

El sector forestal de obras y servicios de Castilla y León

estructura empresarial, empleo y formación



Queremos brindar nuestro agradecimiento y reconocimiento a cuantas empresas, instituciones y agentes sociales nos prestaron su ayuda y criterio para la realización de este trabajo, y muy especialmente a los siguientes profesionales:

En representación de la administración forestal, a D. **Ricardo Vélez Muñoz**, (Área de Defensa contra Incendios Forestales de la Dirección General para la Biodiversidad del Ministerio de Medio Ambiente) y D. **Alfonso J. González Romero**, (Servicio de Gestión Forestal de la Dirección General de Medio Natural de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León).

En representación de las instituciones educativas, a D. **Javier Romero Ransánz** y D. **Ricardo Lama Escudero** (Escuela de Capacitación Agraria de Almazán), D. **Jorge A. Caballero del Caz** (Escuela de Capataces Forestales de Coca), D. **Luis Gerardo Puertas Ruiz** (Centro de Formación Profesional Específica Lorenzo Milani), D. **Jorge Mongil Manso** (Universidad Católica de Ávila) y D. **Miguel Ángel Muñoz Sastre** (Arpana, S.L.).

Y finalmente, en representación del tejido empresarial a D. **Tomás L. Fernández Moro**, (REBOFOSA), D. **Fernando Labrador García** (TRAGSA) y D. **Fernando P. Fernández Canseco** (AUDECA) y de los profesionales forestales en general a D. **José Luis Herguedas** (PROFOR CyL).

A todos, muchas gracias:

El Equipo de Investigación

COORDINACIÓN:

**Asociación de Forestales de España
en Castilla y León (PROFOR CYL)**

www.proforcyl.org

ASISTENCIA Y DESARROLLO TÉCNICO:

Instituto de Estudios del Medio, S.L.

www.idem21.com

Proyecto cofinanciado por la Junta de Castilla y León y el Fondo Social Europeo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	3
SUPERFICIE FORESTAL Y DISTRIBUCIÓN DE LA PROPIEDAD	5
EL SECTOR FORESTAL DE OBRAS Y SERVICIOS	13
EL TEJIDO EMPRESARIAL	19
CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO	35
LA OFERTA FORMATIVA	51
CONCLUSIONES	87
REFERENCIAS	93

INTRODUCCIÓN

La importancia del sector forestal no se puede medir exclusivamente en términos económicos. A su función medioambiental, protección del entorno y ordenación sostenible de los recursos naturales, hay que sumar la función social que cumple, no sólo desde el punto de vista del ocio y esparcimiento, sino como **motor de generación de empleo** y como instrumento **dinamizador de la economía rural** de zonas desfavorecidas. Ya en 1997 el Comité Económico y Social de la Unión Europea aprueba un Dictamen para fomentar la explotación sostenible de los bosques como medio para crear puestos de trabajo en el campo, refiriéndose al sector forestal como **"yacimiento de empleo"**¹.



Fotografía: José Luis Herguedas Bachiller

¹ Dictamen de iniciativa sobre "La situación y los problemas de la silvicultura en la Unión Europea y el potencial de desarrollo de las políticas forestales". (Comité Económico y Social de la UE: aprobado el 24 de abril de 1997).

Una de las características principales de las actividades forestales de obras y servicios es su intensividad en mano de obra, por lo que constituye una fuente muy importante de generación de empleo, que además permite:

- El asentamiento de la población en el medio rural.
- La generación de rentas suplementarias a la renta agraria.
- El mantenimiento de empleos indirectos en zonas desfavorecidas (aprovechamientos forestales clásicos como los de la madera, leña, resinas, plantas aromáticas y medicinales, frutos, hongos,...; pastoreo, apicultura,...), y el desarrollo de nuevas actividades económicas de base local (alojamientos rurales, actividades de ocio y turismo verde, servicios de proximidad,...).
- La conservación y el mantenimiento del entorno y de los espacios naturales .
- La lucha contra la desertificación.
- La fijación de carbono
- Etc.

El hecho es que a pesar de la constatable importancia del sector forestal como yacimiento de empleo, las empresas del sector, en su mayoría pequeñas y medianas empresas de base local o regional, tienen serias dificultades para encontrar personal con la cualificación y especialización necesaria en el mercado de trabajo regional.

La investigación, cuya síntesis de resultados aquí presentamos, se gesta precisamente para tratar de dar respuesta a esta demanda y contribuir, en la medida de lo posible, a la adecuación de las estructuras formativas regionales a las necesidades del sector.

Este estudio no es un fin en sí mismo, sino que pretende ser un instrumento a partir del cuál empiece a generarse un debate social con la participación de todos los agentes implicados: empresas, asociaciones profesionales, sindicatos, administración forestal, administración laboral e instituciones educativas.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación de este estudio ha sido fundamentalmente cualitativa, basada en la técnica de la entrevista en profundidad y el Panel Delphi.

No obstante, con carácter previo a la fase cualitativa se ha establecido un marco teórico a través del análisis de fuentes secundarias de información, tanto de fuentes bibliográficas, como de datos estadísticos de origen secundario. El objetivo de esta fase previa ha sido poder contextualizar el estudio y planificar de una forma rigurosa la fase siguiente, de tipo cualitativa.

En esta segunda fase se han llevado a cabo:

- **Diez entrevistas en profundidad** a expertos representativos de los distintos colectivos que conforman el sector forestal (empresa privada, Administración pública, asociaciones profesionales, instituciones educativas, etc.). La selección de las unidades informantes se han realizado atendiendo a los conocimientos, experiencia y vinculación al sector de la persona entrevistada.
- **Encuesta de tipo censal** a través de correo electrónico dirigida a profesionales del sector forestal asociados a PROFOR Castilla y León.
- **Panel Delphi** en dos oleadas dirigido a docentes del ámbito universitario que imparten materias forestales en escuelas técnicas o superiores, así como a formadores de escuelas de capacitación agraria.

SUPERFICIE FORESTAL Y DISTRIBUCIÓN DE LA PROPIEDAD

La superficie forestal de Castilla y León es de 4.516.386 hectáreas², de las cuales más de dos millones están arboladas (2.119.139 ha). De estas últimas, 1.585.408 ha se consideran arbolado denso y 533.731 ha se han calificado como arbolado ralo. Ambas suponen cerca del 47% de la superficie forestal y casi el 22,5% del total de la Comunidad Autónoma.



Fotografía: Silvia Fernández González

² Plan Forestal de Castilla y León, (2002-2032).

Si comparamos los datos de nuestra región con el resto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León presenta el porcentaje más alto de superficie forestal con el 17,19%, seguida de Andalucía (16,46%), Castilla - La Mancha (13,22%), Aragón (9,43%), Extremadura (8,67%), Galicia (7,76%) y Cataluña (7,06%). El resto de Comunidades se encuentra en porcentajes inferiores al 3%.

Distribución de la superficie forestal en España (ha)

CC.AA.	Superficie Forestal	%	Superficie arbolada	%
Andalucía	4.325.378	16,46	2.106.252	14,30
Aragón	2.478.760	9,43	1.185.531	8,05
Canarias	485.980	1,85	104.914	0,71
Cantabria	359.459	1,37	214.257	1,45
Castilla-la mancha	3.473.536	13,22	1.851.221	12,57
Castilla y León	4.516.386	17,19	2.119.139	14,38
Cataluña	1.855.944	7,06	1.394.074	9,46
C. Foral Navarra	586.483	2,23	462.634	3,14
C. Valenciana	1.215.078	4,62	628.280	4,26
Extremadura	2.278.587	8,67	1.457.591	9,89
Galicia	2.039.575	7,76	1.405.452	9,54
Balears (Illes)	223.601	0,85	186.377	1,27
La Rioja	294.404	1,12	128.917	0,88
Madrid	420.093	1,60	330.086	2,24
País Vasco	469.355	1,79	390.005	2,65
P. de Asturias	764.597	2,91	451.116	3,06
R. de Murcia	486.019	1,85	316.401	2,15
ESPAÑA	26.273.235	100,0	14.732.247	100,0

Fuente: Ministerio de Medio Ambiente. Plan Forestal Español 2002.

La distribución en función de la propiedad en Castilla y León difiere en gran medida de la que caracteriza al resto de España o Europa donde predominan los propietarios particulares. En nuestra región, el reparto se caracteriza por una mayor homogeneidad, siendo cerca del 60% de la superficie forestal de propiedad privada y el 40% restante de propiedad pública.

Clasificación general de los montes según el régimen de gestión y propiedad

Grupo	Utilidad pública	Propiedad	Superficie (ha)
Montes gestionados por la Consejería de Medio Ambiente (C.M.A.)	Montes catalogados de Utilidad Pública	Montes de la Junta de Castilla y León	74.512
		Montes de entidades locales	1.664.206
	Total montes catalogados de Utilidad Pública (U.P.)		1.738.718
	Montes no catalogados de Utilidad Pública	Montes de la Junta de Castilla y León	20.962
		Montes de entidades locales de libre disposición contratados con la C.M.A.	184.723
		Montes particulares con consorcio	23.359
Total montes no catalogados de U.P., gestionados por la C.M.A.		229.044	
Total montes gestionados por la Consejería de Medio Ambiente			1.967.762
Montes gestionados en régimen privado	Montes no catalogados de Utilidad Pública	Montes de entidades locales de libre disposición no contratados con la C.M.A.	465.277
		Montes particulares sin consorcio	2.463.119
Total montes gestionados en régimen privado			2.928.396
TOTAL SUPERFICIE FORESTAL			4.896.158

Fuente: Plan Forestal de Castilla y León, 2002-2032.

El régimen de gestión y la propiedad son dos variables que condicionan en gran medida la evolución del sector forestal.

Una de las principales características del sector es la excesiva dependencia de la Administración Pública, desde donde se toman las decisiones de actuación en materia de gestión forestal, así como sobre las dotaciones económicas para cada tipo de actuación.

En este proceso el sector privado tiene poco o ningún poder de decisión, lo que dificulta en gran medida la adopción de estrategias empresariales de futuro al objeto de consolidar el sector.

Inversiones y subvenciones según año y área de actuación

Área	Año		
	2000	2001	2002*
Restauración de la Vegetación	5.565.631	5.589.364	845.362
Gestión Forestal	-	-	4.579.235
Espacios Naturales	4.179.378	7.999.579	3.018.580
Caza y Pesca	-	-	-
Vida Silvestre	4.077.476	3.488.899	-
Protección de la Naturaleza	20.234.323	20.057.090	-
Ordenación de los Ecosistemas	7.648.540	10.053.682	-
Acciones Conjuntas	33.141.406	40.181.806	-
Capítulo 7: Subvenciones	30.273.935	26.963.194	39.556.552
Sin especificar	-	3.698.364	75.084.060
TOTAL	105.120.689	118.031.980	128.588.011

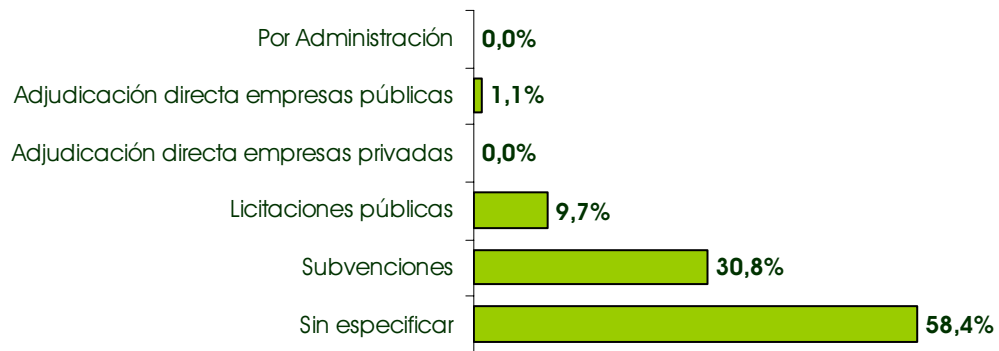
Fuente: Dirección General de Medio Natural, Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León & Dirección General de Presupuestos y Fondos, Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León. Extraído de ASEMFO, (2003), III Estudio de Inversión y Empleo en el Sector Forestal, Pág. 50.

También el sistema de adjudicación de los trabajos repercute directamente sobre la capacidad de financiación de las empresas, por un lado, (exigencia de avales o garantías, dilación en los pagos...); y por otro, en las condiciones laborales de los trabajadores, ya que en un sector cuya mayor inversión son los recursos humanos, el sistema de concursos basado en licitaciones a la baja repercute directamente sobre las condiciones salariales de los trabajadores.

“En nuestras obras más del 50%, o en una PAI³ el 70%, es mano de obra y la baja de la obra va sobre la mano de obra, no sobre los materiales y la maquinaria, entonces tu idea que tienes de la obra no es la correcta, (...) y si (...) adjudicas a la baja, lo que haces es machacar, machacar y machacar, ¿por qué? pues muy sencillo, porque la empresa su única forma de defenderse son...el mejorar los rendimientos” [Entrevista FOR05, Pág. 27]

³ PAI: Proyectos de Actuaciones Integradas de Mejora del Medio Natural. Se trata de proyectos, generalmente bianuales, que contemplan la ejecución de diversas obras como pueden ser realización de repoblaciones, tratamientos silvícolas, vigilancia y extinción de incendios y restauración de zonas quemadas que se licitan de modo conjunto.

Distribución de la inversión por sistema de ejecución, 2002



Fuente: Dirección General de Medio Natural, Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León Extraído de ASEMFO, (2003), III Estudio de Inversión y Empleo en el Sector Forestal, Pág. 50.

Por otra parte y aunque a lo largo del informe se profundizará más en todos estos aspectos, sólo cabe comentar muy brevemente otra de las circunstancias que condicionan enormemente la capacidad de crecimiento del sector forestal, nos estamos refiriendo a la fragmentación de la propiedad privada.

El escaso tamaño de las propiedades forestales particulares, unido al bajo rendimiento o rentabilidad de algunas de las opciones de aprovechamiento de estos montes hace que en términos generales no existan apenas inversiones privadas.

“son superficies tan pequeñas que a un propietario no le interesa ni invertir con fondos propio sobre esa superficie, porque la rentabilidad que puede obtener no se le va a compensar” [Entrevista FOR05, Pág. 5].

Excepcionalmente, en algunas zonas de la región donde las superficies son de una extensión importante o cuya explotación resulta rentable, se adoptan medidas de gestión e incluso se desarrollan planes dasocráticos. En estos casos la gestión forestal se entiende como un medio para mejorar la productividad y por lo tanto una inversión amortizable a medio plazo.

“entonces los 400.000 teóricos propietarios privados que hay en Castilla y León, pues, están súper atomizados, entonces salvo provincias muy concretas, como pueden ser a lo mejor Salamanca, parte de Ávila y tal, dónde hay grandes propiedades, el resto... o Soria, etcétera, pues está muy, muy disperso, entonces,

¿quiénes son los que tienen más gestión?, aquellos que tienen más rentabilidad, ¿ejemplos de ellos?, las choperas, bueno, pues como tienen una renta digamos más o menos constante, es decir, tienen unos aprovechamientos pues bi o trianuales, pues sus montes tienden a tener una cierta digamos intensidad de la gestión; ¿ejemplos de lo contrario?, pues los propietarios de las zonas del noroeste de León, de Zamora (...) donde apenas existe gestión forestal, entonces entre un extremo y otro ahí están”. [Entrevista FOR07, Pág. 2]

“Pues la inversión privada... es grande en algunas áreas, por ejemplo en la dehesa lo mantienen, ¿por qué?, porque la dehesa está dando mucho dinero a.. en el tema del cochino , entonces, la gente lo cuida y tal, aunque tenga que pagar. En la producción del chopo, pues también, en las subvenciones es un aspecto marginal la producción de madera porque eso es más rentable que la remolacha, entonces el propietario, sobre todo el propietario un poco grande que tiene unidades ya de gestión adecuadas, pues invierte en ello aunque no tenga subvenciones: lo cuida, lo poda... lo entresaca... o sea, hace las labores convenientes para tener unas producciones altas.” [Entrevista FOR01, Pág. 6].

Finalmente, en los Montes Catalogados de Utilidad Pública el propietario otorga a la Administración un amplio margen de actuación y por lo general se lleva a cabo una gestión ordenada.

No obstante, los propietarios están empezando a ser cada vez más críticos con dicha gestión y a través de sus órganos de representación correspondientes comienzan a canalizar demandas para un cambio en el sistema actual.

“(...) la propiedad del monte en su mayor parte es privada, pero tiene una pega muy grande, y es que la mayor parte de esa propiedad privada está gestionada por la administración, entonces todos los montes que están declarados de utilidad pública o que están consorciados pasan a manos de la administración, los propietarios cada vez van teniendo una opinión más crítica de cómo están siendo gestionadas esas masas. (...) Hay montes que llevan plantados desde esos años que te digo, desde los años 50, años 60, años 70, que son esos 20 años donde hay unas grandes repoblaciones que son las que vemos hoy día y...y después de 40 años, los propietarios de ese suelo no han visto ningún tipo de beneficios. (...)al contrario, cada vez que van a hacer algo en el monte, tienen que pedir permiso al gestor del monte, que en este caso es la administración” [Entrevista FOR05, Pág. 5].

Para finalizar y antes de entrar a desarrollar los objetivos propios del estudio cabe destacar, –porque en ello coincide la mayor parte de los expertos consultados–, el modelo de gestión característico de la Sierra de la Demanda, basado en el sistema tradicional de explotación de los montes comunales.

Tanto en el ámbito público como privado se destaca como el modelo que debería institucionalizarse y sustituir a otras fórmulas que se están demostrando poco eficaces para el desarrollo regional y sectorial.

“(...) yo estoy viendo una idea que es muy buena... y que son cómo funcionan en lo que es la Sierra de la Demanda, que es en Burgos y en Soria, con todo el aprovechamiento que hacen de sus pinares y con todo eso que tiene.. digamos, los derechos que tiene los habitantes de esos pueblos sobre lo que se pueda producir allí, porque tiene derecho aunque no lo trabajen ellos, etcétera, etcétera, etcétera.... Es decir, han vinculado.. al pueblo, han vinculado todo el proceso tanto a lo que es la silvicultura, tanto a lo que es la producción forestal tal cual, ellos lo tienen totalmente vinculado y lo que es mejor.. la gente que está allí, lo está valorando y lo considera como algo suyo. Y eso, que existe allí, pues porque históricamente existe allí, yo creo que es fundamental, que de una forma, no sé cómo, pero de una forma se vaya pasando al resto de los sitios, de forma institucional, etcétera, pero por otras circunstancias.. es decir, tenemos una lacra que son los incendios forestales y que yo no tengo estadísticas ahora mismo, pero estoy convencido que en esa zona precisamente será, seguro, donde menos incendios forestales hay” [Entrevista FOR03, Pág. 8]

“.. por ejemplo en Soria hay un modelo que.. bueno que es.. que tiene más variantes pero.. en Soria, es decir, todos los años del monte, de la corta del monte reciben una parte proporcional los vecinos que viven allí. (...) Pues eso contribuye a que la gente se tome interés” [Entrevista FOR01, Pág. 4-5].



