

IERAL

de Fundación Mediterránea

DOCUMENTO DE TRABAJO

Año 15 - Edición N° 78

Viamonte 610- Piso 2°
CP (C1053ABN)
Buenos Aires - Argentina
Tel: (011) 4393-0375
email: info@ieral.org

<http://www.ieral.org>

**Recursos humanos en el sector forestal.
Un análisis cuantitativo y cualitativo a
partir del Programa de Certificación de
Competencias Laborales**

Por: Claudia Peirano (*)
Misael Bustos Hinostriza (**)
Paula Nahirñak (***)

Octubre de 2009

*Documento presentado en el XIII Congreso Forestal Mundial realizado en la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entre el 18 y el 23 de octubre de 2009*

Indice

Abstract.....	3
1. Introducción.....	4
2. Materiales y métodos.....	8
3. Resultados y discusión.....	10
3.1 Análisis cuantitativo. Descripción perfil del trabajador forestal.	10
3.2 Análisis cualitativo. Descripción de las condiciones laborales por Región y discusión.	13
4. Conclusiones.....	15
Bibliografía.....	17
ANEXO	18

Abstract

El trabajo forestal en el mundo se caracteriza por el alto nivel de riesgo mientras que estudios realizados en Argentina durante la década del 90 muestran la alta presencia de precariedad laboral, informalidad y altos niveles de accidentabilidad en los trabajadores forestales. El Programa de Certificación de Competencias Laborales se comenzó a desarrollar en el sector forestal a partir de 2004 con el objetivo de mejorar la calidad laboral a partir de la formación continua para el trabajo.

Desde 2007 y hasta el primer trimestre de 2009 se evaluaron 1.100 trabajadores forestales en cuatro regiones de Argentina: Mesopotamia, Delta, Patagonia Norte y Parque Chaqueño. Se hizo recolección de información a través de un cuestionario a 355 trabajadores evaluados que facilitó la descripción del perfil de los trabajadores. Por otro lado, las evaluaciones facilitaron la observación de las condiciones laborales permitiendo identificar tres niveles de gestión de recursos humanos –alto, medio y bajo- en el sector forestal de Argentina. Se comparan las condiciones encontradas con investigaciones previas realizadas en la misma región.

Se concluye que las condiciones laborales de los trabajadores del sector forestal han mejorado sustancialmente en los últimos 15 años en la zona de mayor expansión forestal de bosques de cultivo, Misiones, Corrientes y NE de Entre Ríos, con presencia de “gestión alta” de recursos humanos. La zona de Delta se puede caracterizar como de “gestión media”, pero con incorporación creciente de mejores prácticas, mientras que estas mejores prácticas no han llegado aún a la región del parque chaqueño, que se puede caracterizar como de “gestión baja” de recursos humanos.

Se propone que el desarrollo de empresas de servicios forestales y la adopción de sistemas de certificación han promovido la expansión de mejores prácticas laborales en la Mesopotamia. El Programa de Certificación de Competencias Laborales se presenta como una herramienta adecuada para generar un estándar de mejores prácticas y difundir las mismas a través de la evaluación de trabajadores forestales y la formación continua.

1. Introducción

Las condiciones laborales en el sector forestal son una preocupación en el mundo. Según la OIT, existen a nivel mundial tendencias desalentadoras relativas a los accidentes, enfermedades profesionales y la temprana edad de jubilación entre trabajadores forestales (OIT, 1998). Argentina no escapa a este fenómeno. De acuerdo con estudios realizados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), el sector tenía en 2004 un índice de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (209) que duplicaba el índice promedio del gran sector agro (106) y triplicaba al de toda la economía en su conjunto (72.1), mientras que el índice de accidentes mortales del sector forestal (596.2), era el doble del que se registra en el agro (244), y casi cinco veces superior al promedio del sistema (152) (Taliento, G. 2005).

El sector forestal de Argentina se ha caracterizado también por la informalidad, precariedad y la alta rotación laboral (Bardomás, et al 2007; Krautstohl, Elena María, 1991; 1994; Turc et al, 1998;), lo que dificulta tanto las estadísticas económicas y laborales como la intervención para mejorar las condiciones en el trabajo. La atención de esta problemática fue considerada de alta prioridad por la asociación que nuclea las empresas forestales de Argentina y el gremio que agrupa a trabajadores del área forestal, considerando que el incipiente programa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) de Certificación de Competencias Laborales y Formación Continua podía dar herramientas de atención estructural para lograr recursos humanos calificados que permita reducir los niveles de riesgos laborales, aumente la empleabilidad y permita difundir las mejores prácticas en el sector. (Peirano, 2005).

El diseño del Programa involucra la participación activa de las organizaciones representativas del sector empresario, el gremial y el académico, enmarcado en las pautas metodológicas del MTEySS y el financiamiento del Estado. En diálogo social, el Programa promueve la normalización de puestos laborales, la elaboración de instrumentos de evaluación acordes a la norma, la formación de evaluadores, la evaluación de los trabajadores, la acreditación de aquellos que demuestran las competencias requeridas y la elaboración de la currícula y material didáctico para la capacitación compensatoria.

