

CARNETS PROFESIONALES Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FORESTALES.

Mesa temática:

10 Ciencias sociales forestales.

Autores:

GARITACELAYA SALDISE, JESÚS. Fundación F4 ¹

RESINO ALFONSO, ALBERTO. Fundación F4 ²

¹ Presidente del Patronato. Fundación para el Fomento de la Formación Forestal. Apartado 2212. 31080 Pamplona, presidente@fundacionf4.com

² Coordinador. Fundación para el Fomento de la Formación Forestal. Apartado 2212. 31080 Pamplona, aresino@fundacionf4.com

RESUMEN:

Uno de los puntos más débiles de la estructura social sobre la que se desarrolla la gestión de los montes españoles es la situación de los trabajadores forestales. Se trata en general de empleos no deseados, debido a su dureza y falta de continuidad, no compensada por una paga, que es más baja que en otros trabajos no especializados, menos duros, como ocurre en la construcción, por ejemplo. Pocos trabajadores forestales, tanto locales como inmigrantes, la consideran como su profesión de futuro. Cambien o no de trabajo, no suelen hacer esfuerzos de formación, ni las empresas cuentan con márgenes adecuados para incrementar la estabilización del empleo y con ella la formación y la profesionalización. El resultado es una situación que refuerza su fragilidad. Y en estas circunstancias la accidentabilidad en el sector alcanza proporciones inaceptables. Consideramos que se puede salir de este círculo cerrado por la vía de un esfuerzo paralelo de formación y exigencia de cualificación en los trabajos, aplicado de manera progresiva y de común acuerdo por los agentes socioeconómicos. Pero debe ser un esfuerzo real y no sólo aparente, en el que un sistema de certificación independiente de la cualificación alcanzada es indispensable para lograr resultados.

PALABRAS CLAVE:

Siniestralidad, prevención, formación, calidad, eficiencia, cualificación profesional.

INTRODUCCIÓN

La organización internacional del Trabajo clasifica el sector forestal entre los tres de mayor riesgo, junto con la minería y la construcción. En concreto la siniestralidad alcanza valores muy superiores a los del sector de la construcción llegando ser hasta 4'5 veces superior, lo que es absolutamente inaceptable desde el punto de vista de la salud de los trabajadores y desde un punto de vista meramente económico.

Y esto sucede a pesar de haber dos formidables razones que deberían impedirlo o cuanto menos atenuarlo. Por un lado la actual legislación en materia de seguridad y salud obliga a planificar la prevención, estableciéndose responsabilidades administrativas, civiles y penales, que afectan tanto a trabajadores como a empresarios y promotores. Por otra parte, numerosos estudios ponen de manifiesto el elevado coste que suponen los accidentes laborales, tanto para la Administración Pública como para las empresas del sector.

Veamos cual es la causa de este desajuste entre los argumentos de mejora y su ineficacia:

- Primeramente, la eficacia en el cumplimiento legislativo se basa, al menos en

un primer estadio, en la capacidad coercitiva de la norma; posteriormente, se produce una sensibilización y toma de conciencia con la subsiguiente eficacia de la norma por sí misma. Actualmente la cantidad de inspectores de trabajo es insuficiente para garantizar una labor de vigilancia que garantice el efectivo y eficaz cumplimiento de la normativa. Además, las especiales características del trabajo forestal (centros de trabajo pequeños, geográficamente dispersos, de difícil localización y complicado acceso) hacen más difícil y gravosa su visita por la Inspección, y por ello más fácilmente eludible el cumplimiento legislativo, aspecto que no es desconocido por los empresarios.

- En segundo lugar, las empresas en general desconocen los elevados costes que les suponen los accidentes; las grandes empresas y algunas medianas subcontratan gran parte de los trabajos, con lo que aparentemente éstos costes desaparecen para ellas; las empresas que directamente ejecutan los trabajos tan sólo consideran, con frecuencia ni siquiera, los costes directos, cuando todo indica que los indirectos suponen aproximadamente el doble que aquellos. De hecho, ni siquiera contemplan el coste de los accidentes sin lesión, cuando éstos son más frecuentes (hasta veinte veces más) y, en promedio, su coste es más elevado.

- Por último y como corolario a lo anterior, apuntaremos la carencia de cultura preventiva de empresariado y trabajadores (ya hemos visto que una de las maneras de conseguirla inicialmente es a través de medidas sancionadoras, si bien existen otras no menos eficaces), lo que se refuerza por la dificultad de interpretar en términos económicos el beneficio de la planificación de la prevención y de la adopción de medidas preventivas.

