completa de todos los criterios pertinentes, para facilitar la creación de un entorno de trabajo sano y productivo y tener la seguridad de que la máquina se presta a la utilización a la que vaya a dedicarse. (En la bibliografía se indican diferentes obras que contienen listas de criterios ergonómicos: véase Apud et al., 1989; Apud y Valdés, 1995; BVLB, 1995; FAO, 1992; Golsse, 1994, y KWF, 1995.)
147. Los empleadores, los fabricantes o sus agentes deberían proporcionar información e instrucciones claras y precisas sobre los distintos requisitos de mantenimiento por el usuario o el operario y sobre la seguridad de utilización de herramientas y máquinas, indicando las normas referentes al equipo de protección personal, así como la formación necesaria.
148. El material y equipo debería concebirse de modo tal que resulte fácil y seguro su mantenimiento, al igual que las reparaciones de poca monta, en el propio lugar de trabajo. Debería enseñarse a los trabajadores a efectuar ellos mismos esas tareas de mantenimiento y reparación de las herramientas y máquinas. Cuando esto no sea posible, debería haber una persona competente que pueda acudir fácilmente al lugar de trabajo.
149. Debería haber instalaciones de reparación y mantenimiento de herramientas y máquinas, a ser posible cerca de los refugios o alojamientos. Se recomienda la utilización de refugios móviles con compartimientos separados para las actividades de mantenimiento y las reparaciones de poca monta de sierras y herramientas de mano.

150. En los campamentos debería haber talleres con un buen surtido de herramientas de mantenimiento apropiadas, para poder efectuar las operaciones de reparación y mantenimiento en buenas condiciones de seguridad y sin estar expuestos a las inclemencias del tiempo.

b) Herramientas de mano

151. Las herramientas de corta y hendido deberían fabricarse con acero de buena calidad, para que el filo de corte requiera un mínimo de mantenimiento.

152. Las herramientas de corta y hendido deberían quedar bien sujetas a su mango, por ejemplo con una chaveta, un remache o un tornillo.

153. Los mangos deberían facilitar una buena sujeción de los mismos y ser de una madera de buena calidad que concuerde con su tipo de utilización.

154. Las características de las herramientas — tamaño, longitud del mango y peso — deberían amoldarse a las necesidades del trabajo y a las facultades físicas del usuario.

155. Cuando no se empleen, las herramientas de borde afilado deberían llevar una funda apropiada.

c) Máquinas portátiles

156. Los mandos de máquinas como las sierras de cadena y las cortadoras de maleza y de césped deben estar bien colocados e indicar claramente su función.

157. La posición y la dimensión de la empuñadura debe resultar de cómoda utilización para el operario en todas las modalidades normales de trabajo.

158. El ruido, las vibraciones y los gases de escape deberían ser los más bajos posibles, habida cuenta del nivel de adelanto técnico del momento.

159. Las máquinas deberían ser tan ligeras como resulte posible, y equilibrar el esfuerzo físico con la evitación del cansancio del operario y del quebranto de su sistema osteomuscular.

160. Todos los dispositivos de protección deben estar en el sitio debido, y ser objeto de inspecciones periódicas para detectar defectos manifiestos. El mando de parada del motor debe requerir una acción positiva, y estar claramente indicado.

161. El diseño de las sierras de cadena debería ceñirse a normas internacionales de seguridad como la publicación del Comité Europeo de Normalización *Norma Europea EN 608: Maquinaria agrícola y forestal – Sierras portátiles – Seguridad* (Bruselas, 1994).

d) Maquinaria autopropulsada o de motor primario

162. En las máquinas debería haber un asiento para el conductor totalmente regulable, que amortigüe las sacudidas y que lleve un cinturón de seguridad, de conformidad con la norma ISO 8797 o con otra norma nacional apropiada.

163. El espacio interior y los mandos de la máquina deberían concebirse y ubicarse en función del físico del operario que vaya a manejarlas según toda probabilidad.

164. Deberían diseñarse los elementos de acceso a la máquina — escalones y portezuelas — de modo tal que las agarraderas y estribos estén a buena altura y no demasiado separados.

165. Todas las poleas, ejes, correas y palas de ventilador deberían llevar la protección oportuna.

166. Las máquinas deberían quedar protegidas contra el vuelco, de conformidad con las normas ISO 3471 o ISO 8082 o con una norma nacional apropiada.