El primer Protocolo se firmó en el año 2004, y de él participaron el sector empresario (AFoA), el gremio rural (UATRE) y la Red de Instituciones de Tecnología de la Madera (RITIM) para la normalización de los primeros tres roles laborales: motosierrista, preparador y aplicador de agroquímicos, y combatiente de incendios. En el caso de este último rol, se llevó a cabo con la participación del Plan Nacional de Manejo del Fuego, entidad responsable de la política de incendios en el ámbito nacional. Se comenzó así con los roles de mayor nivel de riesgo laboral. Luego se

continuó con cinco roles del sector de la madera, agregándose en 2008 cinco nuevos roles del área forestal (Peirano, 2009).

Los evaluadores y los trabajadores evaluados como competentes se acreditan en el Organismo Certificador de Trabajadores Forestales, de la Madera o del Fuego. Se ha constituido además, un Consejo de Certificación de Competencias Laborales y Formación Continua en el ámbito nacional y en las Provincias de Misiones y Corrientes.

A abril de 2009 se habían realizado 1.100 evaluaciones de motosierristas, de preparadores y aplicadores de agroquímicos y de combatientes de incendio en las Provincias de Misiones, Corrientes, Entre Ríos, Buenos Aires (Delta), Neuquén y Formosa.

Dimensión de la actividad económica forestal

La actividad forestal se expande en prácticamente todo el territorio del país, pero tiene mayor concentración en la zona norte y mesopotámica. De acuerdo con datos oficiales, el sector forestal argentino comprendía en 2006 una superficie de alrededor de 29 millones de hectáreas de bosques nativos¹. El 70% de esa existencia se encuentra en seis provincias del norte de Argentina - Salta, Santiago del Estero, Chaco, Formosa, Jujuy y Misiones-, que coincide con la región más pobre del país medido en ingresos per cápita.

Por otro lado, la Dirección de Producción Forestal de la SAGPyA estima que en 2004 –último dato estadístico oficial- había alrededor de 1,2 millones de hectáreas de bosques de cultivo, que en un 80% se encuentran ubicados en la Mesopotamia de Argentina: Misiones, Corrientes, Entre Ríos y Delta bonaerense. Con regímenes de promoción por parte del Estado y amplias ventajas agroecológicas para la forestación, el crecimiento forestal de Argentina proviene de la expansión de los bosques cultivados mayoritariamente con pinos (60%), eucaliptos (24%) y salicáceas (9%). Se estima que la tasa de forestación en los últimos 5 años ha sido de alrededor de 50.000 has. anuales, aumentando la superficie forestal especialmente en la Provincia de Corrientes, que es la menos industrializada de la región. De acuerdo con el inventario realizado en 2007, la provincia contaba con una superficie plantada de 418.000 has. (CFI, 2009).

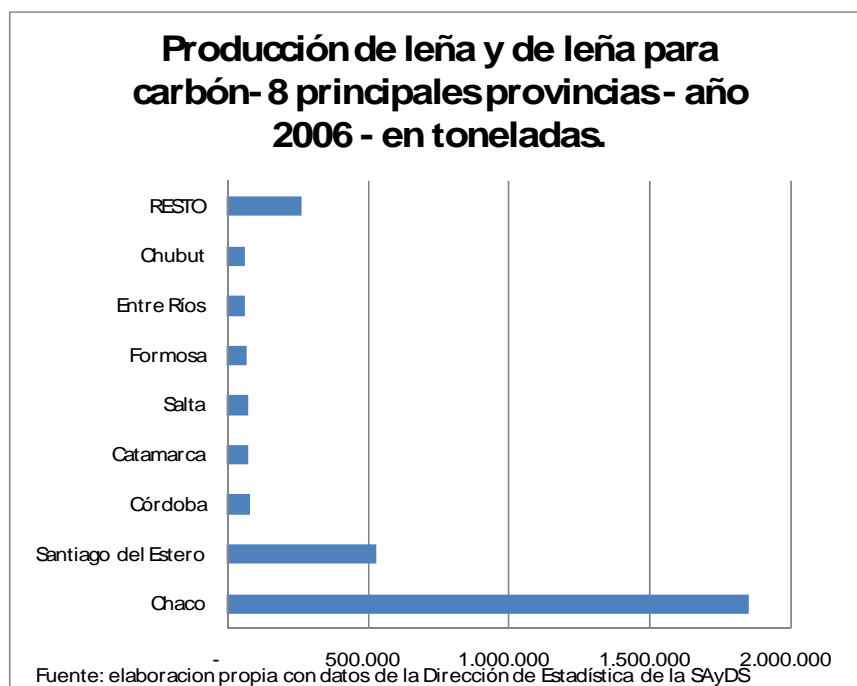
¹ Estimaciones preliminares UMSEF - Dirección de Bosques (SAyDS) realizadas sobre la base de la deforestación entre 2002 y 2006