Fotografía: Silvia Fernández González

EL SECTOR FORESTAL DE OBRAS Y SERVICIOS

La primera dificultad con la que nos encontramos al tratar de cuantificar la aportación del sector forestal en términos económicos o de empleo es la falta de datos o información estadística precisa.

Esta dificultad comienza por la delimitación misma del sector. Muchas de las estadísticas existentes incluyen las actividades de selvicultura y explotación forestal dentro del sector agrario, mientras que las actividades ligadas a la transformación de la madera y a los aprovechamientos de productos no madereros suelen estar clasificados de forma independiente, pese a su estrecha vinculación a efectos productivos o económicos.



Fotografía: Nati Gómez

La industria papelera, de la madera y mueble o el sector del corcho son ejemplos claros, pero también la ganadería extensiva propia de las dehesas, que al igual que la apicultura se enmarcan en el sector ganadero; el aprovechamiento del piñón, la castaña o los hongos silvestres clasificados como industria agroalimentaria; los aprovechamientos y repoblaciones

cinéticas, dentro de la caza; y otras actividades relacionadas con el uso social y recreativo de los montes que tienden a enmarcarse dentro del sector turístico.

Esta desagregación no obedece solamente a criterios estadísticos sino que constituye un claro reflejo de la falta de vertebración del sector forestal, como así lo apuntan algunos de los expertos entrevistados.

“(...) parte de la industria está en el sector químico, parte está en el sector papel y parte en otros sectores como por ejemplo la industria del tablero, la industria del papel, etcétera... no están identificadas como industrias forestales, e incluso, pues eso, empresas productores de mueble, etcétera no están muy identificadas y no se sienten integradas en lo que es sector forestal” [Entrevista FOR01, Pág. 3].

“Se ha vertebrado en algunas cositas, en la caza por ejemplo... el piñón, ¿qué pasa con el piñón?, pues el piñón está articulado a través de las industrias. Industrias que cogen el piñón, lo tratan, lo comercializan...” [Entrevista FOR01, Pág. 15]

“Todas las producciones de la dehesa se las apunta ganadería” [Entrevista FOR01, Pág. 15]

La consecuencia más directa de esta falta de vertebración es la inexistencia de estrategias sectoriales comunes conducentes a la mejora de la productividad y del empleo del sector. Un claro ejemplo lo tenemos en el caso de la industria de la madera y mueble, cuyas importaciones en el último año se cifraron en 1.290 millones de euros⁴. Una mayor vinculación entre ambos sectores podría conllevar la adopción de acuerdos para atender parte de esa demanda a través de mejoras en la producción interior.

“Y esto está además produciendo la siguiente cuestión: que muchas de estas industrias se están... están aprovechado madera de importación, en vez de aprovechar las maderas valiosas que existen aquí o pedir que el sector productor forestal de aquí cambie sus estrategias para producir la madera que el sector nacional necesita. Entonces, si se cambia esta estrategia de forma tal, que disminuya la importación de madera que en este momento se evalúa, por ejemplo, en el años 2003 se evaluó en 1.290 millones de euros, pues si conseguimos rebajar esta factura utilizando madera nacional, eso generaría mejor atención en los montes y más empleo y por lo tanto también más eficiencia porque sería una sinergia de valor añadido en los montes españoles. ”. [Entrevista FOR01, Pág. 3].

⁴ Fuente: AEIM, Asociación Española de Importadores de Madera, 2003. Las importaciones de 2003 suponen un incremento anual de 45 millones de euros. Por tipos de madera, las importaciones de frondosas (roble y haya) aumentaron en un 7% y las de coníferas aserradas supusieron un volumen de 2.454.899m³

Al hilo de lo anterior, uno de los expertos también señala la evolución que en los últimos 40 años ha sufrido la silvicultura, pasando de ser un medio fundamental para mejorar la producción maderera y de otros aprovechamientos a ser básicamente un medio para la prevención de incendios, lo que se denomina silvicultura preventiva.

“De hecho, prácticamente en muy pocas zonas de España se cuidan los montes por lo que vayan a producir. Entonces, labores de silvicultura que se hacían para luego tener más madera, ahora se hacen para, fundamentalmente, para proteger contra los incendios. Hay un concepto que introdujimos hace años que se llama silvicultura preventiva, que si eso yo se lo dijera a los profesores que tengo en la escuela dirían que de qué estaba hablando. Sin embargo, es algo que ha ido surgiendo por la necesidad. ¿Qué implicaciones tiene esto? que hay dinero para hacer silvicultura preventiva, es decir, para disminuir biomasa y aclarar los montes y no hay dinero para otros tipos de silvicultura” [Entrevista FOR04, Pág. 1]

Sin restar importancia a esta función que, tras el abandono de actividades tradicionales como el pastoreo, es imprescindible para la reducción de material combustible en los montes, el sector tiene que abrir nuevos caminos, ya que una de las principales dificultades para su desarrollo y consolidación es la excesiva dependencia de las inversiones públicas, en las que poco o ningún poder de decisión tienen.

“(…) Estamos hablando de que directa o indirectamente, en nuestro caso y en el resto de los casos también, las empresas facturan indirecta o directamente casi la totalidad por parte de lo que se está gestionando la propia Administración, en este caso por la Administración Autonómica, (...) depende de una sola persona (...). ¿Y hacia dónde se va a dirigir..., si vamos a plantar más o vamos a dedicarnos más a mantener lo que ya hemos plantado? Esa política no la va a hacer ni una empresa, ni otra, ni otra, ni otra, lo va a hacer la Administración” [Entrevista FOR03, Pág. 8-9].

En este sentido, las críticas más frecuentes que se hacen a la Administración son: por un lado, la falta de proyección o continuidad de las inversiones, más dependientes de la disponibilidad de fondos europeos que de una planificación clara de la política forestal:

“¿Pero qué vas a planificar?, si es que no puedes planificar nada, si es que estás en manos de... es decir, no sabes hacia dónde van a ir.. no puedes tener... yo no pido.. veinte años a... no, pero sí una idea de qué puedo hacer en los próximos cinco años.. ” [Entrevista FOR03, Pág. 16]



Fotografía: Nati Gómez

Y por otro, la orientación de las inversiones a los temas que tienen una mayor repercusión social, aplicando una óptica ligada a la imagen o la forma de hacer política, más que a la forma de consolidar el sector:

“yo no le veo muy buenas expectativas, porque hoy por hoy la vida, las inversiones van yendo hacia los ámbitos donde la repercusión social de la inversión es alta” [Entrevista FOR05, Pág. 28].

“Ahora la repoblación forestal ha disminuido notablemente y (...) en cambio lo de incendios es todo lo contrario, porque se ve como que es el máximo problema” [Entrevista FOR04, Pág. 1].

“porque todo el mundo, fundamentalmente los políticos y tal se apuntan a los arbolitos cuando tienen que apuntarse una flor o ponerse un... pero no lo ven como sector económico, no lo ven como sector generador de renta” [Entrevista FOR01, Pág. 6].

“(...) antes el tema de incendios era el último de la oficina y ahora, prácticamente, en todas las comunidades, el servicio, que puede ser hasta una subdirección general, y que se ocupa específicamente del tema de los incendios. Porque, claro, tiene ya una repercusión ambiental y política total, es decir, los incendios ahora es de lo que se ocupan los políticos que están en este tema desde que empieza el verano... y están a todas horas. Y es un asunto que les preocupa mucho porque influye en su imagen... y tienen que estar prácticamente diciendo que van a hacer esto... lo otro y lo de demás allá” [Entrevista FOR04, Pág. 2].

Para afrontar el futuro en las mejores condiciones se necesita un cambio estructural global que inevitablemente pasa por un compromiso por parte de la Administración de continuidad en las inversiones, pero también y más importante, por un cambio de concepción de la silvicultura y la ordenación de los montes como instrumento para la mejora del rendimiento económico, implicando de este modo a todos los sectores cuya base económica es el monte.

La Administración Autonómica, acorde con algunas de las propuestas incluidas en el Plan Forestal de Castilla y León, ya está tomando medidas en esta dirección:

“se quiere abrir o se está abriendo ya una nueva línea, que es el tema de los aprovechamientos forestales, están intentando que el crecimiento de las masas forestales se aproveche más de lo que se ha aprovechado hasta ahora, digamos que en Castilla y León se está aprovechando un tercio de lo que crece en los bosques al año. (...) Entonces, lo que intenta es incrementar un poco los aprovechamientos para que se obtenga un mayor beneficio, no beneficio netamente económico, sino social, por el tema de empleo” [Entrevista FOR07, Pág. 16].

Pero lo fundamental para que el cambio sea posible es un mayor fortalecimiento del tejido asociativo del sector.

En varios de los ámbitos consultados se hace referencia a menudo a la escasa capacidad del sector para presionar y alcanzar objetivos estratégicos.

“Y como es un sector que no tiene demasiada consistencia pues tampoco logra demasiadas cosas...puestos a presionar para que haya dinero de subvenciones en cantidad... resulta que tampoco son tan significativos (...) Este sector tiene bastante falta de capacidad empresarial, y no son capaces de pedirlo” [Entrevista FOR04, Pág. 8]

EL TEJIDO EMPRESARIAL

El tejido empresarial que hoy compone el sector forestal de obras y servicios de Castilla y León es relativamente joven, ya que empieza a configurarse a partir de la década de los 80, momento en el que la Administración Autonómica asumen las competencias de medio natural⁵ y comienza a licitar los trabajos que hasta entonces venía desarrollando. Pero su mayor auge se produce en los 90 con la aparición de las medidas de forestación asociadas a la PAC y los Fondos MINER.

“La mayor parte de empresas de ámbito regional y en algunos casos provincial suelen arrancar fundamentalmente todo el proceso a través de la PAC, de las subvenciones de la PAC, ese es el arranque base de la mayor parte de las empresas que hoy forman parte de este sector en esta comunidad.” [Entrevista FOR05, Pág. 3]

Aprovechando el impulso de estas inversiones, junto con las empresas propiamente forestales comienzan a operar en el sector grandes empresas constructoras o de obra civil que crean su departamento o delegación medioambiental y que suelen optar a los concursos públicos económicamente más fuertes. También en obras de hidrología forestal, dependientes de las Confederaciones Hidrográficas, estas empresas tienen hoy en día una significación muy importante.

⁵ Real Decreto 2822/1983, de 5 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de estudios de ordenación del territorio y medio ambiente, (BOCYL 14.11.83).

Real Decreto 3405/1983, de 28 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de medio ambiente, (BOCYL 27.02.84) .

Real Decreto 1504/1984, de 8 de febrero, de traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de conservación de la naturaleza, (BOCYL 27.08.84).

Real Decreto 1022/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de abastecimientos, saneamientos, encauzamientos y defensa de márgenes de ríos, (BOCYL 30.05.84).

“hay grandes empresas, fundamentalmente constructoras (...) que como hace unos años hubo una pequeña crisis, pues empezaron a meterse en (...) en el sector forestal. Lo hacen más por estrategia y, vamos a decir, por cubrir todos los sectores, que por intereses económicos en el tema, simplemente por estar, porque realmente la dimensión de las obras... pues una obra de aquí que sale con..., vamos a decir, la mayor que puede haber, de 50 millones de pesetas, por ejemplo, cuando una obra de una autopista sale con 2000 millones ó 3000 millones de pesetas” [Entrevista FOR01, Pág. 7].

“empresas ligadas a constructoras o (...) grandes empresas de obra pública, que tienen una consultoría o una consultora de medio ambiente cuya sede pues está en Madrid o en ciudades de gran tamaño y que, bueno, pues que tienen un volumen de obra que cada vez es mayor, generalmente optan a las obras más grandes, obras de...pues de...las PAI's famosas, que son de más de un millón de euros, pues ese tipo de obras, ¿no?”, [Entrevista FOR07, Pág. 5].

“quizás hay un cierto..., muy entre comillas, desprecio por parte de la Confederación hacia las empresas digamos del sector forestal y se dedican más a empresas constructoras, ¿no?. Con lo cual sí ha salido una serie de obras, si se han licitado... pero, bueno, supongo que como en todos los sitios pues uno tiene sus empresas de confianza y ellos prefieren empresas constructoras”. [Entrevista FOR03, Pág. 2].

Una de las características fundamentales del tejido empresarial es la coexistencia de empresas públicas, que constituyen medios propios de la Administración, con empresas privadas. En la Comunidad Autónoma de Castilla y León opera la empresa pública forestal TRAGSA.

Sin lugar a dudas, como ya señalaba la Asociación Española de Empresas Forestales (ASEMFO) en su I Estudio de Inversión y Empleo en el sector forestal, “las empresas públicas originan en el mercado una gran distorsión de la competencia”⁶ por cuanto la adjudicación de obras mediante la formalización de convenios u otro tipo de acuerdos a las empresas públicas reduce en buena medida el presupuesto que sale a licitación pública.

El sector privado propiamente dicho se caracteriza por una escasa especialización, siendo habitual que las empresas del sector realicen y presten todo tipo de obras y servicios forestales de un modo integral. Esta circunstancia constituye una estrategia de mercado en un sector cuyas actividades tienen un marcado carácter estacional y una escasa inversión.

“Como hay poco dinero las empresas tienen que abarcar demasiadas cosas para ser viables” [Entrevista FOR01, Pág. 7].

⁶ ASEMFO, (2000), I Estudio de Inversión y Empleo en el Sector Forestal, Pág. 8.

Entre la diversidad de actividades forestales de obras y servicios podemos destacar las siguientes:

- Repoblaciones forestales.
- Tratamientos selvícolas: podas, desbroces, clareo y limpieza de bosques, regeneración de la cubierta vegetal...
- Control de plagas y agentes nocivos
- Aprovechamientos forestales
- Restauración hidrológico-forestal
- Obras de defensa contra incendios (cortafuegos, apertura de caminos, pistas forestales, puntos de agua...)
- Vigilancia y prevención de incendios
- Extinción de incendios
- Pequeñas obras de acondicionamiento en zonas de recreo, cotos o reservas de caza, zonas de pastoreo, etc. (señalización, fuentes, apriscos y abrevaderos,...)
- Etc.



Fotografía: Silvia Fernández González

Junto a estas actividades existen otras más especializadas alrededor de las cuales está surgiendo un nuevo tejido empresarial constituido por empresas de ingeniería y consultoría, dedicadas fundamentalmente a la realización de proyectos y planes ordenación, inventariado, aplicación de tecnología SIG (Sistemas de Información Geográfica), formación forestal, etc.

Con la aprobación en noviembre de 2003 de la nueva Ley de Montes⁷ y la obligatoriedad que establece sobre la ordenación de todos los montes públicos se abre una importante oportunidad de negocio para estas empresas.

“Ahora mismo, con la nueva Ley de Montes, en teoría, en... me parece que son en 15 años, tienen que estar todos los montes ordenados. Entonces, lo que se intenta es con un ritmo de ordenación de..., aquí ahora mismo estamos en torno a las 65.000 hectáreas anuales, pues llegar a esa exigencia (...). Hay 400.000 hectáreas o 420.000 hectáreas ordenadas hasta ahora en Castilla y León, las cuales derivan todas de montes públicos o de montes con titularidad...digamos, de entidades locales, pero que tienen un contrato, ya sea un consorcio o un convenio, con la Administración y que ya han sido ordenados, ya sea mediante un documento como una ordenación o un plan dasocrático” [Entrevista FOR07, Pág. 2]

“Aquí en Castilla y León se pretende o eso parece que se está intentando constituir un sector de empresas que sean de consulting, de proyectos... (...). Como el mercado potencial que existe es alto, pues se están creando pequeñas empresas que se están manteniendo en el sector de proyectos de ordenación, de consulting... (...) realizando fundamentalmente proyectos de ordenación. En este momento la superficie ordenada de Castilla y León viene a ser el 10%, qué quiere decir, pues que todavía hay un potencial alto de crecimiento y consolidación de estas empresas” [Entrevista FOR01, Pág. 7].

⁷ La Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes, (BOE 22.11.03), en su artículo 33, apartado 2 establece “Los montes públicos deberán contar con un proyecto de ordenación de montes, plan dasocrático u otro instrumento de gestión equivalente. Las comunidades autónomas determinarán en qué casos procede cada uno. Estarán exentos de la obligación establecida en el párrafo anterior los montes de superficie inferior al mínimo que determinarán las comunidades autónomas de acuerdo con las características de su territorio forestal”.

Características de las empresas

Si encontráramos dificultades para delimitar las dimensiones del sector forestal, tratar de obtener una caracterización del tejido empresarial en base a datos estadísticos oficiales resulta prácticamente imposible.

Las clasificaciones económicas de referencia a nivel estatal son la CNAE-93 (Clasificación Nacional de Actividades) o el Grupo IAE (Impuesto de Actividades Económicas).

Atendiendo a la CNAE-93, las actividades de silvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios de las mismas quedan recogidas bajo el código 02.

CNAE-93	Actividad
02	Silvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionados con las mismas.
0201	Silvicultura y explotación forestal
02011	Silvicultura
02012	Explotación forestal
0202	Actividades de los servicios relacionados con la silvicultura y explotación forestal

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Clasificaciones Nacionales: Clasificación Nacional de Empresas, CNAE-93.

Esta clasificación presenta dos problemas fundamentales:

- El primero de ellos es que el Directorio Central de Empresas (DIRCE), que elabora el Instituto Nacional de Estadística en base a esta clasificación, no recoge ningún tipo de información para las actividades de agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, por tanto, no existe información sobre el número de empresas existentes, su tamaño o distribución geográfica. Según consulta efectuada a la Dirección General de Estadística de la Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León, bajo esta clasificación habría censadas **248 empresas** en toda la región. En comparación con los datos que recogía el Plan Forestal de Castilla y León y que hacían referencia al año 1997 se habría producido un incremento en el número de empresas del 136%.

- El segundo problema es que, a diferencia de lo que ocurre con la clasificación del Impuesto de Actividades Económicas, las empresas no tienen obligación de incluirse bajo un código CNAE, con lo cuál, aún en el caso de que existiesen datos, no sería un indicador muy fiable de la realidad del sector. No obstante, para el análisis del empleo se utilizará esta clasificación por ser la utilizada por el Observatorio Ocupacional del INEM, principal fuente de información a este respecto.

Atendiendo al Impuesto de Actividades Económicas, las Actividades de Servicios Forestales tienen que darse de alta bajo el Epígrafe 912. El problema de esta clasificación es que empresas que están operando en el sector forestal de obras y servicios pueden estar en situación de alta en otros Epígrafes distintos al referido⁸, como es el caso de las empresas constructoras que comentábamos anteriormente. No obstante, se estima que dos terceras partes⁹ de las empresas del sector estarían efectivamente clasificadas bajo el Epígrafe 912.

