

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral
de los cambios en las industrias de la silvicultura
y de la madera

Ginebra, 17-21 de septiembre de 2001

Indice

Introducción	1
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día.....	5
Informe del debate	7
Introducción.....	7
Composición del Grupo de Trabajo.....	7
Presentación del informe y discusión general.....	8
Presentación del informe.....	8
Discusión punto por punto.....	13
Los principales cambios observados en las industrias forestal y de la madera, y los factores que los impulsan	13
Consecuencias para el trabajo decente: derechos en el trabajo, cantidad y calidad del empleo, protección social y diálogo social.....	15
Cómo los gobiernos, empleadores y trabajadores pueden contribuir al desarrollo socialmente sostenible.....	19
Actividades futuras de la OIT	22
Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones.....	24
Conclusiones sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera	25
Mundialización y desarrollo sostenible	25
Sostenibilidad de los recursos forestales	25
Certificación del sistema de gestión de los bosques y etiquetado de productos forestales.....	27
Empleo.....	27
Calificaciones	28
Aplicación de la Declaración de la OIT.....	28
Cuestiones relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.....	29
Contratistas	29
Promoción de las empresas medianas y pequeñas.....	29
Diálogo social.....	30
Función de la OIT	30
Parte 2. Resoluciones.....	33
Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión.....	35
Resolución sobre las actividades futuras de la OIT	35
Resolución sobre las iniciativas de diálogo social en los sectores de la silvicultura y de la madera.....	36

Texto de las resoluciones adoptadas por la Reunión.....	37
Resolución sobre las actividades futuras de la OIT	37
Resolución sobre las iniciativas de diálogo social en los sectores de la silvicultura y de la madera	38
Parte 3. Otros asuntos	39
Debates de los grupos especiales	41
Trabajo decente y desarrollo sostenible – Dimensión social de la sostenibilidad en las industrias de la silvicultura y de la madera.....	41
Debate	42
Aspectos sociales de la certificación de la gestión forestal y rotulación de los productos forestales	43
Debate	46
La promoción de la pequeña y mediana empresa en la industria forestal.....	46
Debate	48
Discursos de clausura.....	50
Cuestionario de evaluación	53
Lista de participantes.....	57

Introducción

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, del 17 al 21 de septiembre de 2001.

La Oficina había preparado un informe¹ con objeto de que sirvieran de base para las deliberaciones de la Reunión. El informe exploraba la relación existente entre la mundialización, el trabajo decente y el desarrollo sostenible en las industrias de la silvicultura y de la madera. Los sectores analizados con detalle fueron la silvicultura, las industrias mecánicas de la madera y la industria del mobiliario. También se prestó atención a las industrias de la celulosa y del papel. Tras examinar las tendencias económicas actuales en las industrias de la silvicultura y de la madera, el informe hacía referencia a sus repercusiones en el volumen y la calidad de empleo, el desarrollo comercial y de los recursos humanos, y la protección de los derechos en el trabajo y al diálogo social. Concluyó subrayando una gran variedad de iniciativas adoptadas por los gobiernos, empleadores y trabajadores para enfrentarse a los desafíos de la mundialización y para fomentar el desarrollo socialmente sostenible de las industrias de la silvicultura y de la madera, señalando el modo de lograr la integración del trabajo decente en las políticas y la práctica industrial.

El Consejo de Administración designó al Sr. M. Arbesser-Rastburg, del Grupo de los Empleadores, como su representante y como Presidente de la Reunión. Los tres Vicepresidentes elegidos por la Reunión fueron los siguientes: el Sr. J. Zhang (China), del Grupo Gubernamental; el Sr. S. Peyroulet, del Grupo de los empleadores; y la Sra. S. Mukadi, del Grupo de los Trabajadores.

Asistieron a la Reunión representantes del Gobierno de Austria, Brasil, Chile, China, República Democrática del Congo, Filipinas, Finlandia, Francia, Indonesia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Tailandia; 20 miembros empleadores y 20 miembros trabajadores. Asistió a las reuniones un representante del Gobierno de los Estados Unidos.

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) asistió en calidad de observador.

También asistieron como observadores representantes de las siguientes organizaciones no gubernamentales: European Network of Forestry Entrepreneurs; Federation of Timber and Related Industries Workers' Unions of the Commonwealth of Independent States; la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera; la Federación Internacional de Mujeres Universitarias; la Organización Internacional de Empleadores; la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines; la Organización de la Unidad Sindical Africana; la Confederación Mundial del Trabajo; y la Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera.

¹ OIT, Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera, Ginebra 2001: Mundialización y sostenibilidad: Los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera, pág. 122.

Los tres Grupos eligieron su Mesa como se indica a continuación:

Grupo Gubernamental

Presidenta: Sra. Dembscher (Austria)
Vicepresidente: Sr. Deding (Francia)
Secretario: Sr. Dewar (Reino Unido)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. Fraschini Chalar
Vicepresidente: Sr. Cameron
Secretario: Sr. Dejardin

Grupo de los Trabajadores

Presidente: Sr. Forsman
Vicepresidente: Sr. Street
Secretarias: Sra. Bowling
Sra. Hellman

El Sr. O. de Vries-Reilingh, del Departamento de Actividades Sectoriales, fue el Secretario General de la Reunión. La Secretaria General Adjunta fue la Sra. C. Doumbia-Henry, del Departamento de Actividades Sectoriales. El Sr. P. Poschen, del Departamento de Actividades Sectoriales ejerció las funciones de Secretario Ejecutivo. Los Expertos fueron la Sra. A. Herbert, el Sr. M. Lövgren, el Sr. M. Urminsky, y la Sra. J. Wells. La Sra. S. Maybud, de la Unidad de Servicios Administrativos del Sector del Dialogo Social, fue Secretaria de Actas y Jefa de los Servicios de Secretaría de la Reunión. La Reunión celebró seis sesiones plenarias.

El Presidente dio comienzo a la Reunión pidiendo un minuto de silencio en conmemoración de los trágicos sucesos ocurridos recientemente en Nueva York. Tras dar la bienvenida a los participantes, recalcó la importancia que revestían las industrias de la silvicultura y de la madera en su tierra natal, Austria, cuya participación en las actividades de la OIT en el sector databa desde hacía mucho tiempo. Una reunión tripartita celebrada en 1991 había identificado varias cuestiones emergentes, a saber, el agotamiento de los recursos, los cambios estructurales, la reimplantación de estas industrias y la mundialización que eran ahora los temas centrales que se debatirían en la presente Reunión. Las recomendaciones elaboradas en la citada reunión habían dejado sentir sus efectos positivos en la silvicultura y en el empleo en el sector. Concepciones de largo aliento, planificación con visión de futuro y acciones de largo plazo caracterizaban al sector de la silvicultura y que eran fundamentales en las industrias conexas. El Presidente dijo que esperaba que dichos rasgos, a los que se agregaban los conocimientos y experiencia de los participantes permitirían que la Reunión hiciera frente a los retos del momento y estableciera bases sólidas para su evolución futura.

El Sr. de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales, dijo que la mundialización y la sostenibilidad eran los dos temas de mayor complejidad de la hora actual. En todos los países del mundo los efectos de la mundialización en el medio ambiente y en las poblaciones despertaban miedo y aprensión ya que conllevaban imágenes de desempleo, pobreza, destrucción de los bosques tropicales y pérdida de la diversidad cultural. La mundialización se expandía y con ella los profundos cambios estructurales que estaban ocurriendo en la silvicultura y que afectaban a las empresas, a los trabajadores y a la comunidad. El efecto combinado de la nueva tecnología, del cambio estructural y de la inversión extranjera directa habían elevado mucho la productividad pero

también habían erosionado los niveles de empleo. Determinados países debían hacer frente a un agotamiento de la base de recursos. Era frecuente que la calidad del empleo se hubiera resentido, en especial debido a la subcontratación de trabajo; las condiciones del mismo también seguían dejando que desear en muchos países. Los conflictos relacionados con los derechos de los trabajadores, los pueblos indígenas y las comunidades locales que habitaban en zonas forestales parecían estar en aumento. El orador subrayó asimismo que el propósito de las reuniones sectoriales tripartitas era el de fomentar una mejor comprensión de las cuestiones sociales y laborales en los distintos sectores; promover el consenso entre los mandantes de la OIT acerca de la naturaleza de los problemas y la manera de abordarlos, y de orientar la elaboración de políticas efectivas de ámbito nacional e internacional y las prácticas industriales. La última reunión del sector de la silvicultura, realizada en 1997, había constituido un ejemplo impresionante de diálogo social internacional en acción. Uno de sus resultados había sido la elaboración del *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo forestal*, ampliamente utilizado por las principales empresas forestales y que proporcionaba orientación para la reglamentación nacional en materia de seguridad y servía de texto de referencia internacional en lo que respecta a la política, las prácticas y la certificación. Los esfuerzos desplegados por las empresas de la silvicultura y de la madera y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores para hacer frente al reto de conciliar la mundialización con el desarrollo sostenible eran alentadores. Los aspectos sociales y los derechos laborales se estaban incorporando en la definición de gestión forestal sostenible. Por su parte, la protección y la ampliación de los recursos de base se estaba armonizando con las aspiraciones de los trabajadores y de las comunidades locales. Se recurría cada vez más al diálogo social al adoptar y aplicar políticas y prácticas en pos de la sostenibilidad del sector. Sistemas de certificación independientes tales como el Consejo de Administración de Bosques (*Forest Stewardship Council, FSC*) habían establecido una comunicación efectiva con los consumidores concienciando acerca de la conveniencia de que la silvicultura fuera sostenible tanto desde una perspectiva medioambiental como desde una perspectiva social. Las industrias de la silvicultura y de la madera contaban con una base sólida a partir de la cual construir. El orador dijo por último que esperaba que la Reunión consolidara y ampliara ideas tan prometedoras no sólo en beneficio del mencionado sector sino también de los demás sectores.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate ¹

Introducción

1. La Reunión se congregó para examinar el punto inscrito en su orden del día. De conformidad con las disposiciones del artículo 7 del Reglamento de las reuniones sectoriales, los miembros de la Mesa presidieron alternadamente las sesiones.
2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Platt y el portavoz del Grupo de los Trabajadores el Sr. Forsman. La Reunión dedicó cinco sesiones a debatir el punto inscrito en su orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. En su quinta sesión plenaria y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Reglamento, la Reunión estableció un Grupo de Trabajo encargado de elaborar un proyecto de conclusiones que reflejaran las opiniones expresadas en el curso de las sesiones en que se discutió el informe. El Grupo de Trabajo, presidido por el Vicepresidente gubernamental (Sr. Zhang), estuvo compuesto por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales

China:	Sr. Zhang
Francia:	Sr. Dedinger
República Democrática del Congo:	Sr. Sambasi
Indonesia:	Sra. Yanri
Portugal:	Sra. Soares

Miembros empleadores

Sr. Agulló Estévez
Sr. Berg
Sr. Koestomo
Sr. Montenegro Sánchez
Sr. Platt

Miembros trabajadores

Sr. del Carmen Montilla
Sr. Forsman
Sr. Ochekurov
Sr. Street
Sr. Yaacob

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y discusión general

Presentación del informe

4. El Secretario Ejecutivo presentó en informe titulado *La dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera* que orientó los debates. Subrayó que la mundialización era el rasgo que claramente caracterizaba al sector. En todas las subcategorías de productos básicos el comercio sobrepasaba a la producción. Los precios en el mercado mundial ya no se formaban como si se tratara de meros productos primarios y se observaba un neto aumento de la inversión extranjera directa (IED) en el sector de la silvicultura. Si bien la IED fue evidente en los países industrializados durante algunos años, recientemente algunos países en desarrollo habían comenzado también a realizar inversiones directas en otros países que contaban con recursos forestales.
5. Con respecto a las razones que impulsaban la mundialización se citaron cuatro de orden económico. En primer término, las empresas deseaban mantener su presencia en determinadas zonas geográficas con mercados emergentes. En segundo término, la reimplantación de las empresas obedecía a consideraciones relativas a la reducción de los costos por unidad de producción, ya sea respecto de la mano de obra o de la materia prima. En tercer término, los avances en la tecnología del transporte y de las comunicaciones hacían posible la administración de fábricas que proveían materia prima o productos intermedios a otras en cuyas instalaciones se los procesaba ulteriormente ubicadas en diversos puntos geográficos e interconectadas entre sí en el ámbito mundial. Los diseños para la fabricación de muebles podían enviarse de uno a otro punto del planeta por vía electrónica en un instante. Por último, las tarifas y barreras aduaneras habían disminuido de manera considerable de modo que la mayor parte de los productos forestales estaban exentos del pago de tarifas aduaneras o bien éstas no excedían un 5 por ciento. Otro aspecto de peso que había impulsado la mundialización era la evidente concentración del poder de compra respecto de los principales productos forestales y de la madera. Entre los compradores más importantes cabía señalar las empresas editoriales, las tiendas de bricolaje y los comerciantes minoristas en materiales de construcción y muebles. Los consorcios de compradores de productos primarios disponían de un poder considerable en el sector del mueble.
6. Razones de orden medioambiental también habían contribuido a fomentar la mundialización. La disminución de la oferta de maderas tropicales y, en algunos casos, el agotamiento de los bosques naturales habían obligado a las empresas a buscar otras fuentes de materias primas. Se esperaba que en los próximos decenios una proporción creciente de la demanda industrial de madera (hasta un 50 por ciento) se satisficiera con madera procedente de bosques plantados, tendencia que podría acelerarse con la aplicación del Protocolo de Kyoto. También el reciclado estaba impulsando la reubicación de las empresas en lugares en que el volumen de material reciclado era importante.
7. El orador señaló a la atención de los participantes el hecho de que el sector estaba entrando en un período de crecimiento moderado, con bolsillos en los que el crecimiento era superior al promedio como las zonas urbanas del Asia del Sudeste, China y posiblemente Europa Oriental. Aunque en el sector eran aún predominaban las pequeñas empresas, un proceso de concentración en unidades de mayor envergadura estaba en curso. Señaló por último que el movimiento de reubicación de estas industrias iba en el sentido Norte-Sur y Oeste-Este en busca de nuevos mercados, menores costos de producción y acceso a las materias primas.
8. Según estimaciones, el empleo mundial en la silvicultura totalizaba 47 millones de personas/año, de los cuales 17 millones se desempeñaban en el sector formal y 30 en el

sector informal. En los países industrializados el volumen de empleo declinaba o estaba estancado, en algunos países en desarrollo en cambio estaba aumentando, es especial en aquellos en que se instalaban nuevas industrias forestales como era el caso de Uruguay. En otros casos, como el de Chile, el empleo se había estancado aunque la producción había aumentado. Si bien el perfil del empleo estaba cambiando con la mundialización, los salarios no se habían visto mayormente afectados por el fenómeno. Las industrias del sector competían por la mano de obra en los mercados nacionales y, cuando existían empleos alternativos para ésta, les era imposible negociar los salarios a la baja sin correr el riesgo de perder a un personal calificado en beneficio de otros sectores.

9. El reto que tenía por delante la Reunión era el de descubrir posibles oportunidades de sinergia entre la mundialización y un desarrollo sostenible. La dimensión social necesitaba integrarse en las políticas y estrategias del sector forestal. Los textos de la OIT representaban una buena base sobre la cual elaborar una visión internacional de tales políticas que fuera compartida por los mandantes. Dichos textos podrían utilizarse para elaborar criterios e indicadores de una gestión forestal sostenible o quizás para el sector en su conjunto. En lo que respecta a la certificación, se prestaba cada vez mayor atención a los componentes sociales de la sostenibilidad. El orador dijo que abrigaba la esperanza de que los tres mandantes llegaran a visualizar lo que podían construir buenas prácticas para los contratistas forestales e invertir la tendencia hacia peores condiciones de empleo. Señaló que las empresas pequeñas y medianas, en las que la intensidad del empleo por unidad de producción o de inversión era más alta que en las empresas de mayor tamaño, representaban un gran potencial en términos de creación de empleo, mayores ingresos por concepto de exportaciones y contribución al desarrollo local y regional. Instó a los participantes en el debate internacional a que consideraran una mayor participación de este tipo de empresas en lo que respecta al desarrollo sostenible del que habían estado en gran medida ausentes. Por último, señaló que numerosas iniciativas encaminadas a promover la sostenibilidad en todos los subsectores constituían buenos cimientos sobre los cuales construir pero que se necesitaba ampliar la cobertura para que el sector en su conjunto presentara un perfil diferente. Hizo un llamamiento para que los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores centraran su atención en un mejor aporte al desarrollo sostenible en las industrias de la silvicultura y de la madera tanto en los planos internacional y nacional como en la empresa.
10. El portavoz del Grupo de los Empleadores hizo comentarios generales sobre el informe presentado a examen. Se refirió elogiosamente a su autor que había reconocido con honestidad que había tenido dificultades en cuanto al acopio de datos estadísticos que permitieran hacer comparaciones válidas. El Grupo de los Empleadores reconocía que era necesario equilibrar las cuestiones de orden económico, social y ambiental y que la información presentada en el informe era equilibrada y reflejaba bien la situación del sector. No obstante, señaló el orador, no se consideraban en el informe la situación y los problemas de la silvicultura en las zonas tropicales. Algunas de las cuestiones sociales aludidas no incumbían exclusivamente a los empleadores y los gobiernos tenían responsabilidades sociales que asumir, en particular en las zonas alejadas. A juicio de su grupo la definición de «trabajo en régimen de subcontratación» no era clara. A los subcontratistas les cabía desempeñar un papel que con frecuencia consistía en proporcionar calificaciones y maquinaria especializadas. El trabajar para un subcontratista no significaba automáticamente una desventaja para sus trabajadores. Además, los convenios colectivos no eran la única opción válida para contratar trabajadores y el trabajo regido por tales convenios colectivos no era necesariamente el más eficiente. Los ciclos de producción dificultaban el empleo permanente. La tarea de detener la desafiliación sindical era responsabilidad de los trabajadores. En lo que toca al medio ambiente, a juicio del Grupo de los Empleadores la industria forestal era la principal fuerza que en el plano mundial contribuía a disminuir los gases responsables del efecto invernadero y los bosques naturales continuarían proporcionando los recursos necesarios para la industria de la

silvicultura. Los países deberían elaborar planes de gestión forestal de largo plazo, es decir, que contemplaran períodos superiores a los 25 años. Se deberían adoptar medidas para impedir la explotación ilícita de los bosques y la exportación de esa madera. Pero, la introducción de «cláusulas sociales» en los acuerdos comerciales no les parecía una medida apropiada para abordar las cuestiones sociales o medioambientales y la certificación debería tener el carácter de iniciativa voluntaria. Las necesidades de las comunidades indígenas eran complejas y consideraciones de orden cultural podrían inhibir su expresión. Los gobiernos deberían asesorar a los empleadores en su tarea de equilibrar la satisfacción de las necesidades de la industria y las de las comunidades indígenas. El orador señaló también que la mundialización existía desde que el ser humano empezó a viajar y que continuaría obrando en beneficio de la humanidad, entre otras cosas con la provisión de una gama de productos cada vez más amplia a precios cada vez menores. Los países con economías en transición de mercados protegidos a mercados no regulados necesitaban asistencia para que pudieran hacer frente a los retos que planteaba la mundialización.