La industrialización de los bosques de cultivo está plenamente desarrollada en celulosa, papel, tableros y madera sólida hasta una segunda transformación en Misiones; en tableros y aserraderos en Entre Ríos; en papel, tableros y madera (primera transformación) en Delta. Corrientes, a pesar de ser la provincia con mayor superficie plantada, cuenta sólo con aserraderos que consumen menos del 20% de la producción forestal. Esto se refleja en la estadística de producción de rollizos. Según estimaciones de la Dirección de Estadísticas de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable, en el año 2006 se extrajeron unas 8,8 millones de toneladas de rollizos para la industria, de las cuales Misiones proveyó el 64%. De acuerdo con estos datos, la Mesopotamia con Buenos Aires (esencialmente el Delta Bonaerense) produce el 81% de los rollos para la industria. A pesar de que los bosques de cultivo representan sólo el 3,5% del total del área forestal de Argentina, se estima que proveen más del 90% de la materia prima utilizada por la industria. En provincias como Chaco y Formosa, la principal extracción de rollizos es de quebracho para la industria del tanino, y de algarrobo para la industria esencialmente del mueble.



El segundo mayor aprovechamiento de los bosques es para leña y carbón, proveniente de bosques nativos. Se estima en alrededor de 3 millones de toneladas para ambos destinos en 2006. La principal productora es la provincia del Chaco –con el 60%-seguida por Santiago del Estero.



Los datos de producción de rollizos y leña permiten observar que la generación de empleo en bosques de cultivo se produce esencialmente en la Mesopotamia y Delta bonaerense, mientras que en bosques nativos la principal actividad se realiza en la zona del parque chaqueño. Coincidentemente, éstas han sido las zonas donde se realizaron las primeras evaluaciones de trabajadores forestales.

Los datos de contribución del sector forestal al empleo y a la economía no se encuentran disponibles oficialmente en forma sistemática. El último dato de generación de empleo realizado en base a la matriz insumo producto y el Censo Económico de 1997, estimaba que el sector de silvicultura empleaba en forma directa alrededor de 32.000 personas (INTI, 2006). Para ese año, figuraban con cobertura de riesgos del trabajo 8.600 trabajadores forestales², lo que implica una cobertura del 27% de los mismos.

2. Materiales y métodos

Este trabajo se centra en una descripción de las condiciones laborales del sector forestal basada en el análisis cuantitativo y cualitativo sobre un conjunto de trabajadores evaluados por el Programa.

Para el **análisis cuantitativo** se diseñó un instrumento de recolección de información que se aplicó durante el 2008 y el primer trimestre de 2009 en las evaluaciones a 355 trabajadores de los 1.100 evaluados (ver instrumento en Anexo). Los datos se compararon con los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares realizada en Posadas, Corrientes, Paraná y Concordia el primer trimestre de 2007 (último dato disponible).

De los trabajadores encuestados, se tiene la siguiente distribución geográfica:

- Zona Núcleo (Misiones, Corrientes, noreste de Entre Ríos): 303
- Delta: 15
- Formosa: 21
- Neuquén: 16

En cambio, la ocupación es la siguiente:

- Motosierristas: 266
- Combatientes de incendio: 27
- Preparador y/o aplicador de agroquímicos: 52
- Otra combinación de las anteriores ocupaciones: 10

² Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Trabajadores cubiertos (promedio) del sector forestal según actividad (CIU Revisión 2)- 1997/2006- www.srt.gov.ar

La evaluación de los trabajadores para certificar las competencias laborales requiere el cumplimiento de ciertas condiciones llamadas “socio-técnicas”. Esto incluye número de registro en el sistema de seguridad social (CUIL/CUIT) –lo que deja fuera a los indocumentados- y que se presente con los Elementos de Protección Personal (EPP) (ver en el Anexo por descripción), estableciendo un estándar de seguridad en el trabajo.

Las evaluaciones se realizan exclusivamente sobre las competencias de los trabajadores. Pero la visita a distintas regiones del país permitió observar las condiciones socio-laborales de los trabajadores que se complementaron con entrevistas no pautadas a informantes claves. Esto permitió un **análisis cualitativo** de las condiciones laborales que fue comparado con estudios previos realizados en las mismas regiones.

La situación observada durante las evaluaciones permite distinguir al menos tres niveles de gestión de recursos humanos en el sector forestal: *gestión alta*, *gestión media* y *gestión baja* (ver en el anexo cuadro resumen de descripción y fotos representativas de cada grupo).

Gestión alta: trabajadores formales, utilización de estándares de prácticas laborales que incluyen los elementos de protección de seguridad (EPP) provistos por el empleador; consideraciones de ergonomía, capacitación continua, campamentos con estándares de bienestar estableciendo condiciones de vivienda, higiene y nutrición (viviendas de material, baño, agua potable, electricidad, gestión de residuos, depósitos de combustibles y de agroquímicos, cocinero y pautas nutricionales). Se observa planificación y el recurso humano es parte de la gestión integral de la empresa y de la cadena de producción que incluye un estricto control de cumplimiento de los estándares a las empresas de servicio.

