

BUENAS PRÁCTICAS SINDICALES EN EL EMPLEO FORESTAL Y LA BIOECONOMÍA

Este documento ha sido elaborado por UGT Castilla y León en el marco del *Acuerdo del Diálogo Social "Impulso a la Bioeconomía Forestal"*

Agosto de 2026

Tabla de contenidos

1 Introducción.....	1
1.1 Contexto de la bioeconomía forestal.....	1
1.2 Papel del sindicalismo en la transición ecológica.....	4
1.3 Objetivos de este documento.....	7
2 Concepto de buenas prácticas sindicales.....	8
2.1 Definición y alcance.....	8
2.2 Aplicación al sector forestal y bioeconómico.....	10
2.3 Retos actuales del sindicalismo en el medio rural.....	12
3 Principios transversales de actuación sindical.....	14
3.1 Transparencia.....	15
3.2 Participación activa de las personas trabajadoras.....	16
3.3 Igualdad e inclusión.....	17
3.4 Proximidad, arraigo y cohesión territorial.....	18
3.5 Sostenibilidad.....	20
4 Buenas prácticas en la negociación colectiva.....	22
4.1 Análisis de convenios colectivos relativos al sector forestal.....	23
4.2 Propuestas de mejora en la negociación colectiva.....	28
5 Buenas prácticas en comunicación y acción sindical.....	30
5.1 Sensibilización y concienciación.....	31
5.2 Planificación y coordinación de la comunicación sindical.....	32
6 Seguridad y salud laboral en la bioeconomía forestal.....	34
6.1 Promoción activa de la prevención y mejora de las condiciones de trabajo.....	35
6.2 Riesgos psicosociales y riesgos emergentes en el sector forestal.....	37
7 Formación, capacitación y transformación digital.....	40
7.1 Formación continua de cuadros y delegados sindicales.....	40
7.2 Digitalización y herramientas para la acción sindical.....	42
8 Ejemplos de buenas prácticas sindicales en el sector forestal, la bioeconomía y la transición justa.....	45
8.1 Acuerdo de Impulso a la Bioeconomía Forestal de Castilla y León.....	45
8.2 Visitas de UGT Castilla y León a las cuadrillas forestales para la prevención de riesgos laborales.....	46

8.3 Profesionalización de los bomberos forestales y mejora de sus condiciones laborales.....	46
8.4 Acuerdo tripartito para el cierre de las centrales térmicas en España.....	47
8.5 I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales	48
9 Indicadores de evaluación de buenas prácticas.....	49
9.1 Participación sindical.....	49
9.2 Formación y capacitación.....	50
9.3 Seguridad y salud.....	50
9.4 Empleo y condiciones laborales.....	50
9.5 Transición ecológica y bioeconomía.....	51
10 Conclusiones y propuestas de futuro.....	52
10.1 Recomendaciones finales.....	54
11 Bibliografía.....	56
11.1 Convenios colectivos consultados.....	58

1 Introducción

1.1 Contexto de la bioeconomía forestal

El empleo en el sector forestal está cambiando hacia un modelo en el que la **gestión forestal responsable y los beneficios inmateriales** del monte son el eje central. La sociedad se enfrenta a numerosos desafíos ambientales debido a su propia actividad sobre el planeta y en este contexto los bosques constituyen un bien estratégico que debemos potenciar para restaurar el equilibrio de la naturaleza y proteger los ecosistemas.

La **gestión del monte** no solo alimenta la industria con materiales renovables y dinamiza la economía de los territorios rurales, si no que también es clave en la conservación de los propios bosques y la estabilidad y seguridad de las poblaciones a su alrededor. Esto se debe a que los bosques gestionados tienen una menor cantidad de biomasa (como arbustos y ramas bajas), impidiendo la aparición y propagación de grandes incendios forestales. Por otra parte, los bosques regulan el ciclo del agua, permitiendo su infiltración gradual en el suelo, lo que evita que el agua de lluvia corra por la superficie del suelo causando erosión y produciendo grandes riadas e inundaciones en las partes bajas de las cuencas hidrográficas.

La **bioeconomía forestal** aprovecha los recursos biológicos que se producen en el monte para crear productos de valor añadido con un bajo impacto ambiental. De esta forma, se consigue reducir la dependencia de recursos fósiles no renovables, como el petróleo o el carbón, los cuales tienen un gran impacto en el planeta debido a que promueven el cambio climático y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Como remarcamos en nuestra publicación *Guía Sindical: Bosque, empleo y derechos*¹, muchos de los productos derivados del petróleo, como el plástico o los combustibles fósiles, o materiales con una alta huella de carbono, como el hormigón, actualmente pueden ser sustituidos por **materiales biológicos renovables** procedentes de los bosques gracias a los nuevos avances en investigación científica y tecnología. Por ejemplo, puede utilizarse la celulosa de la madera para crear textiles, pueden aprovecharse los restos de los aprovechamientos forestales mediante procesos de fermentación para sintetizar biocombustibles, y puede usarse la biomasa del monte como combustible local y renovable en forma de leña o *pellets*.

1 Guía Sindical Bosque Empleo y Derechos: Hacia una Bioeconomía Justa en Castilla y León. Elaborado por UGT Castilla y León (2026)

<https://medioambiente.ugtcyl.es/wp-content/uploads/2026/06/GUIA-SINDICAL-definitiva.pdf>

Otro de los beneficios del uso de productos derivados de la madera es su capacidad para contribuir a la **fijación de carbono**. Durante su crecimiento, los árboles capturan dióxido de carbono (CO₂) de la atmósfera mediante la fotosíntesis y lo almacenan en la estructura de su madera. Cuando esta madera se transforma en productos como muebles, elementos constructivos u otros bienes duraderos, el carbono permanece almacenado durante toda su vida útil, evitando que vuelva a la atmósfera y contribuyendo así a reducir la concentración de gases de efecto invernadero.

En el caso de productos de larga duración, como el mobiliario o determinados materiales de construcción, este almacenamiento de carbono puede mantenerse durante décadas e incluso siglos. Por ello, una gestión forestal sostenible, junto con el aprovechamiento responsable de la madera, constituye una herramienta eficaz para **mitigar el cambio climático**. Además, optar por productos de madera procedentes de bosques gestionados de forma sostenible permite que las personas consumidoras contribuyan activamente a la reducción de la huella de carbono y al impulso de una bioeconomía más sostenible.

Retos para el desarrollo de la bioeconomía forestal

La bioeconomía forestal debe afrontar importantes desafíos para consolidarse como un modelo de desarrollo sostenible y generador de empleo de calidad.

Uno de los principales retos es la situación de **precariedad** que todavía caracteriza a buena parte del empleo forestal, con condiciones laborales que dificultan la atracción y retención de profesionales. Entre ellas destacan los bajos salarios, la elevada temporalidad y estacionalidad de determinadas actividades, la externalización de servicios y una insuficiente profesionalización y formación especializada, factores que pueden incrementar la siniestralidad laboral.

A ello se suman las dificultades propias del **medio rural**, donde se concentra gran parte de esta actividad económica. La escasez de oportunidades laborales, la limitada oferta de vivienda y la falta de servicios básicos, como el transporte público o los centros educativos, dificultan el relevo generacional y la fijación de población en el territorio. Además, el sector continúa presentando una reducida presencia de mujeres y jóvenes, lo que pone de manifiesto la necesidad de avanzar hacia un empleo más **inclusivo y diverso**.

Por otra parte, el desarrollo de nuevas actividades vinculadas a la bioeconomía exige personal con **formación específica, inversiones** en innovación y tecnología, y un

entorno favorable para el emprendimiento, aspectos que pueden resultar especialmente complejos para las pequeñas y medianas empresas. A ello se añade la carga de los trámites administrativos asociados a la puesta en marcha de proyectos de bioeconomía y aprovechamientos forestales, que puede ralentizar su desarrollo.

Además, la implantación de nuevos modelos de aprovechamiento del territorio requiere una adecuada **sensibilización y participación social**. En la sociedad persisten reticencias hacia determinadas actividades económicas forestales o industriales, motivadas por la percepción de sus posibles impactos sobre la biodiversidad o el paisaje. Por ello, resulta esencial fomentar el diálogo, la transparencia y la divulgación para compatibilizar el desarrollo económico con la conservación del patrimonio natural.

Oportunidades para el territorio y el empleo en Castilla y León

Por otra parte, la bioeconomía forestal y los nuevos empleos verdes cuentan con una serie de oportunidades para impulsar un modelo de desarrollo territorial más sostenible, capaz de generar beneficios tanto para la sociedad como para el medio ambiente.

En Castilla y León, la superficie forestal supera el 54 % del territorio, lo que convierte a la comunidad en un referente por su disponibilidad de **recursos forestales** y su **potencial** para diversificar los aprovechamientos tradicionales mediante nuevas cadenas de valor vinculadas a la bioeconomía (Rodríguez-Puerta y Águeda, 2024).

En las últimas décadas, el abandono del medio rural ha favorecido el incremento de la superficie forestal y de la biomasa acumulada. Este contexto representa una oportunidad para recuperar el uso productivo de **terrenos abandonados** y valorizar dicha biomasa como materia prima para la bioeconomía, reduciendo al mismo tiempo el riesgo de incendios forestales asociado a su acumulación.

Además, Castilla y León cuenta con un **sector forestal consolidado**, integrado por actividades como la silvicultura, la industria de la madera y el corcho o la fabricación de muebles, que constituye una base sólida sobre la que desarrollar nuevas actividades bioeconómicas y generar empleo de mayor valor añadido.

A ello se suma el **impulso** que la bioeconomía está recibiendo desde las **administraciones públicas** europeas, nacionales y autonómicas, que la consideran una herramienta estratégica para avanzar hacia una transición ecológica justa. Este respaldo se traduce en estrategias específicas, programas de financiación y líneas de

ayudas que favorecen la innovación, la inversión y la creación de empleo en el sector forestal.

En este contexto, el desarrollo de la bioeconomía forestal representa una oportunidad para generar empleo de calidad, fijar población en el medio rural y avanzar hacia un modelo productivo más sostenible. No obstante, para que esta transición sea verdaderamente justa es necesaria la implicación de nuestro sindicato para garantizar unas condiciones laborales adecuadas, promover la cualificación profesional y favorecer la participación de todos los agentes implicados.

1.2 Papel del sindicalismo en la transición ecológica

La transición ecológica constituye la respuesta de la sociedad frente a la crisis climática y la degradación de los ecosistemas. Se trata de un proceso de transformación que va mucho más allá de la sustitución de unas fuentes de energía por otras, ya que implica **cambios profundos** en los sistemas de producción y consumo, la planificación del territorio, la movilidad, las actividades económicas y, en definitiva, en la forma en que vivimos y nos relacionamos con el medio natural. Para que esta transformación sea efectiva, no basta con desarrollar nuevas tecnologías o impulsar políticas públicas, también es necesario promover un cambio cultural basado en valores como la sostenibilidad, la solidaridad, la responsabilidad intergeneracional y el respeto por los límites del planeta (Novo, 2018).

La **dimensión laboral** de esta transformación resulta especialmente relevante. La transición ecológica no solo implica la desaparición progresiva de determinadas actividades con un elevado impacto ambiental, sino también la aparición de nuevos sectores económicos, profesiones y modelos de negocio vinculados a la economía circular, las energías renovables, la gestión sostenible de los recursos naturales y la bioeconomía. Este proceso modificará la demanda de empleo, las competencias profesionales requeridas y la organización del trabajo, generando oportunidades para la creación de empleo verde, pero también importantes desafíos para las personas trabajadoras y las empresas que deberán adaptarse a un contexto productivo en constante evolución.