En 2004, en Castilla y León están censadas **83 empresas forestales**, 10 empresas más de las que recogía en Plan Forestal de Castilla y León para el año 2000 atendiendo a la misma fuente estadística, lo que supone un incremento del 12%.

Clasificación CNAE-93

Código 02. Selvicultura, explotación forestal y servicios relacionados

Año	Núm. de empresas	Variación
Año 1997	105	--
Año 2004	248	+136%

Clasificación IAE

Epígrafe 912. Actividades de servicios forestales

Año	Núm. de empresas	Variación
Año 2000	73	--
Año 2004	83	+12%

Fuente: Datos de la CNAE 1997 e IAE 2000: Plan Forestal de Castilla y León; CNAE 2004: Dirección General de Estadística, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León; IAE 2004: Camerdata

⁸ Otros Epígrafes IAE en los que encontramos altas de empresas de obras y servicios forestales: 911, 843.1, 507, 501 y 502.

⁹ ASEMFO, (2000), op. cit., Pág. 9.

La distribución territorial del tejido empresarial difiere en gran medida según utilicemos una u otra clasificación, siendo más homogénea la que ofrecen los datos de la CNAE-93. No obstante, en ambos casos la provincia de León es la que concentra a un mayor número de empresas forestales.

Empresas de silvicultura, explotación forestal y otras actividades relacionadas censadas bajo el Código CNAE-93 02 según provincia.

Provincia	Empresas	
	Número	Porcentaje
Ávila	29	11,7 %
Burgos	18	7,2 %
León	57	23,0 %
Palencia	6	2,4 %
Salamanca	20	8,1 %
Segovia	31	12,5 %
Soria	34	13,7 %
Valladolid	32	12,9 %
Zamora	21	8,5 %
TOTAL	248	100,0%

Fuente: Dirección General de Estadística, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León. Datos actualizados a 30/06/2004.

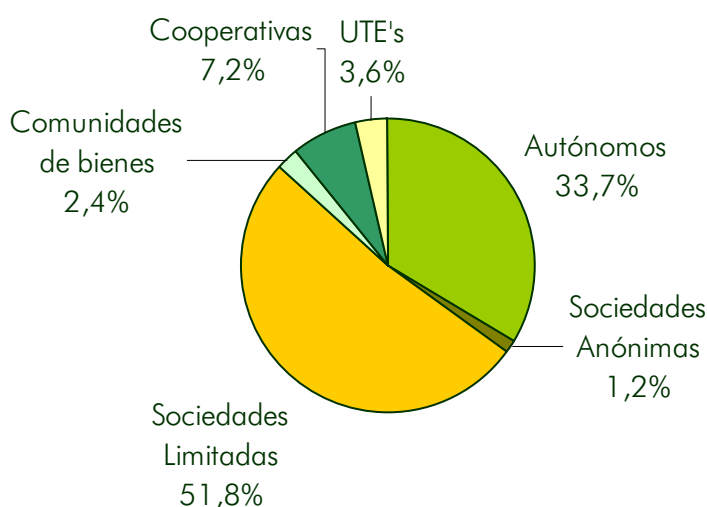
Empresas forestales en situación de alta en el Epígrafe 912 del IAE según provincia.

Provincia	Empresas	
	Número	Porcentaje
Ávila	0	0,0 %
Burgos	3	3,6 %
León	68	81,9 %
Palencia	0	0,0 %
Salamanca	3	3,6 %
Segovia	6	7,2 %
Soria	1	1,2 %
Valladolid	1	1,2 %
Zamora	1	1,2 %
TOTAL	83	100,0%

Fuente: Camerdata. Datos actualizados a 29/09/2004.

Atendiendo a la forma jurídica de las empresas, tan sólo se disponen datos de la clasificación del IAE. Según esta fuente, en el contexto general de Castilla y León predominan las Sociedades Limitadas (51,8%), seguidas de los empresarios individuales o autónomos (33,7%). El resto de figuras representan porcentajes residuales.

Distribución de las empresas en situación de alta en el Epígrafe 912 del IAE según forma jurídica.



Fuente: Camerdata. Datos actualizados a 29/09/2004

A la alta proporción de autónomos hay que unir el hecho de que, además, un 55,4% de las empresas tienen el carácter de microempresas, (el 43,4% del total de empresas tiene una plantilla de entre 1 y 5 trabajadores y el 12% de 6 a 10 trabajadores).

Los datos relativos a la Clasificación CNAE-93 son similares, con un 82,7% de empresas de menos de 10 trabajadores (incluidos autónomos).

Según el ya mencionado informe de la Asociación Nacional de Empresas Forestales, el tamaño medio de las empresas del sector a nivel estatal es de 41 trabajadores. Aunque este dato pueda parecer a primera vista contradictorio con los datos expuestos, no lo es en absoluto, ya que la existencia, aunque de forma minoritaria, de grandes empresas de más de 250 trabajadores hace que los casos se desvíen enormemente con respecto de la media (desviación típica muy alta), no siendo en este caso muy fiable utilizar la media aritmética como medida estadística.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que debido al carácter estacional de las actividades, el volumen de contratación en el sector se caracteriza por altas fluctuaciones, pudiendo triplicarse la plantilla en periodos de alta intensidad de trabajo (como sucede, por ejemplo, en la época estival coincidiendo con la campaña de extinción de incendios).

Finalmente, atendiendo al volumen de facturación anual lo más destacable es que el 62,5% de las empresas se concentran en la franja de hasta 300.000 euros.

Distribución de las empresas en situación de alta en el Epígrafe 912 del IAE según volumen de facturación.

Volumen de facturación	Empresas	
	Número	Porcentaje
Hasta 300.000 euros	15	62,5 %
De 300.001 a 600.000 euros	2	8,3 %
De 600.001 a 1.500.000 euros	2	8,3 %
De 1.500.001 a 3.000.000 euros	1	4,2 %
De 3.000.001 a 6.000.000 euros	2	8,3 %
De 6.000.001 a 15.000.000 euros	1	4,2 %
Más de 15.000.000 euros	1	4,2 %
TOTAL *	24	100,0%

(*) Datos de facturación sólo disponibles en 24 de las 83 empresas.
Fuente: Camerdata. Datos actualizados a 29/09/2004

El futuro del sector forestal

En términos generales, el futuro del sector se percibe con cierto pesimismo, tanto por parte de las empresas, como por parte de algunos de los representantes de la Administración consultados.

“(...) más que fijarnos en la posible expansión del sector, yo creo que es un sector que está muy condicionado, entonces, yo pienso que, a nivel de desarrollo cuantitativo, que ha alcanzado el límite ya, incluso lo ha superado.. Ahora, probablemente lo que se ve sea un receso, una disminución (...) y ahora el siguiente paso sería la estabilización del sector, es decir, que se queden los que realmente tienen que estar y... y que ahora empieza ya una evolución a nivel.. por ejemplo, técnico.. cualitativo..” [Entrevista FOR06, Pág. 17].

Dos son los principales obstáculos que los entrevistados señalan para la consolidación y crecimiento del sector:

- Por una parte, la alta fragmentación y dispersión de la propiedad privada unido la escasa inversión de estos propietarios particulares.
- Por otra, la escasez y falta de continuidad de las inversiones públicas.

Las propuestas de los expertos en la línea de tratar de salvar estos obstáculos se centran en el fomento del cooperativismo de los propietarios particulares, la redistribución de beneficios o rentas de los aprovechamientos de montes comunales entre la población rural, la búsqueda de nuevas fórmulas de financiación, como puede ser a través de los impuestos indirectos o nuevos sistemas de contratación pública basados en la cesión temporal de la gestión.

A continuación se recogen las aportaciones que se han considerado de mayor interés:

Fomento del cooperativismo:

“Ahora mismo, realmente la asociación de propietarios trata de hacer eso, o sea, lo que trata es de unir a un montón de propietarios para gestionar un montón de hectáreas, pero un montón de hectáreas que pertenecen a muchísima gente (...) y entonces, a partir de ahí, pues pueden actuar y hacer algo en esas superficies pequeñas, pero yo creo que aún lleva un gran esfuerzo...” [Entrevista FOR05, Pág. 5-6].

Fondos multipropiedad para la gestión de montes particulares:

“(...) Una de las vías importantes sería la gestión compartida, etcétera.. y ahí hay que buscar figuras nuevas, como son, pues por ejemplo pues eso, (...) pues fondos de multipropiedad, de forma tal, que la gente entrega sus tierras (...) para que se le gestionen y entonces se les darían tal... o entregar las tierras y a cambio se le dan 2 acciones, 5 acciones de un fondo que a lo mejor podría tener 50.000 hectáreas y tal y sería gestionado con criterios de racionalidad porque tendría una masa crítica suficiente y todo eso generaría más empleo y más riqueza para todos” [Entrevista FOR01, Pág. 4]

Cesión del uso y gestión de los montes públicos:

“Las únicas opciones que podría haber saludables ahí sería que la propia Administración como gestora de los montes, pues cediera, cediera tipo a como son las concesiones de una autopista, cediese el uso y explotación de un determinado monte, por un periodo de tiempo, a cambio de que una determinada empresa se comprometiera durante ese tiempo a gestionar y mantener en uso y adecuadamente una determinada masa, eso sería lo suyo y son modelos que se están empezando a aplicar en otros sitios”, [Entrevista FOR05, Pág. 6].

Financiación a través de impuestos indirectos:

“Luego otras fuentes de dinero pueden ser (...) unos impuestos ambientales. Entonces, es decir, por ejemplo un céntimo por metro cúbico de agua y según de la forma que se riegue... de forma goteo pues un céntimo el metro cúbico, riego por aspersión: dos céntimos, riego por surcos: tres céntimos... y otras formas: cinco céntimos. En Castilla y León, por ejemplo, hay 8.000 hectómetros cúbicos de capacidad de embalses, entonces, claro, los embalses sabes que cuestan un dineral... ¿cómo es la forma de mantener esos embalses?, pues consiguiendo que no se aterren, que no se colmaten por la erosión, porque si hay mucha erosión toda la tierra baja y llenan el vaso de los embalses, es decir, si tenemos 8.000 hectómetros cúbicos pues un impuesto... por cada metro cúbico con capacidad de embalse, que revierte en mejorar la superficie forestal de la cuenca, con lo cual al mejorar la superficie forestal de la cuenca, la vida de la presa es mayor... cositas de esas. Luego, (...) el impuesto del carburante,. es decir, efectivamente los coches están emitiendo CO₂, y los bosques están fijando carbono, pues páguese un céntimo o dos céntimos por litro de combustible para que los bosques... equilibren el efecto de...” [Entrevista FOR01, Pág. 5].

La Administración Autonómica aboga igualmente por cambios estructurales, y de entre las medidas que hemos podido conocer, a través de las consultas realizadas, el impulso al fomento del cooperativismo de los propietarios particulares es uno de los objetivos prioritarios a medio plazo:

“la Junta de Castilla y León va a dar prioridad en las subvenciones en materia de bosques a agrupaciones de propietarios de más de quince propietarios, con el fin de forzarles a que se agrupen (...), para favorecer que se hagan proyectos de gestión,

es decir, que haya documentos de planificación forestal para que esos documentos sirvan para gestionar racionalmente los recursos... “[Entrevista FOR01, Pág. 12].

Con la creación del Instituto de Promoción Forestal, actualmente en proyecto de desarrollo, se pretende fortalecer precisamente la intensidad de la gestión forestal en montes particulares.

Objetivos que se persiguen con la creación del Instituto de Promoción Forestal: “(...) por un lado, coordinar las ayudas a montes en régimen privado (...); por otro lado, aprobar los documentos de planificación de esos particulares; y por otro lado, regular los aprovechamientos de esos particulares. Entonces, todas esas labores que ahora se hacen desde la Administración, pues digamos sacarlas fuera a una entidad de derecho público y que ella lo gestionase. Entonces, ahora mismo hay, digamos, tenemos un borrador de documento y se está trabajando en ello” [Entrevista FOR07, Pág. 4].



Fotografía: Nati Gómez

Por otra parte, las empresas del sector apuntan como estrategia de futuro la diversificación de actividades hacia otros sectores y hacia otras actividades forestales con mayor potencial de crecimiento.

“(...) diversificar, que es lo que estamos haciendo nosotros y estarán haciendo otras empresas. No te queda más remedio, si quieres sobrevivir” [Entrevista FOR05, Pág. 6].

Según los expertos consultados, las mayores oportunidades de negocio y generación de empleo van a estar ligadas a la política de ordenación de los recursos naturales (realización de proyectos de ordenación y planes dasocráticos), comentado anteriormente, así como a todas las actividades vinculadas con los usos terciarios o funciones sociorecreativas de los montes.

A continuación se transcriben algunas de las aportaciones más interesantes:

Espacios protegidos, Red Natura 2000:

“ahora mismo, pues puede que sea la mayor cantera de empleo (...). Mirando un poco con ojos de futuro ahí hay una gran demanda de empleo, entonces, bueno pues es un poco apuntarse al carro..”, [Entrevista FOR07, Pág. 19].

Actividades cinegéticas:

“el sector de la caza en Castilla la Mancha mueve un dineral y en Castilla y León se está moviendo bastante y casi todo el sector se mueve sin ayuda de la administración” [Entrevista FOR01, Pág. 14].

“Hay también otro apartado fundamental que es la caza, la caza mueve mucho dinero (...). Yo creo que, te iba a decir en Soria, pero yo creo que en general en Castilla y León, la caza mueve mucho dinero” [Entrevista FOR09, Pág. 20].

A su vez, el desarrollo del sector puede tener un futuro interesante vinculado a la explotación sostenible de los recursos forestales, siempre que se sepan articular medidas adecuadas de funcionamiento complementarias a la industria ganadera, agroalimentaria y de primera y segunda transformación de la madera.

“la madera es importante, hay que reconocerlo, aunque sea una cosa clásica y a lo mejor esté menos de moda, pero es importantísima, entonces bueno pues digamos que en muchos casos va a ser la que tire del sector: el piñón en zonas determinadas como puede ser la provincia de Valladolid, pues tiene su importancia en determinadas comarcas; la castaña; el tema cada vez mayor de los hongos silvestres” [Entrevista FOR07, Pág. 16]

“el tema por ejemplo de la resina que ha estado muy parado ahora, pues a lo mejor se piensa que incentivando desde la administración en parte ese... eso que no se llega al coste de la resina que viene de China, se podría lograr empleo de resineros que hasta ahora tenían difícil el...” [Entrevista FOR07, Pág. 16].

En este caso es donde se observan las mayores tendencias a la innovación y sobre todo a la mecanización del sector.

“Aquí ahora lo que (...) va a empezar es una demanda muy grande en cuanto a mecanización del sector, el tema de la mecanización, a nivel sobre todo de la explotación forestal, (...) pues el tema de las procesadoras, de los autocargadores.., de este tipo de maquinaria más de silvicultura centroeuropea.. y eso tiene que ir afectando a todo el sector” [Entrevista FOR06, Pág. 17]



Fotografía: Nati Gómez

Matriz DAFO

Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva dependencia de la Administración Pública. - Dificultad para encontrar mano de obra por la despoblación y envejecimiento de las zonas rurales. - Fragmentación y atomización de la propiedad forestal. - Falta de vertebración del sector. - Coexistencia de empresas públicas, que actúan como medios propios de la Administración en el sector forestal, lo que reduce el presupuesto que sale a licitación. - Escasa profesionalización y cualificación. - Escasa actividad investigadora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del 1er Convenio Colectivo Regional. - Mecanización e incorporación de nuevas tecnologías. - Introducción de especies de crecimiento rápido para aprovechamiento maderero y energético (biomasa). - Fortalecimiento del asociacionismo. - Aumento de la concienciación y sensibilización de la opinión pública hacia la conservación y protección de los bosques. - Riqueza paisajística de Castilla y León.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad de las inversiones públicas y falta de planificación a largo plazo. - Fuerte competencia por el intrusismo de otros sectores económicamente más fuertes o con mayor capacidad de financiación, fundamentalmente construcción. - Condiciones de trabajo más atractivas en otros sectores que deriva en una alta rotación o movilidad sectorial de trabajadores. - Las condiciones de trabajo más favorables en otras CCAA pueden favorecer la movilidad geográfica de trabajadores. - Mercados exteriores más competitivos (resina). - Escasa implantación de Sistemas de Certificación Forestal (FSC, PEFC), con una creciente demanda en las exportaciones, con respecto a otras CCAA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de ordenación y planes dasocráticos en todos los montes públicos, regulado por La Ley de Montes. - Auge de nuevas actividades vinculadas a los usos sociales y recreativos de los montes - Inversiones en la Red Natura 2000, Espacios Protegidos y otras figuras de protección. - Ayudas y subvenciones (medidas agroambientales, forestación de tierras agrarias...). - Próxima creación del Instituto de Promoción Forestal con el objetivo de impulsar la inversión de los propietarios privados en sus montes. - Auge de actividades cinegéticas. - Demanda nacional de madera no satisfecha, con una dependencia excesiva de las importaciones.

CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO

Tratar de cuantificar el empleo en el sector forestal tampoco es tarea fácil. A la ausencia de clasificaciones homogéneas se une el hecho de que muchas de las estadísticas oficiales sólo recogen datos relativos al empleo generado en el sector privado, debiendo completarse esta información por otras fuentes para obtener una estimación precisa.

Según los datos del Directorio de Empresas de la Junta de Castilla y León a 30 de junio de 2004 se encuentran empleadas en el sector forestal de obras y servicios un total de 1.798 trabajadores.

Trabajadores ocupados en empresas forestales (CNAE 02) de Castilla y León según provincia, 2004.

Provincia	Trabajadores	
	Número	Porcentaje
Ávila	189	10,5 %
Burgos	153	8,5 %
León	306	17,0 %
Palencia	106	5,9 %
Salamanca	85	4,7 %
Segovia	194	10,8 %
Soria	180	10,0 %
Valladolid	460	25,6 %
Zamora	125	7,0 %
TOTAL	1.798	100,0%

Fuente: Dirección General de Estadística, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León. Datos actualizados a 30/06/2004.

Por ámbito geográfico, Valladolid es la provincia con un mayor volumen de empleo forestal (25,6%), seguido de León (17,0%) que, como veíamos anteriormente, concentra al mayor número de empresas de la provincia, obviamente de un tamaño medio inferior a las censadas en Valladolid.

A esta cifra hay que añadir los que emplea la Administración y que según el Plan Forestal de Castilla y León asciende 1.200 trabajadores, entre funcionarios y personal laboral.