- 11.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que en su opinión el informe contenía datos valiosos y que en general captaba la dinámica situación que vivían las industrias de la silvicultura y de la madera. Ofrecía una excelente visión de conjunto de los principales cambios ocurridos hasta la fecha en dichas industrias y señalaba con acierto los ámbitos en los que se perfilaban futuros cambios. Desde la óptica de los trabajadores, el trabajo forestal era importante en dos planos. En ciertos países constituía una de las principales ramas de la actividad económica; en otros, su importancia en el ámbito nacional era menor, pero revestía mucha importancia en el plano local. Por otra parte, los efectos indirectos del empleo forestal en otros sectores podía ser de peso, hecho en torno al cual el informe podría haber abundado más. Los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera se vinculaban también con los cambios ocurridos en otros sectores. Los mercados laborales en el mundo se habían desreglamentado y el sector informal en dichas industrias estaba en aumento. Incluso cuando, en principio, los trabajadores estaban al amparo de la legislación, los empleadores conseguían evadir la ley y con ello socavar los derechos laborales fundamentales. Del conjunto de los trabajadores, los más vulnerables y sujetos a explotación eran los trabajadores migrantes, las mujeres y los niños. Era muy difícil conseguir información sobre las condiciones de trabajo en el sector pero la falta de información obtenida según criterios científicos no podía utilizarse para justificar la desidia dejando de abordar la situación, bien real, en que se encontraban los trabajadores forestales y de la madera. Las condiciones relatadas por los sindicalistas distaban de ser satisfactorias, en particular en los países en desarrollo y en los de Europa Central y Oriental. Los trabajadores no recibían una formación adecuada, vivían y trabajaban en condiciones desfavorables y sus salarios eran muy bajos. Las mujeres eran particularmente vulnerables y debían hacer frente a problemas adicionales. Aunque el informe abordaba estas cuestiones hubiera sido conveniente agruparlas para constituir un ámbito de atención primordial, por ejemplo, la situación de la mujer en las industrias de la silvicultura y la madera. Otro ámbito que merecía particular atención era el de la seguridad y la salud. La extrema variación entre los índices de accidentes y muertes entre los países indicaba que era posible mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores cuando la dirección se comprometía en la tarea. Una mejora en la salud y la seguridad de los trabajadores podía a su vez conducir a una mejor gestión económica y beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores. Un tema que se repetía en el informe se refería al lugar que ocupaban las industrias de la silvicultura y de la madera en el contexto de un desarrollo socialmente responsable. Las mencionadas industrias desde luego estaban a la cabeza en materia de desarrollo socialmente sostenible y ciertos modelos de certificación y acuerdos marco podían utilizarse en otros sectores. Las reuniones de la OIT eran uno de los pocos foros mundiales en que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores estaban en condiciones de discutir las cuestiones relacionadas con la silvicultura y era importante que se establecieran conjuntamente líneas de acción con vistas a una colaboración futura. El

problema del trabajo en régimen de subcontratación, que estaba en aumento, así como las actividades de las agencias de colocación eran temas que debería considerar la presente Reunión.

- 12.** El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) se refirió a grandes rasgos a la labor que su institución realiza en la silvicultura y que se organizaba en torno a cuatro programas principales, a saber: política y planificación forestales, recursos forestales, productos forestales y programas de acción en el terreno. Los vínculos de cooperación entre la FAO y la OIT han sido sólidos y ambas instituciones han llevado a cabo programas conjuntos por espacio de muchos años, entre otros, en el Comité FAO/CEPE/OIT sobre Tecnología, Ordenación y Capacitación Forestales que ha prestado asistencia a los países para que desarrollen actividades forestales en el marco de un desarrollo sostenible. A través de programas de asistencia técnica la FAO y la OIT han prestado apoyo conjuntamente a operaciones forestales ecológicamente racionales y sostenibles, y asesorado en la formación de ejecutivos, operadores y trabajadores de las industrias forestales con vistas a mejorar la seguridad, la salud y la aceptación de los criterios ergonómicos en el trabajo forestal y en las industrias forestales. Recientemente, la FAO y la OIT han colaborado en la elaboración del Repertorio nacional de prácticas en la explotación forestal, en China.
- 13.** Un observador de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera señaló que la evolución económica, las demandas ambientales y unas buenas condiciones de trabajo eran los tres pilares en que descansaba el futuro de las industrias de la silvicultura y de la madera. A este respecto señaló que era urgente elaborar modelos de gestión forestal sostenible que demostraran que la silvicultura estaba a la cabeza en materia de desarrollo sostenible. Se necesitaba prestar mayor atención a la formación y adquisición de calificaciones con vistas a prevenir accidentes y elevar la productividad. La inseguridad en el empleo, la subcontratación y unas condiciones de trabajo deficientes eran aspectos que debía abordarse en todo debate sobre una gestión sostenible. La importancia de las industrias forestales variaba en función de los países pero los recursos eran renovables y como tales debían administrarse de manera sostenible. Algunos empleadores reconocían que tanto una gestión forestal sostenible como la observancia de las normas del trabajo fundamentales eran elementos favorables en materia de relaciones públicas. Su organización había negociado acuerdos de aplicación mundial, entre otros con IKEA, y habían participado también en el diálogo social europeo. También habían entablado diálogos con grupos ecologistas para elevar su grado de conciencia sobre las cuestiones de orden social y laboral que afectaban a la silvicultura. El orador dijo que lamentaba la ausencia de representantes gubernamentales y empleadores de algunos de los países invitados a la Reunión e instó a los participantes a que trabajasen para obtener resultados concretos que podrían ser de utilidad en los planos nacional y mundial.
- 14.** Una observadora (Federación Internacional de Mujeres Universitarias) señaló que el informe ofrecía una visión general equilibrada y resumía las principales cuestiones, pero lamentaba que no hiciera referencia a las preocupaciones de las mujeres en el sector de la silvicultura o a la importancia de tener en cuenta la situación de la mujer al elaborar políticas idóneas en materia de desarrollo sostenible. Se había observado que la mayoría de los trabajadores del sector informal de la silvicultura eran mujeres, a quienes se contrataba a menudo sin remuneración para la realización de trabajos de subsistencia relacionados con la explotación forestal y el transporte de la leña. Debería considerarse el papel fundamental que desempeñaban las mujeres, así como la importancia de combatir la pobreza al pasar de la deforestación a una reforestación idónea y una gestión forestal sostenible. Las mujeres también eran importantes como consumidoras y como propietarias de bosques y de productos forestales. Estaban incorporándose a la fuerza de trabajo en toda la gama de empleos del sector forestal tradicionalmente reservados a los hombres. Un desafío continuo era superar la discriminación en estas ocupaciones, así como promover la

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las pequeñas y medianas empresas. Convenía estudiar las medidas que deberían emprenderse a nivel comunitario, así como a nivel internacional, nacional y de la empresa. El oradora lamentaba que tan sólo el 15 por ciento de los delegados presentes en la Reunión fueran mujeres, mientras que el objetivo planteado había sido de un 30 por ciento.

- 15.** La representante del Gobierno de Indonesia, al presentar sus comentarios sobre el informe y la declaración de los empleadores, señaló que deberían examinarse las condiciones sociales imperantes en el sector. En su país, la creación de empleo revestía gran importancia y el empleo había aumentado considerablemente en las industrias forestales. Había 2,5 millones de trabajadores empleados directamente en el sector, lo que había duplicado su contribución a los ingresos no petroleros, del 25 por ciento en 1985 al 57 por ciento en 1994. Por lo tanto, era importante mantener el sector. Apoyaba lo declarado por los empleadores sobre la necesidad de terminar con la explotación forestal ilícita. Para lograr este objetivo, era necesario acabar con el comercio ilícito que fomentaba a su vez la explotación forestal ilícita. La oradora señaló a la atención de los participantes la reciente Declaración de Bali por la que los países signatarios se comprometían a combatir la explotación ilícita de los bosques, así como el comercio ilícito que lo acompañaba mediante medidas que impedían el transporte ilícito de madera. En la misma se hacía un llamamiento a los países importadores y exportadores de madera a que se unieran al combate para detener la explotación ilícita de los recursos forestales. En su país se había organizado un foro de comunicación tripartita para facilitar el diálogo social en el sector. Deberían mejorarse asimismo las condiciones de trabajo, así como la salud y seguridad de los trabajadores, lo que exigía el fortalecimiento de la inspección del trabajo. A tales fines solicitó la ayuda de la OIT.
- 16.** La representante del Gobierno de Portugal se refirió a tres puntos que le parecían débiles del informe: en primer lugar, no se hacía en él ninguna referencia a su país en el que las industrias de la silvicultura y de la madera eran importantes por cuanto empleaban a un 6 por ciento de la población activa; en segundo lugar no se hacía mucha referencia a la región mediterránea en su conjunto y en tercer lugar, se prestaba muy poca atención al papel de las mujeres en el sector que cada vez en mayor número accedían a la propiedad y la gestión de las plantas de procesamiento de la madera. En Portugal el concepto de gestión sostenible empezó a extenderse en 1998 cuando se establecieron estrategias de gestión en las que la creación de empleo y las condiciones de trabajo fueron temas centrales. Otro de los temas centrales lo constituyó una formación profesional apropiada para todos los trabajadores, incluidos los de las pequeñas y medianas empresas en las que la formación debía empezar por los propios empleadores.
- 17.** El representante del Gobierno de la República Democrática del Congo afirmó que su país tenía 125 millones de hectáreas de bosques, pero que estaban disminuyendo cada año debido a las consecuencias de la agricultura de subsistencia, el pastoreo, la explotación de leña y la tala de bosques para uso industrial. La producción nacional había disminuido desde 1991 hasta llegar a una media de 250.000 metros cúbicos de madera en rollo en los últimos años. Denunció el saqueo de los bosques en el Este del país, donde se explotaba a los trabajadores procedentes de países asiáticos y se destruía la biodiversidad. La explotación forestal ilícita estaba produciéndose sin considerar mínimamente las acciones encaminadas a asegurar una gestión forestal sostenible. Expresó su desacuerdo con la declaración contenida en el informe acerca de que no se explotara gran parte de la madera en su país por estar fuera del alcance económico. Las empresas estaban utilizando y exportando madera, para lo cual incumplían la legislación nacional, y las organizaciones internacionales no estaban denunciando este comportamiento. El Estado había hecho un llamamiento a los servicios nacionales de reforestación para que trabajaran en este ámbito y las ONG y las organizaciones de cooperación internacional estaban contribuyendo a los esfuerzos desplegados en favor de la reforestación. El orador observó que en los países en

desarrollo el concepto de sostenibilidad seguía siendo irreal para las familias que dependían de los bosques para subsistir. Por lo general se pensaba que dicho concepto permitía a los países ricos ejercer un control sobre los productos forestales de los países en desarrollo. Por esta razón era necesario que se comprendiese mejor el concepto para lograr una aceptación más amplia.

18. Un miembro empleador de Ecuador se refirió a la actual disparidad de la legislación internacional en materia de utilización de los bosques, repoblación forestal y explotación de los mismos en las zonas templadas y tropicales. Reinaba cierta confusión respecto de las zonas protegidas y las zonas en que la explotación estaba autorizada. Se necesitaba que los gobiernos aclararan la situación para que el sector forestal pudiera desempeñar su papel social y medioambiental en un desarrollo sostenible.
19. El Presidente del Grupo de los Empleadores expresó su agradecimiento al Consejo de Administración de la OIT, a la Oficina Internacional del Trabajo y al Departamento de Actividades Sectoriales por la organización de la presente Reunión y la oportunidad que brindaba para intercambiar ideas y puntos de vista complementarios entre representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores sobre la dimensión social y laboral de los cambios en el sector considerado. Todos los participantes eran conscientes de la importancia que tiene la globalización o mundialización en sus países y en el sector de la silvicultura y de la madera en particular, así como de sus consecuencias en los aspectos económicos, laborales y medioambientales, tres componentes que deben estar en equilibrio para el objetivo del desarrollo sostenible. A los empleadores les preocupaba mejorar la competitividad y rentabilidad, así como también la calidad del empleo en el sector, para que los trabajadores tuvieran un «trabajo decente», utilizando esta terminología que había sido tan bien acogida en el mundo. El informe elaborado por la Oficina como base para las discusiones resultaba de mucha utilidad y en general se podía considerar que constituía un buen punto de partida para el análisis. El orador destacó la importancia de desarrollar un diálogo maduro entre los interlocutores sociales e instó a todos los Grupos, incluido el que representaba, a que efectuaran esfuerzos en intentar llegar a conclusiones y resultados positivos por consenso, sin tener que acudir al mecanismo de las mayorías, porque ello facilitaría su aceptación por las partes y su efectiva aplicación en los respectivos países. Finalizó su exposición lamentando profundamente la ausencia en la Reunión del delegado empleador de los Estados Unidos, por los difíciles momentos que se vivían en su país y que afectaban y entristecían a toda la humanidad.
20. El Presidente apoyó este llamamiento a elaborar conclusiones por consenso e invitó a los participantes a presentar sus comentarios sobre el primer «punto propuesto para discusión».

Discusión punto por punto

Los principales cambios observados en las industrias forestal y de la madera, y los factores que los impulsan

21. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló a la atención de la Reunión las cuestiones siguientes: la reestructuración de la industria; la utilización de nuevas tecnologías (que planteaba continuamente nuevos retos y había incidido notablemente en el empleo); la tendencia creciente hacia una silvicultura de plantaciones; el vínculo del sector forestal con los otros sectores; la mundialización, inclusive la libre circulación del capital, decisiones en materia de inversión y concentración de multinacionales; la gestión forestal sostenible que debe discutirse con el telón de fondo de la presión pública; y la utilización de materiales y los modos de promover la utilización de la madera.

-
22. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresó su acuerdo con las cuestiones planteadas por el portavoz del Grupo de los Trabajadores, en particular el aumento de las plantaciones, los vínculos con otros sectores y la necesidad de orientar la planificación hacia una gestión forestal sostenible. El Grupo de los Empleadores también subrayó la atención creciente que se prestaba a las emisiones de carbono. Era de esperar que esto fomentaría la inversión en los bosques, la investigación y desarrollo, así como la ayuda estatal, pero reduciría al mismo tiempo el suministro de materias primas, dado que los gobiernos utilizaban los bosques como reserva para la captación de gas carbónico. Otras cuestiones importantes incluían la mundialización, que seguía redundando en un aumento de la productividad para mantener la competitividad y que podría conducir a una mayor mecanización y a unos niveles más bajos de empleo; la necesidad cada vez mayor de inversión de capital, y un cambio cada vez más decidido hacia la explotación de madera de plantaciones. El orador observó que las plantaciones podrían aportar otros beneficios, como la reducción de la salinación y un mayor beneficio por superficie que otros tipos de agricultura. Los gobiernos podrían cooperar investigando los modos de expandir las plantaciones de un modo ecológicamente sostenible. Sin embargo, aumentar el coste de la madera podría conducir a la utilización de materiales alternativos, lo que repercutiría negativamente en el empleo. Se registraba una tendencia a reducir el número de trabajadores poco especializados y a sustituirlos por otros muy calificados.
23. La representante del Gobierno de Austria declaró que las industrias forestales eran de vital importancia en su país, al ser la segunda industria después del turismo en cuanto a la aportación de ingresos. Las reservas forestales eran extensas, y sólo se cortaba el 2 por ciento de las mismas cada año, lo que equivalía a un crecimiento anual en el ámbito forestal. En 1998, más de 440.000 personas trabajaron en toda la industria de la madera. Desde 1995, los registros en materia de seguridad y salud en el sector habían mejorado tras la introducción de ajustes necesarios para cumplir las directivas de la Unión Europea. La sostenibilidad había sido un problema en Austria durante más de un siglo, con una legislación forestal que databa del siglo XIX y que exigía el mantenimiento de la capacidad productiva de la tierra.
24. Una miembro trabajadora de China expresó reservas sobre la cifra que figuraba en el informe acerca del número de trabajadores reemplazados luego de las restricciones recientes en la explotación forestal. Informó sobre el despido de 300.000 trabajadores, no de 900.000 como se indicaba en el informe, y preguntó por la fuente de información. El autor respondió que la cifra se obtuvo de un periódico chino y de un periódico en inglés de China. Hacía referencia al número de trabajadores afectados por las restricciones, pero no decía que estuvieran desempleados. Muchos de ellos probablemente realizaban trabajos diferentes. En efecto, esto era un ejemplo de una política a largo plazo que consideraba las consecuencias en el empleo de medidas tales como las restricciones en la explotación forestal.
25. Un miembro trabajador de los Países Bajos declaró que los acuerdos de negociación colectiva habían sido obligatorios en las industrias forestal y de la madera de su país en los últimos 50 años, lo que era positivo porque había tranquilidad en el sector y porque los trabajadores recibían un seguro y otras prestaciones con fondos sociales. Observó que los empleadores en los Países Bajos apreciaban y daban importancia a estos acuerdos negociados colectivamente que facilitaban fondos a los fines de capacitación y prestaciones sociales. Actualmente, en algunos sectores los trabajadores eran despedidos y contratados nuevamente, y debían pagar cuotas mucho más altas para su seguro de enfermedad y su régimen de pensión que las desembolsadas sobre una base colectiva. Observó asimismo que en los Países Bajos cada vez había más sindicatos y que su sindicato tenía actualmente más miembros que nunca.