La transición ecológica solo puede desarrollarse con la **implicación de todos los actores sociales** y es imprescindible reforzar los mecanismos de gobernanza participativa. Administraciones públicas, empresas, organizaciones sociales, comunidad científica, ciudadanía y sindicatos debemos colaborar para la elaboración

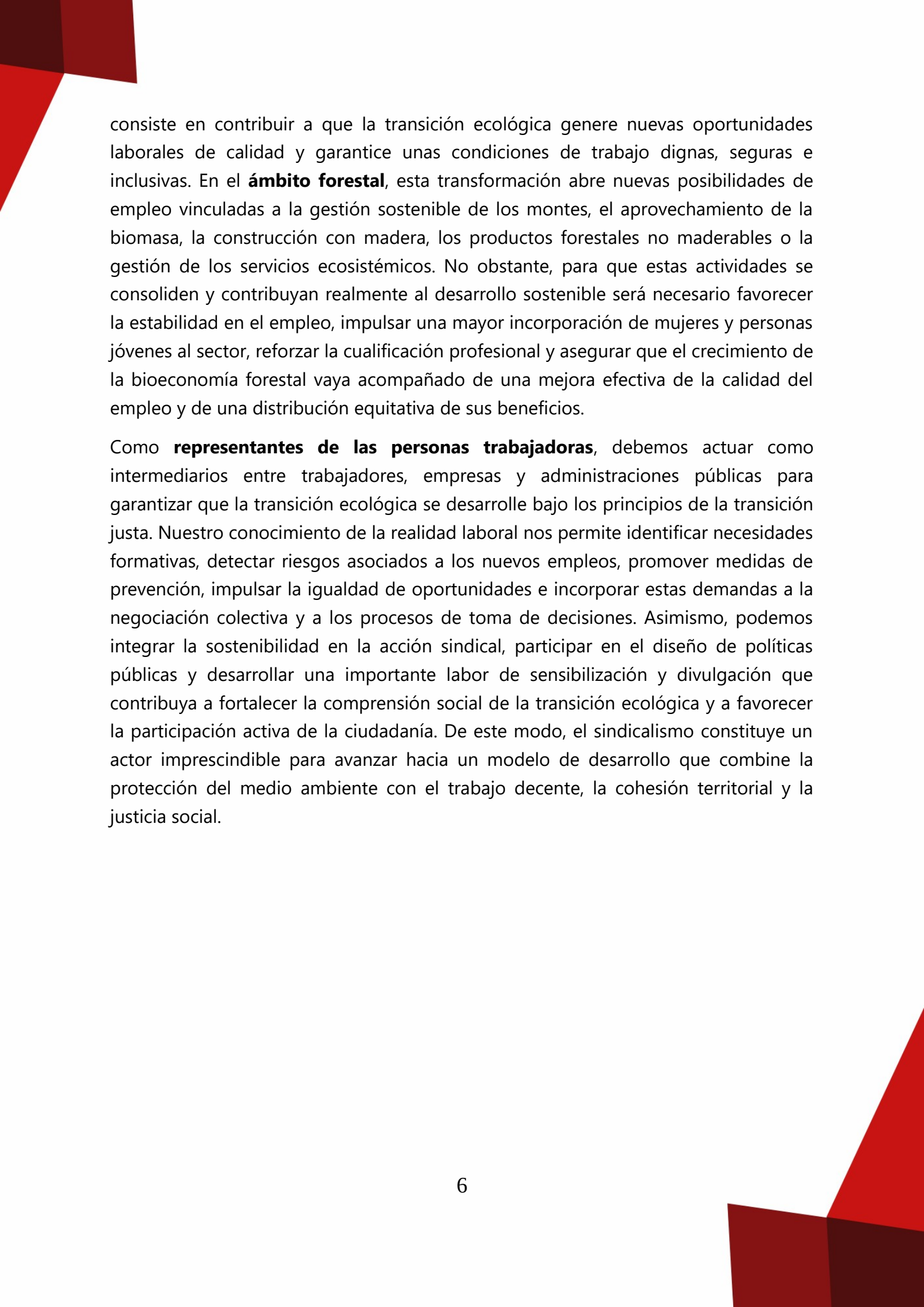
de políticas públicas, estrategias sectoriales y planes de transición, contribuyendo a construir un modelo de desarrollo capaz de compatibilizar el bienestar de las personas con la conservación del capital natural. La transición ecológica no puede imponerse únicamente desde las instituciones y por ello exigimos **procesos participativos y espacios para el diálogo** que favorezcan el aprendizaje colectivo y permitan adaptar las nuevas soluciones a las necesidades de cada territorio, anticipando los impactos sociales de los cambios productivos, diseñando soluciones consensuadas que faciliten una transición más equilibrada y eficaz, y generando un compromiso social amplio con los cambios que necesitamos llevar a cabo.

En este escenario, la **formación permanente** adquiere un papel fundamental. La adaptación a los nuevos procesos productivos requiere que las personas trabajadoras puedan actualizar sus conocimientos y desarrollar nuevas competencias a lo largo de su vida laboral. Del mismo modo, las empresas deberán incorporar la innovación, la digitalización y la sostenibilidad como elementos estratégicos de su actividad. Debemos garantizar el acceso a estas necesidades de formación, puesto que constituyen uno de los pilares de una transición justa, evitando que determinados colectivos o territorios queden excluidos de los beneficios derivados de la transformación ecológica.

El concepto de **transición ecológica justa** se entiende como el conjunto de políticas y actuaciones destinadas a garantizar que la transformación hacia una economía sostenible se realice sin dejar a nadie atrás. La transición justa busca compatibilizar la protección del medio ambiente con la creación de empleo de calidad, la protección de los derechos laborales y la reducción de las desigualdades sociales. Para ello, se apoya en principios como el diálogo social, el trabajo decente, la protección social, la igualdad de oportunidades y la participación efectiva de las personas trabajadoras en la toma de decisiones (Costa Cordella, 2025).

Las directrices de la **Organización Internacional del Trabajo** (2015) destacan que una transición justa debe sustentarse en un amplio consenso social, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la igualdad de género, la coherencia de las políticas públicas, la creación de empleo digno y la consideración de las particularidades de cada territorio, fomentando además la cooperación entre los distintos agentes implicados.

En este contexto, las organizaciones sindicales desempeñamos un **papel estratégico** como representantes de las personas trabajadoras y como agentes del diálogo social. Nuestra función no se limita a defender el empleo existente, sino que también



consiste en contribuir a que la transición ecológica genere nuevas oportunidades laborales de calidad y garantice unas condiciones de trabajo dignas, seguras e inclusivas. En el **ámbito forestal**, esta transformación abre nuevas posibilidades de empleo vinculadas a la gestión sostenible de los montes, el aprovechamiento de la biomasa, la construcción con madera, los productos forestales no maderables o la gestión de los servicios ecosistémicos. No obstante, para que estas actividades se consoliden y contribuyan realmente al desarrollo sostenible será necesario favorecer la estabilidad en el empleo, impulsar una mayor incorporación de mujeres y personas jóvenes al sector, reforzar la cualificación profesional y asegurar que el crecimiento de la bioeconomía forestal vaya acompañado de una mejora efectiva de la calidad del empleo y de una distribución equitativa de sus beneficios.

Como **representantes de las personas trabajadoras**, debemos actuar como intermediarios entre trabajadores, empresas y administraciones públicas para garantizar que la transición ecológica se desarrolle bajo los principios de la transición justa. Nuestro conocimiento de la realidad laboral nos permite identificar necesidades formativas, detectar riesgos asociados a los nuevos empleos, promover medidas de prevención, impulsar la igualdad de oportunidades e incorporar estas demandas a la negociación colectiva y a los procesos de toma de decisiones. Asimismo, podemos integrar la sostenibilidad en la acción sindical, participar en el diseño de políticas públicas y desarrollar una importante labor de sensibilización y divulgación que contribuya a fortalecer la comprensión social de la transición ecológica y a favorecer la participación activa de la ciudadanía. De este modo, el sindicalismo constituye un actor imprescindible para avanzar hacia un modelo de desarrollo que combine la protección del medio ambiente con el trabajo decente, la cohesión territorial y la justicia social.

1.3 Objetivos de este documento

El **objetivo general** de esta publicación es servir como marco estratégico para adaptar la acción sindical a los nuevos empleos que están surgiendo en el sector forestal en el contexto de la bioeconomía y la transición ecológica.

Los **objetivos específicos** incluyen:

- Promover buenas prácticas sindicales que contribuyan a mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales en el sector forestal y la bioeconomía
- Integrar la sostenibilidad y la transición justa en la representación sindical y la negociación colectiva
- Facilitar herramientas para afrontar los retos laborales, sociales y ambientales del sector forestal y la bioeconomía
- Impulsar la formación y la participación sindical ante los cambios derivados de la transición ecológica
- Difundir experiencias que puedan servir de inspiración para fortalecer la acción sindical en el medio rural.

2 Concepto de buenas prácticas sindicales

2.1 Definición y alcance

La transformación que atraviesan el sector forestal y la bioeconomía exige una acción sindical capaz de responder a nuevos retos laborales, sociales y ambientales. En este contexto, resulta esencial desarrollar una **acción sindical de calidad** que contribuya a garantizar condiciones laborales justas, prevenir la precariedad y asegurar que la transición ecológica genere oportunidades de empleo digno para todas las personas trabajadoras. La defensa de los derechos laborales y la protección del medio ambiente no son objetivos contrapuestos, sino complementarios, y deben avanzar de forma coordinada para alcanzar un modelo de desarrollo verdaderamente sostenible.

Las **buenas prácticas sindicales** son el conjunto de principios, actuaciones y herramientas mediante las cuales las organizaciones sindicales desarrollamos una representación eficaz, participativa y responsable de las personas trabajadoras, contribuyendo simultáneamente a mejorar la calidad del empleo, fortalecer el diálogo social e impulsar un desarrollo económico social y ambientalmente sostenible. Las buenas prácticas no constituyen actuaciones aisladas, sino una forma de entender y ejercer la acción sindical basada en la mejora continua, la cooperación entre los distintos agentes sociales y la búsqueda de soluciones que beneficien tanto a las personas trabajadoras como al conjunto de la sociedad.

El alcance de estas buenas prácticas va más allá de la negociación colectiva o la defensa de los derechos laborales ante situaciones concretas; comprenden la manera en que las organizaciones sindicales desarrollamos **nuestra propia actividad**, garantizando procesos internos transparentes, participativos y coherentes con los valores que promovemos. En este sentido, debemos actuar con responsabilidad y predicar con el ejemplo, incorporando en nuestro funcionamiento criterios de igualdad, participación, formación continua, sostenibilidad y buen gobierno (Aparicio Velázquez, 2022). Solo desde una organización sólida, democrática y comprometida podremos ejercer una representación eficaz y generar la confianza necesaria entre las personas trabajadoras.

Las buenas prácticas sindicales se sustentan sobre una serie de principios que orientan nuestra actuación. Entre ellos destacan el **diálogo social** como herramienta fundamental para alcanzar acuerdos equilibrados, la **participación activa** de las personas trabajadoras en los procesos de decisión, la promoción de la **igualdad** de

oportunidades y la no discriminación, el impulso de la **formación y la cualificación** profesional, la defensa del **trabajo decente y seguro**, y la capacidad de **adaptar la acción sindical** a las características específicas de cada territorio, sector productivo y realidad empresarial. Estos principios no deben entenderse como objetivos independientes, sino como elementos complementarios que refuerzan la eficacia de la representación sindical y favorecen la construcción de relaciones laborales más justas y estables.

En este sentido, las Directrices para una Transición Justa de la Organización Internacional del Trabajo (2015) constituyen un marco de referencia especialmente útil para orientar la acción sindical. Estas directrices defienden que la transición hacia una economía ambientalmente sostenible debe contribuir simultáneamente a la creación de **trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza**. Asimismo, ponen de manifiesto que las políticas públicas y las estrategias de transición deben incorporar la perspectiva de género para garantizar que los beneficios y las oportunidades derivados de este proceso se distribuyan de forma equitativa entre mujeres y hombres, evitando que las desigualdades existentes se reproduzcan o incluso se acentúen (Santamaría Buitrago, 2022).

Otro aspecto esencial es el reconocimiento de que no existe una única fórmula válida para aplicar estas buenas prácticas. Cada territorio presenta unas características económicas, sociales y ambientales propias, al igual que cada sector productivo y cada empresa afrontan **necesidades diferentes** (Lupo y Verma, 2025). Por ello, las actuaciones sindicales deben diseñarse teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrollan, adaptándose al tamaño de las empresas, a la estructura del empleo, a las particularidades del tejido productivo y a las demandas específicas de las personas trabajadoras.