Gestión media: se observa un porcentaje de trabajadores formales y contrataciones temporarias informales e incorporación de algunas prácticas en seguridad, ergonomía y de condiciones de los campamentos. Mayoritariamente, el campamento es organizado por el jefe de cuadrilla, sin tercerización de servicios y sin estándares establecidos en pautas nutricionales y de higiene. Control de los propietarios de las forestaciones sobre operaciones propias y poco control de las prácticas de las empresas de servicios. Se observan niveles intermedios de planificación y una incipiente estrategia en cuanto a recursos humanos.

Gestión baja: empleo mayormente informal, poco calificado, poco o ningún uso de prácticas de seguridad, campamentos armados por los mismos trabajadores, sin condiciones de higiene, sin acceso a agua potable ni alimentos de calidad nutritiva. Incomunicación y aislamiento, carencia completa de procedimientos de emergencia (accidentes, incendios). Bajos a nulos niveles de capacitación de los trabajadores. No se observa planificación ni gestión integral de recursos humanos.

Esta clasificación de la gestión se utiliza en la descripción de las condiciones laborales observadas durante el proceso de evaluación realizado.

3. Resultados y discusión

3.1 Análisis cuantitativo. Descripción perfil del trabajador forestal.

Los 355 trabajadores encuestados son de sexo masculino y se caracterizan por ser jóvenes. El 53,5% de los entrevistados tiene menos de 33 años y sólo el 5,4% de los trabajadores tiene más de 50 años.

En cuanto a la estructura familiar, se encontró un alto número de casados o unidos, que asciende al 72,7% del total, mientras que 24,8% son solteros. En línea con esta variable, se tiene que los trabajadores forestales suelen vivir mayoritariamente en hogares numerosos. El 35,7% es miembro de un hogar de más de 6 integrantes. Este número supera la estructura de los aglomerados urbanos regionales. Según la EPH, el 24,2% de los hogares urbanos en la región tiene 6 o más integrantes.

Estructura del hogar en los 355 trabajadores relevados y comparación con la EPH

Tamaño del hogar	Trabajadores	En %	EPH en %
Unipersonal	8	3,5	4,3
2 o 3	65	28,6	31,1
4 o 5	73	32,2	40,4
6 a 8	61	26,9	20,0
9 o más	20	8,8	4,2
Total	227	100,0	100,0

Fuente: EPH del primer trimestre de 2007 y relevamiento propio

Con respecto a las variables educativas, se tiene una población con muy escasos niveles de escolarización. El 79,2% de los trabajadores evaluados tiene un nivel educativo máximo de primaria incompleta (37,5%) o completa (41,7%). Sólo el 3,7% ha finalizado los estudios medios. Este nivel de escolarización es considerablemente inferior que la estructura educativa del total de aglomerados urbanos de la región³, en donde el 46,7% de la EPH tiene como escolarización máxima la primaria.

³ Se consideran los aglomerados EPH de Posadas, Corrientes, Concordia y Paraná (Encuesta Permanente de Hogares)

Nivel educativo en los 355 trabajadores relevados y comparación con la EPH

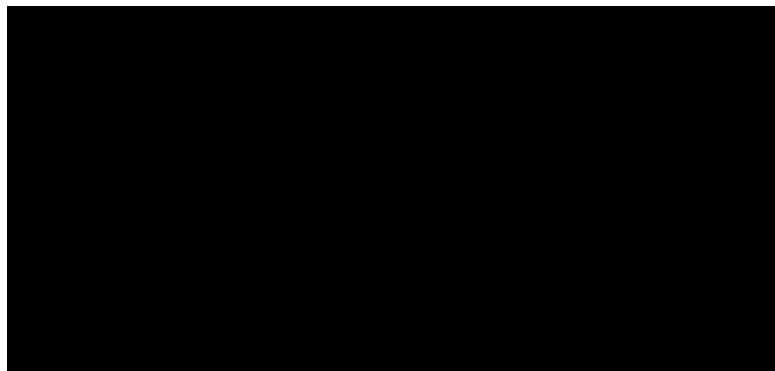
Nivel educativo	Trabajadores	En %	EPH en %
Sin instrucción	1	0,3	7,2
Primaria incompleta	133	37,5	20,4
Primaria completa	148	41,7	19,1
Secundaria incompleta	54	15,2	22,2
Secundaria completa	8	2,3	11,5
Terc/Univ incompleta	1	0,3	18,7
Terc/Univ completa	4	1,1	0,9
Ns/Nr	6	1,7	0,0
Total	355	100,0	100,0

Fuente: EPH del primer trimestre de 2007 y relevamiento propio

En términos de antigüedad en la empresa, se encontró que sólo el 23,1% tenía menos de un año en la empresa y por lo tanto, puede considerarse “temporal”, mientras que un 37% lleva más de 4 años en la misma compañía.

Antigüedad en empresa	Trabajadores	En %
Hasta 1 año	82	23,1
Entre 1 y 2 años	68	19,2
Entre 2 y 3 años	54	15,2
Entre 3 y 4 años	29	8,2
Entre 4 y 6 años	36	10,1
Entre 6 y 9 años	42	11,8
Entre 9 y 13 años	21	5,9
Más de 13 años	5	1,4
Ns/Nr	18	5,1
Total	355	100,0

Se trata de trabajadores que en su gran mayoría cuentan con amplia experiencia en su ocupación. En efecto, el 55% de ellos lleva desempeñando más de 6 años el rol y el 37%, más de 9 años.