-
26. El representante del Gobierno de Finlandia se refirió a la experiencia de su país. En Finlandia, el 70 por ciento de la superficie de la tierra eran zonas forestales y la industria de la silvicultura había sido el principal motor del desarrollo industrial, como podía suceder en algunos países en desarrollo. En su momento más álgido, el empleo en el sector representaba entre el 15 y el 20 por ciento del empleo total en el país, pero actualmente sólo suponía un tercio de dicho porcentaje, como mucho, debido a los grandes incrementos de productividad en la explotación forestal. Una de las consecuencias de la pérdida de oportunidades de empleo había sido la migración de las zonas rurales a las zonas urbanas, lo que también sucedía en los países en desarrollo. La industria del papel hacía un uso particularmente intensivo del capital y de los recursos. La productividad laboral era alta pero no así la productividad del capital. Los salarios eran elevados, pero los empleos eran escasos. Otro problema vinculado a la intensidad de capital era la falta de flexibilidad para responder al ciclo comercial. Deberían haberse incluido en el informe los temas de la productividad del capital y del ciclo comercial, al igual que los de la productividad de los recursos. Actualmente se sostenía que el crecimiento debería basarse en la capacidad para aumentar la productividad de capital, al igual que la productividad de los recursos.
27. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia afirmó que su país contaba con el 20 por ciento de las reservas forestales mundiales y muchas maderas poco habituales fuertemente apreciadas. El sector forestal y de la madera era el quinto en términos de la contribución al PIB y el cuarto en exportaciones, con 1,5 millones de trabajadores que representaban el 8 por ciento de la fuerza de trabajo. Podía producir 700 millones de metros cúbicos de madera cada año, pero en el año 2000 se produjeron solamente 100 millones de metros cúbicos. Estaba explotando solamente entre el 10 y el 15 por ciento de su capacidad debido a la antigüedad de los equipos y a la falta de inversiones. El año pasado también hubo una crisis en este sector debido al fallecimiento de 1.700 trabajadores. Otro problema era el abandono del sector por parte de los trabajadores, por lo que éste se veía obligado a depender de los inmigrantes que trabajaban en condiciones muy peligrosas y que no estaban sindicados. Los sindicatos trataban de proteger a estos trabajadores a través de acuerdos colectivos que se aplicaran a todos los trabajadores, independientemente de su pertenencia a un sindicato. Estaba elaborándose un nuevo Código de Trabajo con la ayuda de la OIT, y confiaban en que se establecieran condiciones de trabajo más apropiadas. Otro problema importante eran los salarios pendientes de pago.
28. Un miembro trabajador de Venezuela subrayó la necesidad de establecer procesos democráticos y un entorno participativo para discutir los problemas, expresar opiniones y acordar soluciones favorables tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Consecuencias para el trabajo decente: derechos en el trabajo, cantidad y calidad del empleo, protección social y diálogo social

29. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que si bien en general disminuía el nivel del empleo en el sector, en algunos países en desarrollo sucedía lo contrario y ello contribuía a mitigar la pobreza. El procesamiento de la madera y la agregación de valor estaban alentando la creación de empleos y una mayor calificación de la mano de obra en países que previamente se limitaban a exportar materias primas. Debería fomentarse el reciclado de productos y desechos forestales y éste podría generar nuevos empleos. La gestión del medio ambiente era una cuestión que debía abordarse. Los bosques tropicales ya habían sido objeto de acuerdos internacionales relacionados con un desarrollo ecológicamente sostenible pero ciertas restricciones de orden ecológico (entre otras, ciertas condiciones impuestas a la inversión) tenían consecuencias negativas en el empleo. Por lo tanto, podía decirse que el logro de los objetivos medioambientales implicaba costos sociales y económicos. Debía garantizarse el acceso a los bosques naturales. Los

empleadores estimaban que la legislación del trabajo y las normas de la OIT deberían facilitar la elaboración de acuerdos laborales que se adecuaran a la situación imperante en cada país. Salarios apropiados y otras condiciones deberían negociarse colectivamente, individualmente o sobre la base que determinaran las partes interesadas. Las condiciones de trabajo, incluidas las horas de trabajo deberían ser flexibles y la subcontratación debería seguir siendo posible. El diálogo social debería orientar, preferiblemente por consenso, una acción que permitiera hacer frente a los retos propios del sector. Deberían consignarse mayores recursos para mejorar y elevar los niveles de calificación, así como intensificarse la cooperación entre países desarrollados y países en desarrollo para compartir las labores de investigación. Una intensificación de la investigación y la formación podría atraer hacia el sector a otras personas y ello podría ser importante en el caso de países pequeños y Estados isleños. En lo que respecta a los derechos en el trabajo, señaló el orador que tanto los empleadores como los trabajadores tenían derechos pero que dichos derechos se acompañaban de obligaciones. Las de los empleadores incluían la gestión económica de la empresa, las decisiones en materia de inversiones, la obtención de beneficios satisfactorios para los inversores y la provisión de un ambiente en que se trabajara en condiciones de seguridad. Los trabajadores debían asumir algún grado de responsabilidad respecto de su seguridad. También tenían el derecho de recibir las remuneraciones estipuladas en sus contratos de trabajo y, cuando fuera posible, la obligación de perfeccionarse profesionalmente.

- 30.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que las reestructuraciones se habían acompañado de una disminución del empleo, de una reubicación de las empresas y de una inseguridad del trabajo. La mayoría de los países contaban con una legislación laboral pero esas leyes no se cumplían como tampoco se aplicaban los convenios de la OIT, incluso en aquellos países que los habían ratificado. Los empleadores contrataban a los trabajadores migrantes y estacionales disminuyendo los salarios por lo que estos trabajadores necesitaban protección especial. El VIH/SIDA era una cuestión importante en Africa Meridional. La privatización en curso en muchos países debería acompañarse de una adecuada protección de los trabajadores. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo forestal, de la OIT, constituía un complemento importante de los convenios de esa misma Organización. La calificación profesional se vinculaba íntimamente con la pérdida de puestos de trabajo por la introducción de nuevas tecnologías. Estas últimas imponían nuevas prácticas laborales que tenían consecuencias en la seguridad y la salud en el trabajo. Una formación y un perfeccionamiento profesionales les eran necesarios a los trabajadores en un proceso de educación que duraba toda la vida. Necesitaban que se les proporcionara un equipo con mantenimiento apropiado y formación para que pudieran utilizarlo. También necesitaban participar en el proceso de toma de decisiones y entender cómo y por qué la sostenibilidad era importante. El orador instó a la Reunión a que se pusiera de acuerdo en torno a una definición de «desarrollo sostenible» que incorporara una sólida protección social. La subcontratación estaba en aumento en el sector y debía ser objeto de reglamentación. Todos los trabajadores necesitaban buenas condiciones de trabajo y de vida y todos deberían estar al amparo de los convenios colectivos. El trabajo en régimen de subcontratación podía considerarse como una oportunidad y no como una amenaza si se ofrecieran mejores salarios y mejores condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. El portavoz del Grupo de los Trabajadores instó a los empleadores a responder a esta invitación. En lo que respecta a las observaciones de los empleadores sobre los demás puntos, señaló que muchos acuerdos internacionales abordaban el tema de los bosques tropicales y de clima templado. Se había hecho un llamamiento para detener la explotación ilícita de los bosques y se había sugerido que todos los países debían elaborar planes de largo plazo en materia de gestión forestal. Le habían agradado las observaciones de los empleadores relativas al valor añadido y el reciclado que eran positivos para el medio ambiente y creaban puestos de trabajo y dijo que apoyaba lo expresado respecto de aumentar los recursos para la formación y de una cooperación entre los países en materia de investigación. Los puntos señalados

proporcionaban una base para un diálogo tripartito fructífero sobre el futuro del sector de la silvicultura y de la madera. Subentendía que todos los participantes hacían suyos los principios que orientaron la fundación de la OIT, sobre todo el que se refería al derecho de sindicación y de negociación colectiva para los trabajadores. La negociación colectiva podía constituir un elemento estabilizador y a este respecto deseaba oír las opiniones de los miembros gubernamentales y empleadores.

- 31.** El representante del Gobierno de Austria dijo que en su país el volumen de la fuerza de trabajo en la silvicultura había venido disminuyendo y que dicha fuerza de trabajo envejecía. Había un excedente de 5.000 trabajadores en la silvicultura, un 14 por ciento de los cuales eran mujeres que recibían un salario inferior al de los hombres en un 5,5 por ciento, teniendo calificaciones similares. El trabajo en la silvicultura era un trabajo manual, pesado, con frecuencia estacional y en el que se trabajaba muchas horas al día. La incidencia de enfermedades y accidentes era relativamente alta; el 90 por ciento de los trabajadores se quejaba de dolores a la espalda. Se esperaba que la situación mejorara tras la adhesión a la Unión Europea ya que el país armonizaba su legislación y su práctica de conformidad con lo estipulado en las normas europeas.
- 32.** El representante del Gobierno de Brasil indicó, para actualizar el informe en conformidad a los datos más recientes, y con miras a la actualización del informe, la situación del empleo había mejorado en Brasil. El sector de la silvicultura y la madera se consideraba una nueva prioridad en el país. El trabajo informal era muy frecuente y los accidentes laborales numerosos. En el año 2000 se celebró un seminario tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del sector de la silvicultura y se esperaba que condujera a iniciativas positivas. Se habían establecido grupos en varias partes del país para combatir la discriminación contra la mujer en materia de salarios y acceso al empleo y la situación estaba mejorando.
- 33.** El representante del Gobierno de Francia declaró que en julio de 2001, en su país se había aprobado una nueva legislación elaborada para garantizar el desarrollo sostenible de los bosques y mejorar la situación de quienes trabajaban en la silvicultura y que incorporaba los compromisos que contraía de Francia, de conformidad con lo estipulado en los convenios internacionales. Esta legislación consideraba que el desarrollo sostenible suponía un equilibrio entre los factores económicos, ambientales y sociales, y que satisfacía las necesidades tanto de los propietarios como de los usuarios. El sector de la silvicultura estaba estrechamente vinculado a cuestiones como el desarrollo rural, la promoción del empleo, la lucha contra los gases de efecto invernadero, la conservación de la biodiversidad, la protección de los suelos y las aguas, y la prevención de los riesgos naturales. La política forestal concernía por lo tanto a una diversidad de ministerios. Se consideraba esencial mejorar las calificaciones de los trabajadores del sector forestal y exigir al menos algún tipo de capacitación profesional para todos los que trabajaban en la explotación forestal, al igual que prestar más atención a la gestión de la seguridad respecto de la cual se contemplaba también una serie de medidas. La ley instaba al Gobierno a reflexionar sobre los peligros inherentes al trabajo forestal y sobre las posibles consecuencias en lo que respecta a la edad de jubilación. Deberían entablarse negociaciones entre los copartícipes sociales para que los trabajadores del sector de la explotación forestal puedan jubilarse anticipadamente cobrando una pensión de jubilación. La ley también preveía una contratación común de los trabajadores por los municipios, entidades privadas y agrupaciones de empleadores, al objeto de facilitar empleo permanente, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y mejorar las calificaciones.
- 34.** Un miembro trabajador de Chile señaló que la subcontratación era importante en su país donde las principales plantaciones forestales databan del decenio de 1950 aunque hasta ahora no se habían elaborado normas para garantizar el respeto de las obligaciones legales

por parte de los trabajadores. Las principales empresas — muchas de ellas multinacionales — deberían asumir la responsabilidad de asegurar el respeto de la legislación por parte de sus subcontratistas, pero esto no sucedía en muchos casos y el Estado no disponía de medios para controlar la situación. Esto suponía un obstáculo para el trabajo decente y el derecho de sindicación, lo que tenía consecuencias negativas para las multinacionales, cuya imagen se había deteriorado. El orador dijo que aceptaba la existencia de subcontratista pero que era necesario garantizar que éstos disfrutaran de los mismos derechos que los trabajadores afiliados a sindicatos.

35. La representante del Gobierno de Austria se refirió a los límites de los sistemas de control y de la inspección del trabajo en lo que respecta a garantizar la aplicación de la legislación sobre la protección de los trabajadores. Destacó la importancia de adoptar medidas menos drásticas, como fomentar la toma de conciencia, esquemas de incentivos y premios para empresas que se distinguen por tomar medidas óptimas encaminadas a proteger a sus trabajadores. También mencionó los esfuerzos desplegados por el Gobierno para lograr la ratificación del reciente Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).
36. Un miembro trabajador de Alemania señaló que la negociación colectiva era un modo de garantizar condiciones de trabajo decentes y de poner orden en el sector. Las normas sociales no deberían emplearse para competir y los contratistas tenían que estar sujetos a las mismas condiciones que las empresas más importantes. Con unas normas mínimas acordadas colectivamente la competencia era justa. Pero debía protegerse a los pequeños subcontratistas, si éstos dependían de un empleador importante, para garantizar que esta dependencia no condujera a un *dumping* social en lo concerniente a las condiciones de trabajo.
37. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que los empleadores no negaban los convenios de la OIT sobre sindicación y negociación colectiva, pero afirmaban que también existía el derecho de los trabajadores a no organizarse colectivamente, si éste era su deseo. Los empleadores sostenían que la negociación colectiva era el único modo de asegurar el respeto de las condiciones de trabajo. Algunos trabajadores podían preferir negociar colectivamente con un empleador sin la participación de terceros. Respondiendo al miembro trabajador de Chile, señaló que los empleadores deberían tratar a los contratistas que trabajaban para ellos del mismo modo que a sus empleados en lo que concernía a la legislación local y nacional relativas a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Los contratistas deberían disfrutar de la misma protección laboral que los demás empleados.
38. El Presidente del Grupo de los Empleadores hizo algunos comentarios adicionales respecto a lo expresado por el portavoz del Grupo de los Empleadores. En lo que respecta a la contratación, las empresas contratistas estaban sujetas a la misma reglamentación normativa que los demás empleadores y por tanto debían cuidar que se cumplan las disposiciones laborales aplicables sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral. La inspección y vigilancia de ello por parte de las autoridades nacionales competentes podría ser difícil, en particular en trabajos de forestación, pero la situación era similar y se planteaban las mismas dificultades ya se trate de controlar la actividad de los contratistas o de las empresas propietarias de las explotaciones forestales. Al acudir a contratistas y subcontratistas, la empresa principal podía asumir cierto control, como el de conocer la seriedad y competencia de los contratistas para estar tranquila al vincularse con ellos, pero no podía actuar en sustitución de los gobiernos en controles muy específicos, porque no le correspondía e implicaría una duplicación de la tarea de inspección. En esto convenía tener especial cuidado porque podía resultar un problema serio en la ámbito de las responsabilidades, y no era posible extender a las empresas principales responsabilidades que no les corresponden. En lo concerniente a la negociación colectiva,

el orador señaló que debe existir libertad para que funcione a todos los niveles, según la autonomía de la voluntad de las partes, pero que la negociación podría ser más apropiada en el ámbito de la empresa, con los representantes de los trabajadores, que a nivel sectorial o nacional.