En consecuencia, las buenas prácticas sindicales deben entenderse como un **proceso dinámico de mejora continua**, capaz de evolucionar al mismo ritmo que lo hacen el mercado laboral, la sociedad y los desafíos ambientales. Su finalidad no consiste únicamente en resolver los problemas del presente, sino también en anticiparse a los cambios futuros, fortaleciendo la capacidad de representación de las organizaciones sindicales y contribuyendo a que la transición ecológica se traduzca en empleo de calidad, cohesión social y desarrollo sostenible.

2.2 Aplicación al sector forestal y bioeconómico

Para aplicar las buenas prácticas sindicales en el sector forestal y la bioeconomía debemos tener en cuenta que la transición ecológica no consiste únicamente en sustituir unas actividades económicas por otras más sostenibles, sino en **transformar el conjunto del modelo productivo** para hacerlo compatible con la conservación de los recursos naturales, la mitigación del cambio climático y el bienestar de las personas (Novo, 2018). Si este proceso se gestiona adecuadamente, la bioeconomía forestal puede convertirse en un importante motor de desarrollo territorial, generando empleo de calidad, impulsando la innovación y favoreciendo un uso más eficiente y sostenible de los recursos forestales.

Debemos fomentar una **gestión forestal sostenible y adaptada** a los desafíos de la actualidad, tanto ambientales como sociales. La gestión que se ha venido realizando hasta ahora ya no puede hacer frente a las nuevas condiciones creadas por el cambio climático, como el aumento de las temperaturas, las olas de calor extremas y los periodos de sequía más largos, lo que resulta en un incremento del riesgo de megaincendios, especialmente en el clima mediterráneo. Por otra parte, exigimos una gestión que esté integrada con la **prevención anual** de los incendios y que produzca empleo estable y de calidad, sustituyendo al modelo de contratos temporales estacionales.

Además, las buenas prácticas sindicales deben promover el **desarrollo de la economía en el medio rural y la fijación de población** y talento en estas zonas. Reivindicamos que los pueblos, al igual que los montes, necesitan personas que los saquen adelante a través del empleo digno, para lo cual es necesario invertir en más infraestructuras, digitalización, servicios y programas de vivienda adecuados.

Por otra parte, como sindicato debemos conocer los cambios que están teniendo lugar en el sector forestal para contribuir a concienciar a la sociedad y los trabajadores forestales sobre su importancia estratégica, sus beneficios ambientales, sociales y económicos, y las nuevas oportunidades que ofrece.

En este contexto, el sindicalismo desempeña un papel esencial como **promotor de la transición justa**. No somos meros observadores de los cambios que experimenta el sector, sino que participamos activamente en su construcción junto con las administraciones públicas, las empresas y el resto de los agentes sociales. Nuestra labor consiste en garantizar que la creación de nuevos empleos verdes vaya acompañada de condiciones laborales dignas.

El **diálogo social** constituye la principal herramienta para alcanzar estos objetivos. La participación de las organizaciones sindicales en los procesos de negociación y planificación permite anticipar las necesidades derivadas de la transformación del sector, identificar los riesgos asociados a los nuevos modelos productivos y favorecer acuerdos que compatibilicen la competitividad empresarial con la protección de las personas trabajadoras (Casas Baamonde *et al.*, 2015). Del mismo modo, la negociación colectiva ofrece una oportunidad para incorporar criterios de sostenibilidad ambiental, fomentar la prevención de riesgos laborales, promover la igualdad y adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas realidades derivadas de la transición ecológica.

La Organización Internacional del Trabajo (2015) también destaca la importancia de adaptar las **competencias profesionales** a las nuevas necesidades de cada sector. La incorporación de nuevas tecnologías, el desarrollo de procesos productivos más eficientes y la aparición de nuevas actividades vinculadas a la bioeconomía hacen imprescindible impulsar la formación continua y la recualificación profesional de los trabajadores forestales, prestando especial atención a quienes puedan verse más afectados por los procesos de transformación económica.

La transición ecológica requiere **políticas coordinadas** capaces de movilizar inversiones, favorecer la innovación y el apoyo a los sectores forestal y bioeconómico. La coordinación y la participación activa de los agentes sociales resulta esencial para formular, aplicar y evaluar estas políticas, garantizando que respondan a las necesidades reales del sector y favorezcan un desarrollo equilibrado desde el punto de vista económico, social y ambiental.

Por otra parte, las características propias del sector forestal exigen adaptar la acción sindical a una **realidad muy diversa**, formada en gran medida por pequeñas y medianas empresas, actividades estacionales, trabajos desarrollados en el medio rural y ocupaciones con elevados riesgos laborales. En este contexto, adquieren especial relevancia las actuaciones dirigidas a mejorar la prevención de riesgos laborales, favorecer la estabilidad en el empleo y garantizar que las innovaciones tecnológicas y los nuevos modelos de negocio se implanten sin generar nuevas formas de precariedad o exclusión.

En definitiva, aplicar las buenas prácticas sindicales al sector forestal y la bioeconomía significa acompañar el proceso de transformación hacia un **modelo productivo más sostenible** a través de la gestión forestal responsable, la creación de empleo estable y de calidad, la fijación de población en el medio rural y la concienciación de la

sociedad sobre la importancia estratégica de este sector. Solo de este modo podremos garantizar que la bioeconomía forestal contribuya simultáneamente a la conservación del patrimonio natural, al desarrollo del medio rural y al bienestar de las personas trabajadoras.

2.3 Retos actuales del sindicalismo en el medio rural

La mayor parte del empleo forestal se desarrolla en el **medio rural**, donde se localizan los bosques y buena parte de las industrias de primera transformación de la madera. La proximidad entre los recursos forestales y los centros de producción permite reducir los costes de transporte y mejorar la competitividad de las empresas, por lo que el futuro del sector forestal y la bioeconomía está estrechamente ligado al desarrollo de estos territorios. Por este motivo, las buenas prácticas sindicales no pueden limitarse únicamente a la mejora de las condiciones laborales, sino que también deben contribuir a fortalecer el entorno social y económico en el que se desarrolla la actividad forestal.

Tradicionalmente, la acción sindical en el medio rural ha estado más vinculada al sector agrario, debido a su mayor peso en el empleo y a una estructura empresarial más consolidada para la representación colectiva (Moyano Estrada, 1986). Sin embargo, el creciente protagonismo de la bioeconomía forestal, la gestión sostenible de los montes y la lucha contra el cambio climático han puesto de manifiesto la **importancia estratégica del sector forestal** como generador de empleo, fijador de población y motor de desarrollo territorial. Esta evolución exige reforzar la presencia sindical en un sector que durante muchos años ha permanecido en un segundo plano y adaptar nuestra acción a las necesidades específicas de las personas trabajadoras en el ámbito forestal.

Uno de los principales desafíos que afrontamos es la **despoblación del medio rural**. Castilla y León constituye uno de los territorios europeos más afectados por este fenómeno, caracterizado por el envejecimiento de la población, la pérdida continuada de habitantes y el abandono de numerosos municipios (Domínguez Álvarez, 2019). Esta realidad dificulta la disponibilidad de mano de obra cualificada para los trabajos forestales y favorece la salida de jóvenes y profesionales hacia las ciudades en busca de mejores oportunidades. Al mismo tiempo, limita el relevo generacional y dificulta el desarrollo de nuevas actividades económicas ligadas a la bioeconomía forestal.

La despoblación está estrechamente relacionada con la **escasez de servicios e infraestructuras** que caracteriza a muchas zonas rurales. La falta de vivienda disponible, las dificultades de acceso al transporte público, la limitada oferta educativa y sanitaria, la brecha digital o la escasez de servicios comerciales y de ocio reducen el atractivo del medio rural para fijar población y dificultan la incorporación de nuevos trabajadores al sector forestal (Díez Modino y Pardo Fanjul, 2020).

Frenar la despoblación requiere una **estrategia integral** basada en la creación de empleo de calidad, la reindustrialización, la mejora de los servicios públicos, el acceso a la vivienda, el despliegue de infraestructuras digitales y el impulso de oportunidades para las mujeres y las personas jóvenes, permitiéndoles desarrollar su proyecto de vida en el medio rural (UGT, 2022).

A estos desafíos sociales se suman los derivados de la crisis climática. El incremento de las temperaturas, la mayor frecuencia e intensidad de las olas de calor y los periodos de sequía están **aumentando el riesgo de incendios forestales** de gran magnitud, que representan una amenaza creciente para los ecosistemas, las poblaciones rurales y las personas trabajadoras del sector forestal. En este contexto, reivindicamos la importancia de reforzar la gestión forestal preventiva durante todo el año, mejorar la formación y la prevención de riesgos laborales y reconocer el papel estratégico que desempeñan los profesionales forestales en la adaptación al cambio climático y en la protección del territorio.

Ante esta realidad, el sindicalismo debe ampliar su ámbito de actuación y complementar la defensa de las condiciones laborales con una **participación activa** en las estrategias de desarrollo territorial. Consideramos que la creación de empleo digno, la formación profesional, la atracción y retención de población, la mejora de los servicios públicos, la igualdad de oportunidades y el impulso de la bioeconomía forestal constituyen objetivos inseparables para garantizar un medio rural vivo, resiliente y con futuro. Solo mediante una acción sindical comprometida con el territorio podremos contribuir a que la transición ecológica se convierta en una verdadera oportunidad para las personas trabajadoras y para las comunidades rurales.

3 Principios transversales de actuación sindical

Las buenas prácticas sindicales no dependen únicamente de las actuaciones que llevamos a cabo, sino también de los **principios** que orientan nuestra forma de ejercer la representación de las personas trabajadoras. Estos principios constituyen la base sobre la que debe construirse toda acción sindical, independientemente del ámbito en el que se desarrolle, y garantizan que nuestras actuaciones sean coherentes con los valores de justicia social, democracia, unidad, dignidad, solidaridad y sostenibilidad que defendemos como sindicato.

En el sector forestal y la bioeconomía, estos principios adquieren una especial relevancia debido a las características propias del empleo, como la dispersión territorial de la actividad, la predominancia de pequeñas empresas, los riesgos laborales asociados al trabajo en el medio natural y los profundos cambios derivados de la transición ecológica. Estos factores hacen necesario **adaptar nuestra acción sindical** a una realidad en constante transformación, manteniendo siempre el compromiso con la defensa de los derechos laborales y con el desarrollo sostenible del territorio.

Los principios transversales que se presentan a continuación, basados en los principios rectores de la Organización Internacional del Trabajo (2015), deben entenderse como criterios que orientan todas las áreas de actuación sindical:

1. La **transparencia** fortalece la confianza de las personas trabajadoras en la organización
2. La **participación** favorece una representación más democrática y eficaz
3. La **igualdad y la inclusión** garantizan que nadie quede al margen de la transición ecológica
4. La **proximidad y cohesión territorial** permiten conocer de primera mano las necesidades del territorio y de las personas trabajadoras
5. La **sostenibilidad ambiental y social** asegura que el progreso económico vaya acompañado de la protección del medio ambiente y del bienestar colectivo.

Estos principios nos permiten desarrollar diariamente una acción sindical más **cercana, eficaz y adaptada** a los desafíos presentes y futuros del sector forestal y la bioeconomía. No deben considerarse actuaciones independientes, sino valores que

deben impregnar la negociación colectiva, la comunicación sindical, la formación, la prevención de riesgos laborales, la digitalización y el resto de ámbitos abordados en esta publicación.

3.1 Transparencia

La transparencia constituye uno de los principios fundamentales sobre los que debe sustentarse la acción sindical. Representar los intereses de las personas trabajadoras implica actuar con **honestidad, responsabilidad y disposición**, facilitando el acceso a la información y explicando de forma clara los procesos de toma de decisiones. La confianza que depositan las personas trabajadoras en las organizaciones sindicales depende, en gran medida, de nuestra capacidad para actuar de manera transparente y coherente con los valores que defendemos.

La transparencia no debe entenderse únicamente como una obligación informativa, sino como una forma de fortalecer el diálogo social y la participación. **Mantener informadas a las personas trabajadoras** sobre las negociaciones, los acuerdos alcanzados, las prioridades de actuación y los resultados obtenidos favorece una mayor implicación en la actividad sindical y contribuye a reforzar la legitimidad de las decisiones adoptadas. Del mismo modo, una gestión transparente facilita la rendición de cuentas y permite evaluar de manera objetiva el impacto de las actuaciones desarrolladas.