Coherente con la información de antigüedad, se observan altos niveles de formalidad laboral. El 78% de los trabajadores tiene obra social y aguinaldo.

Este perfil de trabajadores con estabilidad laboral y formalidad refleja que las evaluaciones comenzaron realizándose a trabajadores de empresas en su mayoría de “gestión alta” de recursos humanos.

En términos salariales, se tiene que el promedio de ingresos es de \$1.375 mensuales, teniendo una amplia dispersión en los valores que van desde \$400 a \$4.500.

Nivel educativo	Salario forestal	Salario EPH
Primaria incompleta	1.350	643
Primaria completa	1.391	877
Secundaria incompleta	1.342	835
Secundaria completa	1.385	1.172
Terc./Univ. incompleta	1.600	1.687
Terc./Univ. completa	1.800	1.853
Total	1.370	1.192
Nota: La estructura salarial EPH es del primer trimestre de 2007 y ha sido traída a valor presente utilizando el Índice de Salarios del INDEC		

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento, EPH y IESL

Relacionando el salario percibido por nivel educativo y comparándolo con los resultados de la EPH, se observa el reconocimiento de la experiencia laboral. Los ingresos percibidos por los trabajadores hasta secundaria incompleta son sustancialmente mayores que los recibidos por trabajadores formales con ese nivel educativo en el área urbana de la zona núcleo, mientras que son similares en los niveles educativos superiores a secundaria completa.

Por otro lado, el relevamiento realizado intenta reflejar la relación entre la tasa de accidentabilidad de los trabajadores del sector y otras variables. Para ello se clasifica a los trabajadores en dos grupos, los que han sufrido accidentes y aquellos que no.

De acuerdo con esta segmentación se tiene que el 21,7% de los trabajadores ha sufrido algún accidente relacionado a su actividad. Los motosierristas y los preparadores y/o aplicadores de agroquímicos presentan una tasa del 28% mientras que entre los brigadistas sólo el 7,7% se ha accidentado.

La distribución de los trabajadores con accidentes está muy relacionada con la cantidad de años que el trabajador desarrolló esa ocupación. En efecto, a mayor cantidad de años en la profesión es mayor la proporción de trabajadores que se ha accidentado. Por ejemplo, de los trabajadores que llevan menos de 4 años, en promedio, el 8% ha sufrido accidentes, contra el 35% de aquellos que desempeñan su profesión hace más de 9 años.

Al momento resulta difícil establecer relaciones entre la tasa de accidentes, el nivel de gestión de las empresas, la zona geográfica y los niveles de competencia demostrados por los trabajadores en la evaluación. La reciente incorporación del Programa de Competencia y la poca cantidad de evaluaciones realizadas en las regiones fuera de la “zona núcleo” hace difícil una comparación en esta instancia.

3.2 Análisis cualitativo. Descripción de las condiciones laborales por Región y discusión.

MESOPOTAMIA. Las primeras 900 evaluaciones se realizaron en Misiones, Corrientes y norte de Entre Ríos sobre bosques de cultivo –pino y eucalipto- y por demanda de las empresas interesadas, que coinciden con las de mejores estándares de la región. Prácticamente la totalidad de los trabajadores evaluados dependían de empresas de servicios forestales. La modalidad de pago dominante es a destajo en el caso de los motosierristas (por toneladas) y de los aplicadores de agroquímicos (por hectárea). Las empresas demandantes de los servicios forestales se caracterizan por ser los principales inversores forestales de los últimos 15 años, están orientadas al mercado externo, se encuentran certificadas o en vías de certificación por algún sello de calidad –ISO 14.000; OSHA 18.000; FSC- y han colaborado en el desarrollo de las empresas de servicio, gestionando activamente la cadena de producción forestal. Como tales, exigen estándares en cuanto a condiciones laborales de los trabajadores y controlan que se cumplan.

El total de los trabajadores evaluados en esta primera etapa eran formales, la mayoría tenía estabilidad laboral y cumplían con los EPP solicitados provistos por el empleador. Alrededor del 80% fue encontrado competente en su rol. Se pudo constatar una alta presencia de capacitación en el trabajo y estándares establecidos con respecto a las condiciones de los campamentos. En estas evaluaciones se observó la prevalencia de empresas que se pueden caracterizar de “gestión alta” en recursos humanos, principalmente en Misiones y Corrientes. En el caso de Entre Ríos, las observaciones coinciden con las realizadas por Bardomás y Díaz (2007), encontrándose una mayor presencia de trabajadores migrantes, especialmente desde Misiones, que es la principal proveedora de recursos humanos forestales.