Cómo los gobiernos, empleadores y trabajadores pueden contribuir al desarrollo socialmente sostenible

39. El portavoz del Grupo de los Trabajadores afirmó que era necesario que los trabajadores participaran como partes importantes en la toma de decisiones que les afectaban. Era preciso reconocer la relación entre el desarrollo sostenible y unas buenas condiciones de trabajo. Deberían mostrarse buenas prácticas en las iniciativas tripartitas nacionales. Dos ámbitos de acción a corto plazo incluían la salud y la seguridad, así como la mejora de los niveles de calificación de los trabajadores a través de programas de capacitación, programas de certificación de calificaciones y el desarrollo de capacidades ambientales. Era fundamental para el éxito la comunicación abierta entre gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre intereses ambientales, grupos comunitarios y población indígena. La certificación forestal, cuyos objetivos generales eran la gestión adecuada de los bosques y el respeto de las normas acordadas, creaba en el sector una situación que redundaba en beneficio de todas las partes. Gobiernos, empleadores, trabajadores y consumidores se beneficiaban de una gestión forestal sostenible, una mayor productividad, niveles más altos de calificaciones y un ambiente sano.
40. El portavoz del Grupo de los Empleadores se refirió a dos esferas generales en que podían cooperar gobiernos, empleadores y trabajadores. Estas incluían el desarrollo a través del diálogo social y el acuerdo sobre un plan de gestión forestal a largo plazo para garantizar un suministro apropiado de materias primas al sector, así como esfuerzos combinados para mejorar la productividad y la eficiencia. Los gobiernos debían asumir la responsabilidad de fomentar la adopción de las normas fundamentales del trabajo y de adoptar una legislación que brindara a los trabajadores por lo menos un nivel mínimo de protección, en particular en lo que respecta a la salud, la seguridad y los accidentes laborales. Los sistemas de relaciones laborales deberían prever la flexibilidad en los tipos y condiciones de empleo, incluido el recurso a los contratistas. Los gobiernos deberían proporcionar asimismo más fondos para la investigación a los fines de aumentar la competitividad y la eficiencia, mejorar la calificación de trabajadores y empleadores, y prevenir la explotación y el comercio forestales ilícitos y los delitos de este tipo. Los gobiernos no deberían imponer ningún impuesto o gravamen nuevo a los empleadores de la industria forestal. Los empleadores deberían seguir capacitando a los administradores para que mejoren la productividad y la eficiencia y, junto con los trabajadores, deberían esforzarse por reducir la frecuencia de los accidentes laborales. Los trabajadores deberían participar en los programas de formación para mejorar sus niveles de calificaciones, y reconocer que el trabajo en la industria forestal es de carácter estacional y no siempre puede garantizarse.
41. La representante del Gobierno de Portugal subrayó la importancia de mejorar la calidad de empleo a través de una formación profesional diversificada y de la certificación de las calificaciones. En su país estaban fomentándose las empresas mixtas y las asociaciones en que participaban actores del sector público y privado, y se había elaborado un plan de desarrollo sostenible para el sector, con la participación del Gobierno, los interlocutores sociales y asociaciones de la sociedad civil, de conformidad con la ley marco sobre política forestal adoptada a raíz del Acuerdo de consulta estratégica (1996-1999) firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales. En Portugal, dos estudios prospectivos ponían de relieve la nueva estructura del empleo, el nuevo contenido de las tareas y las calificaciones necesarias para retener a los jóvenes en el sector.

-
42. El representante del Gobierno de China describió los esfuerzos desplegados por su Gobierno para proteger los bosques naturales y emprender iniciativas de reforestación y otros proyectos ecológicos en las zonas de captación de mayor altitud de tres ríos importantes y en zonas desérticas y terrenos baldíos. Se había reducido en un 60 por ciento la producción de la madera, por lo que se había ofrecido nueva capacitación a los trabajadores forestales desplazados para quienes se habían creado nuevos trabajos. Se habían adoptado medidas para garantizar su subsistencia, brindarles formación para el desempeño de nuevos trabajos y ayudarles a encontrar un trabajo adecuado. El Gobierno estaba estableciendo un sistema de seguridad social que facilitaría pensiones de vejez, seguros de desempleo, seguros de enfermedad y otros tipos de cobertura a los trabajadores forestales. Se habían desplegado esfuerzos considerables y dedicado numerosos recursos financieros para atenuar las dificultades con que tropezaban los trabajadores debido a la reestructuración del sector.
 43. Un miembro trabajador de China explicó por qué los sindicatos de su país ayudaban también a los trabajadores afectados por las reestructuraciones, en especial a crear nuevas empresas. Estas últimas no sólo proporcionaban nuevas oportunidades de empleo sino que contribuían a la seguridad social ayudando a elevar el nivel de vida de numerosas familias.
 44. Un representante del Gobierno de la República Democrática del Congo dio a conocer las medidas que su Gobierno pensaba adoptar para una gestión sostenible de los recursos forestales. Dichas medidas incluían alentar a la población a que reforestara, creara empresas y atrajera inversiones; una reforma de la legislación y de la política forestal así como el desarrollo de la capacidad institucional para proporcionar formación profesional técnica avanzada, en particular en materia de gestión forestal, inspección e investigación especializada. Su Gobierno estaba renovando los contactos con las organizaciones internacionales interesadas en la gestión de los ecosistemas tropicales forestales.
 45. Varios miembros trabajadores se refirieron a las experiencias realizadas en sus respectivos países en materia de desarrollo sostenible en el sector de la silvicultura y la madera. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia dio a conocer la experiencia de su sindicato que había participado en la elaboración de un código forestal cuyas disposiciones contemplaban la vigilancia y la certificación de los productos forestales y de la madera. Dicho sindicato participaba en las inspecciones técnicas y daba su aprobación a los equipos utilizados en las labores forestales y en la industria de la madera. El sindicato alentaba a los jóvenes a integrarse al sector mediante el ofrecimiento de becas a los estudiantes interesados que representaban el futuro de la industria.
 46. Un miembro trabajador de Suecia citó tres ejemplos de actividades realizadas en su país. En primer término, los derechos laborales se habían integrado en los dos principales sistemas de certificación de manera que todos los contratistas quedaban protegidos por los convenios colectivos. Los empleadores empleaban exclusivamente personal calificado al que se aseguraba buenas condiciones de trabajo. En segundo término, en virtud del acuerdo alcanzado entre la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera e IKEA; la empresa y sus 1.500 proveedores se comprometían a respetar los convenios fundamentales de la OIT y a pagar salarios justos. Un tercer medio de fortalecer el sector se refería a la creación de centros regionales de desarrollo industrial para alentar los negocios y el desarrollo de productos. En virtud de la estructura del accionariado se daba prioridad a los fabricantes regionales y se aseguraba la presencia de las PYME en la industria de la madera.
 47. Un miembro trabajador de Ghana describió la trayectoria de su sindicato que había cambiado su manera de actuar tradicional, principalmente orientada a negociar mejores condiciones y servicios a sus miembros, por importantes nuevas actividades creadoras de empleo y que apuntaban a la protección del medio ambiente. Un proyecto de repoblación

forestal realizado con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera proporcionaba educación primaria y secundaria orientada a la calificación de los jóvenes interesados en trabajar en la reforestación en el que se aseguraba un 20 por ciento de los beneficios a los jefes y propietarios de la tierra. El proyecto había servido de estímulo a los organismos gubernamentales, empleadores, asociaciones civiles, grupos de la comunidad y población indígena para que emprendieran importantes actividades de repoblación forestal.

48. Un miembro trabajador de los Países Bajos señaló que debido a la superabundancia de normas relativas al sector forestal y de la madera, su Gobierno había creado una entidad tripartita, la Fundación Keurhout, encargada de elaborar normas nacionales mínimas aplicables a toda la cadena de custodia. La madera que no contara con certificación no podía ser utilizada en edificios u obras en cuya construcción participara el Estado. Muchas empresas privadas de construcción habían decidido actuar de conformidad con esta normativa de manera que las normas de dicha fundación estaban actuando como guardianes de la norma ante los productores y los consumidores holandeses.
49. Un miembro trabajador de Malasia describió en detalle cómo funcionaba el sistema de certificación en su país que abarcaba la gestión forestal, una evaluación y un seguimiento en toda la cadena de custodia. Tres distritos estatales de la península de Malasia contaban con el reconocimiento de la Fundación Keurhout y exportaban madera certificada a los Países Bajos. El número de clientes holandeses estaba en aumento. Era claro que la certificación estaba constituyendo una importante herramienta de comercialización en el sector que era uno de los principales proveedores de divisas en el país.
50. Un miembro trabajador de Alemania se refirió a dos iniciativas adoptadas en su país referentes al desarrollo sostenible. La primera concernía al sistema de certificación FSC — del Consejo de Administración de Bosques (Forest Stewardship Council, FSC), que abarcaba cuestiones de orden económico, social y medioambiental, aseguraba la representación de los intereses de los empleadores, de los trabajadores y de los grupos ecologistas. Las decisiones en el FSC se tomaban por consenso lo que creaba situaciones en que todos salían beneficiados. La certificación se llevaba a cabo sobre una base voluntaria y se había difundido ampliamente puesto que todas las partes se beneficiaban. La segunda iniciativa era el acuerdo alcanzado entre Faber Castell y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera conforme al cual la empresa aceptaba respetar las normas de la OIT, la legislación nacional y los acuerdos colectivos en todas sus unidades de producción y distribución en el mundo entero. El acuerdo se había concluido sobre una base voluntaria. Uno de sus resultados era el de que en todo el mundo los trabajadores de la empresa estaban más motivados y habían empezado a considerarse como formando parte de un todo mayor.
51. Un miembro empleador de Ecuador manifestó su apoyo a la certificación sobre una base voluntaria y dijo que los sistemas de certificación que no funcionaban sobre esa base encontraban gran resistencia. Sugirió que los gobiernos colaboraran con vistas a lograr la mayor transparencia que necesitaban los mercados.
52. Un miembro trabajador de Chile se refirió a las experiencias positivas de una reunión tripartita en el sector forestal, celebrada con el apoyo y asistencia de la OIT. La reunión había adoptado un *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal*, que mostraba el interés del sector en aspectos como caminos, sistemas de transporte, salud y seguridad, tareas de extinción de incendios y capacitación de los trabajadores. Con el apoyo del Gobierno y de la IFBWW, los representantes de las organizaciones de trabajadores habían viajado por todo Chile impartiendo capacitación a los trabajadores en materia de utilización y aplicación del citado Repertorio. Junto con representantes de empresas importantes, se desplegaban esfuerzos para organizar la

contratación y la subcontratación, y habían comenzado debates acerca de la salud y la seguridad. El orador dijo asimismo que se había establecido un consejo forestal tripartito para una región forestal importante en Chile que consideraba un paso fundamental para el desarrollo económico, social y ambiental de su país. Se había demostrado el valor del tripartismo que había asegurado que las opiniones de los trabajadores se hubiesen expresado apropiada y convincentemente durante las negociaciones.

53. El Presidente del Grupo de Trabajo sobre las resoluciones informó que, en virtud del artículo 14 del Reglamento, dicho Grupo se había reunido para considerar la admisibilidad de los tres proyectos de resolución presentados por el Grupo de los Trabajadores. El proyecto de resolución sobre iniciativas de desarrollo y una gestión forestal sostenibles se envió para su consideración por la Reunión, habida cuenta de que el Grupo de Trabajo consideraba que se relacionaba con el punto 3 del orden del día.
54. El portavoz del Grupo de los Trabajadores instó enérgicamente a que se reflejaran en las conclusiones de la Reunión los puntos esenciales del proyecto de resolución propuesto por su Grupo. La parte dispositiva invitaba al Consejo de Administración de la OIT a que instara a los miembros a fomentar la discusión tripartita sobre el desarrollo sostenible en los sectores de la silvicultura y de la madera, a asignar los recursos necesarios para que la OIT abordara el desarrollo sostenible y a que pidiera al Director General de la OIT que estableciera vínculos con otras organizaciones de las Naciones Unidas a los fines de asegurar la plena incorporación de la dimensión social de la sostenibilidad en la política internacional y, como parte del proceso Río+10, a colaborar con la Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible para asegurar que las normas fundamentales del trabajo fueran un componente y una medida fundamentales de las actividades sostenibles llevadas a cabo en el ámbito de la silvicultura y la madera.
55. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que los empleadores no aceptaban el contenido del proyecto de resolución propuesto. Río+10 era un foro apropiado donde debían abordarse aspectos económicos y ambientales del desarrollo sostenible. La OIT debería asumir la responsabilidad de las consecuencias sociales y laborales, y en ningún caso delegar esta responsabilidad a otras organizaciones o conferencias, como la de Río+10. El párrafo relativo a los «vínculos con otras organizaciones de las Naciones Unidas a los fines de asegurar la plena incorporación de la dimensión social de la sostenibilidad en la política internacional» preocupaba a los empleadores porque podía interpretarse como una «cláusula social» que rechazaban. No se conseguiría un crecimiento económico con el que combatir la pobreza imponiendo sanciones comerciales, ni se fomentaría la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, como las relativas al trabajo infantil, aislando a dichos países a través de dichas sanciones. Si bien el orador no se mostró de acuerdo con la inclusión del texto tal como se había redactado, los empleadores estaban dispuestos a debatir los puntos esenciales para ver si podía llegarse a un acuerdo con respecto a las conclusiones.
56. La representante del Gobierno de Austria señaló que el Grupo Gubernamental había llegado a un acuerdo con respecto a la conveniencia de incluir los puntos esenciales del proyecto de resolución propuesto en las conclusiones de la Reunión. Así pues, la Reunión decidió incluir el proyecto de resolución propuesto en el proyecto de conclusiones para su consideración por el Grupo de Trabajo sobre las conclusiones.

Actividades futuras de la OIT

57. La discusión se centró a continuación en el modo más apropiado en que la OIT podría ayudar a sus mandantes en sus esfuerzos por lograr un desarrollo socialmente sostenible en los sectores de la silvicultura y la madera.

-
- 58.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores instó a la OIT a que asumiera un papel de liderazgo en lo concerniente a prácticas socialmente sostenibles, alentando la discusión tripartita sobre el desarrollo sostenible en los sectores de la silvicultura y de la madera. También insistió en el papel que desempeñaba la OIT en lo concerniente a la promoción y aplicación de las normas fundamentales del trabajo, señalando a la atención de los participantes las supuestas violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Deberían asignarse recursos para promover activamente el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT pertinente. La Organización debería colaborar con otros organismos de las Naciones Unidas para promover las cuestiones sociales en el contexto de un desarrollo sostenible, en particular a la luz del compromiso mundial reflejado en el Programa 21. En los debates políticos internacionales debería asegurarse el compromiso de asegurar que el concepto de trabajo decente se concibiera dentro de este marco. La OIT podría ayudar a analizar las consecuencias sociales de la deforestación, elaborar soluciones estratégicas y garantizando que la responsabilidad social forme parte integrante de dichas soluciones. La OIT podría desempeñar un papel importante en el desarrollo y la vigilancia de la responsabilidad social en determinadas acciones como los esfuerzos desplegados en el comercio del carbón. Las normas de la OIT deberían incorporarse en las iniciativas de la certificación forestal, cuya cobertura debería ampliarse a los sectores que procesaban la madera.
- 59.** El portavoz del Grupo de los Empleadores puso de relieve cuatro esferas importantes para futuras actividades de la OIT. La Organización debería proseguir sus investigaciones para comprender mejor la situación del sector de la silvicultura y de la madera; debería promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; presionar a los gobiernos para que suministraran fondos destinados a una investigación que fomente la productividad y la eficiencia, promover la capacitación, y recursos para prevenir la explotación forestal ilícita. La OIT debería ayudar a los países en desarrollo a mejorar la eficiencia y la productividad de estos sectores.
- 60.** El representante del Gobierno de Chile insistió en que, después de una oleada de privatizaciones, los gobiernos estaban alejándose de las negociaciones tripartitas. La OIT debía asegurar que se invirtiera esta tendencia. El problema de los contratos laborales estaba teniendo consecuencias negativas en los mercados de trabajo y era necesario regularizar la situación. Era preciso investigar más a fondo la cuestión del acceso a los bosques naturales, al igual que la cuestión de la protección laboral y ambiental. Concluyó describiendo la compleja situación en que se encontraban en su país el Gobierno, las empresas y las comunidades locales a consecuencia de las exigencias contradictorias de las poblaciones indígenas y de los propietarios privados de los bosques y otros recursos naturales por la cuestión de los derechos a la tierra.
- 61.** Un miembro trabajador de los Estados Unidos subrayó los ámbitos en que consideraba que se había llegado a un acuerdo. En primer lugar, la mundialización estaba aumentando, así como las inversiones extranjeras directas. En segundo lugar, era necesaria una planificación a largo plazo para garantizar un suministro de fibra fiable y asequible. La planificación debía ser transparente e integrar a todas las partes interesadas mediante un enfoque participativo. Debería invitarse a los trabajadores a participar en el proceso de toma de decisiones en todos los niveles. Se reconocía la importancia de las plantaciones, aunque éstas no debían disminuir la biodiversidad. La silvicultura debía ser beneficiosa para la sociedad civil, mediante la creación de empleos que contribuyeran a reducir la pobreza. Un modo de asegurar el mantenimiento del patrimonio forestal en las comunidades locales era promover las PYME y la producción local de valor añadido. Con respecto a la cuestión de la certificación, se acordó que debería ser voluntaria y que debería contribuir al establecimiento de relaciones entre productores y consumidores. Con el transcurso del tiempo, los sistemas de certificación podrían servir como fuerza disuasoria para la explotación forestal ilícita. En lo concerniente a la salud y la seguridad en el trabajo

forestal, el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT pertinente ofrecía un punto de partida excelente para los esfuerzos que se desplegaran en la esfera nacional al objeto de su aplicación. El trabajo en régimen de subcontratación era una cuestión polémica, pero el orador estaba convencido de que había un acuerdo general acerca de la necesidad de un trabajo decente. No debería utilizarse el trabajo en régimen de subcontratación para sustituir los empleos existentes. Asimismo, el recurso al trabajo en régimen de subcontratación podía involucrar la responsabilidad jurídica del terrateniente en el caso de contratistas que recurren a prácticas inseguras o ilícitas en tierras de su propiedad. Se había llegado a un acuerdo sobre la necesidad de invertir en capacitación y educación para aumentar la productividad y mejorar la competitividad. Al integrar las capacidades biológicas y la administración de la tierra en los trabajos forestales tradicionales, los explotadores forestales podrían acceder a un empleo durante todo el año, plantando y entresacando árboles, al igual que explotando los bosques. La OIT debería promover la ratificación y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo y supervisar los esfuerzos desplegados por los Estados Miembros para entablar un diálogo social sobre desarrollo sostenible. Las normas fundamentales del trabajo deberían llegar a ser un componente fundamental del proceso de Río+10.