Las características del empleo forestal dificultan el acceso de las personas trabajadoras a la información y pueden generar una mayor distancia entre la representación sindical y los centros de trabajo. Por ello, debemos desarrollar **mecanismos de comunicación accesibles y adaptados** a esta realidad, asegurando que todas las personas trabajadoras, con independencia de su ubicación o modalidad de contratación, conozcan sus derechos, las actuaciones sindicales que se están llevando a cabo y los canales disponibles para participar y trasladar sus necesidades.

La transparencia también debe reflejarse en el **funcionamiento interno** de las organizaciones sindicales. La gestión responsable de los recursos, la claridad en los procedimientos, la publicidad de los criterios que orientan la toma de decisiones y el cumplimiento de los compromisos adquiridos contribuyen a consolidar la credibilidad de la organización. Predicar con el ejemplo fortalece nuestra capacidad para exigir estos mismos valores a las empresas, administraciones públicas y otros agentes implicados en la transición ecológica.

Asimismo, la transparencia resulta imprescindible para generar confianza en los procesos de transformación asociados a la bioeconomía forestal. La implantación de nuevas actividades económicas, tecnologías o modelos de gestión puede generar incertidumbre entre las personas trabajadoras si no existe una **información clara y comprensible** sobre sus consecuencias. Como organización sindical, debemos favorecer una comunicación rigurosa y basada en evidencias, explicando tanto las oportunidades como los posibles impactos de estos cambios y promoviendo una participación informada en los procesos de diálogo social.

Actuar con transparencia significa desarrollar una acción sindical abierta, accesible y responsable, capaz de generar confianza, fortalecer la participación de las personas trabajadoras y mejorar la calidad del diálogo social. Este principio constituye la base sobre la que se apoyan el resto de buenas prácticas sindicales y resulta indispensable para afrontar con éxito los retos que plantea el empleo forestal y la bioeconomía.

3.2 Participación activa de las personas trabajadoras

La participación activa de las personas trabajadoras constituye uno de los pilares fundamentales de la acción sindical. Una representación eficaz solo es posible cuando conocemos de primera mano las necesidades, inquietudes y propuestas de quienes desarrollan su actividad en el sector. Por ello, la participación debe entenderse como un proceso continuo de **diálogo, consulta y colaboración** que permita incorporar la experiencia de las personas trabajadoras a la toma de decisiones y fortalecer la legitimidad de la actuación sindical.

Promover la participación supone ir más allá de la representación formal. Como organización sindical, debemos crear espacios que faciliten la **comunicación bidireccional** con las personas trabajadoras, fomentando su implicación en la identificación de problemas, la definición de prioridades y la elaboración de propuestas de mejora. Esta participación favorece una mejor comprensión de la realidad laboral, permite detectar con mayor rapidez las necesidades emergentes y contribuye a que las decisiones adoptadas respondan realmente a las circunstancias del sector.

La dispersión geográfica de los centros de trabajo, la elevada presencia de pequeñas empresas, la temporalidad de determinadas actividades y la existencia de trabajos desarrollados en el monte dificultan el contacto directo entre las personas trabajadoras y sus representantes. Esto nos obliga a desarrollar **nuevas formas de**

participación que combinen la presencia en el territorio con el uso de herramientas digitales y otros canales de comunicación accesibles, garantizando que todas las personas puedan expresar sus opiniones y participar en la actividad sindical con independencia de su ubicación o situación laboral.

La participación activa también resulta esencial para afrontar los retos derivados de la transición ecológica y del desarrollo de la bioeconomía forestal. Las personas trabajadoras conocen de primera mano los procesos productivos, las condiciones de trabajo y las dificultades que surgen en el desempeño de su actividad, por lo que **sus aportaciones son imprescindibles** para identificar oportunidades de mejora, anticipar riesgos y diseñar medidas eficaces de adaptación. Incorporar este conocimiento práctico al diálogo social contribuye a que las decisiones sean más realistas, eficaces y ajustadas a las necesidades del sector.

Asimismo, fomentar una cultura participativa fortalece el **compromiso** de las personas trabajadoras con los objetivos comunes y favorece un clima de confianza entre la representación sindical y la plantilla. La implicación activa en la vida sindical incrementa el sentimiento de pertenencia, mejora la capacidad de respuesta ante los cambios y facilita la construcción de acuerdos duraderos entre trabajadores, empresas y administraciones públicas.

La participación activa de las personas trabajadoras no solo constituye un derecho democrático, sino también una herramienta indispensable para desarrollar una acción sindical eficaz, cercana y adaptada a la realidad del empleo forestal y la bioeconomía. Escuchar, dialogar y construir soluciones de forma conjunta nos permite representar con mayor fidelidad los intereses del colectivo y contribuir a una transición ecológica que tenga en cuenta las necesidades y el conocimiento de quienes trabajan diariamente en el territorio.

3.3 Igualdad e inclusión

La igualdad, la inclusión y la cohesión territorial constituyen principios esenciales para garantizar que la transición ecológica y el desarrollo de la bioeconomía forestal generen oportunidades para toda la sociedad. Como organización sindical, debemos velar para que los beneficios derivados de estos procesos se distribuyan de forma equitativa, evitando que determinados colectivos o territorios queden excluidos de las oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional que ofrece la transición ecológica.

La igualdad implica garantizar que todas las personas puedan acceder al empleo y desarrollarse profesionalmente en **condiciones de equidad**, con independencia de su sexo, edad, origen, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social (Casas Baamonde *et al.*, 2015). En el sector forestal persisten importantes desafíos en este ámbito, como la baja presencia de mujeres en numerosas ocupaciones y puestos de responsabilidad, las dificultades de incorporación de las personas jóvenes y la existencia de estereotipos asociados a determinados puestos de trabajo. Desde la acción sindical debemos promover medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras de acceso al empleo, la conciliación de la vida laboral y personal y el desarrollo de entornos de trabajo libres de cualquier forma de discriminación.

La inclusión supone, además, garantizar que las personas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de inserción laboral puedan participar plenamente en las oportunidades que ofrece la bioeconomía forestal. La creación de nuevos empleos verdes debe ir acompañada de políticas de **formación, orientación y recualificación** profesional que faciliten la incorporación de trabajadores procedentes de otros sectores, de personas desempleadas y de colectivos en situación de vulnerabilidad. Una transición ecológica solo podrá considerarse justa si contribuye a ampliar las oportunidades de empleo y no a generar nuevas desigualdades.

La igualdad, la inclusión y la cohesión territorial son principios inseparables de una transición ecológica justa. Nuestra labor sindical debe contribuir a que el empleo forestal y la bioeconomía constituyan una oportunidad para reducir desigualdades, fortalecer el medio rural y garantizar que todas las personas puedan participar en un modelo de desarrollo más sostenible, competitivo y socialmente responsable.

3.4 Proximidad, arraigo y cohesión territorial

Para representar adecuadamente a las personas trabajadoras debemos conocer de primera mano la **realidad social, económica y ambiental** en la que desarrollan su actividad. En un sector estrechamente vinculado al medio rural, las condiciones de trabajo están muy condicionadas por las características del territorio, la disponibilidad de recursos forestales, la estructura empresarial y las oportunidades de desarrollo existentes en cada comarca.

Como sindicato, debemos incorporar la **perspectiva territorial** a nuestra actuación, teniendo en cuenta las diferentes realidades que existen entre regiones y municipios.

Las soluciones aplicables a grandes empresas o áreas urbanas no siempre responden a las necesidades de las pequeñas empresas forestales o de los trabajadores que desarrollan su actividad en zonas rurales dispersas. Por ello, debemos defender políticas públicas adaptadas a las características de cada territorio, promover el diálogo con las administraciones locales y colaborar con el resto de agentes sociales para impulsar un desarrollo rural sostenible y generador de empleo de calidad.

Una **presencia activa y próxima al territorio** establece canales de comunicación permanentes con las personas trabajadoras, las empresas, las administraciones públicas y el resto de agentes sociales. Este contacto directo nos permite comprender mejor las necesidades específicas de cada zona, identificar problemas que pueden pasar desapercibidos desde ámbitos de decisión más alejados y adaptar la acción sindical a las particularidades de cada realidad local. De este modo, evitamos aplicar soluciones uniformes a situaciones muy diferentes y favorecemos una representación más cercana, eficaz y ajustada a las demandas del sector.

En el **ámbito forestal**, esta proximidad resulta especialmente necesaria debido a la gran diversidad de actividades que engloba el sector. Las necesidades de quienes trabajan en la gestión forestal, en la prevención y extinción de incendios, en los aprovechamientos madereros, en la industria de transformación o en los nuevos sectores vinculados a la bioeconomía pueden variar considerablemente.

El arraigo territorial también supone implicarnos en las **estrategias de desarrollo del medio rural**. La bioeconomía forestal ofrece una oportunidad para dinamizar numerosas zonas rurales, pero su desarrollo solo será posible si existe una cooperación estrecha entre todos los actores del territorio.

Al mismo tiempo, una **mayor presencia en el medio rural** permite acercar la actividad sindical a colectivos que tradicionalmente han tenido mayores dificultades para acceder a ella, como las personas trabajadoras de pequeñas empresas, las plantillas dispersas geográficamente, los trabajadores temporales o quienes desarrollan su actividad mediante empresas contratistas y subcontratistas. Facilitar su participación fortalece la representación colectiva y contribuye a que sus necesidades también estén presentes en los procesos de diálogo social y negociación colectiva.

La proximidad, el arraigo y la cohesión en el territorio nos permiten desarrollar una acción sindical más cercana, participativa y adaptada a la realidad del empleo forestal y la bioeconomía. Conocer el territorio, mantener un contacto permanente con sus agentes y participar activamente en su desarrollo fortalece nuestra capacidad para

defender los derechos de las personas trabajadoras y contribuir a la construcción de un medio rural más dinámico, resiliente y sostenible.

3.5 Sostenibilidad

La transición hacia una economía más sostenible representa una oportunidad para impulsar **nuevos empleos verdes**, modernizar los procesos productivos y fortalecer el desarrollo del medio rural (Rodríguez-Puerta y Águeda, 2024). Sin embargo, estos cambios solo podrán considerarse un verdadero avance si se desarrollan respetando los derechos laborales, favoreciendo la inclusión social y asegurando que ninguna persona trabajadora ni ningún territorio queden atrás durante el proceso de transformación. La sostenibilidad ambiental y la sostenibilidad social deben entenderse, por tanto, como dos objetivos inseparables que se refuerzan mutuamente.

En el **sector forestal**, este principio adquiere una importancia estratégica. La gestión sostenible de los montes permite conservar la biodiversidad, reducir el riesgo de incendios forestales, favorecer la adaptación al cambio climático y garantizar el aprovechamiento responsable de los recursos forestales. Al mismo tiempo, estas actividades generan empleo, fijan población en el medio rural y crean nuevas oportunidades económicas ligadas a la bioeconomía, la economía circular y los servicios ecosistémicos.

Nuestro papel consiste en favorecer que este desarrollo se produzca de manera equilibrada, asegurando que los beneficios ambientales vayan acompañados de una **mejora efectiva de las condiciones de trabajo**. Para el sindicalismo, la bioeconomía forestal no debe medirse únicamente por la cantidad de biomasa aprovechada o por el crecimiento económico generado, sino también por su capacidad para crear trabajo decente, fortalecer el medio rural y garantizar una transición ecológica socialmente justa

La acción sindical debe contribuir a incorporar la **sostenibilidad como un criterio transversal** en todos los ámbitos de actuación. Esto implica promover una negociación colectiva que contemple los desafíos derivados de la transición ecológica, impulsar la formación en competencias relacionadas con la economía verde, fomentar una cultura preventiva adaptada a los nuevos riesgos laborales, apoyar la innovación y la modernización tecnológica y colaborar en el diseño de políticas públicas que favorezcan un desarrollo territorial equilibrado. Del mismo



modo, debemos impulsar un uso responsable de los recursos dentro de nuestras propias organizaciones, actuando con coherencia respecto a los valores que defendemos y contribuyendo a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

La sostenibilidad también requiere una **visión a largo plazo**. Las decisiones que tomamos en la actualidad condicionarán la capacidad de las generaciones futuras para disponer de recursos naturales, empleo y territorios resilientes frente a los efectos del cambio climático. Por ello, debemos promover soluciones que generen beneficios duraderos, evitando que los avances económicos se produzcan a costa del deterioro ambiental o de la pérdida de derechos laborales. La defensa del trabajo decente y la protección del patrimonio natural forman parte de un mismo compromiso con el desarrollo sostenible.