Aunque en la región se sigue observando la presencia de empresas de media y baja gestión de recursos humanos, el avance observado es notable. De acuerdo con estudios previos y diálogos con los actores de la región, se puede afirmar que las condiciones socio-laborales descriptas son avances incorporados en los últimos 15 años. Las condiciones prevalecientes en estudios realizados en Misiones sobre trabajadores forestales en bosques nativos (Krautstofil, 1991) y de bosques cultivados (Krautstofil, 1994) encontraron como descriptores comunes “la persistencia en situaciones de transitoriedad/ inestabilidad/ inseguridad/ ilegalidad” y el poco o nulo desarrollo de empresas profesionales de servicios forestales. Los datos provistos en las encuestas muestran una presencia importante de trabajadores forestales formales, con cobertura

social, acceso a la capacitación y, a partir del programa de Certificación de Competencias Laborales, la posibilidad de profesionalización de la actividad.

DELTA. Las evaluaciones realizadas en la zona de Delta -en donde prevalece el cultivo de salicáceas con principal destino a industria del triturado- permitió observar una “gestión media” de los recursos humanos. Se percibió un bajo desarrollo de empresas de servicios forestales y una incipiente incorporación de prácticas de gestión de recursos humanos forestales. Se advierte que el trabajo forestal es inminentemente transitorio, con alta rotación y bajos niveles de formación. El pago de motosierristas es a destajo. Los estándares de seguridad, formalidad, capacitación continua y condiciones de campamentos están siendo incorporados en las principales empresas de la región pero no se percibe como una práctica extendida. Aunque los elementos de seguridad eran conocidos, no todas las empresas los utilizaban. Uno de los motivos que se aduce para este retraso en la incorporación de prácticas disponibles es la alta rotación de los trabajadores forestales vinculados a las condiciones de trabajo en las islas.

PATAGONIA NORTE. En esta región se evaluaron trabajadores vinculados a plantaciones forestales de pino. Las tareas de cosecha forestal extensivas recién comienzan y las inversiones industriales son aún bajas. La vinculación con el estado provincial de la principal empresa forestal de la región genera una gestión de recursos humanos diferente a las descritas anteriormente. En este caso, los trabajadores son todos formales y asalariados, con un porcentaje no significativo de ingreso a destajo. Se observa que no hay desarrollo de empresas de servicios forestales. Se considera que esta situación refleja la curva de aprendizaje del desarrollo forestal de la región, que aún es incipiente.

REGIÓN CHAQUEÑA. Las evaluaciones en esta región se realizaron en carácter de diagnóstico. Se evaluaron 21 motosierristas de bosques nativos y se pudo constatar que las condiciones socio-laborales de la región pueden clasificarse como de “gestión baja”. Para realizar las evaluaciones en esta región se debieron llevar todos los elementos de seguridad para el trabajo. Los trabajadores no conocían los pantalones anticorte y ninguno había utilizado previamente casco o protectores auditivos y visuales. Las evaluaciones se realizaron bajo la modalidad de trabajador desocupado, ya que la mayoría tenía un empleo informal. La organización de las empresas de servicio es sumamente precaria sin utilización de prácticas organizativas y tecnologías disponibles. No se conocen ni utilizan prácticas de seguridad extendidas en la “zona núcleo” –como la palanca y la cuña- ni se tienen incorporadas prácticas de aprovechamiento que guíen la caída del árbol con el menor impacto en el entorno. Las empresas de servicio tienen bajo nivel de organización formal, y el trabajador forestal (motosierrista) ocupa el fin de una larga e informal cadena de producción y comercialización de la madera. El 90% de los trabajadores resultaron no competentes en alguna de las unidades evaluadas.

En este caso, se encontró que las conclusiones del estudio de la Universidad de Santiago de Estero sobre la actividad forestal en el Parque Chaqueño Seco realizada en 1998 (Turc, et al, 1998), siguen vigentes: “Los obreros viven en condiciones primitivas y precarias y su entorno de trabajo es extremadamente peligroso e inseguro. Casi nunca se tiene en cuenta la salud ni la integridad física de los trabajadores. Además, resulta evidente que muchas tareas son sumamente ineficientes: no existe una planificación de las operaciones, se pierde mucho tiempo, se realizan movimientos innecesarios, se adoptan posturas peligrosas de trabajo y se corren demasiados riesgos, esto provoca la baja productividad del aprovechamiento”.

4. Conclusiones

Las condiciones laborales de los trabajadores del sector forestal en regiones de Argentina han sido descritas en diversos estudios realizados en la década de los 90 como precarias, altamente informal, de baja calificación, alta rotación laboral y elevada accidentabilidad, independientemente de la región o el tipo de bosque –nativo o implantado- analizado. Dadas las condiciones de lejanía y aislamiento en que se desarrolla la actividad, el bajo nivel de escolarización de los trabajadores y el alto riesgo en accidentes, esta realidad es una preocupación mundial.

La encuesta a 355 trabajadores dentro del proceso de evaluación del Programa de Certificación de Competencias Laborales ha permitido constatar que efectivamente el sector forestal emplea personas de alta vulnerabilidad social: jóvenes de bajos niveles de escolaridad, en hogares de familia numerosa, y expuestos a una actividad de riesgo. Por otro lado, se observa que genera empleo para trabajadores menos calificados y que con el conocimiento aprendido en el trabajo logran ingresos promedio entre el 50% y el 100% superiores a aquellos del mismo nivel educativo en la zona urbana.