167. Las cabinas deberían estar:

(a) protegidas contra la caída de objetos, de conformidad con la norma ISO 8083 o con otra norma nacional apropiada;

(b) equipadas con estructuras de protección, de conformidad con la norma ISO 8084 o con otra norma nacional apropiada.

168. Las máquinas deberían llevar un dispositivo de detención que no se desenganche solo, que esté marcado claramente y que sea de fácil acceso desde la posición normal de trabajo del

operario. El motor de arranque debería estar interconectado con la transmisión o el embrague, con objeto de impedir que la máquina se ponga en marcha cuando está el motor engranado.

169. Los frenos de mano deberían ser lo bastante potentes como para mantener inmóvil la máquina en cualquier tipo de pendiente.
170. Los tubos de escape deberían llevar parachispas, que no hacen falta cuando hay un dispositivo de sobrealimentación.
171. En todas las máquinas debería haber un botiquín y un extintor, y se debería enseñar su manejo a los operarios.
172. Siempre que sea factible, las máquinas deberían ser de impulsión en todas las ruedas.
173. Las máquinas de transporte de trozas deberían diseñarse de modo tal que, como mínimo, el 20 por ciento del peso en el eje total gravite sobre el eje de la dirección mientras están en funcionamiento.
174. Los operarios deberían tener los certificados de aptitud adecuados para el manejo y mantenimiento de la máquina que estén utilizando.
175. Mientras esté la máquina en el taller o en reparación, debería pararse el motor, salvo si es necesario que esté en marcha para repararla o ajustarla.
176. Antes de manipular el sistema hidráulico de una máquina o una parte del mismo, el operario debería cerciorarse de que el motor está apagado, que la bomba hidráulica está desconectada y que no hay presión hidráulica.
177. Al acoplar un nuevo tubo hidráulico, el operario debería comprobar que las conexiones son compatibles.
178. Siempre que sea posible, deberían utilizarse aceites hidráulicos y lubricantes que no sean tóxicos, no provoquen alergias y reacciones cutáneas y no sean nocivos para el medio ambiente, por ejemplo los aceites biológicos.
179. Solamente el operario debería estar autorizado a subirse a la máquina, salvo si lo consienten las disposiciones legales y hay un asiento para otra persona con tal fin.
180. El operario debería llevar abrochado el cinturón de seguridad mientras conduce la máquina.

e) Cabrestantes y dogales de estrangulación

181. Los mandos de cabrestante deberían diseñarse de modo tal que sea posible manejarlos desde dentro de la cabina o desde cualquier otra posición segura.
182. Los cabrestantes deberían diseñarse y acoplarse a la máquina lo más cerca posible del suelo, con objeto de mantener bajo el centro de gravedad y mejorar la estabilidad.
183. Los cables de los cabrestantes que se utilizan en las tareas forestales deberían tener un factor de seguridad que sea el doble, por lo menos, de la capacidad de tracción del cabrestante, por ejemplo: un cabrestante de tres toneladas debería llevar un cable que tenga una resistencia a la rotura de seis toneladas, como mínimo. Cabe decir lo mismo de los dogales de estrangulación.
184. Los sistemas de dogal de estrangulación para el transporte no deberían trabar el empuje de las trozas.
185. Es indispensable que haya una buena comunicación entre los miembros del equipo, preferentemente mediante emisores-receptores de radio. Conviene ponerse de acuerdo sobre unas señales visuales o acústicas inequívocas y claras; toda señal que no se entienda ha de significar «¡Alto!».

f) Cables aéreos

186. Para la planificación, la instalación y el manejo de estos dispositivos se requieren conocimientos técnicos muy especializados. Sólo se debería encargar este tipo de trabajo a un personal debidamente capacitado.
187. Los cabrestantes y los vehículos de acarreo deberían llevar un sistema de frenado eficaz.

188. Deberían darse y acatarse instrucciones y especificaciones técnicas, especialmente en lo que se refiere a los ángulos de los cables y las maromas de retención, los árboles o tocones de anclaje () y la carga de seguridad máxima. Debería indicarse un factor de seguridad en la especificación de los cables, tanto fijos como en movimiento (véase también el capítulo 14 del presente repertorio).