En definitiva, la sostenibilidad representa el principio que orienta la acción sindical hacia un modelo de desarrollo **más justo, resiliente y equilibrado**. Integrar esta perspectiva en todas nuestras actuaciones nos permite contribuir al fortalecimiento del sector forestal y la bioeconomía, favoreciendo al mismo tiempo la creación de empleo digno, la conservación del medio natural y el desarrollo de unas comunidades rurales con mayores oportunidades de futuro.

4 Buenas prácticas en la negociación colectiva

La negociación colectiva constituye uno de los principales instrumentos de actuación de las organizaciones sindicales para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar los derechos laborales. Está reconocida como un **derecho fundamental** en el artículo 37 de la Constitución Española y consiste en el proceso de diálogo entre las organizaciones empresariales o los empleadores y la representación de las personas trabajadoras con el objetivo de acordar las condiciones que regulan las relaciones laborales. Como resultado de este proceso se elaboran los convenios colectivos y otros acuerdos que establecen derechos y obligaciones para ambas partes (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006).

La negociación colectiva forma parte del **diálogo social**, entendido como el conjunto de procesos de información, consulta, negociación y cooperación entre las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales en relación con cuestiones de interés común de carácter laboral, económico y social (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Este diálogo constituye uno de los pilares de las sociedades democráticas, ya que permite la participación de las personas trabajadoras.

Además de contribuir a mejorar las condiciones laborales, el diálogo social desempeña un papel fundamental en el diseño de **políticas públicas** más eficaces, equilibradas y adaptadas a la realidad de cada sector y territorio. La participación de los interlocutores sociales facilita la identificación de los problemas existentes, favorece la búsqueda de soluciones consensuadas y aumenta la aceptación de las medidas adoptadas. De este modo, la negociación colectiva no solo beneficia a las personas trabajadoras y a las empresas, sino que también fortalece la cohesión social y contribuye a un desarrollo económico más sostenible e inclusivo.

En el contexto de la **transición ecológica**, la negociación colectiva adquiere una relevancia aún mayor. La transformación de los modelos productivos, la incorporación de nuevas tecnologías y el desarrollo de la bioeconomía forestal están modificando la organización del trabajo y generando nuevas necesidades de formación, adaptación profesional y prevención de riesgos laborales. Estos cambios deben abordarse mediante el diálogo entre todos los agentes implicados para garantizar que la transición hacia una economía climáticamente neutra se realice de forma ordenada, participativa y socialmente justa.

Desde la acción sindical debemos aprovechar la negociación colectiva para anticiparnos a estos cambios e incorporar medidas que favorezcan tanto la competitividad de las empresas como la protección de las personas trabajadoras. Los **convenios colectivos** pueden convertirse en una herramienta eficaz para impulsar la formación continua en nuevas competencias, mejorar la seguridad y salud laboral frente a los riesgos derivados del cambio climático, promover la igualdad de oportunidades, facilitar la adaptación de las plantillas a las nuevas actividades económicas e incorporar criterios de sostenibilidad en la organización del trabajo.

En el **sector forestal y la bioeconomía**, donde la transición ecológica constituye una oportunidad para generar empleo y dinamizar el medio rural, la negociación colectiva puede desempeñar un papel estratégico. A través de ella podemos favorecer la creación de empleo estable y de calidad, impulsar la profesionalización del sector, reforzar la prevención de riesgos laborales, fomentar la igualdad y la inclusión, e incorporar progresivamente cláusulas que promuevan la sostenibilidad ambiental y la adaptación al cambio climático. De este modo, los convenios colectivos dejan de ser únicamente un instrumento para regular las condiciones laborales y se convierten también en una herramienta para orientar el desarrollo del sector hacia un modelo más resiliente, innovador y sostenible.

Por ello, resulta de especial interés analizar en qué medida los convenios colectivos del ámbito forestal ya incorporan este tipo de medidas y qué aspectos pueden reforzarse en futuras negociaciones para responder a los desafíos que plantea la transición ecológica y el desarrollo de la bioeconomía forestal.

4.1 Análisis de convenios colectivos relativos al sector forestal

Para identificar buenas prácticas en la negociación colectiva y conocer el grado de incorporación de los principios de **sostenibilidad y transición ecológica**, hemos analizado diversos convenios colectivos de distintos ámbitos territoriales relativos a Castilla y León y representativos del sector forestal y la bioeconomía forestal (Tabla 1). El objetivo de este análisis ha sido identificar la presencia de cláusulas y medidas para favorecer una transición ecológica justa y el desarrollo de empleo de verde de calidad.

Para el análisis se revisaron aquellos apartados de los convenios relacionados con la formación, la seguridad y salud laboral, la igualdad, la participación sindical, la

sostenibilidad ambiental, la adaptación al cambio climático, la digitalización y otras medidas vinculadas a la transición ecológica.

Tabla 1. Convenios colectivos vinculados al sector forestal y la bioeconomía analizados.

Convenio colectivo	Ámbito
1. Convenio colectivo estatal del sector de actividades forestales	Nacional
2. Convenio colectivo del sector de actividades forestales de Castilla y León	Autonómico
3. Convenio colectivo del sector de la madera	Nacional
4. Convenio colectivo para la industria del corcho	Nacional
5. Convenio colectivo de pasta, papel y cartón	Nacional
6. Convenio colectivo del sector de la madera – primera transformación (León)	Provincial
7. Convenio colectivo del sector de la madera – segunda transformación (León)	Provincial
8. Convenio colectivo de industrias de la madera (Palencia)	Provincial
9. Convenio colectivo industrias de la madera (Burgos)	Provincial
10. Convenio colectivo de industrias de la madera (Segovia)	Provincial
11. Convenio colectivo de carpintería-ebanistería (Soria)	Provincial
12. Convenio colectivo de la industria de la madera (Valladolid)	Provincial
13. Convenio colectivo de industrias de la madera (Salamanca)	Provincial
14. Convenio colectivo de industrias de la madera (Zamora)	Provincial
15. Convenio colectivo de carpintería-ebanistería (Ávila)	Provincial

El análisis realizado pone de manifiesto que los convenios colectivos del sector forestal ya incorporan de forma generalizada numerosos mecanismos destinados a garantizar unas **condiciones laborales dignas**, especialmente en materias como clasificación profesional, jornada, retribuciones, prevención de riesgos laborales, representación sindical e igualdad de oportunidades. Estos aspectos constituyen la base sobre la que debe seguir construyéndose la negociación colectiva.

Sin embargo, también observamos que la incorporación de cláusulas específicamente relacionadas con la **transición ecológica** continúa siendo limitada y apenas aparecen referencias explícitas a estas cuestiones, a pesar de que afectan de manera creciente a la organización del trabajo y a la evolución del sector forestal.

Por otra parte, los convenios de ámbito estatal y autonómico incluyen más cláusulas relativas a la **gestión ambiental sostenible y la protección del medioambiente** que los convenios provinciales de Castilla y León. Ninguno de los convenios analizados tiene en cuenta la economía circular, la transición justa ni la bioeconomía, y tan solo en el convenio colectivo estatal de actividades forestales se hace referencia a la importancia de modificar las actividades de las empresas para reducir su impacto ambiental y adaptarse al cambio climático (Tabla 2).

Cabe destacar que todas las provincias de Castilla y León cuentan con su propio convenio colectivo del sector de la industria de la madera, y aunque no son tan exhaustivos en su contenido, todos señalan que incorporarán las medidas más beneficiosas para los trabajadores que se recojan en otros convenios de aplicación más amplia.

Algunos de estos convenios, como los de Valladolid y Palencia, afirman directamente que se cumplirán las especificaciones en materia de medioambiente establecidas en el convenio colectivo estatal de la madera. Podemos confirmar que entre los convenios colectivos provinciales, el de Valladolid es el más completo y puede servir como referencia para el resto de las provincias, mientras que los más elementales son los de Soria, Salamanca y Zamora.

Tabla 2. Análisis de las variables relativas a la sostenibilidad y transición ecológica justa en los convenios del sector forestal. Criterio de evaluación: ✓ = el convenio incorpora cláusulas o referencias específicas sobre el aspecto analizado; x = no se han identificado referencias explícitas. Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos analizados.

Aspecto analizado	1. Actividades forestales (estatal)	2. Actividades forestales (CyL)	3. Madera (estatal)	4. Corcho (estatal)	5. Pasta, papel y cartón (estatal)
Formación continua	✓	✓	✓	✓	✓
Seguridad y salud	✓	✓	✓	✓	✓
Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
Participación sindical	✓	✓	✓	✓	✓
Digitalización	x	✓	✓	✓	✓
Adaptación al cambio climático	✓	x	x	x	x
Gestión ambiental	x	x	✓	✓	x
Economía circular	x	x	x	x	x
Bioeconomía	x	x	x	x	x
Transición justa	x	x	x	x	x
Protección del medioambiente	✓	✓	✓	✓	✓

Aspecto analizado	6. Madera – 1ª transformación (León)	7. Madera – 2ª transformación (León)	8. Madera (Palencia)	9. Madera (Burgos)	10. Madera (Segovia)
Formación continua	✓	✓	x	x	✓
Seguridad y salud	✓	✓	✓	✓	✓
Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
Participación sindical	✓	✓	✓	✓	✓
Digitalización	✓	✓	x	x	x
Adaptación al cambio climático	x	x	✓	x	x
Gestión ambiental	x	x	x	x	x
Economía circular	x	x	x	x	x
Bioeconomía	x	x	x	x	x
Transición justa	x	x	x	x	x
Protección del medioambiente	x	x	✓	x	x

Aspecto analizado	11. Carpintería- ebanistería (Soria)	12. Madera (Valladolid)	13. Madera (Salamanca)	14. Madera (Zamora)	15. Carpintería- ebanistería (Ávila)
Formación continua	✓	✓	✓	x	✓
Seguridad y salud	x	✓	x	✓	✓
Igualdad	✓	✓	x	x	✓
Participación sindical	x	✓	✓	✓	✓
Digitalización	x	✓	x	x	✓
Adaptación al cambio climático	x	x	x	x	x
Gestión ambiental	x	✓	x	x	x
Economía circular	x	x	x	x	x
Bioeconomía	x	x	x	x	x
Transición justa	x	x	x	x	x
Protección del medioambiente	x	✓	x	x	x

4.2 Propuestas de mejora en la negociación colectiva

La presente situación, en la que la transición ecológica y la bioeconomía no se han tenido en cuenta en los actuales convenios colectivos, no debe interpretarse como una carencia de la negociación colectiva, sino como una oportunidad para seguir avanzando. La creciente importancia de la bioeconomía forestal, la aparición de nuevos riesgos derivados del cambio climático y la necesidad de adaptar las competencias profesionales hacen recomendable incorporar progresivamente **nuevas cláusulas** que permitan anticipar estos cambios y reforzar el papel de la negociación colectiva como instrumento para impulsar una transición ecológica justa.

Reivindicamos que hay que seguir fortaleciendo el papel de la negociación colectiva como **instrumento de adaptación** del sector a los cambios económicos, sociales y ambientales. La incorporación progresiva de nuevas cláusulas permitirá adaptarse a los retos futuros y contribuirá a que la transición ecológica se desarrolle de forma socialmente justa, generando empleo de calidad.

Las líneas de mejora que proponemos son las siguientes:

- Incorporar **cláusulas específicas** sobre transición ecológica y bioeconomía, reconociendo el papel del sector forestal en la descarbonización de la economía y estableciendo compromisos para favorecer una gestión sostenible de los recursos forestales y el desarrollo de nuevas cadenas de valor.
- Reforzar la **formación y recualificación profesional**, incluyendo programas específicos sobre bioeconomía forestal, economía circular, gestión sostenible de los montes, nuevas tecnologías, digitalización y aprovechamiento de productos forestales emergentes. La formación continua permitirá facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a la evolución del sector.
- Promover la **innovación y la digitalización**, favoreciendo la formación en herramientas digitales, sistemas de información geográfica, maquinaria inteligente, sensores, teledetección y otras tecnologías que están transformando la gestión forestal y la industria de la madera.
- Adaptar la prevención de riesgos laborales a los **efectos del cambio climático**, incorporando protocolos específicos frente a olas de calor, incendios forestales, fenómenos meteorológicos extremos y otros riesgos derivados del aumento de las temperaturas y de las condiciones ambientales adversas.