Fotografía: Silvia Fernández González

Mapa ocupacional del sector forestal

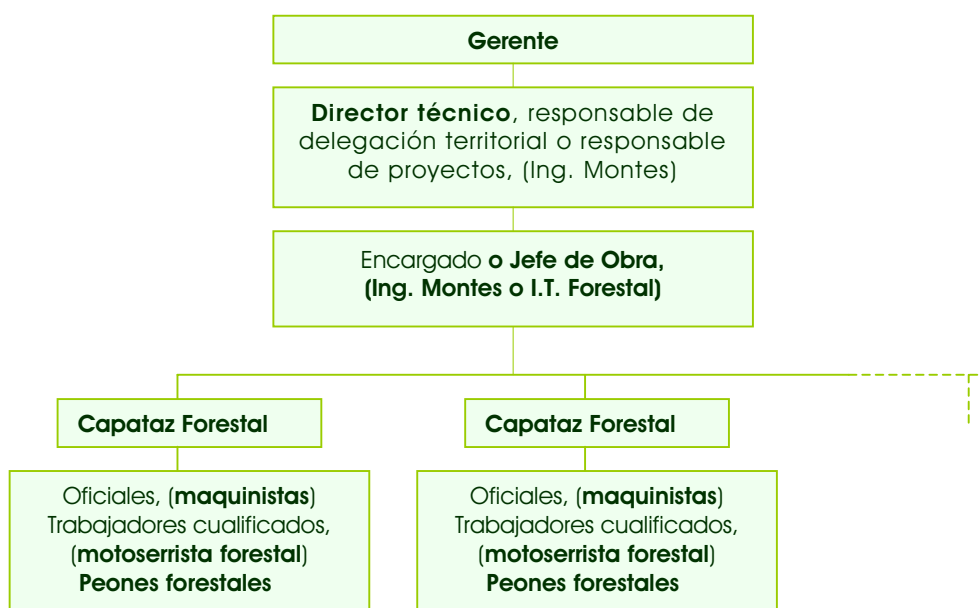
La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) recoge hasta 29 ocupaciones diferentes relacionadas directamente con el sector forestal de obras y servicios.

Relación de ocupaciones forestales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones

Código CNO-94	Ocupación
1121.005.2	Director de departamento de producción en empresa forestal
1121.007.4	Director de departamento de producción en empresa de silvicultura
1401.005.9	Gerente de explotación forestal, con menos de 10 asalariados
1401.007.7	Gerente de explotación de silvicultura, con menos de 10 asalariados
2113.002.7	Ingeniero de montes
2711.009.2	Técnico medio en tratamientos con plaguicidas
2711.010.4	Técnico medio en tratamientos con herbicidas
2712.002.2	Ingeniero técnico forestal
3071.002.9	Técnico en prevención de incendios en el medio rural
3071.003.0	Técnico en investigación de incendios
3112.005.0	Técnico forestal
3113.002.6	Asesor forestal
5230.004.6	Trabajador de retén de incendios forestales
5299.001.8	Guarda forestal (excepto prevención de incendios forestales)
5299.002.7	Guarda de cotos de pesca
5299.003.6	Guarda de cotos de caza
6022.007.9	Trabajador en viveros forestales
6241.001.2	Encargado o capataz forestal
6241.002.3	Trabajador forestal, en general
6241.003.4	Podador forestal
6241.004.5	Motoserrista forestal
8530.008.4	Conductor-operador de maquinaria forestal con motor, en general
8530.009.5	Tractorista-manipulador de tractor forestal
8541.002.4	Conductor-operador de pala cargadora
8541.003.3	Conductor-operador de motoniveladora
8541.004.2	Conductor-operador de excavadora
8541.005.1	Conductor-operador de retroexcavadora
8541.007.1	Conductor-operador de bulldozer
9440.001.2	Peón forestal

En la práctica, el organigrama jerárquico y funcional de las empresas del sector suele ser mucho más sencillo, siendo en muchos casos habitual la concentración de unidades de competencia vinculadas a diferentes perfiles ocupacionales dentro una misma ocupación.

De entre las entrevistas realizadas a empresas castellano-leonesas de diferente tamaño y procedencia geográfica se pueden extraer el siguiente organigrama tipo:



A medida que aumenta el tamaño de la empresa se observa una mayor especialización en los puestos de trabajo de niveles superiores, a partir de la categoría de Encargado. También se da esta circunstancia en empresas especializadas en ingeniería y consultoría.

En los puestos de trabajo de las categorías inferiores no se observan diferencias en función del tamaño de la empresa, a excepción de la existencia de algún trabajador especialista, como aplicador/manipulador de productos fitosanitarios, operario de cuadrilla helitransportada; o algún oficial maquinista muy especializado (procesadora y autocargador).



Fotografía: Silvia Fernández González

En cualquier caso, la estructura de trabajo es muy similar, organizada en cuadrillas, al mando de las cuales se encuentra la figura del capataz forestal.

El Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, recientemente aprobado¹⁰ y primero específicamente forestal de todo el territorio nacional, recoge una estructura jerárquica y funcional similar a la descrita. Por el interés de este documento como nuevo marco de las relaciones laborales en el sector, se transcribe a continuación el contenido referido a la clasificación profesional de los puestos propiamente forestales y sus correspondientes funciones:

¹⁰ Resolución de 10 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo para el sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 30.09.04).

Convenio Colectivo para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León: Capítulo IV. Estructura Profesional

GRUPO I. PERSONAL TITULADO

- **Titulado Universitario Superior**

“Es el trabajador que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa”.

- **Titulado Universitario Medio**

“Es el que, estando en posesión de un título de grado medio, trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo.

De manera especial le está atribuido al personal de este Grupo I: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.”

Grupo III. PERSONAL OPERATIVO

- **Encargado**

“Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores técnicos cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que aquellos efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.

Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radio- transmisores”.

- **Capataz**

“Es aquel trabajador de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo, dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radio- transmisores”

- **Oficial**

“Es el trabajador que, con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carné de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, moto-niveladoras, camión auto-bomba, tractores oruga, de cadena o máquinas agrícolas similares, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta, como en taller o a pie de obra, de las averías más elementales”.

- **Especialista**

“Es el trabajador encargado de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención, que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza o experiencia en el desarrollo de trabajos en los que el trabajador se encuentra por encima de tres metros de altura, trata plagas mediante la utilización de productos fitosanitarios, realiza podas especiales, operarios de cuadrillas helitransportadas, etc. Pertenecen también a esta categoría los vigilantes, trabajadores que prestan servicios de observación y detección de incendios o riesgos en bosques, parques naturales, áreas recreativas de uso público, etc.”

- **Peón.**

Es aquel operario que realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación o instrucción básicas. Fundamentalmente, realiza sus tareas de modo manual o mediante la utilización de maquinaria sencilla, motosierra, desbrozadora, etc.

Las conclusiones obtenidas a través del estudio, más que apuntar tendencias a la aparición de nuevas ocupaciones, muestran la necesidad de un mayor nivel de cualificación en las existentes.

La demanda más numerosa de trabajadores se produce en los niveles de base (trabajador forestal y peón forestal), para los cuales las empresas cada vez demandan una mayor profesionalización y polivalencia.

El carácter estacional de las actividades forestales exige una gran flexibilidad y adaptación a las distintas funciones, por lo que en el futuro la oferta formativa deberá tratar de responder a esta realidad.

La capacidad del sector para absorber recursos humanos muy especializados es limitada, por lo que es probable que estos trabajadores sufran un alto índice de rotación. La fórmula más eficaz para garantizar una mayor estabilidad en el empleo es la multifuncionalidad.

“Otra cosa a tener en cuenta en materia de empleo es ¿qué es lo que se produce en Castilla y León?, (...) En Castilla y León, (...) el 85% corresponde a área mediterránea y el 15% restante pues vamos a decir monte atlántico... En la zona mediterránea pues, yo creo que hay múltiples productos pero todos de pequeña cuantía, entonces ¿qué pasa?, que el empleo en esta zona va a tener que ser un empleo de más especialización y más multidisciplinar, ¿por qué?, porque este tipo de empleo que va a gestionar este monte, pues va a gestionar la dehesa, que... en materia de podas, tratamiento de plagas... de.. uso de la bellota o... igual que pasa con el pino piñonero, podas, vibradores para tirar las piñas, tratamiento de plagas, injertado... Es decir, van a ser muy pocos trabajos, pero esos trabajos que pueden estar muy bien pagados requieren especialización, o sea, que va a ser una persona muy versátil pero con una buena formación adaptable a cada una de las circunstancias. (...) El monte atlántico va a estar fundamentalmente orientado, vamos a decir... a producción de la madera y en todo caso a cuestiones más relacionadas con.. conservación de la naturaleza, de erosión o.. producción de madera a largo plazo, pero de calidad, etcétera, ¿no?, pero hay menos... en el monte atlántico hay más producción, pero menos variedad.. menos variedad de producciones.” [Entrevista FOR01, Pág. 3 y 5].



Fotografía: Nati Gómez

Oferta de empleo y contratación

Además de los datos de empleo comentados al principio del capítulo, conviene analizar la información relativa a la contratación, ya que estamos ante un sector económico que se caracteriza ciertamente por su intensividad en mano de obra, pero también por una alta estacionalidad de las actividades, lo que se traduce en una temporalidad muy alta en el empleo.

“No hay que olvidar que la gente que está trabajando en este sector en los últimos 10 ó 12 años ha pasado por un montón de empresas, o sea, como no ha habido esa estabilidad han ido trabajando, han ido dedicándose a lo suyo, por decirlo de alguna manera, a cuatro cosas del campo, a cuatro cosas del ganado y cuando de repente había una obra de tratamiento selvícola en la zona, que la tenía tal empresa y buscaba gente, pues trabajaban y a lo mejor trabajaban 5 meses, acaba la obra, les despedían, llegaba la campaña de incendios, venía otra empresa, les contrataban, estaban 4 meses o 3 meses y les despedían, y así, ¿no?, hasta que llegaba el tema ya de las subvenciones, de la PAC, y había otras empresas que cogían esas obras, preparaban el terreno, “hay que plantar durante 4 meses, 5 meses, ¿te interesa? sí” y trabajaba” [Entrevista FOR05, Pág. 15].

Sobre la variación que puede producirse en la plantilla de una empresa, uno de los profesionales consultados se expresaba del siguiente modo:

“Pues muchísimo... mucho, mucho, mucho, mucho, mucho, mucho, mucho... te puedo decir que a finales de Junio, estábamos los de aquí de la oficina, los maquinistas... los técnicos y poco más (...) y ahora hay, pues no sé, seis o siete cuadrillas..” [Entrevista FOR03, Pág. 15].

Esta temporalidad es especialmente acusada para los puestos de operarios o peones forestales y en todos los relacionados con la extinción de incendios.

Con respecto a este último grupo, la mayor parte de los entrevistados, tanto representantes de empresas como de instituciones públicas, aboga por la creación de un cuerpo especial de “bomberos forestales”, dependiente de la Administración Pública. La razón que motiva esta posición es que ante la alta temporalidad de estos puestos es muy difícil adoptar medidas orientadas al incremento de la cualificación y profesionalización de la actividad.

La función de la Administración Pública, guiada por la política forestal europea, en relación con la organización de la extinción de incendios es la que más críticas recibe en cuanto al sistema de contratación y a la dotación

de recursos económicos, siendo las posiciones más coincidentes las que apostarían por un modelo en que se primara la prevención.

“Estamos gastando tanto dinero en el tema de extinción que, dices bueno... y todos los años volvemos a lo mismo... hay un fallo garrafal. (...) No pueden dar dinero para extinción porque eso es un pozo sin fondo”. [Entrevista FOR04, Pág. 10].

Las empresas públicas, por su mayor volumen de contratación pública, están en disposición de garantizar una mayor estabilidad en el empleo. En relación con las ocupaciones de trabajador forestal y maquinista, en aproximadamente el 90% de los casos se consolida el puesto de trabajo. Además, la mayor parte de las cuadrillas de extinción de incendios están integradas en plantilla, siendo la contratación temporal muy escasa.

Según los datos del Instituto Nacional de Empleo recogidos en el III Informe de Inversión y Empleo en el Sector Forestal¹¹, en 2002 en nuestra Comunidad Autónoma se registraron un total de 6.874 contratos en el sector forestal primario.

Evolución del número de contratos registrados en el sector forestal primario según ocupación (2000-2002)

Ocupación	2000	2001	2002
Ingeniero de Montes	46	73	107
Ingeniero Técnico Forestal	201	177	180
Encargado o Capataz Forestal	216	272	285
Trabajador Forestal, en general	1.563	1.283	1.182
Podador forestal	45	32	29
Motoserrista forestal	380	399	293
Peón forestal	6.766	5.349	4.798
TOTAL	9.217	7.585	6.874

Fuente: INEM, Observatorio Ocupacional. Citado en ASEMFO, (2003), III Estudio de inversión y Empleo en el Sector Forestal; Pág. 49.

Cerca del 70% de las contrataciones fueron de **peones forestales**, una de las ocupaciones más demandadas en el mercado de trabajo castellano-leones.

¹¹ ASEMFO, (2003), III Estudio de Inversión y Empleo en el Sector Forestal.

En el segundo trimestre de 2003 se registraron un total de 32 ofertas para cubrir puestos de peones forestales en las oficinas de empleo de nuestra Comunidad¹². León es la provincia con una mayor demanda de este tipo de trabajadores, con un total de 23 ofertas de empleo en el citado trimestre, ocupando de este modo el puesto número 14 del total de puestos de trabajo ofertados. Le sigue Zamora, con 5 ofertas, ocupando en este caso la decimosexta posición en la oferta de empleo provincial.

El **trabajador forestal en general**, resulta también de una importante significación para el empleo, con el 25% de las contrataciones del sector.

La mayor demanda de estos profesionales se concentra en Zamora y Segovia, con la diferencia de que en esta última provincia existe un mayor ajuste del mercado de trabajo, al ser también una de las ocupaciones más demandadas por los desempleados inscritos en el oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Cabe también destacar la oferta de empleos para **motoserristas forestales**, concentrada principalmente en la provincia de Burgos, con un total de 21 ofertas registradas en el segundo trimestre de 2003. Finalmente y en un número muy inferior, en la provincia de Ávila se ofertaron en el mismo periodo dos puestos para **Ingenieros Técnicos Forestales**.

Para las ocupaciones de **Ingeniero de Montes y Capataz Forestal** no se registran ofertas dentro de las ocupaciones más demandadas de ninguna de las provincias. No obstante, atendiendo a los datos anteriores, son las ocupaciones que más han crecido en cuanto a contratación entre el año 2000 y 2002, con un incremento del 132,6% y el 31,9% respectivamente.

En cuanto al empleo público, dentro de las ocupaciones forestales, el mayor número de plazas ofertadas se dirige a la incorporación de **Agentes Medioambientales**.

¹² Fuente: Observatorio Regional de Empleo, Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León. Datos a 30/06/2003.

Oferta de empleo público dirigido a ocupaciones forestales en Castilla y León, 2004.

Grupo	Puesto ofertado	Número de plazas
Cuerpos y Escalas de Funcionarios	Ingenieros de Montes	3
	Ingenieros Técnicos Forestales	3
	Agentes Medioambientales	15
Promoción interna de personal funcionario	Ingenieros de Montes	8
Consolidación empleo temporal de personal laboral	Oficial 1ª Tractorista Agrario Forestal	1

Fuente: Decreto 26/2004, de 26 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2004.

Para finalizar con el análisis de la oferta y demanda de empleo en el sector forestal, se hace imprescindible hacer referencia al gran desajuste que existe entre las necesidades de personal expresadas por las empresas y la escasez de demandantes de este tipo de empleos en el mercado de trabajo regional.

Mientras que para las categorías de titulados universitarios existe una mayor demanda que oferta de puestos de trabajo, las empresas tienen serias dificultades para encontrar trabajadores operarios y especialistas.

En buena medida, los expertos consultados reflejan esta circunstancia, mencionando la dureza del trabajo, las condiciones salariales, los horarios de trabajo, la inestabilidad laboral o el requerimiento de movilidad geográfica y residencia en el medio rural como obstáculos más importantes.

“Y yo sobre todo lo que veo, y lo sigo viendo mal es todo el tema de incendios, o sea, lo veré siempre mal cómo está articulado, porque al final, las exigencias que hace la administración para ese tipo de contratación están desmesuradas, son desmedidas, o sea, obligar tú a una persona a estar localizable las 24 horas del día y no pagárselo...es abominable, o sea, es abominable (...) o sea, tíos que entran en el monte a las 2 de la tarde o a la 1 de la tarde, se ponen a trabajar en condiciones de máxima temperatura, cuya misión fundamental que les indica la empresa es ejecutar tantos miles de metros cuadrados diarios” [Entrevista FOR05, Pág. 19]

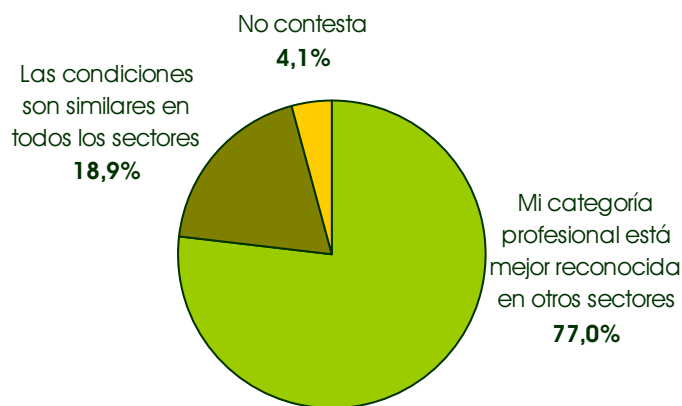
“el sector privado es duro, exige un desgaste importante, entonces al final la gente si puede salir de él, sale, ¿cómo?, pues o bien aprobando una oposición directamente o bien (...) través de algún puesto de interinidad que sacan por ahí... a cubrir alguna plaza de la PAC que contratan para 5 años” [Entrevista FOR05, Pág. 24].

“(...) está ocurriendo en España lo que pasó en Francia hace 20 años, es decir, que cuando un trabajador forestal porque no hay continuidad en el empleo se va a otro tipo de empleo fuera del sector forestal, sea construcción o tal... ya no vuelve. Porque ha visto que el otro empleo es proporcionalmente más suave en cuanto a la dureza del trabajo y las condiciones que se le ofrecen son mejores” [Entrevista FOR01, Pág. 9].

La alusión al sector de la construcción como actividad hacia la que derivan los trabajadores del sector en busca de unas mejores oportunidades laborales son constantes a lo largo de todas las entrevistas.

A través de la encuesta realizada a profesionales asociados a PROFOR CyL también es generalizada la opinión de que las condiciones laborales para una misma categoría profesional son más favorables en otros sectores. Entendemos, por la respuesta espontánea obtenida a través de las entrevistas en profundidad, que en términos generales se están comparando, también en este caso, con las condiciones del sector de la construcción.

Opinión de los profesionales forestales asociados a PROFOR CyL sobre las condiciones laborales del sector forestal.