62. El portavoz del Grupo de los Empleadores rechazó la propuesta de integrar las normas del trabajo en el proceso de Río+10. Observó que la mundialización y sus efectos no siempre se acompañaban de inversiones extranjeras directas. Observó que un gran porcentaje de PYMES eran contratistas y rechazaba la idea de que el trabajo en régimen de subcontratación no pudiera reemplazar los empleos existentes. Dado que los terratenientes no podían controlar las acciones de los contratistas en todas las circunstancias, éstos no podían asumir responsabilidades por acciones de los contratistas. Los empleadores posiblemente no pudieran hacer participar a los trabajadores en todos los niveles de la toma de decisiones, y podía exigirse a los trabajadores que invirtieran en mejorar su nivel de calificaciones.

Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones

63. El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó el proyecto de conclusiones para su consideración por la Reunión en su sexta sesión.
64. En esa misma sesión, la Reunión adoptó el presente informe y el proyecto de conclusiones.

Ginebra, 21 de septiembre de 2001.

(Firmado) Sr. M. Arbesser-Rastburg,
Presidente.

Conclusiones sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera ¹

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera,

Congregada en Ginebra del 17 al 21 de septiembre de 2001,

Adopta, el veintiuno de septiembre de 2001, las siguientes conclusiones:

Mundialización y desarrollo sostenible

1. La mundialización cobra fuerza en las industrias de la silvicultura y de la madera y acelera los cambios estructurales que han venido registrándose en este sector en los últimos decenios. La mundialización presenta ventajas y ofrece nuevas oportunidades, pero también conlleva riesgos. Los cambios de gran alcance impulsados por la mundialización y la rapidez con la que se producen también han suscitado preocupaciones en cuanto a sus repercusiones en los niveles de empleo y los niveles de vida en la silvicultura, así como en la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y los derechos laborales.
2. En la «Cumbre para la Tierra» de Río de Janeiro, en 1992, los dirigentes mundiales se comprometieron a alcanzar la meta de un desarrollo sostenible. Esta importante labor se continuará con otra Cumbre (Río+10) que se celebrará en 2002. Desde entonces, este objetivo ha sido reiterado por los gobiernos a todos los niveles, así como por los empleadores, las organizaciones de trabajadores y los grupos de promoción social y ambiental, así como por muchos mercados y consumidores. Las industrias de la silvicultura y de la madera se han tomado muy en serio este objetivo de desarrollo sostenible. Como consecuencia de las muchas iniciativas adoptadas simultáneamente por los gobiernos, las empresas, los trabajadores y las organizaciones de trabajadores para mantener la viabilidad económica de la industria, proteger los bosques y el medio ambiente, y contribuir al desarrollo y la justicia social, este sector está en la vanguardia del logro en la práctica de un desarrollo sostenible. Sin embargo, se precisan importantes esfuerzos para ampliar el alcance de estas iniciativas y convertir el concepto de desarrollo sostenible en norma para el sector. Las mismas industrias de la silvicultura y de la madera están en posición de beneficiarse de un intercambio de experiencias entre los mandantes de la OIT, las empresas y los países, así como de la utilización como modelo de los enfoques eficaces que se hayan adoptado.

Sostenibilidad de los recursos forestales

3. La sostenibilidad de los recursos forestales es una condición previa y esencial para el futuro de las industrias de la silvicultura y de la madera. La grave disminución de las existencias de materia prima que se registra en algunos países, así como, entre otras consecuencias, la pérdida de un número considerable de empleos y de oportunidades de ganarse la vida en las zonas rurales son el resultado de una explotación pasada y presente no sostenible de la tierra, incluidos niveles excesivos de explotación de los bosques, prácticas deficientes en materia de tala y de silvicultura, desastres naturales y cambios en

¹ Adoptadas por unanimidad.

las prioridades de los gobiernos relativas a la utilización de los recursos forestales. Los gobiernos, los propietarios privados de bosques y las industrias de la silvicultura y de la madera deberían adoptar, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, políticas y planes claros y estables de gestión forestal a largo plazo, así como estrategias de desarrollo de la industria con miras a conseguir una base viable de recursos (incluida la seguridad en la tenencia de la tierra) para la actividad industrial y el crecimiento de la misma. Estas políticas, planes y estrategias deberían comprender disposiciones y recursos financieros adecuados para aspectos sociales y laborales del desarrollo del sector tales como el empleo, la generación de ingresos, la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la formación profesional. Los trabajadores y sus representantes² deberían participar en la toma de las decisiones que los afecten.

4. La industria de la silvicultura reconoce su responsabilidad en la gestión de un medio ambiente satisfactorio en sus bosques y sus actividades industriales. Los códigos voluntarios de prácticas forestales constituyen instrumentos útiles para una buena gestión; deberían adoptarse con la participación de todas las partes interesadas y utilizarse con mayor amplitud. Las industrias de la silvicultura y de la madera necesitan un acceso garantizado a los recursos para poder hacer frente a inversiones a largo plazo. Las garantías de acceso a la materia prima que ofrecen los bosques de propiedad pública, incluidos los bosques naturales, deberían basarse en acuerdos concertados por consenso con arreglo a un procedimiento abierto de toma de decisiones en el que participen todos los grupos interesados. Allí donde se consideren necesarias restricciones sobre los niveles de tala o el establecimiento de zonas forestales protegidas con fines de conservación, los efectos económicos y sociales de estas medidas necesitarían ser convenientemente evaluados. Allí donde medidas de conservación tengan efectos sociales negativos, los gobiernos deberían elaborar planes para mitigar dichos efectos, en consulta con los copartícipes sociales, y respaldar la ejecución de tales planes con recursos financieros adecuados.
5. La repoblación forestal, en especial en forma de plantaciones, puede aportar una contribución importante al suministro de madera y al desarrollo de la industria forestal, así como a la rehabilitación de tierras degradadas y la retención de gases de efecto invernadero como el dióxido de carbono. Proyectos de plantación mal diseñados y ejecutados pueden tener efectos no deseados y entrañar costos económicos, sociales y ambientales. El hecho de tener plenamente en cuenta los efectos sociales, económicos y ambientales puede contribuir a optimizar los beneficios para todos.
6. En algunos países que son productores importantes de madera y de productos de la madera, la regeneración de los bosques y el abastecimiento continuado de materia prima se ven socavados por prácticas ilícitas de tala que superan con creces los límites anuales establecidos. La tala ilícita puede afectar directamente la biodiversidad del ecosistema forestal. Esta madera que se cosecha ilícitamente se destina a menudo a mercados internacionales y sale de contrabando del país de origen. Esta es una grave amenaza para la industria. Si no se reprime, la tala ilícita menoscabará la contribución de las industrias de la

² En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135):

A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales: ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

silvicultura al desarrollo económico nacional, al empleo y la generación de ingresos. Los gobiernos, de la misma manera que las industrias de transformación, los exportadores y los importadores deberían adoptar con carácter urgente medidas eficaces, incluidas leyes y políticas, para impedir la tala ilícita y el comercio furtivo de madera y de sus productos. Estas medidas deberían comprender una mayor utilización de sensores remotos y de visitas de inspección en el terreno de las actividades de movimientos de troncos, así como mecanismos para rastrear el origen de la madera por medio de sistemas como los de verificación de la cadena de custodia. La Reunión toma nota de la Declaración de Ministros de Asia Oriental sobre la aplicación y buen gobierno de la legislación forestal que se adoptó en Bali, Indonesia, el 13 de septiembre de 2001, y reconoce los esfuerzos que se hacen por luchar contra la tala ilícita, el comercio ilícito de madera y otros delitos forestales.

Certificación del sistema de gestión de los bosques y etiquetado de productos forestales

7. La certificación por terceros independientes de los sistemas de gestión de los bosques es una práctica que se ha desarrollado rápidamente en los últimos años en todas las regiones. La certificación voluntaria constituye un buen instrumento para promover una gestión forestal sostenible y comunicar a las partes interesadas (incluidos los adquirentes y los consumidores de productos forestales) los resultados conseguidos por la industria en materia de sostenibilidad. La certificación debería ser transparente y las normas de certificación deberían comprender una cobertura mínima de los aspectos sociales con base en los convenios fundamentales de la OIT, así como tener en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal. Los trabajadores y sus organizaciones tienen el derecho de ser consultados en la elaboración de normas de certificación y en los órganos de evaluación de los resultados.

Empleo

8. Como consecuencia de las presiones cada vez más fuertes para reducir los costos unitarios con el fin de continuar siendo competitivos en los mercados mundiales de productos forestales y de materiales de sustitución, junto con un acceso casi universal a la tecnología avanzada y el aumento de las inversiones extranjeras directas, la productividad de la mano de obra ha aumentado rápidamente. Como esta productividad aumenta mucho más rápidamente que los volúmenes de producción, el empleo en el sector disminuye en muchos países. Cierta número de países constituyen una excepción a la regla general y se han beneficiado de la creación de muchos empleos nuevos en el sector, en especial allí donde se han establecido industrias de transformación de mayor valor añadido. Sin embargo, y en términos globales, la mundialización ha acelerado la disminución del empleo en estas industrias. Se calcula que esta tendencia continuará. El impacto en el empleo puede ser particularmente fuertes en los países en vías de transición a economías de mercado. La rapidez y escala de la reducción del número de empleos puede requerir planes sociales y políticas activas de mercado de trabajo para amortiguar los efectos sociales de esta evolución, en especial en comunidades y regiones que dependen de la madera. La reducción de los costos unitarios no debería impedir que los trabajadores tengan acceso a servicios básicos como los de salud y educación, especialmente en lugares distantes.
9. En muchos países, el sector se enfrenta con la competencia en los mercados nacionales de trabajo. La fuerza de trabajo envejece en muchos países y la contratación puede plantear problemas para ocupaciones en las que las condiciones de trabajo son difíciles y la remuneración relativamente baja. La racionalización y las reducciones de empleo que ésta

conlleva afectan principalmente a los trabajadores no calificados. En lo que se refiere al resto de la fuerza de trabajo, niveles altos de productividad en procesos productivos de alta intensidad de capital han tenido como resultado que en muchos casos los trabajadores ocupen mejores empleos que requieren calificaciones especiales y ofrecen mejores condiciones de trabajo y de remuneración. El fomento de procedimientos industriales avanzados, de mayor valor añadido, así como el suministro de servicios calificados puede compensar en parte la pérdida de empleos en la silvicultura y la transformación primaria de la madera, así como contribuir en grado importante al desarrollo económico general. La legislación del trabajo ha de facilitar la negociación y la aplicación de prácticas de trabajo flexibles a nivel de la empresa.

Calificaciones

10. Las calificaciones son un componente cada vez más importante del logro de niveles más elevados de productividad y de buenos resultados económicos en las industrias de la silvicultura y de la madera. Las perspectivas que se ofrecen en materia de formación avanzada y de adquisición de calificaciones de alto nivel también contribuyen a atraer hacia la industria a jóvenes que buscan empleo y que tienen un alto potencial. La formación que se ofrece debería capacitar a los educandos para la utilización de una tecnología avanzada. Además, también debería impartir conocimientos y calificaciones sobre temas como la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo sostenible, la gestión sostenible de los bosques y la gestión general del medio ambiente. Habida cuenta del cambio rápido en la tecnología y la organización del trabajo, los sistemas de formación deberían atender las necesidades de formación permanente. Cuando los trabajadores pierden su empleo y han de ser reubicados, la readaptación profesional y la diversificación de las calificaciones son importantes para facilitar la transición hacia nuevos empleos y fuentes de ingresos. Las pruebas de calificación y los certificados expedidos con arreglo a normas aplicables en toda la industria aumentan los beneficios de la formación, tanto para los empleadores como para los trabajadores, porque las calificaciones se avalan oficialmente y pueden utilizarse en otras ocupaciones, aumentándose así la movilidad de los trabajadores. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones deberían estar involucrados en el diseño y organización de la formación y de los certificados de capacitación. Los gobiernos deberían velar por que se asignen los recursos necesarios para la formación profesional de los trabajadores y de los empleadores del sector. Los países industrializados deberían ayudar a los que están en desarrollo por medio de una transferencia de tecnología y del desarrollo de calificaciones, por ejemplo contribuyendo a la creación de sistemas nacionales de formación para las industrias de la silvicultura y de la madera.

Aplicación de la Declaración de la OIT

11. Los mandantes de la OIT en las industrias de la silvicultura y de la madera apoyan plenamente la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento que se adoptó en 1998. Los gobiernos deberían hacer cuanto esté a su alcance para la ratificación de los convenios fundamentales que se recogen en la Declaración. Deberían colaborar con los trabajadores y los empleadores para evaluar el grado en que se cumple la Declaración, identificar posibles deficiencias y, promover una más amplia adopción de estas normas en las industrias de la silvicultura y de la madera. Especialmente en lugares distantes, mayores y mejores medios de inspección del trabajo son importantes para conseguir un mejor cumplimiento de los principios fundamentales, así como el de la legislación del trabajo en vigor. Los gobiernos deberían velar por que los servicios de inspección dispongan de recursos y personal calificado suficientes para facilitar una información constructiva a las empresas, así como actuar en tanto que agentes

de la autoridad. Una inspección del trabajo más eficaz también contribuirá a impedir la competencia desleal por parte de empresas que se sustraen a sus obligaciones legales.

Cuestiones relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres

12. Aunque las estadísticas y la documentación disponible sobre el tema sean incompletas, las mujeres desempeñan un cometido en las industrias de la silvicultura y de la madera en su calidad de propietarias, trabajadoras, empleadoras o consumidoras. En algunos casos existen pruebas de desigualdades de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres que no son compatibles con las normas fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Los gobiernos deberían adoptar medidas para mejorar la información sobre el papel y la situación de la mujer en las industrias de la silvicultura y de la madera. En colaboración con los empleadores y los trabajadores, los gobiernos deberían asegurar que se pague a las mujeres una remuneración igual por un trabajo de igual valor y se les garantice la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, incluidos el acceso a la educación, la formación, el crédito y la promoción de la pequeña empresa. Esta acción debería comprender, cuando sea posible, medidas que les ayuden a conciliar sus obligaciones profesionales y familiares. Las mujeres deberían tener derecho a una protección adecuada de la maternidad, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. No debería haber acoso sexual en los lugares de trabajo. La protección contra el acoso sexual reviste particular importancia en zonas aisladas.

Contratistas

13. La mundialización y el cambio estructural han llevado a la generalización del recurso a contratistas y, en caso de ser aplicable, a subcontratistas. En la silvicultura, la subcontratación ha llegado a ser un modo de operar en muchos países. La subcontratación puede tener consecuencias tanto negativas como positivas. En algunos casos, los trabajadores sujetos a esta modalidad desempeñan sus labores en condiciones menos favorables. Los contratistas y subcontratistas, y sus trabajadores respectivos, deberían disfrutar de los mismos beneficios que los contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Deberían tener acceso a una formación adecuada para desarrollar sus calificaciones, especialmente en los ámbitos de la salud y la seguridad. Las responsabilidades de cada una de las partes que intervienen en los acuerdos de subcontratación deberían quedar claramente establecidas, tanto en el ámbito nacional como en los acuerdos de contratación y subcontratación de trabajo.

Promoción de las empresas medianas y pequeñas

14. Las empresas medianas y pequeñas (incluido el trabajo en régimen de subcontratación) representan una parte importante de la contribución que las industrias de la silvicultura y de la madera aportan al desarrollo económico y social de las comunidades locales, de las zonas rurales y de los países. Tienden a recurrir a un uso intensivo de mano de obra y conseguir un valor añadido de los productos forestales con su transformación. Por consiguiente, las empresas pequeñas y medianas deberían recibir asistencia para una mejora continuada de la capacidad de sus empresarios, por ejemplo mediante formación en materia de gestión y administración de empresas, especialmente a través de un mejor acceso a la información, a las organizaciones, a los servicios, a recursos financieros adecuados y al capital riesgo. Los planes y programas de desarrollo deberían incluir a todos los interlocutores sociales. Estos mismos y los gobiernos tendrían que obrar juntos

para identificar los déficit de calificaciones y las oportunidades de formación en las empresas pequeñas y medianas.

Diálogo social

- 15.** El diálogo social es importante para hacer frente a los retos de la mundialización, la armonización de las relaciones laborales y el desarrollo sostenible. Los muchos ejemplos de diálogo social a nivel internacional, nacional y de la empresa mencionados en el informe de la Oficina y en las discusiones de la Reunión demuestran los beneficios de tal diálogo para todas las partes y las oportunidades que ofrece, como acuerdos sobre cambios en la organización del trabajo en la empresa y acuerdos entre las empresas y los representantes de los trabajadores. El diálogo social debería llevarse a cabo de una manera justa y abierta, ofrecer acceso a la información y tratar de resolver las divergencias por consenso. Los gobiernos deberían establecer y convocar periódicamente foros nacionales y regionales tripartitos para las industrias de la silvicultura y de la madera con el fin de permitir un intercambio continuado de opiniones sobre cuestiones sociales y laborales, promover la aplicación de la Declaración en el sector y servir de mecanismo para conseguir un consenso entre los copartícipes sociales sobre un desarrollo sostenible en las industrias de la silvicultura y de la madera.