7. Ropa de trabajo y equipo de protección personal

a) Disposiciones generales

189. La ropa de trabajo debería confeccionarse con materiales que mantengan seco el cuerpo del trabajador y a una temperatura agradable. Para el trabajo en clima seco y caliente debería emplearse una ropa adecuada, con objeto de evitar un aislamiento térmico excesivo y facilitar la respiración. Debería proporcionarse un equipo de protección personal adecuado cuando haya un riesgo de radiación ultravioleta o amenazas biológicas por obra de plantas venenosas, animales o infecciones.

190. La ropa debería ser de un color que contraste con el entorno forestal, para que los trabajadores sean perfectamente visibles.

191. Procede considerar la utilización de un equipo de protección personal como un último recurso, cuando no sea posible reducir los riesgos con medios técnicos o de organización. Solamente en tales circunstancias debería utilizarse un equipo de protección personal idóneo, en función de los riesgos del caso.

192. El equipo de protección personal para las tareas forestales debería comprender los elementos indicados en el cuadro 1, que precisa el equipo de protección personal necesario para determinadas actividades.

193. Cuando se manipulen productos químicos, debería facilitarse un equipo de protección personal que se ciña a *La seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (Ginebra, 1993).

194. El equipo de protección personal debería ajustarse a las normas nacionales e internacionales.

195. Debería disponerse fácilmente de una cantidad suficiente de equipos de protección personal, con objeto de que a los operarios les conste en todo momento que la seguridad y la salud en el trabajo revisten una importancia capital.

b) Equipo de protección personal adecuado para el trabajo forestal

196. Cada empleador debería evaluar la necesidad de un equipo de protección personal según las circunstancias. Los trabajadores deberían contar con un equipo de protección personal como el que se indica en el cuadro 1, salvo cuando el empleador demuestre que otro equipo de protección personal, o ninguno de otro tipo, ofrece el mismo grado de protección idéntico o superior.

Cuadro 1. Equipo de protección personal (EPP) adecuado para las actividades de silvicultura

Partes del cuerpo que deben protegerse	Pies	Piernas	Tronco, brazos, piernas	Manos	Cabeza	Ojos	Ojo/rostr o	Oído
EPP adecuado	Calzado de seguridad ¹	Pantalones de seguridad ²	Ropa ajustada	Guantes	Casco de seguridad	Anteojos	Visor (tela)	Protecciones auriculares ³
Actividad								
Plantación ⁴				5				
Manual								
Mecánica								6
<i>Escardado/limpieza</i>								
Herramientas de filo liso								
Sierra manual								
Sierra de cadena	7			8				
Cortadora de maleza								
- con cuchilla metálica								
- con filamento de nailon								
Cuchilla giratoria/mayal								6
<i>Aplicación de plaguicidas</i>	Atenerse a lo dispuesto para la sustancia de que se trate y a la técnica de aplicación							
<i>Poda*</i>								
Herramientas manuales	9				10			
<i>Corta</i> ¹¹								
Herramientas manuales				12				
Sierra de cadena	7			8				
Mecánica								
<i>Descortezado</i>								
Manual								
Mecánico								6
<i>Hendido</i>								
Manual								
Mecánico								
<i>Extracción</i>								
Manual						13		
Lanzadero						13		
Animal						13		
Mecánica								
- acarreador				14				6
- arrastrador								6

Partes del cuerpo que deben protegerse	Pies	Piernas	Tronco, brazos, piernas	Manos	Cabeza	Ojos	Ojo/rostr o	Oído
EPP adecuado	Calzado de seguridad ¹	Pantalones de seguridad ²	Ropa ajustada	Guantes	Casco de seguridad	Anteojos	Visor (tela)	Protecciones auriculares ³
- cable aéreo				14				6
- helicóptero			15	14	16			
<i>Apilado/carga</i>								6
<i>Desmenuzado</i>								6
<i>Subida a los árboles</i> ¹⁷								
Utilizando sierra de cadena	7			8	18			
Sin utilizar sierra de cadena								