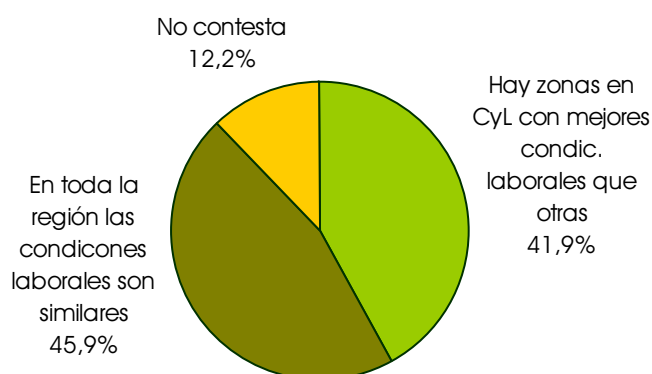


Número de respuestas: 74.

Atendiendo a posibles diferencias territoriales en las condiciones laborales, los encuestados se reparten de forma homogénea entre los que piensan que hay comarcas o zonas de Castilla y León con mejores condiciones laborales que otras (41,9%) y los que, por el contrario, afirman que las condiciones son similares en toda la región (45,9%).

Al consultar directamente a los expertos entrevistados, no se puede tampoco establecer una posición común, existiendo suficientes discrepancias como para no poder descartar ninguna de las opiniones. En lo que sí coinciden aquellos que creen que las condiciones no son homogéneas, es en que la aportación más importante del Convenio Colectivo Regional al sector será la eliminación de esas posibles diferencias.

Opinión de los profesionales forestales asociados a PROFOR CyL sobre las condiciones laborales del sector forestal.



Número de respuestas: 74.

Otra de las razones de peso que los expertos exponen como explicación a la falta de recursos humanos es el acusado envejecimiento y despoblación de las zonas rurales de Castilla y León. Esta circunstancia supone un problema importante, ya que tradicionalmente los trabajos forestales han sido desarrollados en su mayor parte por los residentes del medio rural, en muchos de los casos constituyendo estas actividades una renta complementaria a las tareas agrícolas o ganaderas.

La tendencia general, que ya en la redacción del Plan Forestal de Castilla y León se observaba, es la contratación de trabajadores extranjeros. Esta situación está ya muy extendida en la provincia de Soria y empieza a producirse también en Zamora, las dos provincias con mayor índice de envejecimiento de la región.

"(...) concretamente, en Soria estamos teniendo verdaderos problemas, pero problemas muy gordos, y las cuadrillas están formadas prácticamente en su totalidad por gente inmigrante, por gente que es de fuera... (...) Digamos, que el tema de Soria puede ser... una provincia mucho más despoblada, (...) pero que

evidentemente eso va a pasar... en provincias como Zamora, en provincias como.. toda.. prácticamente toda Castilla y León, salvando quizás algunas partes de Burgos... partes muy concretas..". [Entrevista FOR03, Pág. 5]

"Claro, problemas de que la edad media creciente en el medio rural cada vez es más difícil encontrar personal y eso hay comunidades donde es dificilísimo. Castilla y León es bastante difícil (...). Entonces el medio rural, de hecho, no tenemos datos pero todos sabemos de esto... es el tema de los emigrantes (...). En las zonas donde hay despoblación y un envejecimiento generalizado pues no queda más remedio". [Entrevista FOR04, Pág. 5-6].

Los principales obstáculos que encuentran las empresas del sector vienen provocadas por las dificultades idiomáticas, principalmente a la hora de darles a conocer la formación básica sobre prevención de riesgos laborales.

LA OFERTA FORMATIVA

La realidad es que desde la desaparición de las enseñanzas de Capacitación Agraria en la especialidad Forestal reguladas inicialmente en los años 60, todavía no se ha articulado una oferta formativa estructurada que responda a las necesidades del sector, demanda tradicionalmente reivindicada por las asociaciones, empresas y profesionales forestales.

Paradójicamente y a pesar de que la demanda de recursos humanos del sector en nuestra región se centra en el personal de base, la oferta formativa reglada está dirigida fundamentalmente a los profesionales de las categorías más altas (Ingenieros de Montes, Ingenieros Técnicos Forestales, Capataces Forestales...). El Plan Forestal de Castilla y León, en el Programa Transversal 3 relativo a la Formación, constata expresamente esta realidad: *"En Castilla y León la enseñanza universitaria relacionada con el sector está suficientemente cubierta, pero no así la cualificación y formación del segmento básico del sector forestal, que es claramente deficiente debido a la escasa tradición selvícola en el medio rural"*¹³.

Titulaciones de Formación Reglada (Enseñanza Universitaria y Formación Profesional)

Nivel	Titulación
Universitario Superior	Ingeniero de Montes
Universitario Medio	Ingeniero Técnico Forestal
Formación Profesional de Grado Superior	Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos
Formación Profesional de Grado Medio	Técnico en Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural

¹³ Plan Forestal de Castilla y León, aprobado Decreto 55/2002, de 11 de abril (BOCyL 17.04.02).

Para el resto de ocupaciones, solamente en el caso del Trabajador Forestal existe un **Certificado de Profesionalidad**¹⁴, regulado por el RD 2003/96, en el que se establece el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesario para el desempeño de la ocupación, regulándose así los contenidos mínimos que debe de tener la formación que se imparta para su obtención.

Para el resto de los casos, a la inexistencia de una certificación homologada hay que añadir la deficitaria oferta de la **formación profesional ocupacional** en nuestra Comunidad.

La **formación profesional continua**, en el lugar de trabajo, tampoco parece ser la mejor vía para cubrir las carencias de la formación ocupacional. Por una parte, las empresas, casi en su totalidad unipersonales o microempresas, carecen de la capacidad de inversión necesaria para formar a sus trabajadores; por otra, los trabajadores con menor cualificación y por tanto más necesidades de formación, son los más afectados por la fuerte estacionalidad que caracteriza a la actividad.



Fotografía: Silvia Fernández González

¹⁴ El Certificado de Profesionalidad se configura como un mecanismo legal para acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante:

- Acciones de Formación Profesional Ocupacional
- Programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios
- Contratos para la Formación
- Acciones de Formación Continua
- Experiencia laboral
- Correspondencias y convalidaciones entre subsistemas de Formación Profesional

Asimismo, la incertidumbre que genera la falta de continuidad de las inversiones públicas y de planificación de la política forestal dificulta en buena medida que las empresas puedan programar acciones formativas con objeto de anticiparse a medio plazo a las nuevas necesidades de cualificación previsibles.

“Yo no puedo hacer ahora mismo una planificación de unas necesidades de formación más allá de un año, porque no sé hacia dónde va a ir la administración, es decir, ¿para que quiero formar yo 50 motoserristas?, si resulta que ahora: –¡Es que no queremos podar... si es que queremos desbrozar!–, ”[Entrevista FOR03, Pág. 16].

Pero analicemos con mayor detenimiento cada uno de los sistemas y niveles formativos.

La formación universitaria

Tal y como acabamos de ver, en la actualidad existen dos titulaciones universitarias de carácter oficial relacionadas directamente con el sector forestal: **Ingeniería Técnica Forestal** e **Ingeniería de Montes**. Decimos actualmente porque el estado del proceso de convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado con la Declaración de Bolonia de 1999, hace prever que en el máximo de dos cursos lectivos se implante en todo el territorio nacional el **Título de Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural**, que vendrá a sustituir a las dos titulaciones actuales.

Recientemente el Ministerio de Educación y Ciencia acaba de aprobar los Reales Decretos que regulan la nueva estructura de las enseñanzas universitarias, que quedan divididas en enseñanzas de Grado y de Posgrado.

Nueva estructura de las enseñanzas universitarias

	Ciclo	Características
ENSEÑANZAS DE GRADO	Primer Ciclo (Grado)	Enseñanzas básicas y de formación general, junto a otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. Duración: 180-240 créditos. Título: Grado Regulación: RD 55/2005, de 21 de enero.
ENSEÑANZAS DE POSGRADO	Segundo Ciclo (Máster)	Formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, dirigida a una especialización académica o profesional o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras. Duración: 60-120 créditos Título: Máster Regulación: RD 56/2005, de 21 de enero.
	Tercer Ciclo (Doctorado)	Formación avanzada del doctorando en las técnicas de investigación. Título: Doctor Regulación RD 56/2005, de 21 de enero.

Fuente: Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios oficiales de Grado (BOE 25.01.05) y Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado (BOE 25.01.05).

Ante este nuevo marco de regulación de la educación superior los profesionales se plantean varias cuestiones. La principal y que más preocupa es el pleno reconocimiento de las titulaciones anteriores y cómo resolver la cuestión de la equiparación de grados superiores y medios.

Lo que sin duda está garantizado es la homologación plena de las diplomaturas y enseñanzas técnicas. El Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, en su exposición de motivos recoge lo siguiente: *“El establecimiento de los nuevos títulos no habrá de suponer merma alguna en la consideración de aquellos a los que sustituyan y su implantación será, en todo caso, plenamente respetuosa con la totalidad de los derechos académicos y profesionales de que vengan disfrutando los titulados conforme a la anterior ordenación. Así, el Gobierno, a lo largo del proceso de creación de cada uno de los nuevos títulos, concretará en la correspondiente norma, las equivalencias que en cada caso pudieran corresponder respecto de los anteriores”.*

Ahora bien, para saber si el actual título de Ingeniería de Montes dará lugar al reconocimiento de una mayor cualificación que el de Ingeniería Técnica Forestal, –por ejemplo, a través de homologaciones de Posgrado–, habrá que esperar a la aprobación definitiva del Plan de Estudios del nuevo título de Grado. Se espera que la publicación del “Libro Blanco de la Ingeniería Forestal y del Medio Natural”, prevista para el mes de marzo de 2005 y que servirá como herramienta para el diseño de los nuevos Planes de Estudios, despeje muchas dudas sobre estas cuestiones.

Centrándonos en las titulaciones actuales, la oferta formativa en Castilla y León es bastante amplia. Las Universidades públicas de Valladolid y León y la Universidad Católica de Ávila, imparten ambos ciclos.

La relación entre la oferta de plazas universitarias y la demanda del mercado de trabajo regional de Ingenieros Técnicos Forestales e Ingenieros de Montes se considera cubierta y se piensa que sin un mayor impulso de la inversión pública será difícil que sector de obras y servicios forestales de Castilla y León pueda seguir absorbiendo a los nuevos activos laborales al mismo ritmo que estos se incorporan al mercado laboral tras finalizar la enseñanza superior.

“Pues ahora mismo... por ejemplo, a nivel de enseñanza reglada FP y enseñanza superior universitaria, pues digamos que la demanda está cubierta y de sobra, a nivel nacional porque ahora mismo la oferta que hay de escuelas de ingeniería técnica forestal y de montes de las ramas estas nuevas.. medio ambiental, todas estas cosas nuevas que va a parar al mismo saco y que ahora mismo están un poco ahí en lo que puede ser medio ambiente, pues está todo cubierto” [Entrevista FOR05, pág. 3].

“Las provincias de Castilla y León son potencialmente muy forestales, por lo que las ofertas de empleo de estas titulaciones deberían ser abundantes. Sin embargo, el nivel de las inversiones públicas o privadas en el sector son aún deficientes y eso frena el mercado de trabajo” [Panel Delphi, Respuestas a la 1ª Fase. Sobre el Contexto de las Titulaciones. Experto Núm. 1].

Un síntoma de lo expuesto es el fenómeno de la sobrecualificación de los recursos humanos, siendo cada vez más frecuente encontrar ingenieros ocupando puestos de capataces forestales o de trabajadores forestales especializados.

“Y además ocupan los puestos más bajos y es muy frecuente encontrar ingenieros técnicos con contrato de capataz y llevando cuadrillas y que pasan a realizar labores de técnicos para suplir la carencia de personal en la empresa.”. [Entrevista FOR06, pág. 5].

En el sector público, empieza a ser también habitual que los ingenieros, en particular los técnicos, realicen el segundo grado de Formación Profesional para acceder a las plazas de Agente Medioambiental de Grupo C.

“En grado superior (refiriéndose al de Formación Profesional), pues ahí hay dos perfiles claros: Uno, gente con una formación muy elevada que quiere presentarse a las oposiciones de guardería y necesita el ciclo, (...) biólogos, ingenieros agrícolas (...) ahora mismo tenemos un ingeniero forestal...eh.. ciencias ambientales, geólogos... Saben muy clarito lo que quieren –quiero entrar en guardería forestal–, o bien porque es el trabajo que les gusta, o bien porque es la manera de entrar en la Administración y luego poder ascender” [Entrevista FOR02, pág. 5].

“hombre yo lo que veo es que como hay paro en el sector hay (...) ingenieros técnicos forestales y algún ingeniero de montes, (...) pues dice “bueno, hago FP II, intento aprobar la oposición y entro en la administración y luego por promoción interna, pues voy... intento llegar a mi puesto” . [Entrevista FOR07, pág. 10].

En cuanto al reconocimiento y prestigio de las enseñanzas universitarias y al contrario que ocurre con la Formación Profesional reglada, como veremos más adelante, tanto empresas como Administración Pública identifican perfectamente las titulaciones del sector.

A pesar de ello, los docentes¹⁵ creen que no se conocen todas las posibilidades profesionales para las que preparan estas enseñanzas, centrándose prácticamente todas las ofertas laborales exclusivamente dentro del sector forestal. En este sentido, se señala como otras ingenierías,

¹⁵ Conclusiones extraídas del Panel Delphi con expertos en formación forestal.

diplomaturas o licenciaturas se conciben por parte de los empleadores como más polivalentes.

En el sector que nos ocupa la titulación universitaria es prácticamente imprescindible para el acceso a los puestos de Jefe de Obra y superiores.

“un Jefe de Obra es como mínimo, un ingeniero técnico, en este caso normalmente forestal y lo normal, Ingenieros Técnicos Forestales o Ingenieros de Montes” [Entrevista FOR05, pág. 7].



Fotografía: Silvia Fernández González

Aunque ambas titulaciones capacitan para ocupaciones distintas, en la práctica los puestos a cubrir no son tan diferentes. A excepción de las plazas de empleo público cuyo acceso está limitado claramente a titulados medios, si se trata de plazas del grupo B, o titulados superiores para el grupo A; el mercado de trabajo no suele hacer una distinción tan estricta.

“vas a coger a un Jefe de Obra, ya te digo, tiene que ser tener una titulación técnica, preferirán a un ingeniero técnico forestal o un ingeniero de montes indistintamente, con una experiencia mínima en obra de 2 años o 3 años”. [Entrevista FOR05, pág. 11].

No obstante, y como señalaban algunos de los expertos consultados, si una empresa tiene que elegir entre dos candidatos con aproximadamente la misma experiencia para cubrir un puesto de Jefe de Obra, se selecciona al candidato con mayor nivel formativo y por tanto, entre un Ingeniero Técnico Forestal y un Ingeniero de Montes, éste último tendría más probabilidades de ser contratado. Sin embargo, por los comentarios expuestos, se entiende que si la diferencia salarial entre una y otra categoría fuese mayor, la balanza se inclinaría a favor de la contratación de los ingenieros técnicos forestales, por lo que se entiende que la cualificación puede ser equiparable o por lo menos esa es la percepción de los empleadores.

“digamos que casi por el mismo dinero tienes a un titulado de grado medio que a un titulado superior, entonces, las empresas, si por el mismo precio tienes a un titulado superior, cogen a un titulado superior” [Entrevista FOR05, pág. 11].

También muchos docentes mantienen esta opinión y por este motivo, apoyan la unificación de ambas titulaciones en un único título de grado, tal y como propone el proyecto de convergencia con el Espacio Europeo de Educación Superior.

“En mi opinión debería existir una única titulación forestal, resultante de la fusión de las dos actuales, puesto que las competencias son prácticamente las mismas en este momento” [Panel Delphi, Respuestas a la 2ª Fase. Sobre los Planes de Estudios. Experto Núm. 1].

Además de la formación académica, los empleadores valoran la experiencia previa en un puesto similar. Es una tónica para prácticamente todos los puestos de trabajo del sector, en muchos de ellos superando con creces la valoración de la formación académica. En el caso de un jefe de obra o cargo superior se exige aproximadamente una experiencia en torno a dos o tres años en un puesto similar.

“normalmente cuando vas a una escuela no vas a buscar a esa persona, porque esa persona que vas a buscar allí sería una persona para que aprenda a trabajar, o sea, normalmente esa persona no está cualificada para llevar de repente una obra de 100 millones de pesetas o de 600.000 euros, ¿por qué?, pues porque no, pues porque no, porque lo que tiene ahora mismo podrá ser muy válido en los recursos teóricos, más bien, pero la aplicación de esos recursos a la vida real no la tiene, necesita de alguien que le lleve de la mano, para que adquiera esa experiencia” [Entrevista FOR05, pág. 12].

Entre las actitudes y habilidades personales se valoran especialmente las dotes de mando, iniciativa y capacidad de decisión, capacidad organizativa y dotes comerciales y de negociación.

Otro de los aspectos que los empleadores valoran, y que también se hace extensible a otras categorías profesionales, es la disponibilidad geográfica. Aunque no se dispone de datos de movilidad del conjunto de trabajadores del sector, trataremos de mostrar una aproximación a través de los datos de contrataciones según lugar de la contratación y domicilio del empleado.

En función de estos datos las ocupaciones de Ingeniero de Montes e Ingeniero Forestal son las que mayor índice de movilidad presentan dentro del sector. En ambos casos, más del 30% de los contratados tuvieron que trasladarse de provincia o Comunidad Autónoma.

Contratos registrados según domicilio del empleado y lugar de la contratación

Ingenieros de Montes

Domicilio en...	Contrato registrado en...			
	En la misma provincia	Otra provincia de Castilla y León	Otra CC.AA.	TOTAL
Ávila	6	1	-	7
Burgos	5	3	2	10
León	10	2	2	14
Palencia	4	8	1	13 ^a
Salamanca	2	3	1	6
Segovia	3	1	2	6
Soria	3	2	-	5
Valladolid	18	1	2	21 ^b
Zamora	3	1	1	5
TOTAL	54 62,1%	22 25,3%	11 12,6%	87^c 100,0%

Fuente: Instituto Nacional de Empleo, Observatorio Ocupacional, (actualizado a 01/12/2002)

Notas: Sólo se ofrece ranking de las 5 principales provincias de contratación

a. El total de contratos de empleados domiciliados en Palencia es de 14.

b. El total de contratos de empleados domiciliados en Valladolid es de 23.

c. El total de contratos de empleados domiciliados en Castilla y León es de 90.