Función de la OIT

- 16.** El concepto de desarrollo sostenible comprende componentes económicos, ambientales y sociales. La OIT es la organización internacional competente para las cuestiones sociales y laborales. La Oficina debería establecer vínculos con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para asegurar que las cuestiones sociales y laborales contenidas en la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se tienen en cuenta en los foros internacionales en que se elaboran políticas relativas al sector de la silvicultura y de la madera. La Oficina también debería facilitar aclaraciones sobre sus órganos de control encargados de velar por el cumplimiento de los convenios de la OIT que se hayan ratificado.
- 17.** La base de conocimientos sobre algunos aspectos importantes de las industrias de la silvicultura y de la madera es todavía inadecuada. La OIT debería realizar investigaciones para llenar las lagunas en la información y mejorar los datos sobre el empleo y otros indicadores clave relativos a la función y situación de las mujeres en el sector y a las mejores prácticas en la utilización de contratistas.
- 18.** La OIT debería promover activamente la aplicación de la Declaración de la OIT en las industrias de la silvicultura y de la madera y asesorar a sus mandantes sobre los enfoques más apropiados. En la promoción de las normas fundamentales, debería hacerse hincapié en la información, el asesoramiento y el fortalecimiento de capacidades, así como en el control del cumplimiento de las mismas, recurriéndose solamente a la intervención de las autoridades nacionales cuando otros medios han resultado ser ineficaces. Los servicios de inspección del trabajo pueden contribuir a todas estas actividades y la OIT debería prestar apoyo a los Estados Miembros para el desarrollo de métodos y procedimientos adecuados de inspección del trabajo y para la capacitación de inspectores del trabajo.
- 19.** La OIT debería aprovechar los buenos resultados de su cooperación con diversos países y promover el diálogo social en el sector en todos los países que cuentan con una industria de la silvicultura y de la madera importante. Cuando se le pida, debería prestar asistencia a sus mandantes en el establecimiento y la organización de foros tripartitos para las industrias de la silvicultura y de la madera.

-
- 20.** Con el fin de mejorar la contribución del sector al desarrollo económico y social y a la mitigación de la pobreza, la OIT debería prestar asistencia a los Estados Miembros, en especial a los países en desarrollo y los países en transición, para mejorar la eficacia y la productividad, así como las condiciones de trabajo en las industrias de la silvicultura y de la madera. Debería hacerse especial hincapié en la formación, la promoción de las empresas pequeñas y medianas y la seguridad y salud en el trabajo. En lo que se refiere a esta última cuestión, la OIT debería seguir ayudando a los países a utilizar, voluntariamente, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal en su ámbito nacional.
 - 21.** La OIT debería influir en los gobiernos, en especial aquellos de los países industrializados, con miras a la movilización de recursos financieros adicionales para los programas y actividades que se consideran aquí.

Parte 2

Resoluciones

Examen y adopción de los proyectos de resolución por la Reunión

En su tercera sesión plenaria la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo sobre las resoluciones de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 13 del Reglamento.

El Grupo de Trabajo, presidido por el Presidente de la Reunión, estuvo integrado por la Mesa de esta última y tres representantes de cada Grupo. Su composición fue la siguiente:

Mesa de la Reunión

Sr. M. Arbesser-Rastburg (Presidente)
Sr. J. Zhang (Vicepresidente gubernamental)
Sr. S. Peyroulet (Vicepresidente empleador)
Sra. S. Mukadi (Vicepresidenta trabajadora)

Miembros gubernamentales

Brasil: Sr. P. Parucker
Finlandia: Sr. P. Tiainen
Tailandia: Sr. K. Nakchuen

Miembros empleadores

Sr. J.J. Frascini Chalar
Sr. H.A. Paidoo
Sr. L. P. Toscano

Miembros trabajadores

Sr. J. Ansah
Sr. R. Gerdin
Sr. J.-M. Zenon

En la sexta sesión plenaria de la Reunión, en ausencia del Presidente del Grupo de Trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 del artículo 14 del Reglamento, el Vicepresidente gubernamental presentó las recomendaciones de dicho Grupo de Trabajo referentes a los tres proyectos de resolución sometido a la Reunión. A tenor del citado artículo, también se había consultado a los tres Vicepresidentes de la Reunión sobre el contenido del informe oral del Vicepresidente gubernamental.

El Grupo de Trabajo pasó a examinar los dos proyectos de resolución presentado por el Grupo de los Trabajadores y declarado admisible a trámite. El Grupo de Trabajo enmendó el tenor de las resoluciones en el plazo señalado a estos efectos por la Mesa de la Reunión. El Grupo de Trabajo recomendó la adopción por la Reunión de los proyectos de resolución en su forma enmendada.

Resolución sobre las actividades futuras de la OIT

La Reunión adoptó el proyecto de resolución por unanimidad.

Resolución sobre las iniciativas de diálogo social en los sectores de la silvicultura y de la madera

La Reunión adoptó el proyecto de resolución por unanimidad.

Texto de las resoluciones adoptadas por la Reunión

Resolución sobre las actividades futuras de la OIT ¹

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera,

Congregada en Ginebra del 17 al 21 de septiembre de 2001,

Observando que las actividades y las reuniones tripartitas de la OIT en el ámbito de la silvicultura y de la madera constituyen aportes importantes que estimulan el diálogo social entre los interlocutores sociales y que por consiguiente promueven un desarrollo sostenible;

Observando también que los resultados de la presente Reunión deberían servir para orientar las actividades futuras de la OIT,

Adopta, el veintiuno de septiembre de 2001, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera invita al Consejo de Administración de la OIT a que:

- 1) asigne los recursos necesarios al programa de actividades sectoriales de la OIT que faciliten la aplicación de las conclusiones y resoluciones de la presente Reunión sobre la base del informe final de la misma, en particular, al objeto de aumentar el empleo, mejorar las condiciones de trabajo, y la seguridad y la salud en el mismo;
- 2) convoque a la brevedad una reunión sectorial tripartita para las industrias de la silvicultura y de la madera que inscriba en su orden del día el tema: «desarrollo sostenible y diálogo social como medio de promover la aplicación de los principios y derechos consagrados en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*;
- 3) solicite al Director General de la OIT que:
 - a) prepare un estudio sobre las diversas modalidades que adopta el diálogo social, entre ellas la negociación colectiva, en las industrias de la silvicultura y de la madera que contemple una evaluación de los obstáculos con que tropieza dicha negociación y una identificación de las medidas que habría que adoptar para fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales a los fines de promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva;
 - b) haga un llamamiento a los gobiernos para que celebren consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores cuando consideren las medidas que han de adoptar en la etapa del seguimiento de la presente Reunión tripartita, y

¹ Adoptada por unanimidad.

-
- c) elabore directrices que promuevan un diálogo tripartito sobre desarrollo sostenible en los sectores de la silvicultura y de la madera en los Estados Miembros.

Resolución sobre las iniciativas de diálogo social en los sectores de la silvicultura y de la madera²

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera,

Congregada en Ginebra del 17 al 21 de septiembre de 2001,

Observando la importancia que reviste un diálogo social entre interlocutores sociales representativos en los progresos alcanzados en los sectores de la silvicultura y de la madera;

Observando también que en numerosos procesos e iniciativas gubernamentales e intergubernamentales de ámbito regional e internacional se elaboran políticas de desarrollo sostenible en dichos sectores;

Tomando nota de que en los sectores de la silvicultura y de la madera se han establecido prácticas sostenibles, por ejemplo, la certificación forestal voluntaria;

Tomando nota igualmente de que la OIT puede desempeñar un papel aún más activo en la promoción del diálogo social,

Adopta, el veintiuno de septiembre de 2001, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera pide al Consejo de Administración de la OIT que solicite al Director General que promueva el proceso de diálogo social y unos acuerdos voluntarios que se ajusten al contenido de las normas fundamentales de la OIT.

² Adoptada por unanimidad.

Parte 3

Otros asuntos

Debates de los grupos especiales

Trabajo decente y desarrollo sostenible – Dimensión social de la sostenibilidad en las industrias de la silvicultura y de la madera

Presidente: Sr. Steve Pursey, OIT

Participantes: Sra. Marianne Barner, IKEA, Jefa de la Sección Información, Suecia

Sra. Wang Ping, Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de la Silvicultura, China

Sr. Philippe Egger, Programa Piloto sobre Trabajo Decente, OIT, Ginebra

La Sra. Barner comenzó su intervención presentando al gigante del mueble IKEA para lo cual se remontó hasta los tiempos de su fundación, en 1943, en una región del sur de Suecia tradicionalmente pobre, factor que explicaba la ingeniosidad y el trabajo duro que caracterizaban a la gente de dicha región y que habían impregnado el espíritu de la empresa desde sus comienzos. En la actualidad IKEA era grupo de grandes dimensiones, cuya cifra de negocios ascendía a 10.000 millones de euros anuales que se recababan en los 40 puntos de venta en 33 países y que subcontractaba actividades con 2.000 proveedores. La Sra. Barner informó a los participantes y al público presente, a título de primicia, que recientemente China había sobrepasado a Suecia y se había convertido en el principal país proveedor de productos IKEA.

La oradora explicó que la empresa había elaborado y aplicaba una política de sostenibilidad manteniendo un contacto periódico y de calidad con sus proveedores y que también dialogaba y cooperaba con otras organizaciones. Entre ellas cabía citar la OIT, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM), *Save the Children*, *Greenpeace* y organizaciones no gubernamentales locales. A este respecto se refirió concretamente a la asociación entre IKEA y una ONG local con la que abordaba el problema del trabajo infantil en la India.

El orador siguiente fue la Sra. Wang Ping del Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de las Industrias de la Silvicultura de China. Dicho Sindicato representaba al 95 por ciento de los 13,1 millones de trabajadores activos en un total de 8.360 empresas e instituciones. La Sra. Wang Ping se refirió al lanzamiento de varios proyectos inscritos en el marco de un programa de 15 años que tenía por objeto promover un desarrollo sostenible de la silvicultura desde la perspectiva ambiental. Las vertientes de dicho programa comprendían la protección de los bosques, la reducción de la explotación de los mismos en ciertas regiones, la creación de zonas protegidas, la reforestación de las zonas excesivamente explotadas y la plantación de nuevos bosques destinados a la explotación comercial.

Uno de los primeros efectos del proyecto había sido el de que de un total de 1,46 millones de trabajadores se tuviera que reubicar profesionalmente a 740.000 en otras actividades. Cerca de 180.000 seguirían cursos de reconversión profesional durante tres años en los diversos centros de formación existentes. Más de 275.000 trabajadores tendrían que ser despedidos con una indemnización única y una ayuda para empezar sus propios negocios. La Sra. Wang Ping señaló que en China la mentalidad había cambiado y que había dejado de considerarse que el Estado era un empleador que podía garantizar trabajo durante toda la vida. En este contexto manifestó su deseo de que la OIT prestara asesoramiento a los trabajadores de la silvicultura en materia de formación.

Al comenzar su intervención, el Sr. Philippe Egger sostuvo que el desarrollo sostenible implicaba la existencia de oportunidades de que hombres y mujeres pudieran contar con un trabajo decente. El trabajo decente por su parte era un trabajo que ofrecía oportunidades de empleo productivo, ingresos reales en aumento, seguridad proporcionada por la protección social y que además era un trabajo digno en el que se respetaban los derechos básicos, en que los trabajadores participaban y podían hacerse representar para hacer oír su voz. A partir de 1900, el incremento del PIB mundial había dejado muy atrás el crecimiento de la población mundial: la proporción era de casi 5 a 1. Sin embargo, la distribución del PIB mundial continuaba siendo muy desigual; la parte de éste que iba a los países de Europa Occidental y Norteamérica continuaba siendo mayoritaria. El PIB *per cápita* en términos reales de un país africano, que en 1900 equivalía a 1/9 del país más rico, en la actualidad equivalía a sólo 1/20 del país más rico.

El coeficiente de Gini mundial — medida de la desigualdad en la distribución del ingreso — también se había modificado en el curso de los últimos 100 años pasando de 0,40 a 0,48, o sea, indicaba un incremento de la desigualdad del ingreso. Por último el Sr. Egger resumió las políticas y los factores clave que promovían el trabajo decente en tres ámbitos diferentes. En el plano internacional y mundial citó el acceso a los mercados, el desarrollo financiero, la transferencia de tecnología y los derechos fundamentales. En el plano regional, los acuerdos comerciales y el intercambio de conocimientos y experiencia. En el plano nacional, un crecimiento equilibrado del empleo, un aumento de los ingresos, la protección social y los derechos fundamentales.

Debate

Un funcionario de la OIT y un representante gubernamental de Portugal preguntaron en qué medida el grupo IKEA había integrado los acuerdos internacionales y cómo formulaba y aplicaba en la práctica su política en materia de trabajo infantil. La Sra. Barner respondió que el trabajo infantil simplemente no se aceptaba. El contenido de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT y el interés de los propios niños se tomaban en consideración en todas las decisiones comerciales del grupo. En caso de que en alguna actividad interviniera el trabajo de niños, los proveedores debían presentar un plan de acción tendiente a mejorar su situación. Debía tenerse en cuenta sin embargo que los problemas asociados con el trabajo infantil no se podían resolver simplemente mediante la adopción de un código de conducta por parte de una empresa. El fenómeno era mucho más complejo e incluía el del analfabetismo y los problemas familiares y de salud, entre otros. IKEA por lo tanto había adoptado medidas de orden social más amplias, por ejemplo, ayudando a que los niños asistieran a la escuela. El grupo IKEA también tenía grandes expectativas respecto de la OIT y esperaba que esta Organización trabajara con ardor para que se aplicaran los convenios en los países que los habían ratificado.

Un representante de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM) señaló que la cooperación de este sindicato con IKEA había comenzado hacía cinco años como consecuencia de la amenaza de boicot en vista de las malas condiciones de trabajo imperantes en Rumania. El citado sindicato había entablado un diálogo social que había permitido alcanzar un acuerdo marco con IKEA sobre la base de las normas fundamentales de la OIT. Desde entonces la empresa había encabezado la acción en pos de la aplicación del acuerdo entre sus proveedores. Los grupos que realizaban las auditorías informaban que en el plano nacional dicho acuerdo se cumplía y que ello había servido para prevenir conflictos y problemas. La Sra. Barner confirmó estos hechos y subrayó el valor de la colaboración con la FITCM, así como los resultados alcanzados. Dicha colaboración continuaría aunque se harían pequeñas modificaciones en los protocolos de auditoría.

Como respuesta a una pregunta formulada por un representante gubernamental de Austria sobre las auditorías, la Sra. Barner dijo que las inspecciones de los proveedores eran por lo general anunciadas aun cuando algunas solían hacerse sin previo aviso. Como complemento de las auditorías se había establecido una colaboración con ONG locales.

Un representante gubernamental de la República Democrática del Congo preguntó si el grupo IKEA contemplaba el reciclado de los muebles a lo que la Sra. Barner respondió afirmativamente. Dijo, por ejemplo, que era posible que los clientes llevaran los muebles viejos al punto de venta local y que el reciclado se intensificaría en el futuro. Un representante de Chile preguntó si IKEA se preocupaba de su imagen frente a sus competidores. A pregunta tan difícil de contestar la Sra. Barner dijo que la posición del grupo era singular por ser la única empresa mundial del mueble. Esperaba que se la percibiera como una empresa que asumía sus responsabilidades y que sus productos valían el dinero que costaban. No ocultó que IKEA estaba interesada en aumentar la productividad de sus proveedores y que estaba afinando prácticas que intensificaran un suministro que redujera al mínimo la acumulación de existencias.

El representante de Chile preguntó cuál era el tamaño promedio de las empresas que debían despedir personal en China y cómo se estructuraba la financiación de los proyectos mencionados.

La Sra. Wang Ping respondió que la pregunta era difícil de contestar: China estaba en pleno proceso de apertura de su economía y las estructuras de las diversas empresas de que se trataba diferían bastante entre sí. Otro factor de cambio residía en la creciente participación del capital extranjero en las empresas y que ello estaba afectando su estructura. En lo que respecta a la financiación de los proyectos futuros y en curso, la principal responsabilidad la asumía el municipio. No obstante, si éste no podía hacerlo tal responsabilidad la asumía la administración central.

En respuesta a una pregunta que apuntaba a saber cuál era la diferencia entre trabajo decente y un trabajo de calidad, el Sr. Egger explicó que se habían establecido determinados criterios básicos que servían para definir el trabajo decente y que, con posterioridad, a cada país le correspondía determinar la calidad del trabajo que se consideraba factible o deseable. Era difícil generalizar a este respecto ya que había trabajo decente o no decente tanto en el sector formal como en el informal de la economía. A este respecto se necesitaba contar con más conocimientos y una mejor comprensión del asunto.

Aspectos sociales de la certificación de la gestión forestal y rotulación de los productos forestales

Presidente: Sr. Kit Prins, Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (ONU/CEE), Ginebra

Participantes: Sr. G. Schlemmer, Consejo de Administración Forestal (FSC), México
Sr. J. Pöllänen, Federación de Industrias Forestales, Finlandia (delegado empleador)
Sra. R. Nussbaum, SGS – *Proforest*, Reino Unido.

El Sr. Prins presentó el tema del debate observando que la certificación era un fenómeno relativamente reciente en la silvicultura. Diez años atrás no existía ninguna de las funciones u organizaciones representadas en el presente debate y la sostenibilidad en cuestión se restringía a las maderas duras tropicales en circunstancias que hoy la atención se centraba preferentemente en la plantación de bosques y en las maderas blandas.