* Si la poda supone a árboles de más de tres metros de altura, se debería utilizar un dispositivo que evite las caídas. ¹ Con puntera de acero integrada para cargas medianas y pesadas. ² Pantalones de seguridad con material de relleno; con tiempo o clima cálido, pueden utilizarse polainas o zahones para la utilización de sierras de cadena. ³ La utilización de tapones o de válvulas para los oídos no es apropiada en términos generales para la silvicultura debido el riesgo de infección. ⁴ Para la plantación de brotes tratados químicamente o para el empapado de plantas en productos químicos, véase la sección correspondiente del capítulo 13. ⁵ Para la plantación de plantas de semillero espinosas o plantas tratadas químicamente. ⁶ Cuando el nivel de ruido en el puesto de trabajo supere 85dB(A). ⁷ Botas para la utilización de sierras de cadena con guarda protectora en la pala frontal y el empeine. ⁸ Material resistente al corte incorporado en el dorso de la mano izquierda. ⁹ Cuando resulte probable que la caída de ramas pueda ocasionar lesiones. ¹⁰ Cuando la poda tenga lugar a una altura superior a 2,5 metros. ¹¹ La corta incluye el desramado y el troceado. ¹² Al utilizar una sierra manual. ¹³ Cuando la extracción tenga lugar junto a árboles inestables o bosque bajo. ¹⁴ Sólo si se manipulan trozas; guantes de palma reforzada si se manipulan eslingas de estrangulación o cables de ronzal. ¹⁵ Colores llamativos. ¹⁶ Con barboquejo. ¹⁷ En lo relativo al equipo para trepar a los árboles, véase el capítulo 15 del presente repertorio. ¹⁸ Los cascos de escalada son preferibles; a falta de ello, pueden utilizarse cascos de seguridad con barboquejo.

10. Refugios, alojamiento y nutrición

a) Refugios y alojamiento

224. Debería facilitarse un refugio que resguarde de las inclemencias del tiempo, así como para poder descansar, comer y secarse y guardar la ropa, en la propia zona de trabajo o cerca de ella.

225. Si lo exigen las condiciones climáticas, esos refugios deberían disponer de medios para cocinar y para calentar los alimentos. En la mayor medida posible, debería haber asimismo la posibilidad de lavar la ropa, lo cual es particularmente importante en el caso de los trabajadores que manejan sustancias químicas.

226. Cuando los trabajadores tengan que vivir en campamentos a causa de la lejanía de la zona de trabajo, debería proporcionárseles un alojamiento adecuado, con el debido nivel de comodidad y de servicios higiénicos.

227. En los campamentos debería haber las siguientes instalaciones:

- (a) dormitorios, sin que haya en ninguno de ellos más de seis personas, con objeto de que los trabajadores tengan un mínimo de intimidad personal;
- (b) taquillas para guardar las prendas personales;
- (c) un comedor;
- (d) una cocina;
- (e) una despensa;

- (f) agua potable en cantidad suficiente;
- (g) unos servicios higiénicos (lavabos, duchas, inodoros), separados de la zona de comer y de dormir, así como de la cocina y de la despensa, que cumplan las normas de higiene y que estén equipados en consonancia con el talante de los trabajadores;
- (h) medios para lavar y secar la ropa;
- (i) un depósito general de materiales;
- (j) compartimientos especiales para los productos inflamables, químicos o explosivos, a buena distancia de allí donde se haga la vida;
- (k) medios recreativos;
- (l) servicios de control contra los roedores e insectos nocivos.

b) Nutrición y agua potable

228. Cuando el empleador proporcione comestibles, debería velar por que la ingesta energética baste para la realización de un trabajo físico duro y por que en el régimen de alimentación estén bien equilibrados los hidratos de carbono, las grasas y las proteínas animales. Sobre todo en los países en desarrollo, debería tenerse muy presente que una nutrición inadecuada o insuficiente puede acarrear problemas de salud y una mengua de la productividad.
229. Como la deshidratación merma enseguida las facultades físicas y mentales, reduce la productividad y aumenta el riesgo de accidentes, debería disponerse en la zona de trabajo de una cantidad suficiente de agua potable. Para el trabajo físico en un clima caliente puede hacer falta hasta un litro por hora.
230. A los trabajadores forestales debería constarles la importancia de una nutrición suficiente y de un régimen de alimentación equilibrado para su salud y para la productividad, de modo tal que incluso aquéllos a quienes no se suministren alimentos puedan organizarse ellos mismos una alimentación equilibrada y disponer de alimentos que satisfagan las exigencias de su trabajo en materia de nutrición.
231. Las personas encargadas de la cocina en un campamento deberían tener conocimientos de nutrición, higiene y manipulación de comestibles, haber recibido la oportuna autorización de una autoridad competente y ser objeto de inspecciones periódicas.