Ingenieros Técnicos Forestales

Domicilio en...	Contrato registrado en...			
	En la misma provincia	Otra provincia de Castilla y León	Otra CC.AA.	TOTAL
Ávila	8	1	1	10
Burgos	5	1	4	10 ^a
León	20	-	6	26
Palencia	6	19	1	26 ^b
Salamanca	8	2	-	10
Segovia	6	2	3	11
Soria	14	3	2	19
Valladolid	29	8	6	43 ^c
Zamora	4	2	1	7
TOTAL	100 61,7%	28 17,3%	23 14,2%	162 100,0%

Fuente: Instituto Nacional de Empleo, Observatorio Ocupacional, (actualizado a 01/12/2002)

Notas: Sólo se ofrece ranking de las 5 principales provincias de contratación.

a. El total de contratos de empleados domiciliados en Burgos es de 11.

b. El total de contratos de empleados domiciliados Palencia es de 28.

b. El total de contratos de empleados domiciliados Valladolid es de 49.

d. El total de contratos de empleados domiciliados en Castilla y León es de 171.

En cuanto a los contenidos formativos, propiamente dichos, las opiniones son diversas. Los representantes de las escuelas de ingeniería opinan que son

adecuados y que ofrecen una buena base después de la cuál es necesario adquirir una mayor especialización.

“Los contenidos se consideran suficientes para que los titulados en esta Universidad puedan desarrollar su actividad profesional, siempre teniendo en cuenta que nunca se termina de aprender y que las enseñanzas que da el “mundo real” no se aprenden en ninguna Universidad” [Panel Delphi, Respuestas a la 1ª Fase. Sobre los Planes de Estudios. Experto Núm. 1].

El sector forestal, –tanto público, como privado–, es más crítico en este punto y señala algunas carencias. En cuanto a contenidos critican la ausencia de ciertas materias que consideran fundamentales: Por una parte, Cálculo de Estructuras y por otra, Defensa contra Incendios Forestales.

“yo no concibo, por ejemplo, que la escuela de ingenieros técnicos forestales (...) no se aborde cálculo de estructuras, (...) no se toma contacto ni con el hierro ni con el hormigón (...) Porque ahora mismo tienes que hacer un aprisco de ganado (...) pues lo mínimo (...) saber de lo que estás hablando, no que seas un especialista en el tema, pero por lo menos, saber, o sea, saber si eso lo sueldas, lo anclas, si cómo vas a hacer la cimentación, yo qué sé, o sea, lo elemental. Y eso, en las carreras ahora mismo técnicas de grado medio que yo sepa (...) no se da. Es más, anteriormente existía y lo quitaron, y se quitó” [Entrevista FOR05, pág. 12-13].

“sólo hay una universidad, que es la de Córdoba, la única universidad de España que el tema de incendios es una asignatura independiente y además troncal, es decir, que es obligatoria y que además está en los dos ciclos, en el primero y en el segundo. Me parece que hay en total 60 horas lectivas más cosas y tal y en cambio en el resto, o no hay nada o no existe la asignatura o está mezclada con otras cosas o es optativa, y no puede tener más de 30 horas. Entonces, claro, eso es prácticamente una cosa, que nos obliga desde fuera a estar haciendo continuamente, por cuenta de la administración, cursos de formación para la gente que va a salir de las universidades para luego poderlos contratar” [Entrevista FOR04, pág. 2].

Asimismo, señalan la dificultad para adaptar los contenidos formativos a las necesidades de mercado debido a la rigidez que caracteriza al sistema educativo español. En este aspecto tanto profesionales como docentes coinciden plenamente.

También existen discrepancias en cuanto a la metodología de aprendizaje y en concreto, a la aplicación práctica de los contenidos teóricos. En este aspecto, los profesionales forestales opinan que la universidad no prepara adecuadamente al alumno para enfrentarse al mercado laboral, mientras

que los docentes argumentan que la relación teoría-práctica es buena y la existencia de prácticas profesionales en el último o penúltimo año de carrera acerca al alumno a la actividad que posteriormente desarrollará.

“En general está bastante desfasado, pues porque te encuentras, por ponerte un caso concreto, un chaval que sale de la carrera y se quiere incorporar a un gabinete técnico y le encargas o tiene la misión de elaborar un proyecto de ordenación y sale con unas pautas establecidas dentro de una asignatura, lo que es la teoría de la asignatura. Se centra en una serie de pasos que ha aprendido de una forma teórica y muchas veces no es lo mismo aprender una cosa en la escuela que luego aplicarlo en una empresa. La empresa se mueve por unos objetivos económicos y de rendimientos”. [Entrevista FOR06, pág. 3].

“...más que nada el problema viene por la forma en la que se imparten. Es problema de forma y no de contenidos”. [Entrevista FOR06, pág. 4].

“El hecho de que nuestros alumnos realicen varias prácticas en los últimos cursos en empresas supone una gran ventaja, puesto que les pone en contacto directo con la actividad que van a desarrollar. (...) La gran posibilidad de prácticas en empresas para los alumnos ayuda a poner en contacto a los alumnos con el mundo laboral” [Panel Delphi, Respuestas a la 1ª Fase. Sobre los Planes de Estudios. Experto Núm. 1].

En cuanto a las prácticas en empresa algunos profesionales dudan de su efectividad y ponen de manifiesto como en ocasiones los objetivos de estas prácticas quedan desvirtuados al terminar el becario desempeñando tareas que poco o nada tienen que ver con el convenio de prácticas pactado.

Este tipo de actuaciones, aunque de tipo aislado, vienen a poner en duda el principal sistema que permite al alumno un primer contacto con el mundo laboral, por lo que las escuelas universitarias deben adoptar un compromiso firme que ponga fin a este tipo de prácticas a través de un seguimiento exhaustivo de los convenios firmados.

“Ahora se están dando mucho el tema de los convenios con empresas... las prácticas con empresas y demás... por un lado están las practicas lectivas, en un horario normal de clases y por otro lado están una vez que un alumno llega a segundo, en este caso hablamos de las técnicas, o a tercero o cuarto en el caso de las superiores pues se incorpora una empresa a nivel de contrato en prácticas... lo que pasa es que luego las empresas se desvinculan del contrato en prácticas y se utiliza a esa persona como mano de obra barata y para suplir las carencias... con lo cual no se cubren los objetivos de los contratos... la mayoría de las veces no se cubren esos objetivos porque... un señor que debería ir a una empresa para decir... voy a ser sombra del técnico que lleva este tema, pues yo voy a seguir los pasos para ver como se desarrollan en la vida real un proyecto de ordenación por ejemplo, o cómo se desarrollan cuestiones prácticas en el día a día de una empresa... y luego en la media de la posible ayudar en la realización de esos trabajos pero al final acaban convirtiéndose en un chaval que tramita datos, los lleva, los ordena... que le quita el trabajo sucio al técnico de turno pero... digamos... pero que no aprende. Es un problema de tipificar cual debe ser el trabajo de esas personas en la empresa.” [Entrevista FOR06, pág. 3].

Ante la dificultad, que como hemos visto, comporta un proceso de cambio de los planes de estudio, también es responsabilidad del cuerpo docente mantenerse actualizado y en constante contacto con los sectores productivos, porque sólo de este modo podrán ofrecer una visión práctica y actual a la enseñanza forestal. Para ello, la formación continua del profesorado se muestra como herramienta imprescindible.

“...es que se centra excesivamente en lo teórico (...). Se produce por un motivo y es que uno de los grandes problemas es la funcionalización de los docentes y cuando no solamente ocupan un puesto de docente, es decir que su actividad única no es solamente la docencia normalmente son funcionarios de la administración con lo cual... yo solamente he visto, muy poquitos casos, de gente que compagina la docencia con el trabajo en empresas privadas y es ahí donde se ven avances interesantes...”. [Entrevista FOR06, pág. 4].

El proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior abre una oportunidad única para la revisión de todos los Planes de Estudio. Tanto los nuevos títulos de Grado como de Posgrado tratarán de responder a las nuevas necesidades del mercado.

En función de las aportaciones de los distintos expertos que han participado en el estudio, –representantes del sector empresarial, la administración forestal y el cuerpo docente–, la formación de Posgrado de los nuevos Ingenieros Forestales y del Medio Natural debe orientarse a la adquisición de, entre otras, las siguientes especializaciones:

- Gestión de Espacios Naturales.
- Sistemas de Información Geográfica.
- Genética forestal.
- Interpretación del patrimonio natural.
- Aprovechamientos cinegéticos.
- Educación ambiental.
- Prevención y extinción de incendios forestales.
- Gestión y aprovechamiento de residuos forestales.
- Certificación forestal



Fotografía: Silvia Fernández González

La Formación Profesional

Desde la aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, ésta se estructura en tres subsistemas:

- a) **Formación Profesional Reglada:** enseñanzas propias de la formación profesional inicial cuya competencia corresponde a las Administraciones Educativas.
- b) **Formación Profesional Ocupacional:** Acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores cuya competencia corresponde a las Administraciones Laborales.
- c) **Formación Profesional Continua:** Acciones orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La Formación profesional continua dirigida a trabajadores en activo es competencia de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo compuesta por representantes de la Administración laboral, los sindicatos y la patronal.

La formación profesional reglada

La Formación Profesional Reglada se organiza en Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior y su objetivo general es el de ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados.

Directamente relacionados con el sector forestal existen dos títulos de Formación Profesional, uno de Grado Medio "**Técnico en Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural**"; y otro de Grado Superior, "**Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos**". Ambos títulos se clasifican bajo la Familia Profesional Agraria.

En Castilla y León existen 6 centros que ofrecen el Ciclo de Grado Medio y 4 que ofertan el Superior. Tan sólo el Centro de Formación Específica "Lorenzo Milani" de Salamanca es de carácter privado, aunque las enseñanzas forestales que ofrece se imparten mediante concierto educativo, el resto de Centros son públicos y dependientes de la Consejería de Agricultura y Ganadería.

Centros que imparten Formación Profesional Forestal en Castilla y León

Nombre del Centro	Tipo de centro	Provincia	Grado Medio	Grado Superior
Escuela de Capacitación Agraria de Almazcara	Público	Almazcara, León	SÍ	SÍ
Centro de Formación Profesional Específico "Lorenzo Milani"	Privado	Salamanca	SÍ (concertado)	SÍ (concertado)
Escuela de Capacitación Forestal de Coca	Público	Coca, Segovia	SÍ	SÍ
Escuela de Segovia	Público	Segovia	SÍ	NO
Escuela de Capataces Forestales de Almazán	Público	Almazán, Soria	SÍ	SÍ
Escuela de Capacitación Agraria de la Santa Espina	Público	Valladolid	SÍ	NO

Fuente: Dirección General de Industrialización y Modernización Agraria, Consejería de Agricultura y Ganadería de la Junta de Castilla y León.

La percepción de los representantes de las Escuelas es que la demanda de plazas se ha mantenido constante a lo largo del tiempo en el conjunto de Castilla y León, si bien el aumento del número de escuelas que ofrecen estas titulaciones ha hecho que el número de solicitudes se redistribuyan entre los antiguos y los nuevos centros.

"La evolución de la demanda de plazas a nivel de Castilla y León no creo que haya cambiado demasiado. Lo que ha cambiado sobremanera es el número de centros que imparten estas titulaciones (...) y eso es lo que ha motivado el descenso de solicitudes para este centro en concreto. Con la crisis de la capacitación agraria en sus especialidades agropecuarias y en un intento de reconversión y de dar mayor utilidad a las instalaciones, escuelas 'de siempre' agrícolas han pasado a impartir ciclos formativos forestales (...). existe no obstante, un factor que motiva el descenso global de solicitudes y es debido a la amplia oferta educativa que existe en la actualidad dentro de la formación profesional" [Panel Delphi, Respuestas a la 1ª Fase. Sobre el Contexto de las Titulaciones. Experto Núm. 2].

El principal problema detectado a través de las entrevistas en profundidad y del Panel Delphi es que tanto las empresas como la Administración pública muestran un gran desconocimiento con respecto a las titulaciones actuales del sistema de Formación Profesional Reglado. No se conocen las titulaciones, su equivalencia con enseñanzas anteriores, ni su correspondencia con el mapa de ocupaciones del sector.

"Ahí si que hay un desconocimiento yo creo por la parte de las empresas de los niveles. Que a veces a nosotros nos cuesta un poco el poder distinguir entre grado

superior y grado medio, pues si a nosotros nos cuesta, a las empresas yo creo que no lo diferencian...” [Entrevista FOR02, pág. 6].

“es complicado, yo creo que... tal y como han estructurado esto, no solamente las empresas sino mucha gente del sector está muy equivocada, no saben exactamente cómo... cómo va esto (...) Además han puesto unos nombres muy rimbombantes de tal manera que desde el... desde la parte, digamos, profana del sector no entienden, por ejemplo, tienes Técnico Superior en Gestión y Organización de Recursos Naturales y Paisajísticos” [Entrevista FOR09, pág. 15].

“(...) la empresa pues tampoco, (...) no tiene conciencia de que, de qué es el Grado Superior o qué es el Grado Medio”. [Entrevista FOR02, pág. 16].

Las empresas en sus ofertas de empleo no solicitan de forma específica estas titulaciones. La Administración tampoco exige que, en las obras que licita, la empresa adjudicataria disponga de Recursos Humanos con estos perfiles.

“Salvo que sea algo muy concretito, pues... «se necesita con el carné de manipulador de fitosanitarios», o... «se necesita con el carné de guarda de caza», salvo que sea algo así muy concretito, es raro que nos pidan un alumno de grado superior para este puesto, un alumno de grado medio para este otro... Como mucho, capataz o peón, de ahí no suelen pasar las ofertas” [Entrevista FOR02, pág. 7].

“A nivel de capataces no se exige ningún nivel de formación específico. Ahí lo suyo era que fueran capataces forestales, la titulación, lo único que te ocurre, es que normalmente el capataz forestal suele estar muy asociado a la zona de trabajo, con lo cual (...) es difícil encontrar gente con suficiente experiencia que pueda tirar de 6 ó 7 personas, que es lo que compone una cuadrilla y que al mismo tiempo tenga esa titulación” [Entrevista FOR05, pág. 8].

“yo esa titulación en el encargado tampoco la veo exigible obligatoriamente. Lo adecuado sería que tuviese una titulación mínima de formación profesional de segundo grado, sería lo exigible, ¿no? pero yo entiendo que esa persona se puede suplir con la experiencia que tenga anterior y tú contratarlo como encargado” [Entrevista FOR05, pág. 18].

La única excepción en que se da un reconocimiento del título se refiere al Grado Superior como requisito de acceso a las oposiciones del Cuerpo de Agentes Medioambientales.

Este desconocimiento tiene un reflejo paralelo en los alumnos que inician este tipo de estudios que, en ocasiones, no tienen clara la diferencia entre los dos ciclos, o la profesión para la que están orientados.

“(...) los de Grado Medio vienen como con más... con un sentido más profesional que los de Grado Superior. Los de Grado Superior hay mucha gente que viene pensando en los pajaritos y en las nubes”. [Entrevista FOR09, pág. 5].

“con dicho título (refiriéndose al de Grado Medio) no es posible presentarse a oposiciones de Agente Medioambiental en Castilla y León. De hecho cada año hay siempre una proporción de alumnos que llegan «mal informados» y se llevan un desengaño a mitad de curso”. [Panel Delphi. Respuestas a la 1ª Fase. Sobre el Contexto de las Titulaciones. Experto Núm. 2].

“Entre los alumnos de Grado Medio predominan los nacidos en el medio rural. Quizá por ello se aprecia en ellos mayor destreza y mejor predisposición a los trabajos en el monte. Sin embargo entre los alumnos de Grado Superior existe cada año una notable proporción de aquellos que proceden de ciudades o de capitales de comarca, con muy poca vinculación previa al trabajo en el campo ni en el monte. Es más, existe una cierta proporción de alumnos que llegan a estas enseñanzas con la idea de que se les formará casi exclusivamente como guías de naturaleza o que acabarán trabajando sentados en un Terrano siguiendo las pistas del oso pardo en la montaña cantábrica”. [Entrevista FOR09, pág. 5].

Al problema del desconocimiento se une uno de mayor gravedad y es el escaso reconocimiento que tradicionalmente se ha mostrado hacia la formación profesional de las familias agrarias, siendo habitual, todavía en la actualidad, que se piense que el trabajo en el monte es sólo una cuestión de fuerza física.

“el problema está en que yo no sé hasta qué punto un chico se plantea si para trabajar en el monte hay que estar dos años aquí, entonces seguramente no lo ven necesario, como no lo ven los agricultores el decir, ¿yo tengo que hacer una Formación Profesional Agraria que son dos años para ser agricultor?, pues no, para eso no hago la Formación, mientras no cambiemos la mentalidad o las exigencias...”. [Entrevista FOR09, pág. 14].

Desde las propias escuelas se percibe la falta de reconocimiento y la necesidad de un cambio de mentalidad generalizado, haciendo entender a los sectores productivos que una mayor cualificación de los recursos humanos se traduce en una optimización de la producción y por tanto, en un aumento de la rentabilidad.



Fotografía: Nati Gómez

Profesionales y docentes coinciden en señalar a la Administración Pública como actor principal de ese cambio, a través de la inclusión de requerimientos de cualificación en la baremación de las licitaciones.

“Quisiera hacer hincapié en la propuesta de que la Administración favorezca la inserción de titulados de Grado Medio y de Grado Superior. Una forma podría ser estableciendo en la baremación de los concursos para adjudicación de obras el requisito de que la empresa adjudicataria posea un porcentaje mínimo de titulados de formación profesional en su plantilla. No hay que olvidar que la práctica totalidad de los trabajos forestales son financiados por las Administraciones Públicas, por lo que esta sería una medida bastante directa”. [Panel Delphi. Respuestas a 2ª Fase. Sobre el Contexto de las Titulaciones. Experto Núm. 2].

“Un altísimo porcentaje de lo que están moviendo todas las empresas que se dedican a esto a nivel de trabajos es Administración Pública. Mientras no se exija, quizá eso es demasiado, mientras no se puntúe o se prime la gente con titulación yo creo que va a ser muy complicado. Cuando se puntúe, se valore a la gente con titulación, las empresas lo van a demandar” [Entrevista FOR02, pág. 8].

Ambos problemas, –desconocimiento y escaso reconocimiento–, tienen un claro reflejo en las dificultades de inserción de los titulados de formación profesional, especialmente de los de Grado Medio, que se traduce en la ocupación de puestos de trabajo generalmente poco cualificados.

“lo que más están demandando (refiriéndose al perfil que las empresas solicitan a las escuelas) es a nivel de operario. Y yo creo que cualquiera que quiera, salvo que tenga experiencia, no lo van a coger directamente de capataz. (...) ¿Cuál es el problema? Que muchos no quieren acceder primero de operarios y luego no tienen posibilidad en la empresa”. [Entrevista FOR02, pág. 6].

Tanto el Grado Medio como el Superior capacitan a los titulados para ser Capataces Forestales, sin embargo, en el mercado laboral no existe ese reconocimiento equivalente.