En especial, se ha podido observar que durante los últimos 15 años ha habido una revolución silenciosa en las prácticas laborales adoptadas en la zona de mayor crecimiento de inversión forestal de bosques de cultivo. Habiéndose evaluado 1.100 trabajadores forestales en 6 provincias del país, se pudieron identificar al menos tres niveles de gestión de recursos humanos, caracterizados como alto, medio y bajo. Se observa que en Misiones, Corrientes y noreste de Entre Ríos –región de la mayor expansión forestal- se pueden encontrar prácticas integrales de gestión de recursos humanos que incluyen la formalidad, la seguridad laboral, la capacitación continua, el bienestar en el campamento. En Entre Ríos y la región de Delta se observa la incorporación de mejores prácticas en gestión laboral, pero aún se encuentran prácticas laborales que eran comunes en los estudios realizados hace 15 años, caracterizando la zona como de “gestión media” de recursos humanos. Mientras tanto, en la zona del bosque chaqueño se observaron prácticas de “gestión baja”, similares a las ya descritas por estudios realizados hace 10 años en esa región.

De acuerdo con las observaciones realizadas y diálogos mantenidos con referentes clave del sector, se propone que la evolución del trabajo desde prácticas de baja gestión a alta gestión laboral observadas está relacionada esencialmente a la estrategia y el compromiso de las principales empresas forestales de la Mesopotamia de desarrollo de empresas de servicios forestales y la gestión estratégica de los recursos humanos como parte de la atención integral de la cadena de valor forestal. La Certificación por sellos como ISO 14.000, OSHAS y FSC son un segundo e importante factor asociado a la extensión de mejores prácticas de gestión laboral en el sector forestal.

El programa de Certificación de Competencias Laborales se muestra en esta instancia como una herramienta que permite estandarizar prácticas laborales y condiciones de seguridad en el trabajo forestal y transferirlas a las zonas/empresas de media y bajo nivel de gestión de recursos humanos a través de la evaluación de los trabajadores y la formación continua. Se ha observado que el proceso de evaluación obliga a los responsables de recursos humanos a comparar las prácticas establecidas en la empresa/región con el estándar y, a partir de esto, generar una movilización de acciones y recursos para atender la situación encontrada.

Las recomendaciones para mejorar las condiciones laborales del sector forestal que surgen de este estudio son claras. Las empresas interesadas en mejorar la calidad laboral y la sostenibilidad social de la actividad deberían tender a incorporar las mejores prácticas en su proceso productivo y gestionar la cadena de valor, desarrollando y controlando las prácticas de las empresas que prestan los servicios forestales. Desde el punto de vista de las políticas públicas, el Programa de Certificación de Competencias Laborales aparece como un instrumento idóneo para estandarizar las mejores prácticas laborales y atender la formación continua de los trabajadores, especialmente en estos casos, en que la mejora salarial proviene de la capacitación en el trabajo. Su continuidad es importante. Por otro lado, aparece como relevante encontrar mecanismos que promuevan la adopción de los sistemas de certificación –ISO 14.000, OSHAS, FSC; PEFC- como metodología para transferir las mejores prácticas y elevar los estándares de gestión forestal, tanto productiva como ambiental y laboral.

(*) Contadora Pública Nacional (UNER- Argentina), MS en Economía Agrícola (University of Missouri); MA Políticas Públicas (Princeton University)- Coordinadora del Programa de Competencias Laborales- Directora de Desarrollo Institucional de la Asociación Forestal Argentina. Bme Mitre 1895- 2do C- (1039) – CABA- Argentina. Tel. 54 11 4374 8838 – claudia.peirano@gmail.com

(**) Licenciado en Psicología (Universidad del Norte, Paraguay); Técnico Superior Forestal (Universidad de Concepción- Chile). Consultor de Recursos Humanos – Coordinador de Evaluaciones Programa de Certificación de Competencias Laborales.

(***) Licenciada en Sistemas de Información, Universidad del Salvador. Posgrado en Política y Gestión de la Ciencia y la Tecnología, Universidad de Buenos Aires. Técnica en Investigación Socioeconómica, Universidad Nacional de Misiones. Investigadora asociada y Directora del área Ciencia, Tecnología e Innovación del IERAL de Fundación Mediterránea.

Asistente en Investigación: Lic. Belisario Álvarez Toledo.

Revisión: Se agradecen especialmente los aportes recibidos del Ing. Fernando Dalla Tea.

Bibliografía

Bardomás, Silvia. 2007. Calidad de vida y condiciones laborales en la actividad forestal argentina. I SEMINARIO DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO EN ESPACIOS RURALES IBEROAMERICANOS, SOSTENIBILIDAD E INDICADORES. <http://www.indirural.ual.es/descargas/docDescargas/6-4.pdf>

Bardomás, S. y Díaz, D. (2007), “El trabajo en la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos”. http://www.inta.gov.ar/CONCORDIA/info/documentos/Forestacion/Bardomas_Diaz.pdf

CFI, 2009 – Primer Inventario Forestal de Corrientes. <http://www.cfire.org.ar/Default.aspx?nId=8305>

Krautstofi, Elena María.1991. Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida de los peones forestales de Bosque Nativo de Misiones. Monografía de tesis para la Licenciatura de Antropología Social. UNAM. Mimeo.