Parte IV. Directrices técnicas para la seguridad y la salud en las zonas de trabajo forestal

12. Disposiciones generales

243. En las operaciones forestales se emplean muy diversos métodos de trabajo, y el trabajo entraña muy diferentes tareas. En el presente repertorio de recomendaciones prácticas no es, pues, posible dar una descripción exhaustiva de los requisitos de seguridad para todas las variables que se manejen, ni selectiva ni detalladamente. De ahí que se hayan escogido los métodos que se indican en esta parte del repertorio tomando como base los métodos y técnicas de uso corriente en todo el mundo y las actividades que acarrear los riesgos máximos para la seguridad y la salud de los trabajadores forestales.
244. Cabe emplear métodos de trabajo que se aparten parcial o totalmente de los descritos en este repertorio de recomendaciones prácticas si los aprueba una autoridad competente o si los empleadores pueden demostrar que aportan un grado aceptable de seguridad y de protección de la salud.

a) Planificación y organización del trabajo forestal

245. Todas las actividades forestales deberían planificarse y organizarse rigurosamente de antemano, con miras a su plena eficacia y para obtener un buen nivel de seguridad y el debido control del trabajo en curso.
246. La planificación y la organización de las operaciones deberían basarse en un plan de gestión de los montes que indique:

- (a) el tipo de trabajo necesario;
 - (b) los objetivos de la operación;
 - (c) la ubicación exacta de las zonas de trabajo designadas;
 - (d) el calendario de las distintas operaciones;
 - (e) las características de los productos o de otros resultados de explotación;
 - (f) los pormenores de los métodos de trabajo que hayan de utilizarse;
 - (g) la persona encargada de efectuar y supervisar las operaciones;
 - (h) un plan de imprevistos para la eventualidad de un tiempo inclemente o de problemas de material y equipo.
247. Debería escogerse el método óptimo y más seguro para cada tarea y emplearse los métodos normalizados que hayan sido aprobados.
248. En la mayor medida posible, el trabajo manual y el mecánico-manual deberían contar con el respaldo de máquinas, en particular para reducir al mínimo la necesidad de levantar y transportar cargas pesadas, así como los riesgos derivados de la manipulación de máquinas de mano o de motor.
249. Debería determinarse antes de empezar el trabajo la infraestructura necesaria, teniendo en cuenta la ubicación presente, las posibilidades de circulación por caminos y pistas, y la necesidad de disponer de instalaciones adicionales, planificando todo ello en función de los medios que se utilicen para el transporte de personal, de material y de madera.
250. Deberían planificarse minuciosamente las rutas y procedimientos de evacuación en los casos de urgencia.
251. Debería determinarse y prepararse con la debida antelación la ubicación de los refugios y de los depósitos de herramientas, máquinas y material, con objeto de reducir el volumen de trabajo y de elevar la productividad al evitar el pesado acarreo de cargas en grandes distancias.
252. Deberían proporcionarse, y mantenerse en buen estado, los medios apropiados de transporte de personal, de herramientas, de máquinas y de material hasta la zona de trabajo y desde ella.
253. Antes de empezar a trabajar, debería precisarse e indicarse en el terreno la dirección del trabajo en curso, así como los límites de transporte. Para una buena planificación de las operaciones forestales es muy importante disponer de mapas suficientemente detallados de la zona de trabajo. En el caso de las operaciones de aprovechamiento, la escala de esos mapas debería ir de 1:2.000 a 1:10.000.
- b) Planificación e inspección de la zona de trabajo*
254. La diversidad de lugares en los cuales se llevan a cabo operaciones forestales suscita situaciones muy diferentes, por lo que es indispensable dedicar una atención preferente a la seguridad. La evaluación de los factores ambientales que tienen un impacto en la seguridad es una parte ineludible de la tarea de planificación.
255. Antes de empezar las operaciones forestales en una nueva zona de trabajo, una persona designada por la dirección debería evaluar los riesgos, con objeto de determinar las características nocivas para la seguridad y la salud. Deberían consignarse tanto los peligros naturales como los derivados de la acción humana. Al evaluar los riesgos, debería tomarse en consideración, en particular:
- (a) la topografía del terreno;
 - (b) los métodos de trabajo y el material y equipo que haya de utilizarse;
 - (c) la madera en pie muerta o podrida y otros peligros existentes en la zona de trabajo;
 - (d) las consultas con los responsables sobre la madera en pie, muerta o en savia, que pueda conservarse como hábitat natural;