Por el contrario, el puesto de Capataz Forestal suele ser ocupado por personas normalmente sin formación académica pero con una dilatada experiencia en el sector. Junto a la experiencia, la madurez personal, el sentido de la responsabilidad y la capacidad de mando son requisitos indispensables.

“A nivel de capataces no se exige ningún nivel de formación específico (...). Suelen tener edades comprendidas entre los 35 y 50 años o por ahí, con ya una experiencia en el sector, normalmente no hay ninguno que lleve menos de 10 años, varios de ellos han sido a lo mejor hijos discontinuos de la Junta (...) Otra gente sin haber pasado por la Junta, ha estado trabajando en las cuadrilla de la Junta (...), ha tenido contacto con maquinaria, incluso han conducido o han llevado máquinas, de tipo «Retro» o cosas así. Entonces, dominan un poco lo que es la maquinaria (...) y entonces, digamos que los más hábiles o los más adaptados, los más aptos al final son los que suben (...). Eso se ve dentro de la obra. Los que tienen más virtudes y tienen más dotaciones de liderazgo, esa gente es la que al final se suele quedar de capataz o de encargado” [Entrevista FOR05, pág. 18].

“hay mucha gente que sin haber pasado por ninguna escuela lleva ya una carrera profesional grande y ha trabajado un montón de años en el monte y tiene una base y son los que están ocupando los puestos de capataces... de encargados... de capataz de cuadrilla...” [Entrevista FOR06, págs. 4-5].

“(...) yo evidentemente a una persona que sale de allí yo no le voy a dar... no le voy a mandar a un chaval con 18 ó 19 años, no le voy a dar la responsabilidad de ser capataz de cuadrilla... ¿por qué?, pues porque no, porque ese señor tiene que llevar un coche con 9 personas dentro y no, o sea, no. Si esa persona quiere trabajar como peón forestal no hay ningún problema, que se quiere formar dentro, que es como se aprende, empezando desde abajo, pues sí, aquí entre nosotros tenemos a un capataz que empezó así y que viene de escuelas agrarias... Si no hay ningún tipo de problema, es decir, lo que no puede ser es que evidentemente en las propias

escuelas (...) se produzca el lavado de cerebro. Hacer creer al chaval que al final va a ser capataz de... no, es que no va a ser capataz de.. seguro!, seguro, primero porque es que no está capacitado para.. ¿por qué?, (...) no es que la escuela no funcione bien, si el nivel de conocimientos teóricos seguramente será muy amplio, muy bueno, el programa será estupendo, pero falta, por un lado, una madurez personal, que a esas edades no se tiene, punto uno, y por otro lado, hace falta una.. hace falta entender el monte, hay que estar en el monte...” [Entrevista FOR03, pág. 12].

Nos encontramos por tanto ante una disfunción entre el mercado de trabajo y el sistema educativo. Mientras que el puesto de Capataz Forestal es uno de los más demandados y valorados dentro del sector, las estructuras formativas existentes no ofrecen el perfil requerido por las empresas.

La inserción laboral es alta, pero habitualmente no se corresponde con el nivel de estudios alcanzado. Según exponen los expertos en formación consultados, los alumnos de Grado Medio se integran mejor en el sector, ocupando puestos de operarios o trabajadores forestales, mientras que los de Grado Superior son más reticentes a renunciar a sus expectativas, siendo habitual que ante las condiciones de dureza del trabajo abandonen el sector. También es cierto que el nivel educativo de estos últimos les permite optar por trayectorias de inserción más variadas (continuar estudios universitarios, preparar oposiciones para guardería forestal...).

“el destino habitual de los alumnos de Grado Superior es el de preparar oposiciones para Agente Medioambiental. Quienes no consiguen sacar la plaza es muy frecuente que se desvinculen del sector forestal (no hay datos, pero es una evidencia). No hay que olvidar que el trabajo forestal en la empresa privada es duro, mal pagado y precario. (...) El destino de los alumnos de Grado Medio es la empresa privada (...), y desde luego quien se mantiene en una empresa privada del sector forestal es porque ha logrado «especializarse»; me refiero por ejemplo, a buenos motoserristas, maquinistas de procesadora, capataces de cuadrilla...” [Panel Delphi. Respuestas a 1º Fase. Sobre la Inserción Laboral y las Trayectorias Profesionales. Experto Núm. 2].

“El alumno ahora mismo que sale de aquí y quiera trabajar en el sector encuentra trabajo. Otra cosa es el estado del trabajo en el sector, pues que no es muy llamativo, y para muchos de ellos pues, bueno, lo han estudiado porque les ha gustado, pero no es lo que más les apetece el entrar en el mercado con las condiciones que hay en el sector”. [Entrevista FOR02, pág. 6].

La falta de comunicación e interrelación entre instituciones educativas y laborales no aventura una mejoría de la situación en el medio plazo. Mientras se sigue añorando la tradicional figura del aprendiz, o se ponen como

ejemplos de buen funcionamiento otros sistemas educativos europeos, como el alemán, lo cierto es que la situación de los titulados de formación profesional está todavía lejos de alcanzar el reconocimiento profesional que merecen.

Tal y como proponía uno de los expertos consultados, la colaboración del tejido empresarial, a través de sus órganos de participación, en el diseño de los planes de estudio de las titulaciones y en el proceso de reciclaje y actualización de conocimientos de los docentes (formación de formadores) constituiría un instrumento ideal de actualización y adecuación permanente entre sistema educativo y mercado de trabajo.

“¿sabes lo que he echado yo de menos siempre a lo mejor?, que lo mismo tendrían que estar más implicadas las empresas forestales en la enseñanza, a través de la Cámara de Comercio” [Entrevista FOR09, pág. 21].

“las empresas sí podrían... buscar algún medio de que las empresas estuvieran más relacionadas con las escuelas, ¿eh?, eso sí, porque nosotros estamos un poco como desligados, eso es evidente, nada más cuando llega el periodo de prácticas de empresa yo me pongo en contacto con las empresas y nos llevamos muy bien... ellos encantados... la verdad es que colaboran que da gusto con ellos, porque en cuanto se lo planteas “sí, sí, sin ningún problema, encantados, no sé qué..”, todo lo contrario, o sea, no hay ningún problema, pero es en ese momento concreto, ¿y el resto del año, qué?” [Entrevista FOR09, pág. 22].

En cuanto a los planes de estudio, la totalidad de los representantes de Escuelas de Capacitación Agraria consultados coinciden en que la carga lectiva de las asignaturas transversales (de la familia agraria) debiera reducirse en favor de materias específicamente forestales, en particular hacia la biología y la botánica, cuyos contenidos se consideran insuficientes.

“Existen asignaturas muy poco o nada forestales (lo son, sí, pero tangencialmente) que en el actual plan de estudios poseen un número de horas exagerado. Algunas asignaturas comunes de la llamada «familia agraria», es decir, asignaturas que también se imparten en ciclos de agricultura y de ganadería. Estas asignaturas son por ejemplo «instalaciones agrarias» y «gestión de una empresa agraria». (...) El colectivo de profesores no opinamos que deban desaparecer estas asignaturas, pero sí que disminuya notablemente el número de horas, para así fortalecer asignaturas verdaderamente propias de esta titulación como son selvicultura, repoblaciones forestales, aprovechamientos, caza y pesca, etc.(...) La Botánica, una disciplina tan importante, no aparece claramente definida en el plan de estudios. Los profesores nos vemos obligados a encajarla en asignaturas diversas , al margen del Plan oficial de estudios” [Panel Delphi. Respuestas a 1ª Fase. Sobre los Planes de Estudio. Experto Núm. 2].

“(...) una cuestión que para mí yo creo que no tiene mucho sentido, o sea, yo no lo he visto todavía, ¿eh?, no sé si lo tiene o no, pero yo no le visto es.. son los módulos transversales (...). Y en algunos casos, algunas específicamente forestales no vienen contempladas, por ejemplo, como es el caso de la Botánica en ciclo superior” [Entrevista FOR09, pág. 3-4].

En el lado positivo, ambos planes de estudios, tanto el de Grado Medio como el Superior, recogen asignaturas orientadas a aprovechamientos forestales distintos de los clásicos y con tendencia al auge en Castilla y León: Actividades de Uso Públicos en Espacios Naturales o Aprovechamientos cinegéticos y piscícolas.

“hay, tanto en Grado Medio como en Grado Superior hay un módulo específico para el uso.. se llama Uso Público del Medio Natural... o Gestión del Uso Público, que es todo ese tema, el cómo utilizar el monte para cuestiones de tipo turístico, deportivo...” [Entrevista FOR09, pág. 19].



Fotografía: Rocío González

Los programas de iniciación profesional

Los **Programas de Iniciación Profesional** (PIP) son programas educativos cuya finalidad es proporcionar a los jóvenes que hayan superado la edad de escolarización (16 años) y no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en distintas enseñanzas, especialmente en la Formación Profesional específica de Grado Medio a través de una prueba de acceso.

De acuerdo con el calendario de aplicación de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, en el momento actual los Programas de Iniciación Profesional coexisten con los antiguos Programas de Garantía Social en su modalidad de Iniciación Profesional, a los que vienen a sustituir.

Los contenidos formativos de estos programas se dividen en Formación Básica, dirigida a alcanzar los objetivos de la ESO y Formación Profesional, de carácter modular y dirigida a la adquisición de una cualificación profesional.

Dentro del catálogo de acciones formativas del PIP encontramos, en la Familia Agraria, el Perfil "Operario de Actividades Forestales".

Programa de Iniciación Profesional : OPERARIO DE ACTIVIDADES FORESTALES.

COMPETENCIA GENERAL	El Operario de Actividades Forestales ejecuta las tareas necesarias para la plantación, explotación y conservación de los bosques, bajo órdenes de un técnico de mayor cualificación. Su actividad conduce tanto a la tala y preparación de productos forestales para su venta y expedición, como a la repoblación forestal y a la vigilancia y extinción de fuegos.
CONTENIDOS FORMATIVOS	AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIFICA: - Módulo 1: Selvicultura: Repoblación forestal. - Módulo 2: Vigilancia, prevención y extinción de incendios forestales. - Módulo 3: Maquinaria forestal. ÁREA DE FORMACIÓN BÁSICA ÁREA DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS ACCIÓN TUTORIAL.
DURACIÓN	1.000 horas (un curso).

Fuente: Centro de Formación Profesional Ocupacional Lorenzo Milani, (BOE 03.10.96)

Los Programas de Iniciación Profesional se imparten en Escuelas y otros centros educativos sostenidos con Fondos Públicos.

En Castilla y León, el PIP de Operario de Actividades Forestales tan sólo se imparte en la Escuela de Ávila y en el Centro de Formación Profesional Específico Lorenzo Milani de Salamanca.

Teniendo en cuenta que la ocupación de peón forestal es una de las más demandas en el sector y aunque no se disponen de datos exactos sobre la inserción laboral de estos titulados, todo hace pensar que la oferta educativa existente en la Comunidad Autónoma es escasa ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado de trabajo regional.

De nuevo, el desarrollo de las especialidades educativas debe de responder a un diagnóstico de las necesidades del mercado laboral e ir acompañado de medidas de información y sensibilización tendentes al reconocimiento de la certificación.

La formación profesional ocupacional

La Formación Profesional Ocupacional (FPO) está dirigida esencialmente a trabajadores desempleados y se desarrolla a través del Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial.

A diferencia de las enseñanzas descritas hasta el momento, la formación profesional ocupacional es competencia de la Administración Laboral, en el caso concreto de nuestra Comunidad Autónoma¹⁶, corresponde al Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) la elaboración de la programación de Acciones formativas de acuerdo con las necesidades de formación de las diferentes zonas geográficas y sectores productivos.

En materia forestal la oferta formativa de FPO es bastante escasa. En el año 2003 tan sólo cuatro de las nueve provincias castellano-leonesas ofrecieron formación ocupacional forestal.

¹⁶Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre sobre traspaso a la comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, (BOE 22.11.01).

Oferta Formativa Plan FIP en Castilla y León, 2003

Familia Profesional: Agraria

Área Profesional: Explotación Forestal.

Acción formativa	Centros en Castilla y León
Trabajador Forestal	4 centros: Ponferrada, León, Soria y Puebla de Sanabria
Trabajador de tratamientos selvícolas de las masas forestales	1 centro: Zamora
Trabajador de repoblaciones forestales	Sin centros
Trabajador de prevención y extinción de incendios forestales	1 centro: Lanzahíta (Ávila)
Motoserrista	Sin centros

Familia Profesional: Agraria

Área Profesional: Sin área definida.

Acción formativa	Centros en Castilla y León
Manipulador de productos fitosanitarios	Sin centros

Fuente: ECYL. Localizador de cursos on-line [www.empleocastillayleon.com]. Julio de 2004.

Las especialidades ofertadas son las de **Trabajador Forestal**, impartido en 4 centros, **Trabajador de Tratamientos Selvícolas de Masas Forestales** (1 centro) y **Trabajador de Prevención y Extinción de Incendios** (1 centro).

Las formación dirigida a **Motoserristas** y **Manipuladores de Productos Fitosanitarios**, con alta demanda en el sector como hemos visto anteriormente y en especial, en el primer caso, son inexistentes.

Además del Plan FIP y las Escuelas Taller y Casas de Oficios, la Formación Profesional Ocupacional en Castilla y León se articula a través del Plan Regional de Empleo de Castilla y León, en el que entre otras actuaciones se desarrollan actividades formativas dirigidas a :

- Desempleados menores de 25 años.
- Personas mayores de 25 años desempleadas de larga duración o amenazadas de exclusión del mercado laboral
- Trabajadores ocupados de pequeñas y medianas empresas

Para el año 2004, la Consejería de Medio Ambiente a través de la Orden MAM/1597/2003, de 3 de diciembre mediante la que convocaba ayudas para la Formación Profesional Ocupacional en el Sector Medioambiental establecía las siguientes prioridades en relación con el sector forestal:

Cursos de Formación Profesional Ocupacional Medioambiental prioritarios en 2004.

Forestales	Otros
Taladores (Nivel básico y medio)	Interpretación y uso público de los espacios naturales.
Planificador Forestal	Monitor de educación ambiental.
Trabajador forestal	Elaboración de programas de educación ambiental.
Conductores de autocargador	Comunicación ambiental y nuevas tecnologías
Conductores de procesadora forestal	Procesos de participación y Agenda Local 21.
Tratamientos fitosanitarios	Aprov. educativo de equipamientos de turismo rural
Seguridad y salud en trabajos forestales.	Monitor de voluntariado ambiental.
Conductor de bulldozer de extinción de incendios.	Técnicos en gestión de residuos urbanos.
Vigilantes fijos y móviles en incendios forestales.	Técnicos de gestión de residuos orgánicos.
Trabajadores de cuadrillas terrestres en incendios forestales.	Tecn. en gestión de residuos de construcción y demolición.
Coordinación de medios aéreos en incendios forestales.	Técnicos en control y mantenimiento de depósitos controlados.
Peón ayudante de conductor de autobomba.	Técnicos en gestión de residuos no peligrosos.
Manejo y mantenimiento de vehículos autobomba.	
Trabajador de brigada helitransportada.	

Fuente: Orden MAM/1597/2003, de 3 de diciembre, por la que se convocan ayudas para la Formación Profesional Ocupacional en el Sector Medioambiental, cofinanciadas por el FSE. (BOCyL 11.12.03).

El peso de las acciones específicamente forestales sobre el total de acciones medioambientales consideradas como prioritarias da una idea de la importancia regional del sector forestal como yacimiento de empleo.

No obstante, la variedad de acciones formativas no responde a las necesidades del mercado de trabajo. Por una parte, la acusada temporalidad que caracteriza a las labores de extinción de incendios no permite que una empresa de tamaño medio mantenga puestos de trabajo especializados en extinción durante todo el año (peón de cuadrilla helitransportada, conductor de autobomba...).

“Cuando estás contratando a esa persona no es para apagar incendios, es para hacer tratamientos selvícolas, entonces lo que realmente tiene que saber manejar es la motosierra, no el batefuegos, el batefuegos tienen que saberlo manejar después de saber manejar la motosierra, porque a la empresa difícilmente le puede interesar una persona que maneje muy bien el batefuegos si diariamente llega al corte y no poda, porque no sabe manejar la motosierra (...), entiendo que ahí debería de haber otra metodología, gente más profesional dedicada en exclusividad a eso”, [Entrevista FOR05, pág. 14].

“Yo creo que en este sector es muy difícil la especialización por el propio trabajo, o sea, una persona que se especialice en incendios, en Castilla y León lo tiene difícil, a lo mejor en Andalucía lo tiene más fácil porque la campaña ahora mismo está durando unos meses, entonces es más fácil. En Castilla y León donde un trabajador forestal va a tener que hacer: tres meses de incendios, dos meses de repoblaciones, tres meses de tratamientos selvícolas y luego, lo que le salga, pues yo creo que esa especialización es más difícil”. [Entrevista FOR02, pág. 9].

Este tipo de ocupaciones gozan de una alta inserción, pero también de una altísima rotación, por lo que la mejor estrategia para la estabilidad en el empleo forestal no consiste en el fomento de un Catálogo cada vez más amplio de especializaciones formativas, sino en la consolidación de aquellas que capacitan para las ocupaciones que realmente demanda el mercado de trabajo.

Ocupaciones con alta demanda:

TRABAJADOR FORESTAL

PEÓN FORESTAL

MOTOSERRISTA

Ocupaciones emergentes (con demanda creciente):

CONDUCTOR DE PROCESADORA FORESTAL

CONDUCTOR DE AUTOCARGADOR

Ocupaciones emergentes hacia las que diversificar:

GUARDA DE COTO DE CAZA

GUÍA DE LA NATURALEZA

La consolidación de estas ocupaciones requiere no sólo de la estructuración de una oferta formativa adecuada dentro del subsistema de formación profesional ocupacional, sino de la aplicación de medidas complementarias que fomenten el reconocimiento de la certificación académica en el sector. La oferta formativa del subsistema de formación continua es la que puede venir a completar esa formación inicial, cubriendo las necesidades de formación derivadas de los cambios de mercado, tecnológicos, socioeconómicos o normativos que incidan en cada momento en la evolución del propio sector forestal.



Fotografía: Martín Zaldo

La formación profesional continua

Para finalizar con la oferta educativa haremos mención de forma muy sintética al subsistema de formación continua.

Desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se venía regulando a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno. En la actualidad, y desde el 1 de enero de 2004, la regulación del subsistema de formación continua viene establecida en el Real Decreto 1046/2003¹⁷.

Según queda recogido en el citado Real Decreto, la finalidad de la formación continua es la de *"proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de*

¹⁷ Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, (BOE 12.09.03).

que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional”¹⁸ .

La gestión de la formación continua la realiza el INEM, o los servicios correspondientes de las distintas Comunidades Autónomas con competencias en materia de empleo, en el caso de Castilla y León el ECYL, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo¹⁹.