El Sr. Schlemmer, otrora Presidente del sindicato de trabajadores de la madera de Alemania, fue elegido hace dos años y medio miembro del Consejo de Administración de Bosques (Forest Stewardship Council – FSC) siendo así el primer sindicalista presente en dicho Consejo. El FSC era una organización sin fines de lucro dedicada a la certificación con sede en Oaxaca, México. Se fundó un año después de celebrarse la Conferencia de Río. El FSC era el único sistema de certificación de ámbito mundial. El orador dijo que hasta ahora los bosques no se habían explotado de manera adecuada y estaban amenazados en muchas partes del mundo. Los gobiernos no habían hecho gran cosa para remediar esta situación para la cual no existían remedios de corto plazo. El Sr. Schlemmer se refirió a los próximos 20 a 30 años como años de amplias oportunidades de cambio hacia una explotación sostenible de los bosques. Podían citarse buenos ejemplos, entre ellos, los 8.000 productos de la madera (una gama que comprendía desde el carbón de leña hasta madera para construir cabañas) en que se utilizaba madera certificada por el FSC. No obstante, dicho organismo sólo certificaba entre un 6 y un 7 por ciento de la madera explotada. En el seno del FSC las dimensiones ambiental, económica y social de la sostenibilidad estaban representados en tres «cámaras» que operaban en condiciones de igualdad, donde constantemente se trataba de mantener un equilibrio entre los tres aspectos mencionados. Los aspectos sociales eran muy importantes ya que muchas personas vivían y trabajaban en los bosques y donde un gran número de ellas no recibían remuneración. Las buenas condiciones de trabajo eran más bien la excepción y no la regla. Los accidentes mortales eran frecuentes; muchos contratistas realizaban labores sin poseer las calificaciones o la formación requeridas sobre la manera de utilizar los equipos en condiciones de seguridad, con salarios bajos y en competencia con trabajadores migrantes procedentes de los países vecinos que recibían salarios aún más bajos. También existía el trabajo infantil. Los convenios y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT se utilizaban para establecer los principios que deberían regir la dimensión social de la sostenibilidad; la otorgación de certificados por el FSC se condicionaba al respeto de los convenios de la OIT. La certificación en toda la «cadena de custodia» estaba generalizándose, en armonía con las exigencias de los consumidores en el sentido de que se adoptaran buenas prácticas en la producción, lo que estaban reconociendo los empresarios inteligentes. Los certificados eran válidos por un período de cinco años y se renovaban cada año; en caso de violaciones serias de los principios los certificados se anulaban.

Tras atender a lo expuesto, un funcionario de la OIT deseó saber qué mecanismos había establecido el FSC en los países para controlar el proceso de certificación. Un miembro trabajador de Indonesia preguntó si los países desarrollados eran los que recurrían mayoritariamente a los servicios del FSC y cuáles eran las dificultades encontradas en la aplicación del sistema en los países en desarrollo. Una miembro trabajadora de Papua Nueva Guinea dijo que en su país se pensaba que el FSC abordaba únicamente las cuestiones medioambientales y preguntó de qué manera podrían abordarse las cuestiones sociales en los países en desarrollo. Un miembro trabajador de China preguntó acerca del papel que les cabía a los sindicatos en la certificación.

Respondiendo a estas preguntas el Sr. Schlemmer dijo que el FSC tenía una capacidad de supervisión que le permitía «controlar a los que controlaban». Aceptó que la mayor parte de las maderas forestales certificadas no estaban en los países en desarrollo y que el punto débil del FSC residía en ese hecho, que se trataba de rectificar. El FSC era una organización de protección del medio ambiente que trataba de proteger también las condiciones de trabajo: algunos países no propiciaban que se certificaran los aspectos sociales; el FSC sin embargo insistía en que debían incluirse. Todas las partes interesadas deberían participar en el control y se invitaba a los sindicatos a hacer lo propio y a plantear sus puntos de vista.

El siguiente orador, el Sr. Pöllänen, que trabajaba para la Federación de Industrias Forestales de Finlandia dijo que en dicho país prácticamente todos los bosques habían sido certificados de conformidad con el Sistema Paneuropeo de Certificación de Bosques (PEFC). Esta iniciativa voluntaria del sector privado perseguía asegurar la aplicación de prácticas ambientales, económicas y sociales sostenibles con vistas a crear una imagen positiva de las industrias de la silvicultura y de la madera que utilizaban recursos renovables. El PEFC proporcionaba el marco en el que se integraban sistemas nacionales, independientes y reconocidos. Las actividades realizadas incluían la certificación forestal, la certificación de los procedimientos para la verificación de toda la «cadena de custodia» y el etiquetado de los productos. Dio a conocer en líneas generales los criterios de certificación del sistema finlandés que contemplaba 18 criterios de orden ambiental, 12 de orden económico y 9 de tipo social. De conformidad con el criterio número 17, de tipo social, los empleadores debían cumplir la legislación y respetar los acuerdos colectivos, pagar la seguridad social, las pensiones, el seguro de desempleo y de accidente, de conformidad con lo que disponía la ley. La mayor parte de los países europeos habían adherido a esta iniciativa; próximamente se esperaba la adhesión de los Estados Unidos y del Canadá. También se habían establecido procedimientos para la realización de controles.

El representante del Gobierno de Brasil preguntó si el PEFC estaba en contacto con las cooperativas que tenían objetivos similares. Un miembro trabajador de Alemania se refirió a la transparencia y preguntó si la información proporcionada a los que obtenían los certificados estaba al alcance de los que no habían adherido a esta iniciativa. Un observador de la Misión Permanente de los Estados Unidos pidió aclaraciones sobre la manera en que se llevaban a cabo las auditorías. Un miembro trabajador de China quiso saber qué medidas se contemplaban en caso de que se violaran los derechos de los trabajadores.

A las preguntas anteriores el Sr. Pöllänen respondió que no existían vínculos entre el PEFC y el movimiento cooperativo; que había la más completa transparencia y que los resultados de las inspecciones estaban al alcance de todos los interesados; que el proceso de auditoría era realizado por empresas independientes y que toda violación de los derechos de los trabajadores se abordaba según lo dispusieran las leyes vigentes en el país en cuestión.

La Sra. Ruth Nussbaum, que se desempeñó como químico industrial antes de obtener un doctorado en ecología de bosques tropicales, dijo que había trabajado casi más de diez años certificando bosques y que había dirigido *Qualifor*, la rama de certificación forestal de la Société Générale de Surveillance. Últimamente presidía *Proforest*, empresa de consultores con base en el Reino Unido. La oradora, que se refirió a los problemas prácticos que se presentaban en materia de certificación, dijo que se necesitaba contar con normas internacionales que se pudieran aplicar en los planos nacional y local, y que existía un amplio consenso en el sentido de que la norma debería abarcar los aspectos ambientales, económicos y sociales. Un primer problema residía en que los datos técnicos con que se contaba eran por lo general incompletos. La segunda dificultad residía en cómo conseguir equilibrar los criterios ambientales, económicos y sociales en las normativas nacionales. A este respecto dijo que el compromiso era inevitable, aunque ya el proceso mismo se consideraba válido por cuanto ayudaba a desarrollar la comprensión de lo que era el «desarrollo sostenible». Los principales retos de orden social comprendían: el establecimiento de condiciones mínimas (y decidir si la normativa aplicable era adecuada); el establecimiento de normas de trabajo aplicables a los trabajadores que laboraban para contratistas; el establecimiento de las reglas que rigen la sustitución de los trabajadores directos por contratistas; el logro de un equilibrio entre empleo y conservación; la remoción de los obstáculos de orden cultural que en los países en desarrollo afectan la realización del trabajo en condiciones de seguridad y utilizando los equipos con propiedad;

ayuda a las pequeñas empresas para que cumplan la legislación y cuestiones asociadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Por último, la oradora señaló que la certificación no constituía en sí una solución al problema de la deforestación en el mundo pero que era una herramienta poderosa para contenerla. El proceso de certificación suministraba un foro apropiado para abordar estos asuntos y una oportunidad para que los que participaban en él adquirieran experiencia en lo que respecta al equilibrio entre las diferentes necesidades.

Debate

Un observador de la Red Europea de Empresarios Forestales dijo que el cambio hacia la subcontratación de actividades era un factor que tenía efectos económicos importantes y que proporcionaba una oportunidad para que los contratistas se implicaran más en las actividades del sector, siempre que satisficieran todas las exigencias, incluidas las de orden social. La certificación debería servir de herramienta de trabajo en condiciones de igualdad a todos los grupos activos en una determinada zona.

El Moderador abrió el debate general planteando dos preguntas: ¿por qué no se contemplaba un reconocimiento mutuo de los distintos sistemas de certificación en vista de que su multiplicidad confundía a los consumidores? ¿Qué relación había entre los gobiernos y los sistemas de certificación? La Secretaria General Adjunta de la Reunión pidió al Sr. Pöllänen que aclarara la posición de su organización frente al derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente y si se pensaba que las organizaciones internacionales tenían un papel en el proceso de certificación.

El Sr. Pöllänen respondió que a todos los países que adherían al PEFC se les exigía que cumplieran la legislación nacional y que como la libertad sindical se reconocía por ley no se había hecho una referencia específica a ella. Un miembro trabajador se mostró preocupado por el hecho de que el PEFC no estimara necesario referirse concretamente a los derechos sindicales. Aunque no parecía necesario referirse expresamente a ellos en el caso de los países europeos, por el mismo hecho de que estuvieran sirviendo de modelo en otros países era necesario explicitar claramente los valores fundamentales. También manifestó su preocupación ante la observación de la Sra. Nussbaum en el sentido de que los equipos que permitían trabajar en condiciones de seguridad podían resultar demasiado onerosos para los trabajadores y que los empleadores deberían financiarlos. La Sra. Nussbaum respondió que las empresas grandes por lo general proporcionaban estos equipos que permitían trabajar en condiciones de seguridad pero que existían problemas a este respecto en el caso de las pequeñas empresas.

Como respuesta a una pregunta sobre un reconocimiento mutuo entre los diferentes sistemas de certificación, la Sra. Nussbaum dijo que la idea era buena pero difícil de poner en práctica debido al contenido técnico muy detallado y los marcos de cada sistema. El Sr. Schlemmer estuvo de acuerdo en que el detalle era importante y en que «el diablo aparecía en los detalles». Muchos sistemas no contemplaban el respeto de las condiciones de trabajo de los trabajadores forestales. La armonización entre los sistemas era compleja y constituía un problema de orden político.

La promoción de la pequeña y mediana empresa en la industria forestal

Presidente: Sr. W. Sengenberger, Programa Piloto sobre Trabajo Decente, OIT, Ginebra

Participantes: Sr. P. Sattler, ECO PLUS, Austria

Sr. G. Odgaard, Sindicato de Trabajadores de la Construcción y de la Madera, Dinamarca

Sr. E. Kastenzholz, Red Europea de Empresarios Forestales, Alemania

En su intervención el Sr. Sengenberger señaló que las empresas pequeñas y medianas (PYMES) presentaban ciertas ventajas desde la perspectiva del Trabajo Decente, sobre todo porque creaban mucho empleo. Lo anterior revestía particular importancia si se consideraba el hecho de que en el mundo se necesitaba crear 500 millones de nuevos puestos de trabajo. Además, las PYMES se sintonizaban mejor con las necesidades de las comunidades locales. Pero, pese a las ventajas que presentaban, también debían hacer frente a problemas como la falta de capital y la dificultad de acceder a él. Planteó la siguiente pregunta a los participantes: ¿qué se puede hacer para que las PYMES proporcionen buenos trabajos?

El primer orador, Sr. Sattler, de Austria, se refirió a la creación en su país de los llamados «nódulos o aglomeraciones industriales», a sus efectos benéficos y a los retos que planteaban a las PYMES. En Austria, el pequeño propietario forestal era predominante: un 90 por ciento de la propiedad forestal comprendía superficies inferiores a 200 hectáreas y sus propietarios debían hacer frente a una gran incertidumbre económica. Para satisfacer sus necesidades así como las del sector maderero, las PYMES y el Gobierno habían creado las citadas aglomeraciones que servían de plataforma de acción a las PYMES y les proporcionaban servicios tales como programas de formación profesional, intercambio de informaciones, comunicaciones y facilitaban la transferencia de tecnología entre PYMES. Por su intermedio estas últimas aunaban sus fuerzas en materia de adquisiciones, investigación, desarrollo de los recursos humanos, utilización compartida de la maquinaria y comercialización de los productos. Actualmente dichos nódulos de servicios para la industria forestal existían en Estiria, Baja y Alta Austria, Salzburgo y Carintia.

La experiencia había demostrado que los elementos fundamentales responsables del éxito de tales aglomeraciones eran los siguientes: primero, su creación conjunta por el Gobierno y las PYMES; segundo, una definición clara de la función de dirección y tercero, disposición para actuar con rapidez por parte de todos los miembros. Señaló en suma que el desarrollo de estas aglomeraciones u otros acuerdos similares debía seguir las orientaciones del mercado, necesitaban contar con actores locales fuertes y múltiples y con apoyos de orden político.

El segundo orador, Sr. Odgaard, señaló que gran parte de la industria del mueble en Dinamarca estaba constituida por PYMES, muchas de las cuales abastecían a empresas multinacionales. Lejos de constituir una amenaza económica para las pequeñas empresas, este vínculo era fuente de beneficios para ambas. Las PYMES del sector del mueble centraban su atención en la calidad del producto lo cual hacía que la tasa de rendimiento de las inversiones en ese sector fuera mayor que la del mismo en otros países. Aceptó sin embargo que la competencia se había acrecentado en estos últimos años por parte de empresas que producían a costos inferiores en Polonia y la República Checa.

Este último hecho no había sido un inconveniente mayor para la industria que podía seguir centrándose en la calidad del producto y en la perfección de la realización. Pero esto último no bastaba para asegurar la supervivencia de las PYMES en el futuro. Era también necesario asegurar que la fuerza de trabajo adquiriera mayores calificaciones y competencias. Las PYMES danesas tenían acceso a la tecnología avanzada pero necesitaban que los trabajadores adquirieran las calificaciones que les permitieran sacar el mayor partido de la inversión en tecnología. Era cada vez más corriente que se pidiera a los trabajadores que realizaran una multiplicidad de tareas para las que requerían una muy buena formación en una multiplicidad de técnicas. Tanto en los países nórdicos como en Italia la industria del mueble había desarrollado el concepto de «especialización flexible»

para satisfacer esta necesidad. Fuera de utilizar mejor la tecnología en el seno de cada empresa, las empresas podían amortizar los equipos mucho más rápidamente al compartir su uso en una aglomeración industrial. También señaló el orador que la producción se realizaba con menos sobresaltos y que la productividad aumentaba cuando los trabajadores podían tomar, por iniciativa propia, decisiones que permitieran resolver los problemas que se presentaban.

El Sr. Kastenholz, Secretario General de la Red Europea de Empresarios Forestales dio las gracias a la OIT que le había permitido participar en la Reunión en calidad de observador. Señaló que los adherentes a la Red y las asociaciones que formaban parte de ésta eran en su mayoría empresarios por cuenta propia o pequeñas empresas que subcontrataban la realización de ciertas operaciones forestales. La Red coordinaba la acción en pos del desarrollo de las PYMES en Europa. Señaló a la atención de los participantes que la emergencia y el predominio actual de los contratistas en la actividad forestal era una consecuencia de los cambios estructurales.

Al abordar el tema de las ventajas que presentaba la existencia de contratistas en el sector forestal mencionó su flexibilidad, su mayor productividad y su especialización, con las consiguientes economías de escala que permitía el recurso a contratistas. Por otra parte, los mismos eran causa y a la vez debían hacer frente a una serie de problemas importantes. Entre los primeros cabía citar los contratos de corto plazo y la discontinuidad del empleo en ciertos períodos. Por lo general entre los contratistas la situación en materia de seguridad y salud y la calidad del trabajo eran inferiores. Además, un número significativo de problemas ambientales se vinculaba a las prácticas de los contratistas. Por último, y quizás fuera ello lo más importante, en este tipo de empresas el rendimiento económico era notablemente inferior.

Para remediar estos inconvenientes su organización había centrado su acción en torno a varios ejes, a saber, formación profesional de los contratistas, calidad de la gestión, certificación, y gestión de la seguridad y la salud. No pensaba sin embargo que el desarrollo y la promoción de las PYMES dependiera exclusivamente de lo que se hiciera con los contratistas sino que lo anterior requería negociaciones entre las partes y debates sobre política.

Debate

Las presentaciones aludidas dieron lugar a un vivo debate que se centró en el papel de los sindicatos en la organización de los contratistas. Varios representantes de los trabajadores dijeron que los sindicatos deberían organizar y representar a los contratistas. El Sr. Kastenholz no estuvo de acuerdo con ese planteamiento. A su juicio, los contratistas no tenían interés alguno en que los representaran los sindicatos puesto que se consideraban a sí mismos como actores independientes. Un representante de Finlandia se refirió a la experiencia de su país y dijo que la celebración de contratos de largo plazo con los contratistas había beneficiado a todas las partes. En su país, el 95 por ciento de las labores de tala y transporte de troncos las realizaban contratistas. En la industria de la madera, la mitad de todos los trabajos eran realizados por contratistas. En lo que respecta a la experiencia de las aglomeraciones industriales en Austria, se señaló que el recurso a contratistas había llevado a una situación en que se subcontrataban las operaciones pero no la responsabilidad.