- (e) las líneas eléctricas o telefónicas, las carreteras, las pistas de esquí o cualquier otra infraestructura.
256. Deberían indicarse los peligros localizados en un mapa de la zona y en el propio terreno, por ejemplo con una cinta o una barrera, cuando sea posible.
- c) *Organización del trabajo*
257. Deberían definirse claramente las tareas y el cometido de los trabajadores y de los supervisores.
258. Deberían darse instrucciones claras a los trabajadores, preferentemente por escrito, o por lo menos de palabra, sobre los siguientes extremos:
- (a) descripción de la tarea;
 - (b) ubicación de la zona de trabajo;
 - (c) herramientas y máquinas necesarias;
 - (d) riesgos localizados y medidas de seguridad pertinentes;
 - (e) equipo de protección personal necesario;
 - (f) información sobre los procedimientos de salvamento en la eventualidad de un accidente que exija la evacuación;
 - (g) necesidad de mantenerse en contacto con otros trabajadores, incluidos los contratistas cuando los haya.
259. Los métodos de trabajo, las herramientas y la maquinaria deberían ser seguros y ajustarse a los principios ergonómicos. Si hay varios métodos de trabajo posibles, debería escogerse el que implique menos riesgos para la seguridad y la salud. Las actividades deberían llevarse a cabo de conformidad con lo indicado en esta parte IV del repertorio.
260. Para reducir las posturas difíciles de trabajo prolongadas y el volumen de trabajo inherentes a ciertas tareas, debería incitarse a los miembros de un mismo grupo de trabajadores a turnarse en su trabajo, enseñándoles con tal fin a llevar a cabo tareas diferentes y adoptando medidas de organización.
261. No se debería exigir a nadie que trabaje en un lugar tan aislado que no sea posible prestarle ayuda en un caso de urgencia. Si es indispensable ese tipo de trabajo, debería establecerse un medio de comunicación adecuado. Se debe guardar contacto durante el día e incluso al final de la jornada laboral. En caso de ausencia de contacto programado, se deben poner en marcha de inmediato las operaciones de búsqueda y rescate.
262. En toda operación de corta de conversión, extracción o carga debería haber un equipo de dos trabajadores, por lo menos, que puedan verse y hablarse. Cabe hacer una excepción en el caso de los operarios de máquina, que deberían llevar siempre un teléfono móvil, un emisor-receptor de radio o cualquier otro medio de comunicación efectivo.
263. Los empleadores deberían dar instrucciones a los trabajadores antes de que empiece el trabajo, comunicándoles los resultados de la evaluación de los riesgos y dándoles directrices sobre el modo de tratar los peligros especificados.
264. La supervisión del trabajo en curso debería encomendarse a una persona capacitada y competente, de conformidad con lo indicado en el capítulo 2.
265. Si empeoran en una operación las condiciones de seguridad a causa de las inclemencias del tiempo o de la oscuridad, debería suspenderse el trabajo hasta que sea posible reanudar la operación con toda seguridad.
266. Si es inevitable trabajar a oscuras, debería alumbrarse el lugar de trabajo de modo tal que se mantengan las condiciones de seguridad normales.
267. Cuando surjan peligros inesperados o no se pueda realizar la tarea en las debidas condiciones de seguridad, como las detalladas en los capítulos siguientes, debería suspenderse el trabajo y consultar al supervisor competente sobre el modo de actuar.

268. Cuando trabajen en la misma zona varios equipos, contratistas o personas por cuenta propia, deberán tomarse medidas para garantizar la coordinación, y designar, y dar a conocer, al responsable de la supervisión de las operaciones.
269. Todo trabajo que constituya una amenaza para la seguridad de los visitantes, incluido el público en general, debería señalarse con letreros que prohíban toda entrada no autorizada con una leyenda como ésta: «Peligro. Corta de árboles» o «Prohibido el paso. Operaciones forestales en curso».
270. Cuando se lleven a cabo operaciones peligrosas a lo largo de una vía pública, debería cerrarse ésta a la circulación en una distancia que garantice la seguridad mientras dure el trabajo. La longitud en kilómetros de la carretera cerrada para la circulación debería convenirse previamente con las autoridades de tráfico o con la policía.