- Impulsar una mayor **participación de las personas trabajadoras** en los procesos de transformación ambiental de las empresas, mediante comisiones de seguimiento, mecanismos de consulta o grupos de trabajo que permitan identificar oportunidades de mejora relacionadas con la sostenibilidad y la organización del trabajo.
- Incorporar criterios de **sostenibilidad en la organización** del trabajo, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la reducción de residuos, el ahorro energético y otras buenas prácticas ambientales adaptadas a las características de cada empresa.
- Reforzar la **dimensión territorial** de la negociación colectiva, contemplando medidas que favorezcan el empleo estable en las zonas rurales, la formación de la población local, la atracción de nuevos profesionales y la mejora de las condiciones de trabajo en aquellos territorios donde se desarrolla la actividad forestal.
- Mantener los convenios **actualizados**, cumpliendo el periodo de tiempo previsto para su aplicación, para evitar utilizar convenios obsoletos.

Estas propuestas no pretenden sustituir los contenidos tradicionales de los convenios colectivos, sino complementarlos para responder a los desafíos que afronta el sector actualmente. La negociación colectiva ha demostrado ser una herramienta eficaz para mejorar las condiciones laborales y continuará desempeñando un papel esencial en la construcción de una bioeconomía forestal **competitiva, innovadora y ambientalmente sostenible**. Su evolución permitirá integrar progresivamente los principios de la transición ecológica en las relaciones laborales, contribuyendo a generar empleo de calidad, fortalecer el medio rural y garantizar que los beneficios de este proceso lleguen tanto a las personas trabajadoras como al conjunto de la sociedad.

5 Buenas prácticas en comunicación y acción sindical

Una comunicación eficaz constituye uno de los pilares fundamentales de la acción sindical. Representar adecuadamente a las personas trabajadoras requiere mantener una relación continua basada en la **confianza, la transparencia y el intercambio de información**. Nuestra labor no consiste únicamente en trasladar las reivindicaciones de los trabajadores a los procesos de negociación, sino también en informar de manera clara sobre los avances alcanzados, explicar el contenido de los convenios colectivos y facilitar la comprensión de los cambios normativos y organizativos que afectan al empleo.

La transparencia debe ser omnipresente en las actividades del sindicato para promover la confianza de la sociedad en la organización y fortalecer la participación de las personas trabajadoras. Por ello, es recomendable comunicar de forma periódica los objetivos perseguidos, las actuaciones realizadas y los resultados obtenidos en los procesos de negociación y representación. Asimismo, la información debe presentarse mediante un **lenguaje claro y accesible**, evitando tecnicismos innecesarios y adaptando los mensajes al perfil de las personas destinatarias. Una comunicación comprensible permite que los trabajadores conozcan mejor sus derechos y puedan participar de forma informada en la actividad sindical.

No obstante, la comunicación sindical debe entenderse como un **proceso bidireccional**. Además de informar, debemos crear canales que permitan escuchar de forma activa las necesidades, inquietudes y propuestas de las personas trabajadoras (Patiño Millán, 2016). La celebración de reuniones periódicas, las visitas a los centros de trabajo, las consultas previas a la negociación colectiva, las encuestas de opinión o los canales de contacto permanente constituyen herramientas que facilitan una representación más cercana y ajustada a la realidad del sector.

En el empleo forestal y la bioeconomía esta proximidad adquiere una importancia aún mayor debido a las características propias del sector. Muchas actividades se desarrollan en montes, pequeñas industrias o empresas de reducido tamaño, frecuentemente dispersas por el territorio y alejadas de los núcleos urbanos donde se ubican las sedes sindicales. Esta realidad dificulta el contacto cotidiano con las personas trabajadoras y hace necesario complementar los canales tradicionales de comunicación con **visitas periódicas al territorio** y el uso de **herramientas digitales**

que permitan mantener un contacto continuo, sin sustituir en ningún caso la atención personal.

Una comunicación cercana, transparente y participativa no solo mejora la calidad de la representación sindical, sino que también fortalece el diálogo social, favorece la confianza entre las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras y facilita la identificación temprana de los problemas del sector. De este modo, la comunicación deja de ser una actividad meramente informativa para convertirse en una herramienta estratégica que nos permite desarrollar una acción sindical más eficaz y adaptada a los retos del empleo forestal y de la bioeconomía.

5.1 Sensibilización y concienciación

Uno de nuestros cometidos como sindicato debe ser actuar como agentes de sensibilización y concienciación en el proceso de transición ecológica. No solo defendemos los derechos laborales de las personas trabajadoras, sino que también debemos **ayudar a comprender** los cambios que están experimentando los sectores productivos y las nuevas oportunidades que estos generan para el empleo, el desarrollo territorial y la mejora del bienestar colectivo. Además, para poder concienciar a la sociedad es imprescindible que primero estemos concienciados nosotros mismos como miembros del sindicato a través de seminarios, talleres y cursos específicos.

En el **ámbito forestal y de la bioeconomía**, la labor divulgativa adquiere una relevancia especial para combatir la desinformación debido a la existencia de numerosos prejuicios y percepciones erróneas sobre la gestión de los recursos naturales. Con frecuencia, determinadas actuaciones forestales, como los aprovechamientos madereros, las claras y otros tratamientos silvícolas, son percibidas como una amenaza para la conservación de la naturaleza cuando, en realidad, una gestión forestal sostenible constituye una herramienta esencial para conservar la biodiversidad, prevenir incendios forestales, favorecer la adaptación al cambio climático y garantizar el suministro de materias primas renovables. Como organización sindical, debemos contribuir a trasladar información rigurosa y basada en criterios técnicos que permita comprender el valor ambiental, social y económico de estas actividades.

Asimismo, resulta fundamental divulgar las oportunidades que ofrece la bioeconomía forestal para el **desarrollo del medio rural**. La utilización sostenible de los recursos

forestales permite generar nuevas cadenas de valor relacionadas con la madera, la biomasa, los productos forestales no maderables, los servicios ecosistémicos y los biomateriales, favoreciendo la creación de empleo de calidad y la diversificación económica de los territorios rurales. Dar a conocer estas oportunidades puede contribuir a mejorar el reconocimiento social del sector y a despertar el interés de jóvenes y profesionales por desarrollar su actividad en él.

Nuestra labor de sensibilización también debe dirigirse a las propias **personas trabajadoras y a las empresas**, promoviendo una mayor comprensión de los objetivos de la transición ecológica y de su relación con el empleo decente. Es importante transmitir que la protección del medio ambiente y el desarrollo económico no son objetivos contrapuestos, sino procesos complementarios que pueden reforzarse mutuamente cuando se basan en una gestión sostenible de los recursos y en unas condiciones laborales dignas. Del mismo modo, debemos informar sobre los cambios normativos, las nuevas cualificaciones profesionales y las oportunidades de formación que acompañan a la evolución del sector.

La colaboración con administraciones públicas, centros educativos, universidades, asociaciones profesionales y entidades del sector forestal permite **ampliar el alcance** de estas actuaciones y fortalecer la cultura de la sostenibilidad desde una perspectiva participativa. Además, como organización es necesario dar a conocer el resultado de nuestra acción sindical, comunicando nuestros logros e impacto positivo en la sociedad.

En definitiva, una comunicación sindical eficaz debe contribuir no solo a defender los intereses de las personas trabajadoras, sino también a generar conocimiento, fomentar el diálogo y promover una visión compartida de la transición ecológica como una oportunidad para construir un sector forestal más competitivo, innovador, sostenible y socialmente justo.

5.2 Planificación y coordinación de la comunicación sindical

Una comunicación eficaz requiere una planificación previa que permita trasladar la información de forma clara, coherente y adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras (Favaro, 2006). En sectores como el forestal y la bioeconomía, caracterizados por la dispersión territorial, la diversidad de actividades y la presencia de centros de trabajo alejados entre sí, resulta especialmente importante organizar la comunicación para garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban información adecuada y en el momento oportuno.

La acción sindical debe desarrollarse de manera continua, anticipándose a las necesidades de los trabajadores y generando espacios estables de **participación y diálogo**. Para ello, es necesario planificar campañas informativas sobre cuestiones relevantes para el empleo, la negociación colectiva, la prevención de riesgos laborales o los procesos de transformación del sector, definiendo previamente los objetivos, los colectivos destinatarios y los canales más adecuados para llegar a ellos.

Asimismo, la coordinación entre delegados sindicales, representantes de los trabajadores y estructuras de la organización permite transmitir mensajes comunes y evitar una comunicación fragmentada. Esta coordinación resulta fundamental para reforzar la **presencia sindical en el territorio**, compartir información sobre las necesidades detectadas en los centros de trabajo y ofrecer respuestas más rápidas y eficaces ante situaciones de conflicto o cambios legislativos que afecten al empleo.

La comunicación sindical debe adaptarse a las características de cada colectivo, teniendo en cuenta factores como la actividad desarrollada, la ubicación del centro de trabajo, las condiciones laborales o las posibles dificultades de acceso a la información. No todos los trabajadores tienen las mismas necesidades ni utilizan los mismos canales de comunicación, por lo que es necesario combinar diferentes estrategias que permitan llegar al conjunto de la plantilla.

Para ello, las organizaciones sindicales pueden combinar la **atención presencial con el uso de herramientas digitales**, manteniendo una presencia periódica en los centros de trabajo y promoviendo espacios de encuentro como jornadas informativas o actividades formativas. También resulta importante favorecer la creación de redes de contacto entre trabajadores que faciliten la transmisión de información y la detección temprana de problemas.

El uso de boletines informativos, aplicaciones de mensajería, correo electrónico u otras herramientas digitales permite mantener una **comunicación más continua y accesible**, especialmente en sectores con elevada dispersión geográfica. Sin embargo, estos canales deben complementar, y no sustituir, el contacto directo con las personas trabajadoras, que sigue siendo esencial para una acción sindical cercana y participativa.

Finalmente, toda estrategia de comunicación debe incorporar mecanismos de **evaluación** que permitan conocer su alcance y eficacia. Analizar la participación en las acciones realizadas, recoger la opinión de los trabajadores y revisar periódicamente los canales utilizados permite mejorar la comunicación sindical y adaptarla a las nuevas necesidades del sector.

6 Seguridad y salud laboral en la bioeconomía forestal

La seguridad y salud en el trabajo es esencial para garantizar un **empleo de calidad** en el sector forestal y la bioeconomía. Las características propias de estas actividades, desarrolladas con frecuencia en entornos naturales, terrenos de difícil acceso y bajo condiciones ambientales cambiantes, junto con el uso de maquinaria especializada, herramientas de corte y la manipulación de cargas, hacen que las personas trabajadoras estén expuestas a numerosos riesgos laborales.

Además, la estacionalidad del trabajo y la falta de profesionalización favorecen los accidentes laborales. Como consecuencia, el sector agro-forestal presenta una **elevada siniestralidad** en comparación con otros sectores productivos. Tal como indicamos en nuestra publicación *Guía Sindical: Bosque, empleo y derechos*², el número de accidentes anuales en este sector se ha mantenido alrededor de 1.800 en las últimas décadas, y aunque representan una baja proporción respecto a los accidentes laborales en Castilla y León, suponen una alta proporción de los accidentes graves y mortales, que llegan al 17% y 12% relativamente. Por esta razón, reivindicamos la necesidad de reforzar las medidas preventivas y fomentar una auténtica cultura de la prevención en el sector.

Por otra parte, a los riesgos tradicionales se suman nuevos desafíos derivados del **cambio climático y de la transformación del sector**. El aumento de las temperaturas extremas, la mayor frecuencia de fenómenos meteorológicos adversos, la prolongación de las campañas de incendios forestales o la aparición de nuevos riesgos biológicos exigen adaptar continuamente las medidas de prevención y protección. Asimismo, la incorporación de nuevas tecnologías, procesos de mecanización y modelos de gestión vinculados a la bioeconomía hace necesario actualizar la formación y las estrategias preventivas para responder a estos cambios de forma eficaz.