El Sr. Odgaard insistió en que la subcontratación era positiva para las pequeñas empresas porque les ofrecía oportunidades de trabajo y promovía la división del mismo para lo cual estaban en buena posición. Se dijo que en general el diálogo social en los planos internacional y nacional era importante para hacer frente a los retos que planteaba el

trabajo en régimen de subcontratación pero que poco se sabía acerca de cómo se podía promover y utilizar.

En el resumen que leyó el Sr. Sengenberger se hizo hincapié en que la cuestión de la representación de los contratistas y de sus trabajadores así como la búsqueda de vías que permitieran integrarlos al diálogo social en la OIT y otros foros era un nuevo asunto que había que estudiar y que se había ido perfilando en el curso del debate. La OIT y otros organismos deberían reflexionar en el futuro acerca de la posibilidad de agregar, al menos en algunos sectores económicos, un cuarto pilar al diálogo social.

Discursos de clausura

El Secretario General facilitó información sobre la participación en la Reunión y señaló que las mujeres habían representado en la misma hasta el 12 por ciento del número total de delegados, consejeros y observadores presentes. Su contribución al éxito de la Reunión superaba con creces su número. La Reunión había sido una importante ocasión en los esfuerzos que la OIT desplegaba en beneficio de los mandantes de las industrias de la silvicultura y de la madera y, en especial, para considerar los aspectos sociales y laborales de la mundialización y de la sostenibilidad en el sector. Las discusiones celebradas en las sesiones plenarias y en los dos grupos de trabajo habían demostrado la conveniencia de examinar estas cuestiones. Las labores de los tres grupos especiales de debate habían ofrecido la oportunidad de un intercambio más detenido de información y experiencias en materia de dimensión social de la sostenibilidad, aspectos sociales de la certificación, y promoción de las PYME en las industrias de la silvicultura y la madera. El espíritu de diálogo tripartito que predominó había permitido que la Reunión adoptara conclusiones importantes y dos resoluciones. El Secretario General recalcó la importancia, tanto para los mandantes de la OIT como para la Oficina, de aplicar las conclusiones y resoluciones adoptadas a nivel nacional e internacional. Subrayó que muchas de las cuestiones señaladas para una acción futura exigirían la contribución continuada de los conocimientos y experiencia de los mandantes y que esperaba mucho de esta colaboración.

La Sra. I. Dembscher (representante del Gobierno de Austria) estimó que la Reunión había conseguido considerar exitosamente dos cuestiones de fondo gracias a las aportaciones bien informadas de la Secretaría de la OIT y de los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Aunque expresaran opiniones a veces divergentes, las tres partes habían encontrado un cauce común conducente a un acuerdo. Si bien la Reunión tripartita había resultado eficaz, advirtió que los contratistas no se habían incluido en las discusiones e instó a que se encontrara la manera de integrar a estos trabajadores con miras a garantizar sus derechos.

El Sr. J. J. Fraschini Chalar (Presidente del Grupo de los Empleadores) estimó que en momentos en que la mundialización aceleraba el cambio en las industrias de la silvicultura y de la madera un desarrollo sostenible requería un equilibrio entre los aspectos económicos, ambientales y sociales. Ningún aspecto por sí solo debería considerarse más prioritario que los demás. El cumplimiento con las normas fundamentales del trabajo constituía un aspecto importante de la sostenibilidad social. La OIT tenía por costumbre escuchar las opiniones de los interlocutores sociales y tratar de conseguir un consenso entre ellos. Este diálogo maduro contribuía a un progreso social real. Las conclusiones y las resoluciones adoptadas por la Reunión demostraban la voluntad de los participantes de alcanzar objetivos comunes. De hecho, lo que se planteaba era garantizar un trabajo decente a hombres y mujeres en todo el mundo, de conformidad con la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Sr. W. Street (Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores) advirtió que los retos que había enfrentado la Reunión habían consistido en buscar oportunidades de sinergia entre mundialización y desarrollo sostenible de manera que los hombres y las mujeres de las industrias de la silvicultura y de la madera tuvieran acceso a un trabajo decente. El orador afirmó que la mundialización podía conducir al trabajo decente. No era sorprendente que los países que más invertían en la seguridad y salud en el trabajo, la formación y la educación, la eliminación del acoso sexual y el ofrecimiento de trabajo decente para los contratistas también fueran los que alcanzaban el más alto nivel de productividad. Estas inversiones eran dinero bien gastado puesto que arrojaban beneficios de valor incluso superior. El orador acogió con satisfacción la presencia de representantes de gobiernos de países que contaban con algunas de las industrias de la silvicultura y de la

madera más importantes. La ausencia de representantes de los empleadores de estos mismos países subrayaba la necesidad de continuar un diálogo tripartito fructuoso a nivel nacional.

El Presidente expresó su agradecimiento por los conocimientos que los participantes habían aportado a la Reunión y por la voluntad que habían demostrado en el cumplimiento de su cometido. Las discusiones celebradas en las sesiones plenarias, en los grupos de trabajo y en los grupos de debate habían sido de gran calidad y permitido un valioso intercambio de ideas nuevas. No había sido fácil ponerse de acuerdo. En una fase del procedimiento había existido el riesgo de que las conclusiones se suspendieran como árboles talados que no caen completamente hasta el suelo. El orador felicitó a los participantes por haber encontrado soluciones comunes que trascendían las preocupaciones nacionales. Instó a que construyeran sobre los resultados obtenidos en aras de la sostenibilidad en las industrias de la silvicultura y de la madera. El Presidente declaró clausurada la Reunión tripartita sobre la dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera.

Cuestionario de evaluación

Antes de terminar la Reunión se distribuyó un cuestionario a quienes habían participado en ella a fin de que opinaran sobre sus diversos aspectos.

1. ¿Cómo valora la Reunión en lo referente a los puntos siguientes?

	5 Notable	4 Buena	3 Satis- factoria	2 Deficiente	1 Insatis- factoria	Promedio
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	11	6				4,6
Los puntos propuestos para la discusión	7	10	1			4,3
La calidad de la discusión	4	9	4			4,0
Su beneficio potencial para el sector	7	9	1			4,4
Las conclusiones	8	6	4			4,4
La resolución	5	8	2			4,5
El debate del grupo especial sobre el trabajo decente y desarrollo sostenible	6	9	1			4,3
El debate del grupo especial sobre la certificación	5	10	1			4,2
El debate del grupo especial sobre la pequeña y mediana empresa	2	11	2			4,0
Posibilidad de crear redes	3	8	3			4,0

2. ¿Cómo valora la calidad del informe en los siguientes aspectos?

	Notable	Buena	Satis- factoria	Deficiente	Insatis- factoria	Promedio
Calidad de análisis	8	10				4,4
Objetividad	4	14				4,2
Amplitud temática	5	9	4			4,1
Presentación y legibilidad	8	9				4,5
Volumen y pertinencia de la información	8	7	2			4,4

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	2	15	1
Debates de los grupos especiales	–	17	1
Grupos	–	18	–
Grupo de Trabajo sobre las resoluciones	1	14	1
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	1	13	1

4. ¿Cómo valora los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

	Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
	11	3	1	–	–	4,6

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	% de respuestas
2	3	8	3	16	18

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
13	20	20	15	19	87

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	13	20	20	53
Consejeros técnicos	6	3	6	15

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	4	-	3	7	13
Consejeros técnicos	1	-	2	3	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Max Arbesser-Rastburg, Professor, Vienna

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

AUSTRIA AUTRICHE

Ms. Iris Dembsher, Stellvertretende Leiterin der Abteilung X/5 für Internationale Sozialpolitik,
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Georg Zwerenz, Abteilung X/5 für Internationale Sozialpolitik, Bundesministerium für Wirtschaft und
Arbeit, Wien

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Paulo Parucker, Adviser to the Executive Secretary, Ministry of Labour and Employment, Brasilia

CHILE CHILI

Sr. Manuel Barrera, Agregado Laboral, Misión Permanente de Chile en Ginebra

CHINA CHINE

Mr. Zhang Junfeng, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Wen Shifeng, Deputy Division Chief, Personnel and Education Department, National Forestry Bureau of
China, Beijing

**DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO**

M. Fidèle Sambassi, Ministre Conseiller, Chargé d'affaires, Mission permanente de la République démocratique
du Congo à Genève

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Sébastien Mutomb Mujing, deuxième Conseiller, Mission permanente de la République démocratique du
Congo à Genève

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr. Pekka Tiainen, Ministerial Counsellor, Chief Economist, Ministry of Labour, Helsinki

FRANCE FRANCIA

M. Patrick Dedinger, Sous-directeur, Sous-direction exploitations, travail, emploi, Direction des exploitations de la politique sociale et de l'emploi, ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Paris

INDONESIA INDONÉSIE

Ms. Zulmiar Yanri, Director of Occupational Safety and Health Standards, Department of Manpower and Transmigration, Jakarta Selatan

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Taufiek M. Bafadhal, Directorate-General of Chemical, Agricultural and Forestry-Based Industry, Department of Industry and Trade, Jakarta Selatan

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Regina I. Sarmiento, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

PORTUGAL

M^{me} Maria Candida Soares, Directeur général de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère du Travail et de la Solidarité, Lisbonne

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

Mr. Petru Dumitriu, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Romania in Geneva

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Kamjorn Nakchuen, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Nikordej Balankura, Second Secretary, Permanent Mission of Thailand in Geneva

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr. James Dewar, Safety Officer, Policy and Practice Division, Forestry Commission, Edinburgh

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Libby Jones, International Policy Adviser, Forestry Commission, Edinburgh

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

- Sr. Raúl Agulló Estévez, Official, International Relations, CONFEMADERA, Madrid
- Mr. Henry Atta Paidoo, Ag. Human Resource Director, Forestry Commission, Accra
- Mr. Knut Berg, Managing Director, Skogbrukets Landsforening, Oslo
- Mr. Iurie Bors, General Manager, “Creator Iu. BORS” Furniture Factory, Chisinau, Moldavia
- Mr. Basil Cameron, Jamaica Employers’ Federation, Mavdeville, Jamaica
- Mr. Djimanto, Vice-President, Employers’ Association of Indonesia/APINDO, Jakarta
- Sr. Juan José Frascini Chalar, Asesor, Letrado Laboral de Empresas, Cámara de Industrias del Uruguay, Montevideo
- Mr. Sean Ghouralal, Chief Executive Officer, B.S. Hosein Limited, Arima, Trinidad and Tobago
- Sr. Víctor Giraldo, Vicepresidente de Grupo, SMURFIT Cartón de Colombia, Cali
- Mr. Haji Mohammad Javed, Managing Director, Ashraf Industries (Pvt) Ltd., Peshawar, Pakistan
- Mr. Robianto Koestomo, Chairperson of Foreign Affairs, Employers’ Association of Indonesia/APINDO, Jakarta
- Mr. Katsuhiko Kotari, Vice-President, Japan Forest Owners’ Association, Kamakura Kanagawa, Japan
- M. Luis Leal, Directeur général, Associação da Industria Papeleira (CELPA), Lisboa
- M. Ali M’Kaissi, Conseiller, Directeur central du social, Union tunisienne de l’industrie, du commerce et de l’artisanat, Tunis
- Sr. Fernando Montenegro Sánchez, Director Ejecutivo, Fundación Forestal Juan Manuel Durini (FFJMD), Quito
- M. Nkonka Kapinga Kenabantu Njibikila, Secrétaire, Comité professionnel des exploitants forestiers, Fédération des entreprises du Congo, Kinshasa
- M. Serge Peyroulet, Président, Commission sociale, Fédération nationale du bois, Société Peyroulet, Capvern-Les-Bains
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- M. Michel Astier, Chargé des affaires sociales, Fédération nationale du bois, Paris
- Mr. Christopher Platt, Executive Officer, Agribusiness Employers’ Federation, Adelaide, Australia
- Mr. Juhani Pöllänen, Forstmätare, Ombudsman, Finnish Forest Industries Federation, Helsinki
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Arto Tähtinen, Director, Industrial Relations, Finnish Forest Industries Federation, Helsinki
- Sr. Liborio Plácido Toscano, Secretario Gremial, Federación Argentina de la Industria Madera y Afines, Buenos Aires
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Sr. Hugo Luis Vicente, Presidente, Federación Argentina de la Industria Madera y Afines, Buenos Aires

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

- Mr. Joshua Ansah, General Secretary, Timber and Woodworkers’ Union of TUC, Accra
- Mr. Karibai Assankhodzhaev, President of the Republican Committee of the Timber and Related Industries Workers’ Unions of Kyrgyzstan, Bishkek
- Mr. Vasile Badica, Romanian Federation of Wood Workers, Bucharest

Mr. Alexander Czauderna, Bundessekretär, ÖGB Gewerkschaft Bau-Holz, Wien

Sr. José del Carmen Montilla, Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Venezuela (FLATICOM), Caracas

Ms. Beatrice Dindillo, Secretary, Papua New Guinea Timber and Construction Workers' Union, Waigani NDC

Mr. Ulf Forsman, International Secretary, Wood and Allied Workers' Union (FIN), Helsinki

Mr. Roger Gerdin, Economist, Swedish Forest and Wood Trade Union, Stockholm

Sr. Jorge González Castillo, Presidente, Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores Forestales, Industria de la Madera, Celulosa, Papel y Derivados y Servicios Asociados, Concepción

Mr. Ivan Hursky, President of the Republican Committee of Timber Workers' Union of Bielorussia, Minsk

Mr. René Lahoye, Hout-en Bouwbond CNV, Odyk

Ms. Hj. Sofiati Mukadi, President, FSP KAHUTINDO, Indonesia Wood and Forestry Workers' Union, Jakarta

M. Kouadio N'Dri, Secrétaire général, Syndicat national des travailleurs des industries du bois et de la mécanique générale (SNTIBMGCI), Grand Bassam, Côte d'Ivoire

Mr. Valery Ochekurov, President, Timber and Related Industries Workers' Union of Russia, Moscow

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. O. Gutorenko, Vice-President, Timber and Related Industries Workers' Union of Russia, Moscow

Mr. Serguei Filatov, President, Regional Union, Timber & Related Union, Irkutsk

Mr. Yury Gouchtchine, President, St. Petersburg Regional Union, Timber and Related Union, St. Petersburg

Mr. Wolfgang Rhode, Abt. Betriebspolitik Holz und Kunststoff, IG METALL-Vorstand, Frankfurt-Main

Mr. Vadim Sibilev, President, Timber and Related Industries Workers' Unions of Ukraine, Kiev

Mr. William Street, International Representative, International Association of Machinists & Aerospace Workers (IAM AW), West Linn OR

Ms. Wang Ping, Agriculture and Forestry Industrial Workers' Union of China, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms. Wang Xuemei, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Mr. Azlan B. Yaacob, Assistant General Secretary, Timber Employees' Union Peninsular Malaysia, Kuala Lumpur

M. Jean-Marc Zénon, Secrétaire fédéral, Fédération générale FO bâtiment, travaux publics, bois, papier, carton, céramique, carrières & matériaux de construction, Paris

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Gérard Savoye, Secrétaire national, Fédération générale FO BTP – Bois, Paris

M^{me} Sylviane Pouillet, déléguée d'entreprise, Fédération générale FO BTP – Bois, Paris

Others Autres Otros

Representatives of member States present at the sittings
Représentants d'Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert S. Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in Geneva

Representatives of United Nations, specialized agencies and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

Mr. Rudolf Heinrich, Chief, Forest Harvesting, Trade and Marketing Branch, Forest Products Division, Forestry Department, Rome

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

European Network of Forestry Entrepreneurs

Mr. Edgar Kastenholz, Secretary-General, European Network of Forestry Entrepreneurs, Bollschweil

Federation of Timber and Related Industries Workers' Unions of the Commonwealth of Independent States

Fédération des syndicats des travailleurs des industries forestières de la Communauté des Etats indépendants

Mr. Victor Karniushin, President, Moscow

Mr. Gennady Shishkin, Vice-President, Moscow

Ms. Londa Sikharulidze, President of Georgian Republican Council of Timber, Paper & Wood Workers' Union, Tbilisi

Mr. Vladimir Vassiliev, President of City Committee of the Timber, Paper & Wood Workers' Union of the City of Moscow, Moscow

Ms. Marina Mussiniants, Expert of the International Section, Moscow

International Confederation of Free Trade Unions

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva Office, Geneva

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Federation of Building and Wood Workers

Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Mr. Harrie Bijen, General Secretary, European Federation of Building and Woodworkers, Brussels

Dr. Jill Bowling, Forester, Carouge/Geneva

Ms. Marion F. Hellmann, Industrial Relations Secretary, Carouge/Geneva

Ms. Anita Normark, General Secretary, Carouge/Geneva

International Federation of University Women

Fédération internationale des femmes diplômées des universités

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. Katherine Hagen, Versoix

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Mr. Soegeng Soekarto, Chairperson of Legal Affairs, Employers' Association of Indonesia, Jakarta

**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering,
Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)**

**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

**Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas,
Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines**

Ms. Susan Longley, Petit-Lancy/Geneva

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)

Organisation de l'unité syndicale africaine (OUA)

Organización de la Unidad Sindical Africana

Mr. Mohamed M. Abuzeid, Permanent Representative, Tripoli

World Confederation of Labour

Confédération mondiale du travail (CMT)

Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

M^{me} Béatrice Fauchère, Représentante permanente, Genève

World Federation of Building and Woodworkers Unions

Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois

Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera

M. Jean-Pierre Voets, Confédération mondiale du bois et du bâtiment, Genesius Rode