Krautstofi, Elena María.1994. Modo de trabajo- Modo de Vida- Estrategia de vida de los peones forestales de Misiones. Facultad de Humanidades y Cs Ss. UNAM. Mimeo.

INTI, 2006. Cifras para pensar. Acerca del complejo forestoindustrial argentino*. Saber Como. Publicación del INTI.

OIT, 1998. Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1998

Peirano, Claudia. 2005. Introducción a la Certificación de Competencias Laborales. *Idia XXI. Año V-Nro 8- pág 284-286. Julio de 2005.*

Peirano, Claudia. 2009. Recursos humanos en el sector forestal y foresto-industrial en Argentina: el Programa de Certificación de Competencias y Formación Continua. Poster presentado en XIII Congreso Forestal Mundial. Buenos Aires, Octubre 2009.

Taliento, Gustavo, 2005. Relatorio presentado en el III Congreso Forestal Argentino y Latinoamericano. Corrientes, Argentina. .

Turc, C; Mazzucco, R. 1998. Caracterización de los Sistemas de aprovechamiento forestal utilizados en los montes santiagueños. *Harvesting systems used in the Dry Chaco forests of Argentina. Junio, 1998. Quebracho N° 6: 59 – 68*

ANEXO

1- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) exigidos en la evaluación de motosierristas y Aplicadores de agroquímicos:

Motosierrista:

- Casco con protectores auditivos y mascarilla de protección facial.
- Antiparras
- Camisa de color resaltante o con bandas reflectarias
- Pantalón anticorte
- Guantes anticortes
- Borcegos con punta de acero
- Silbato

Aplicadores de agroquímicos

- Traje o buzo de protección corporal.
- Guantes especiales de látex
- Casco con Mascarilla y Filtros de aspiración.
- Botas de goma

2- RESUMEN DE CARACTERISTICAS QUE IDENTIFICAN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO DE NIVEL ALTO, MEDIO Y BAJO

Resumen características de las empresas por nivel de gestión de recursos humanos			
	ALTA	MEDIA	BAJA
Formalidad laboral	+	+	-
Capacitación continua	+	+	-
Provisión de EPP	+	+/-	-
Campamentos:			
• Viviendas adecuadas	+	+	-
• Electricidad	+	+/-	-
• Agua potable	+	+/-	-
• Nutrición	+	+/-	-
• Gestión de residuos	+	-	-
Procedimientos de Emergencia	+	+	-

Desarrollo de empresas de servicios	+	-	-
Control de las empresas de Servicio	+	-	-
Elaboración propia			

3- FOTOGRAFÍAS

Motosierrista Gestión alta



Aplicador de Agroquímicos con Equipo de Protección Personal completo



Motosierrista de “gestión media”



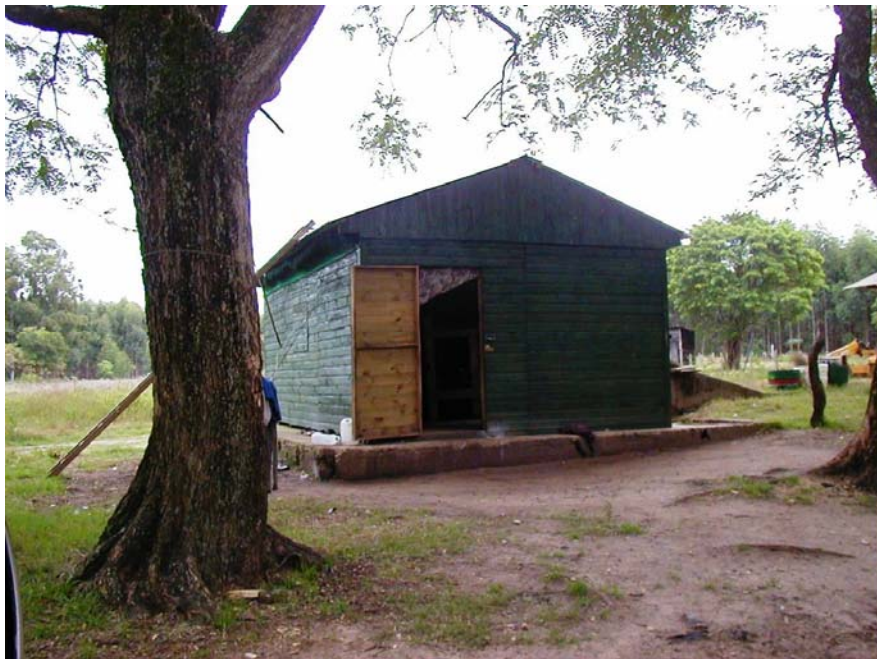
Motosierristas de Gestión Baja



Campamento “Gestión Alta”



Campamento gestión media



Campamento gestión baja