En este contexto, la acción sindical desempeña un papel esencial en la promoción de **entornos de trabajo seguros y saludables**, de forma que los nuevos empleos verdes relacionados con la bioeconomía forestal se desarrollen de manera segura.

2 Guía Sindical Bosque Empleo y Derechos: Hacia una Bioeconomía Justa en Castilla y León. Elaborado por UGT Castilla y León (2026)

<https://medioambiente.ugtcyl.es/wp-content/uploads/2026/06/GUIA-SINDICAL-definitiva.pdf>

La participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la identificación de riesgos, el seguimiento de las condiciones de trabajo, la propuesta de medidas preventivas y la sensibilización en materia de prevención contribuye a reducir la siniestralidad y a **mejorar el bienestar de la plantilla**.

6.1 Promoción activa de la prevención y mejora de las condiciones de trabajo

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la protección de los riesgos laborales (ADEMAN, 2026), por lo que la prevención de riesgos laborales debe formar parte de la actividad sindical y constituir una prioridad en todos los ámbitos de actuación relacionados con el empleo forestal y la bioeconomía. La representación sindical desempeña un papel fundamental en la promoción de una **cultura preventiva**, contribuyendo a identificar riesgos, proponer medidas de mejora y velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.

Una de las principales herramientas para ello es la **participación activa** en los órganos de representación en materia de prevención, especialmente a través de los delegados y delegadas de prevención y de los comités de seguridad y salud. Estos espacios permiten trasladar las necesidades detectadas por las personas trabajadoras, realizar el seguimiento de las condiciones de trabajo y colaborar con la empresa en la búsqueda de soluciones que contribuyan a reducir la siniestralidad y mejorar la protección de la plantilla.

La acción sindical también debe asegurar que las empresas cumplan de forma efectiva sus **obligaciones en materia de prevención** de riesgos laborales, garantizando la adopción de las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Entre otras obligaciones, las empresas deben disponer de una organización preventiva adecuada, ya sea mediante recursos propios o a través de un servicio de prevención ajeno; realizar y actualizar las evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva; proporcionar información y formación suficiente a la plantilla; y garantizar la vigilancia de la salud en los términos establecidos por la legislación.

Asimismo, las empresas deben facilitar gratuitamente los **equipos de protección individual (EPI)** necesarios para el desempeño seguro de cada actividad, asegurar su mantenimiento y sustitución cuando resulte necesario, así como proporcionar instrucciones sobre su correcta utilización y velar por su uso efectivo. No obstante, de

acuerdo con los principios de la acción preventiva, la protección individual debe constituir el último recurso, priorizando siempre la eliminación de los riesgos en su origen o, cuando ello no sea posible, su reducción mediante medidas técnicas, organizativas o de protección colectiva que permitan proteger al mayor número posible de personas trabajadoras.

Reivindicamos la importancia de **investigar y registrar** todos los accidentes laborales para garantizar la transparencia de las empresas del sector forestal y proteger efectivamente a sus trabajadores, especialmente en el caso de los trabajadores autónomos.

Además, los trabajadores con poca experiencia en el sector forestal son un **colectivo especialmente vulnerable** ya que son quienes sufren la mayor parte de los accidentes laborales en este sector (Tolosana Esteban *et al.*, 2009). Por eso exigimos que reciban más formación tanto en relación con el trabajo a desarrollar como en prevención de riesgos laborales, así como una supervisión inicial constante por parte de compañeros más experimentados.

La acción sindical debe impulsar la **revisión periódica** de las evaluaciones de riesgos laborales, especialmente cuando se produzcan cambios en los procesos de trabajo, la incorporación de nueva maquinaria, modificaciones organizativas o la aparición de nuevos riesgos. Del mismo modo, resulta necesario promover la realización de inspecciones y visitas preventivas a los centros de trabajo que permitan detectar deficiencias, comprobar la correcta aplicación de las medidas de seguridad e impulsar la adopción de acciones correctoras cuando sea necesario.

La promoción de la prevención también implica fomentar la **formación e información continua** de las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a su actividad, el uso adecuado de los equipos de protección individual, los procedimientos de trabajo seguro y la comunicación de incidentes o situaciones de riesgo. La sensibilización y la participación activa de la plantilla contribuyen a consolidar una cultura preventiva basada en la corresponsabilidad y la mejora continua.

Los **programas específicos de prevención de riesgos laborales** impulsados desde las organizaciones sindicales constituyen una herramienta clave para reforzar la cultura preventiva en sectores con elevada exposición a riesgos, como el forestal y la bioeconomía. A través de actuaciones de asesoramiento, visitas a centros de trabajo, identificación de necesidades preventivas y acciones de sensibilización, estos programas permiten acercar la prevención a las personas trabajadoras y

complementar la labor desarrollada en los órganos de representación y participación en materia de seguridad y salud laboral.

Por último, la negociación colectiva constituye una herramienta esencial para reforzar la protección de la seguridad y salud en el trabajo. La **incorporación de cláusulas** que mejoren los mínimos legales en aspectos como la formación preventiva, la vigilancia de la salud, la dotación de equipos de protección o la organización del trabajo permite avanzar hacia unas condiciones laborales más seguras y adaptadas a las particularidades del sector forestal y de la bioeconomía.

6.2 Riesgos psicosociales y riesgos emergentes en el sector forestal

La prevención de riesgos laborales en el sector forestal y la bioeconomía debe abordar no solo los riesgos físicos derivados de las características propias de estas actividades, sino también aquellos **factores organizativos, sociales y ambientales** que pueden afectar a la salud y al bienestar de las personas trabajadoras. La evolución del sector, la transformación de los modelos productivos y los efectos del cambio climático están generando nuevos retos que requieren adaptar las estrategias preventivas y ampliar la visión tradicional de la seguridad laboral.

Los **riesgos psicosociales** tienen una especial relevancia en el sector forestal debido a las particularidades de la organización del trabajo. La dispersión territorial de los centros de actividad, la realización frecuente de tareas en entornos aislados, el trabajo en solitario o la dificultad de mantener una comunicación constante con la plantilla pueden generar situaciones de aislamiento, falta de apoyo social o mayores dificultades para detectar problemas laborales. Asimismo, la temporalidad de determinadas actividades, la precariedad de los contratos, la dependencia de campañas concretas y la incertidumbre asociada a la continuidad de algunos proyectos pueden influir negativamente en la estabilidad y bienestar mental y emocional de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2012).

A estos factores se suman las exigencias propias de determinadas actividades forestales, que pueden implicar una elevada responsabilidad, presión por cumplir determinados plazos, exposición prolongada a condiciones ambientales adversas o la necesidad de tomar decisiones en situaciones complejas. Estos aspectos son especialmente relevantes en trabajos vinculados a la **prevención y extinción de incendios forestales**, donde la carga física y emocional puede ser elevada y donde

las condiciones de trabajo pueden modificarse rápidamente en función de la evolución de la emergencia. Además, en algunos puestos de trabajo, la estructura salarial puede generar factores adicionales de presión, especialmente cuando una parte significativa de la remuneración depende de complementos asociados a la nocturnidad, la disponibilidad o la realización de horas extraordinarias. Esta situación puede favorecer la prolongación de jornadas o una mayor exposición a condiciones exigentes, con posibles efectos sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Asimismo, determinados sistemas de organización del trabajo, como el trabajo a destajo o vinculado a objetivos de producción, pueden constituir un factor de riesgo psicosocial cuando generan una **presión constante** por alcanzar determinados niveles de rendimiento. En estos casos, la relación entre productividad, tiempo de trabajo y remuneración puede incentivar ritmos de trabajo elevados y dificultar la aplicación de prácticas seguras, por lo que resulta necesario promover modelos de organización que compatibilicen la eficiencia productiva con la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Por ello, resulta necesario integrar la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales dentro de la gestión preventiva habitual de las empresas. La acción sindical debe contribuir a visibilizar estos riesgos, promover su identificación y favorecer la implantación de medidas que mejoren la organización del trabajo, la comunicación interna, la participación de las personas trabajadoras y los mecanismos de apoyo disponibles. La prevención de los riesgos psicosociales debe entenderse como una parte esencial de la **protección de la salud laboral**, al mismo nivel que la prevención de accidentes o enfermedades profesionales.

Paralelamente, el **cambio climático** está modificando las condiciones en las que se desarrollan numerosas actividades forestales, generando nuevos riesgos laborales o intensificando algunos ya existentes debido a los fenómenos meteorológicos extremos (Álvarez Cuesta, 2026). El incremento de las temperaturas medias y la mayor frecuencia de episodios de calor extremo aumentan el riesgo de estrés térmico, deshidratación y fatiga durante los trabajos realizados en el exterior. Estas condiciones pueden afectar a la capacidad de concentración y aumentar la probabilidad de accidentes, especialmente en actividades que implican el uso de maquinaria, herramientas de corte o trabajos de elevada exigencia física.

Del mismo modo, la evolución del régimen de incendios forestales, con **campañas de extinción más largas e intensas**, plantea nuevos desafíos para la seguridad de las

personas trabajadoras implicadas en labores de prevención, gestión y extinción. La exposición prolongada al calor, al humo y a situaciones de elevada presión operativa requiere reforzar la planificación preventiva, adaptar los procedimientos de trabajo y garantizar una adecuada formación y preparación del personal.

Otros cambios asociados al cambio climático, como la expansión de determinadas plagas, la aparición de nuevos agentes biológicos o el aumento de fenómenos meteorológicos extremos, también pueden modificar las condiciones de trabajo en el medio forestal. Por ello, la prevención debe incorporar una perspectiva de adaptación climática que permita anticiparse a estos escenarios y reducir la exposición de las personas trabajadoras a nuevos peligros.

En este contexto, la acción sindical debe impulsar que las empresas **integren estos riesgos emergentes** en sus políticas preventivas, promoviendo la actualización de las evaluaciones de riesgos, la adaptación de la organización del trabajo y la incorporación de medidas específicas para proteger la salud de la plantilla. Entre estas medidas pueden incluirse la planificación de trabajos evitando los periodos de mayor exposición a condiciones extremas, la mejora de los sistemas de comunicación y emergencia, la disponibilidad de recursos adecuados y la formación continua sobre los nuevos escenarios de riesgo.

Desde UGT Castilla y León consideramos que es fundamental reforzar la **concienciación** sobre los riesgos psicosociales en el sector forestal y promover su integración dentro de las estrategias de prevención laboral. Del mismo modo, ante los nuevos desafíos derivados del cambio climático, resulta necesario impulsar una adaptación progresiva de las actividades forestales que tenga en cuenta las nuevas condiciones ambientales y sus efectos sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Reivindicamos la importancia de trasladar estos aspectos a la **negociación colectiva** y para incorporarlos en los nuevos convenios colectivos que se elaboren en el ámbito del sector forestal.

La transición hacia una bioeconomía forestal sostenible debe ir acompañada de una transición justa en materia de seguridad y salud laboral. La generación de empleo verde y la valorización de los recursos forestales solo pueden considerarse sostenibles si garantizan unas condiciones de trabajo **seguras, saludables y adaptadas** a los nuevos desafíos ambientales. En este proceso, la participación sindical resulta fundamental para asegurar que la adaptación del sector tenga en cuenta la protección de las personas trabajadoras como un elemento central.

7 Formación, capacitación y transformación digital

7.1 Formación continua de cuadros y delegados sindicales

La transformación del sector forestal y el desarrollo de la bioeconomía están generando cambios en las actividades productivas, en las tecnologías utilizadas y en la organización del trabajo. La incorporación de nuevos procesos, la necesidad de avanzar hacia modelos de producción más sostenibles y los efectos del cambio climático plantean nuevos retos para las personas trabajadoras y para sus representantes. En este contexto, la **formación y capacitación continua** constituyen herramientas fundamentales para garantizar una acción sindical capaz de responder de manera adecuada a las transformaciones del sector.

La formación de cuadros y delegados sindicales debe responder a las necesidades concretas que surgen en el desempeño de sus funciones de representación. No debe entenderse como una actuación puntual vinculada al acceso a un cargo sindical, sino como un **proceso permanente de aprendizaje** clave para enfrentarse a los retos de un entorno en constante transformación (Jara Condori, 2024). Para ello, resulta conveniente establecer programas formativos periódicos que combinen una formación sindical básica con contenidos específicos relacionados con los sectores y actividades en los que desarrollamos nuestra labor.