FORMACIÓN CUALIFICADA DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPERCUSIONES

Analizaremos ésta cuestión considerando tan sólo uno un aspecto: la ley 31/95 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) establece que cada trabajador ha de recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador

Desde el punto de vista del directamente afectado (empresario o trabajador), la prevención de riesgos supone una inversión que a primera vista no parece tener un retorno ni evidente ni inmediato. Por el contrario, la experiencia nos indica que los trabajadores con formación adecuada desarrollan un trabajo más eficiente y eficaz y además reducen considerablemente los índices de siniestralidad. O sea, que sin merma de rendimiento se produce un aumento de calidad y una disminución de accidentes. Todo ello repercute en los márgenes comerciales de la empresa. Dicho de otra forma, se aumentan ingresos y se reducen costes. Algunos de estos costes responden a variables intangibles, difícilmente valorables a no ser por su carencia, pues carecen de valor contable: posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología y destrezas profesionales, que aportan un valor sustancioso y una ventaja competitiva a la empresa en el mercado. Pues bien, el principal valor de una empresa está en sus intangibles, que son esencialmente cualitativos, y de ellos depende la viabilidad y el desarrollo de la empresa (valor de una marca, clientes fidelizados, imagen de empresa...). Además las responsabilidades derivadas de un accidente desaparecerán si desaparece éste.

Pero sucede que el trabajo forestal no es una elección frecuente entre los demandantes de empleo. La tendencia actual la contratación inmigrantes cada vez en mayor proporción. Estos trabajadores rara vez poseen la cualificación necesaria, con frecuencia desconocen el idioma y encuentran en el trabajo forestal la solución eventual a su necesidad de sustento. Las causas son la dureza del trabajo, su temporalidad, su desubicación geográfica, los salarios bajos y el escaso reconocimiento social. La realidad es que son más apetecibles los trabajos en la construcción o en la agricultura, bien por su mejor remuneración o bien por su mayor comodidad o menor dureza. Así que tenemos trabajadores eventuales poco cualificados y mal pagados, trabajando en malas condiciones porque su trabajo está poco valorado, es de poca calidad y está mal pagado. Esta situación sólo se puede revertir con la dignificación del trabajador forestal a través de su cualificación profesional, que le permitirá desarrollar un trabajo de calidad y reconocido social y económicamente. El aumento del reconocimiento y prestigio social y profesional permitirá una mejor regularización de condiciones

laborales y una mejora salarial. En caso de accidente, la indemnización que cobrará el trabajador aumenta, debido a que el factor de corrección de la cuantía a percibir que es función directa de los ingresos netos. El aumento de costes empresariales aparejados a la subida salarial se corregirá con la mejora de rendimientos e incremento del precio del producto por mejora de calidad y con el ahorro derivado de la disminución de accidentes.

CARACTERÍSTICAS Y RECONOCIMIENTO DE LA FORMACION

Hace falta pues, poner en práctica las exigencias de la Ley en cuanto a formación. Para que sea útil, la formación ha de cumplir éstos requisitos:

- ser práctica, capaz de enfrentar al trabajador con el trabajo cotidiano en condiciones de seguridad, eficacia y eficiencia, independientemente de cómo o dónde se adquiera (bien sea autodidacta, o bien a través de centros de formación nacionales o foráneos)
- ser formación sobre tareas concretas, que capacitarán para distintos trabajos y oficios. Por ejemplo, no es lo mismo un tractorista que maneje un tractor agrícola que otro que maneje una procesadora; la cualificación requerida para las podas en altura no ha de ser la misma que la requerida para el apeo de árboles pequeños ni ésta que la necesaria para realizar una poda a pié.
- ser reconocida y valorada por un sector lo mayor posible, y todo ello en su más amplio sentido, considerando no sólo las distintas Comunidades Autónomas, sino la realidad de una Europa con libertad de circulación de trabajadores, además de empresarios, trabajadores y otros agentes socioeconómicos
- la calidad de la formación debe estar garantizada por un organismo independiente que verifique la adecuación de la misma a unos elevados estándares de calidad definidos, que consideren tanto las técnicas como las medidas de seguridad y salud.

Proponemos pues, la utilización de carnets de cualificación profesional que documenten que el trabajador conoce y es capaz de ejecutar las distintas tareas de referencia en condiciones de eficiencia técnica y seguridad. Entre los distintos carnets de cualificación profesional examinados, los certificados NPTC (Nacional Proficiency Tests Council), de reconocimiento internacional, responden a éstas exigencias y se adecúan a los fines antes mencionados.

BIBLIOGRAFÍA:

Espluga Trenc, José L.: *NTP 405: Factor humano y siniestralidad: aspectos sociales*, INSHT 1996

Gil Fisa, Antonio: *NTP 540: Costes de los accidentes de trabajo: procedimiento de evaluación*, INSHT 1999

Manuel Bestraten Belloví, Manuel; Gil Fisa, Antonio; Piqué Ardanuy, Tomás: *NTP 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo (III): costes de los accidentes*, INSHT 2003

Luis Pujol Senovilla, Luis; Maroto Gómez, Vanesa: *NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención*, INSHT 2005

Morales Mesa, Jose I.: *Prevención de riesgos en el trabajo forestal: Seguridad en incendios forestales*. Tecnos, Madrid 2004

INSL, *estadísticas*. Página web www.cfnavarra.es/insl/