Es difícil cuantificar el número de trabajadores del sector forestal que están recibiendo formación continua, así como qué proporción de esta se está cofinanciando con cargo a los Contratos Programa. Los escasos datos disponibles no ofrecen ninguna información del sector forestal de forma independiente, sino que aparecen de forma agregada junto a la de los sectores agrario y pecuario. El único dato relevante que obtenemos al analizar esta información es la escasa vinculación de las acciones formativas que se están financiando e impartiendo con las cualificaciones específicas de cada uno de los subsectores, siendo las acciones más frecuentes las de carácter transversal: prevención de riesgos laborales, contabilidad, gestión de pymes, recursos humanos, informática de usuario, idiomas, etc.

La mayor parte de las empresas forestales declara estar asumiendo la totalidad de los gastos que supone la formación de sus trabajadores y en la mayor parte de los casos la formación se lleva a cabo de manera informal, cuando el volumen de trabajo remite, sin existir una planificación previa.

Por lo general, se tratan de cubrir las carencias formativas observadas, aunque no se realiza un diagnóstico de necesidades a través del cual diseñar un Plan de Formación Continua.

Los empresarios explican las dificultades que encuentran para realizar una planificación de la formación en la imposibilidad de prever cuáles serán las prioridades de gestión forestal que en cada momento adoptará la Administración Pública. De nuevo la alta dependencia del sector público aparece como factor que impide el pleno desarrollo del sector forestal.

¹⁸ Art. 1, Ap. 1, RD 1046/2003.

¹⁹ anteriormente denominada Fundación Tripartita para el Empleo, y anteriormente Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

“yo no puedo hacer ahora mismo una planificación... de unas necesidades de formación más allá de un año, porque no sé hacia dónde va a ir la administración, es decir ¿para qué quiero formar yo 50 motoserristas?.. si resulta que ahora, “es que no queremos poder.. si es que queremos desbrozar (...) ¿pero qué vas a planificar?, si es que no puedes planificar nada, si es que estás en manos de... es decir, no sabes hacia dónde van a ir” [Entrevista FOR03, pág. 14].

A pesar de las dificultades expresadas, prácticamente la totalidad de las empresas ofrecen formación interna a sus trabajadores. Con la excepción de puestos de trabajo muy concretos, generalmente ocupados por titulados universitarios, desde el mundo laboral el aprendizaje en la empresa se valora muy por encima de la formación académica de base con la que llegan los trabajadores.

“la formación fundamental es la formación en la empresa.... y es la que están recibiendo y la que nosotros estamos incentivando” [Entrevista FOR03, pág. 14].

El proceso de formación suele ser de tipo no formal, mediante la transmisión de conocimientos de unos trabajadores a otros. El Encargado o Capataz Forestal suele tener esta responsabilidad con respecto a las cuadrillas a su cargo.

La formación organizada de este modo es totalmente flexible, permitiendo la adaptación a las circunstancias laborales, temporalidad de la ocupación o necesidades puntuales de formación. Desde la empresa se valora la figura del Capataz como transmisor de conocimientos, mientras que se duda de la cualificación de formadores o docentes no vinculados directamente al sector y más en concreto a la materia que imparten.

“tampoco existe tanta gente que... que tenga capacidad para formar a esa gente, es decir la gente que lleva 20 años metidos en el monte...” [Entrevista FOR03, pág. 14].

Ni los métodos de enseñanza tradicionales, en un aula, ni las novedosas técnicas de formación a distancia son adecuados para la impartición de formación en el sector forestal. Tanto empresarios, como docentes coinciden en señalar que la formación debe ser práctica, en grupos reducidos y en el lugar de trabajo o situaciones simuladas de trabajo.

“(...) lo que hay que primar es la formación práctica, en grupos pequeños y, y con mucha movilidad: monte, viajes, excursiones y trabajo, trabajo en el monte, o sea que, eso también es otra cosa importantísima”. [Entrevista FOR02, pág. 16].



Fotografía: Nati Gómez

La inversión pública en materia de formación profesional ocupacional y continua en el sector forestal debe tener en cuenta estas premisas, primando aquellas propuestas formativas que por su metodología, adaptada a las particularidades del sector, se prevé que pueden aportar unos resultados de aprendizaje mucho más efectivos, por encima de criterios exclusivamente económicos o presupuestarios.

Los certificados de profesionalidad y los certificados de habilidades profesionales.

Como forma de acreditación de las competencias adquiridas a través de la formación profesional ocupacional y de la experiencia laboral, en el año 1995 se establecen por primera vez las directrices para la elaboración de los **certificados de profesionalidad**²⁰.

Con la posterior entrada en vigor del Real Decreto 1506/2003, que vino a derogar el anterior, los certificados de profesionalidad se definen como aquella acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional y continua, programas de formación y empleo, contratos de aprendizaje y para la formación, la experiencia laboral u otras vías no formales de formación²¹.

El certificado de profesionalidad del **Trabajador Forestal**, –el único netamente forestal que se ha desarrollado–, data del año 1996 y, según establece el Real Decreto 2003/1996²² que lo regula, la persona que lo obtiene está habilitada para la realización de actividades de reforestación, mantenimiento y explotación de bosques, vigilancia y control de espacios naturales y prevención y extinción de incendios.

Para la obtención del certificado se deben cursar y superar 6 módulos formativos hasta completar un total de 340 horas de formación, de las cuales el 56% son de carácter práctico. Los módulos que lo componen y su correspondencia con las distintas unidades de competencia de la ocupación son los siguientes:

²⁰ Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, (vigente hasta el 19 de diciembre de 2003, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre).

²¹ Artículo 1, Apartado 1 del Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad, (BOE 18.12.03).

²² Real Decreto 2003/1996, de 6 de septiembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de la Ocupación del Trabajador Forestal, (BOE 03.10.96).

Certificado de profesionalidad del Trabajador Forestal

Modulo formativo	Duración	Unidades de Competencia
Desbroce de masas forestales	80	Realizar trabajos de desbroce en masas forestales
Tratamientos selvícolas	80	Ejecutar clareos y podas
Repoblación forestal	65	Plantar y sembrar especies forestales en ejecución de proyectos de repoblación y forestación
Prevención y extinción de incendios	60	Prevenir y actuar en la extinción de incendios forestales.
Conservación y aprovechamientos forestales	30	Realizar trabajos básicos en el medio natural y la explotación forestal
Primeros auxilios en el monte	25	Asociado al perfil profesional de la ocupación

Fuente: Real Decreto 2003/1996, de 6 de septiembre por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de Trabajador Forestal, (BOE 03.10.96).

Asimismo, según recoge el Real Decreto 1506/2003 en su Anexo, la persona que acredite un año de experiencia laboral como trabajador forestal puede presentarse a las pruebas para la obtención del certificado de profesionalidad sin necesidad de cursar los módulos formativos anteriores y siempre que la experiencia se haya adquirido en los diez años inmediatamente anteriores a la convocatoria.

Además del certificado de profesionalidad citado, dentro del sector forestal y a iniciativa de la Fundación para el Fomento de la Formación Forestal (Fundación F4), funcionan otros tipos de certificados, los denominados de habilidad profesional. Estos certificados, tal y como la Fundación F4 recoge, determinan la capacidad de una persona para realizar correctamente un grupo de operaciones determinadas. Las habilidades que se certifican son mucho más concretas que en el caso de los certificados de profesión y pretenden tener un reconocimiento internacional, aunque por el momento carecen de carácter oficial.

La formación para la adquisición de las distintas cualificaciones asociadas a cada certificado es eminentemente práctica y consiste en el aprendizaje del adecuado modo de realizar una determinada tarea o función atendiendo a las normas de seguridad laboral aplicables.

**Certificados de Habilidades Profesionales
CNPT: National Proficiency Test Council**

Guía de Seguridad Laboral Núm.	CNPT
203	Desbrozadoras manuales a motor
206	Podadoras manuales
301	Motosierras
302	Apeo básico con motosierra
303	Desramado con motosierra
304	Troceada y Apilado manual
305	Derribo de árboles apoyados
306	Árboles derribados por el viento
307	Apeo de grandes árboles
308	Trabajos de altura con motosierra
310	Manejo del tirfor o tractel
401	Escalado de grandes árboles
501	Los tractores en trabajos forestales
502	Saca con skidder
503	Saca con autocargador
504	Saca con cable aéreo
506	Saca con caballerías
507	Trabajo con procesadoras
605	Trabajo con procesadoras en pistas
702	Manejo de vehículos todo terreno especiales.

Fuente: Fundación para el Fomento de la Formación Forestal

El problema de los certificados, ya sean de profesión o de habilidades profesionales, es el escaso conocimiento que las empresas tienen sobre su existencia.

En otros casos se observa cierta reticencia a su reconocimiento. Dos son los principales motivos:

- Por una parte, se observa cierta desconfianza en el proceso de diseño y elaboración o en las entidades responsables de su certificación u homologación.

“yo creo que esas especializaciones, generalmente, salen muchas veces desde el despacho y no se contempla la realidad del tema, ¿no?, [Entrevista FOR08, Pág. 9].

-
- Por otro, la creencia de que un certificado, sea cuál sea, se traduce en una cierta especialización lo que debería derivar en un salario superior.

“Después a la empresa, tú a la empresa si le dices que un señor con un certificado de profesionalidad..... pues claro, en buena lógica, tiene que cobrar más, porque tiene una experiencia demostrada, entonces la empresa dice “... pues yo lo que quiero es de todo, menos gente que tenga certificado...” [Entrevista FOR04, Pág. 15].

Para salvar estas dificultades se debe implicar a todos los agentes sociales, – incluidos empresarios, docentes y otros profesionales–, en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, de tal modo que éste responda realmente a las necesidades sectoriales.

El Catálogo no solamente debe elaborarse, sino que deben crearse los instrumentos normativos, de información, sensibilización y comunicación necesarios para el reconocimiento de la cualificación en el ámbito profesional y por extensión, en toda la sociedad.

“...un poco también hablando lo de antes del catálogo profesional, el catálogo me parece una cosa muy interesante, pero si la administración no obliga que ese., esos puestos estén en el convenio, y estén legislados y que, alguien con ese título pueda eh, pedir su, pues me parece a mí que, que vamos a perder el tiempo” [Entrevista FOR02, pág. 15].

CONCLUSIONES

El sector forestal de obras y servicios

Tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente informe, una de las características principales del sector forestal de nuestra región es el alto grado de dependencia de la Administración.

Los profesionales del ámbito privado se muestran, en general, pesimistas con el futuro sector forestal y, junto con la circunstancia antes mencionada, detectan una serie de aspectos negativos (fragmentación y dispersión de la propiedad privada, escasez y discontinuidad de las inversiones, debilidad del tejido asociativo, fuerte competencia de empresas públicas o intrusismo de otros sectores económico). A pesar de esta visión negativa, las diversas aportaciones de los profesionales pertenecientes a diversos ámbitos de actividad forestal sobre posibles soluciones o alternativas a la situación actual denotan posibilidades reales de crecimiento del sector forestal, pasando por una necesaria reestructuración.

Algunas de las medidas o propuestas de mejora del sector forestal que se han puesto de manifiesto son: el fomento del cooperativismo entre los pequeños propietarios forestales, la introducción de nuevas fórmulas de financiación para las explotaciones (multipropiedad, cesión del uso de los montes públicos...), la progresiva mecanización del sector, la apuesta por la innovación, la diversificación de las actividades forestales (usos turísticos y recreativos, actividades cinegéticas...), etc.



Fotografía: Silvia Fernández González

El empleo forestal

En cuanto al empleo, se aprecia una demanda muy elevada de trabajadores de los niveles profesionales inferiores (más del 90% de los contratados son peones forestales o trabajadores forestales en general). Se valora principalmente la polivalencia, consecuencia directa de la gran estacionalidad que caracteriza a las distintas actividades forestales, lo que se traduce en una alta temporalidad de los empleos.

La especialización que más se demanda en el sector privado es la de motoserrista, mientras que dentro del empleo público son los agentes medioambientales los puestos que más oferta la Administración regional.

Atendiendo a la relación entre oferta y demanda en el empleo forestal, se dan dos circunstancias opuestas, por una parte, en el caso de los titulados universitarios existe una oferta de trabajo inferior al número de Ingenieros de Montes e Ingenieros Técnicos Forestales demandantes de empleo, mientras que en los niveles laborales inferiores el desfase es a la inversa, siendo las empresas las que tienen problemas para encontrar trabajadores de base y especialistas. Se apuntan como principales causas de esta última situación la dureza de las tareas forestales, la despoblación de las zonas rurales y el trasvase de trabajadores forestales hacia otros sectores con unas condiciones de trabajo menos duras.

La formación universitaria

En lo que se refiere a la formación universitaria, la oferta es abundante en Castilla y León, tanto en la Ingeniería Técnica Forestal como en la Ingeniería de Montes. La demanda de trabajo está plenamente cubierta al ritmo en el que salen nuevos titulados, empezando a observarse síntomas de saturación del mercado de trabajo. Este hecho está dando lugar a la sobrecualificación de los recursos humanos, ocupando los ingenieros técnicos y superiores puestos de capataces o de trabajadores forestales especializados.

Tanto desde la empresa privada como desde la Administración Pública se apunta que los contenidos formativos y la metodología de aprendizaje no se ajustan a las ocupaciones que posteriormente van a desempeñar los titulados universitarios. En cuanto al primer aspecto, se critica la rigidez del sistema educativo, que no permite adaptar los planes de estudio a la evolución normal del sector, mientras que en el caso de la metodología de aprendizaje, la crítica se dirige principalmente a la desconexión entre teoría y práctica, demandando el mercado laboral un perfil que no se ajusta al del recién titulado. Por otra parte, y en referencia a esta última cuestión, se pone de manifiesto cómo las prácticas en empresas raramente son efectivas y le son útiles al alumno como paso previo para la incorporación al mercado laboral.

La Formación Profesional Reglada

El mayor problema de los dos títulos de formación profesional reglada en el ámbito forestal es el alto grado de desconocimiento de los empleadores. Ni las empresas privadas en sus ofertas de trabajo ni la Administración en los requisitos que exigen en las licitaciones están demandando específicamente el puesto de Técnico en Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural (Grado Medio) o el de Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales Paisajísticos (Grado Superior). A este desconocimiento hay que añadir el escaso reconocimiento que la formación profesional en sus especialidades agrarias tiene todavía hoy en nuestra sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, existen puestos, como el de Capataz Forestal, para el que estarían perfectamente cualificados los titulados de grado medio y superior y, sin embargo, no los están ocupando, ya que en el mercado de trabajo se prima más que la titulación el nivel de experiencia, independientemente de la formación del candidato.

La forma de luchar contra estos obstáculos, apuntada desde las escuelas de capacitación agraria, sería concienciar a los empresarios del sector de que una mayor cualificación de los trabajadores incide de manera directa en la capacidad de producción de la empresa y, consecuentemente, en los rendimientos económicos obtenidos. También se menciona otro punto importante, que es el promover que la Administración incluya estas titulaciones en las licitaciones públicas con carácter obligatorio.

Formación Profesional Ocupacional

La formación profesional ocupacional que se imparte en Castilla y León es bastante escasa si se tiene en cuenta la capacidad de generación de empleo del sector forestal.

La estacionalidad de la mayoría de los trabajos forestales y la alta rotación de los trabajadores son dos características determinantes a la hora de diseñar la formación ocupacional para este sector. De esta forma, más que una amplia gama de acciones formativas conducentes a la adquisición de especialidades muy concretas, se hace necesario consolidar las ocupaciones que realmente está demandando el mercado laboral mediante una oferta formativa adaptada.

La flexibilidad de la formación profesional ocupacional permite la rápida adaptación de los contenidos formativos a la evolución de las necesidades de cualificación de los trabajadores del sector forestal, no obstante las acreditaciones que se otorgan a través de este subsistema formativo todavía no gozan de un reconocimiento entre los empleadores.

Formación Profesional Continua

La excesiva dependencia de la Administración limita la capacidad de las empresas de realizar estudios de necesidades formativas y, por tanto, de planificar la formación, por lo que el mecanismo habitual para el reciclaje profesional suele ser la transmisión de conocimientos de manera más o menos informal entre los trabajadores de la empresa.



Fotografía: Silvia Fernández González

Las estructuras formativas tradicionales no se ajustan a la metodología de aprendizaje que debe primar en lo forestal y que debe ser práctica, en grupos reducidos y en el lugar de trabajo.

Prácticamente la totalidad de la formación continua que se imparte en el sector es sufragada por las propias empresas, sin ayuda de las subvenciones que convoca anualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. La promoción de estas vías de financiación debe partir del tejido asociativo del sector.

REFERENCIAS

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

- **Ley Orgánica 10/2002**, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, (BOE 24.12.02).
- **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, (BOE 20.06.02).
- **Real Decreto 55/2005**, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios oficiales de Grado (BOE 25.01.05)
- **Real Decreto 56/2005**, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado (BOE 25.01.05).
- **Real Decreto 1506/2003**, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad, (BOE 18.12.03). Deroga al Decreto 797/1995, de 19 de mayo.
- **Real Decreto 1046/2003**, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, (BOE 12.09.03).
- **Real Decreto 1216/1997**, de 24 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural, (BOE 11.09.97).
- **Real Decreto 2003/1996**, de 6 de septiembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de la Ocupación del Trabajador Forestal, (BOE 03.10.96).

LABORAL

- **Resolución de 10 de septiembre de 2004**, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo para el sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León, (BOCYL 30.09.04).

POLÍTICA FORESTAL

- **Ley 43/2003**, de 21 de noviembre, de Montes, (BOE 22.11.03).
- **Decreto 55/2002**, de 11 de abril, por el que se aprueba el Plan Forestal de Castilla y León, (BOCYL 17.04.02).
- **Decreto 115/1999**, de 3 de junio, por el que se aprueba la Estrategia Forestal de la Comunidad de Castilla y León, (BOCYL 08.06.99).

TRANSPASO DE COMPETENCIAS

- **Real Decreto 1187/2001**, de 2 de noviembre sobre traspaso a la comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, (BOE 22.11.01).
- **Real Decreto 148/1999**, de 29 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de gestión de la formación profesional ocupacional. (BOE 16.02.99).
- **Real Decreto 1504/1984**, de 8 de febrero, de traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de conservación de la naturaleza, (BOCYL 27.08.84).
- **Real Decreto 1022/1984**, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y

León en materia de abastecimientos, saneamientos, encauzamientos y defensa de márgenes de ríos, (BOCYL 30.05.84).

- **Real Decreto 3405/1983**, de 28 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de medio ambiente, (BOCYL 27.02.84) .
- **Real Decreto 2822/1983**, de 5 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de estudios de ordenación del territorio y medio ambiente, (BOCYL 14.11.83).



PROYECTO FINANCIADO POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Y EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL MARCO DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2004 DENTRO DEL PROGRAMA IV DE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, DE ACOMPAÑAMIENTO Y MEJORA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