Entre las materias prioritarias debe encontrarse el conocimiento de la **legislación laboral y de los convenios colectivos aplicables**, así como de los derechos de representación y participación de las personas trabajadoras. Una adecuada capacitación en estas materias facilita que los delegados puedan asesorar a la plantilla, detectar posibles incumplimientos y participar con mayor solvencia en los procesos de negociación colectiva. También resulta conveniente reforzar los conocimientos sobre **igualdad, no discriminación y conciliación**, de manera que estos aspectos puedan incorporarse de forma transversal a la acción sindical.

En el ámbito de la **bioeconomía forestal**, la formación debe incorporar contenidos específicos sobre las características del sector y su evolución. Los representantes necesitan conocer las principales actividades que conforman su cadena de valor, las transformaciones que están experimentando los modelos productivos y las oportunidades y desafíos asociados a la transición ecológica. Asimismo, deben estar preparados para comprender cómo los efectos del cambio climático pueden

modificar las condiciones de trabajo y el empleo en el sector. Esto permitirá que la acción sindical pueda anticiparse a los cambios y participar activamente en la definición de unas condiciones laborales adecuadas para las nuevas actividades y empleos que puedan desarrollarse.

La **prevención de riesgos laborales** debe ocupar asimismo un lugar destacado en la capacitación sindical. Los delegados de prevención necesitan disponer de conocimientos suficientes para ejercer sus funciones, participar en los órganos de seguridad y salud, trasladar las preocupaciones de la plantilla y realizar un seguimiento de las medidas preventivas. En el sector forestal, esta formación debe prestar atención tanto a los riesgos propios de las distintas actividades como a los riesgos psicosociales y emergentes abordados en el apartado anterior.

Junto a los conocimientos técnicos y normativos, es importante desarrollar **competencias prácticas** para el ejercicio de la representación. La negociación, la comunicación, la resolución de conflictos, la capacidad para trasladar información de manera comprensible y la escucha activa son herramientas fundamentales para establecer una relación de confianza con las personas trabajadoras. La formación puede incorporar casos prácticos y situaciones reales que permitan a los representantes aplicar los conocimientos adquiridos y compartir diferentes formas de abordar problemas habituales.

También promovemos el **intercambio de experiencias** entre cuadros y delegados de distintos territorios y sectores. La puesta en común de experiencias permite identificar dificultades compartidas, conocer iniciativas que hayan dado buenos resultados y trasladar buenas prácticas de unos centros de trabajo a otros. En este sentido, pueden organizarse jornadas, encuentros y espacios de trabajo en los que representantes con mayor experiencia puedan compartir sus conocimientos con quienes se incorporan por primera vez a tareas de representación en el sector forestal.

La formación debe desarrollarse mediante diferentes modalidades que permitan llegar a personas con distintas circunstancias y disponibilidades. Junto a la formación presencial, pueden utilizarse cursos en línea, jornadas, seminarios y materiales digitales, facilitando el acceso a los contenidos sin que las distancias geográficas constituyan una barrera para la participación. Esta combinación de modalidades resulta especialmente útil en Castilla y León, donde la **dispersión territorial** de las actividades forestales puede dificultar la asistencia habitual a actividades presenciales.

Por último, es importante realizar un seguimiento periódico de las **necesidades formativas** y evaluar la utilidad de las acciones desarrolladas. La evolución de la normativa, los cambios en la organización del trabajo y las transformaciones del sector pueden generar nuevas necesidades de capacitación que deben incorporarse progresivamente a los programas formativos. La consulta a los cuadros y delegados, junto con la evaluación de las actividades realizadas, permitirá actualizar los contenidos y orientar los recursos hacia las materias que tengan una mayor utilidad práctica.

De este modo, la **formación sindical** se convierte en un proceso dinámico y conectado con la realidad de los centros de trabajo, que permite fortalecer la capacidad de representación y defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Nuestra organización sindical debe estar preparada mediante el aprendizaje constante para participar en la transformación de la bioeconomía forestal y garantizar que esta se desarrolle junto con unas condiciones laborales dignas y de calidad.

7.2 Digitalización y herramientas para la acción sindical

La transformación digital está modificando tanto las actividades productivas como las formas de organización y comunicación en el ámbito laboral. La incorporación de nuevas tecnologías y herramientas digitales ofrece **oportunidades para mejorar la acción sindical**, especialmente en un sector como el forestal, caracterizado por la dispersión territorial de los centros de trabajo y por la realización de numerosas actividades en entornos rurales y alejados de los núcleos urbanos. Utilizadas de manera adecuada, estas herramientas pueden facilitar el contacto con las personas trabajadoras, mejorar la coordinación entre representantes y ampliar el acceso a la información y a la formación.

Uno de los principales ámbitos de aplicación de la digitalización es la comunicación. El correo electrónico, las aplicaciones de mensajería y otras herramientas digitales permiten transmitir información de forma rápida y mantener canales de contacto estables con las plantillas. Podemos utilizar estos medios para **informar** sobre cambios normativos, convenios colectivos, derechos laborales, actividades sindicales o situaciones que afecten al sector. También facilitan la comunicación entre los propios representantes, permitiendo compartir información sin que la distancia geográfica constituya una barrera.

Las herramientas digitales pueden contribuir igualmente a ampliar las posibilidades de **participación de las personas trabajadoras**. Debemos emplear las reuniones virtuales, formularios de consulta y otros sistemas de participación en línea para facilitar que quienes se encuentran desplazados, trabajan en distintos centros o tienen dificultades para acudir presencialmente puedan trasladar sus necesidades y opiniones. Estos mecanismos pueden resultar especialmente útiles en el sector forestal, donde la dispersión de los lugares de trabajo dificulta en ocasiones la participación presencial. No obstante, deben complementar y no sustituir la presencia sindical en los centros de trabajo y el contacto directo con las personas trabajadoras.

La digitalización también ofrece nuevas posibilidades para la **formación y el acceso a recursos sindicales**. Las plataformas de formación en línea, las jornadas virtuales y los materiales digitales permiten ampliar el acceso a contenidos formativos y facilitar su consulta en diferentes momentos. Del mismo modo, disponer de repositorios digitales con legislación, convenios colectivos, protocolos, guías y otros recursos puede ayudar a los representantes a localizar con mayor rapidez la información necesaria para desarrollar sus funciones y mantenerse actualizados.

Reivindicamos la importancia de las personas en el proceso de **digitalización** de la sociedad y el trabajo. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han de estar al servicio de las personas y nuestro deber es acompañar a los trabajadores en este paradigma cambiante que requiere una adaptación a través de la formación y la capacitación (Bini, 2021).

La incorporación de estas herramientas debe ir acompañada de una adecuada capacitación de los propios representantes sindicales, de manera que puedan utilizarlas de forma eficaz, segura y responsable. La formación en competencias digitales debe permitir aprovechar las posibilidades que ofrecen estas tecnologías sin perder de vista aspectos como la **protección de datos, la seguridad de la información y el uso responsable** de los canales de comunicación.

En el ámbito de la organización interna, las herramientas colaborativas pueden facilitar la **coordinación** entre delegados y cuadros sindicales. El uso compartido de documentos, calendarios y sistemas de seguimiento permite organizar campañas, distribuir tareas, registrar actuaciones y compartir experiencias. Estas herramientas pueden resultar especialmente útiles cuando la representación sindical debe coordinarse entre diferentes provincias o entre centros de trabajo alejados entre sí, favoreciendo una actuación más cohesionada de la organización.

La digitalización también puede contribuir a mejorar nuestra capacidad como sindicato para **identificar necesidades y evaluar nuestras actuaciones**. El registro y análisis de consultas, incidencias, demandas planteadas por las plantillas o resultados de las campañas de información puede proporcionar una visión más precisa de los problemas existentes y ayudar a orientar los recursos hacia las áreas que requieren una mayor atención. No obstante, cualquier tratamiento de información relativa a las personas trabajadoras debe realizarse respetando la normativa de protección de datos y garantizando la confidencialidad de la información.

Al mismo tiempo, es necesario tener en cuenta que la transformación digital ha originado una **brecha digital y nuevas desigualdades**. No todas las personas trabajadoras disponen del mismo acceso a dispositivos, conexión a internet o conocimientos para utilizar determinadas herramientas. Esta cuestión puede adquirir especial relevancia en el medio rural, donde pueden existir dificultades de conectividad. Por ello, debemos plantear la digitalización de la acción sindical desde criterios de accesibilidad e inclusión, manteniendo canales alternativos que permitan participar a quienes tengan mayores dificultades para utilizar medios digitales.

Por otra parte, la digitalización supone un cambio en las relaciones laborales y el organización del trabajo y conlleva nuevos riesgos laborales ergonómicos y psicosociales. Como indica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es esencial sensibilizar sobre estos riesgos para la salud y garantizar el **derecho a la desconexión digital** fuera del horario laboral. Exigimos que las empresas cuenten con una política interna de desconexión digital con medidas concretas, reglas de disponibilidad y formación y sensibilización para toda la plantilla.

Desde UGT Castilla y León debemos aprovechar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para reforzar una acción sindical más coordinada, accesible y cercana en el sector forestal y la bioeconomía. La digitalización debe ponerse al servicio de las personas trabajadoras y utilizarse como un complemento de la presencia sindical en los centros de trabajo, combinando las ventajas de la comunicación inmediata y la gestión digital con el contacto directo, la participación y el acompañamiento. De este modo, las herramientas digitales pueden contribuir a construir una organización sindical más conectada y preparada para responder a los retos de la transformación de la bioeconomía forestal.

8 Ejemplos de buenas prácticas sindicales en el sector forestal, la bioeconomía y la transición justa

8.1 Acuerdo de Impulso a la Bioeconomía Forestal de Castilla y León

El Acuerdo del Diálogo Social «Impulso a la Bioeconomía Forestal» constituye un ejemplo de colaboración entre la Administración y las organizaciones sindicales y empresariales para impulsar el sector forestal como fuente de empleo, actividad económica y desarrollo rural. Fue suscrito por la Junta de Castilla y León, UGT Castilla y León, CCOO Castilla y León y CEOE Castilla y León, y su actual periodo de aplicación comprende 2024-2026.

El acuerdo considera que el sector forestal es estratégico para Castilla y León y plantea actuaciones destinadas a incrementar su valor añadido, mejorar la competitividad y las condiciones laborales, generar empleo verde y favorecer la fijación de población en el medio rural. Entre sus medidas se encuentran el impulso de nuevos aprovechamientos forestales y servicios ecosistémicos, el desarrollo de cadenas de valor, el uso en cascada de la madera, la construcción sostenible y la difusión de buenas prácticas de gestión forestal.

La participación de UGT Castilla y León resulta especialmente relevante, ya que el acuerdo permite incorporar la perspectiva de las personas trabajadoras en el diseño de las políticas forestales. En el sindicato desarrollamos actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación sobre el sector forestal y la bioeconomía, incluyendo materiales sobre los nuevos empleos vinculados a estas actividades.

En conjunto, constituye una buena práctica de diálogo social aplicado a la transición ecológica, vinculando la sostenibilidad y el aprovechamiento responsable de los recursos forestales con la creación de empleo de calidad, la mejora de las condiciones laborales y el desarrollo económico de las zonas rurales. Demuestra, además, que la acción sindical puede participar en la transformación de un sector no solo mediante la negociación colectiva, sino también mediante la participación en el diseño y seguimiento de las políticas públicas.

8.2 Visitas de UGT Castilla y León a las cuadrillas forestales para la prevención de riesgos laborales

Desde hace más de dos décadas, en UGT Castilla y León desarrollamos un programa de visitas de prevención de riesgos laborales al sector forestal, mediante el cual nuestros técnicos y representantes sindicales acuden directamente a los lugares de trabajo de las cuadrillas forestales para conocer sus condiciones laborales, identificar riesgos y detectar posibles incumplimientos de la normativa preventiva. El programa se realiza en coordinación con los agentes del sector y ha permitido trasladar las deficiencias y propuestas detectadas a la Administración y a las empresas. Los resultados obtenidos del programa se han utilizado para analizar las mejoras preventivas alcanzadas y plantear nuevas medidas.

La continuidad de esta actuación ha permitido que la acción sindical tenga un carácter preventivo y permanente, en lugar de limitarse a intervenir después de accidentes o conflictos. Algunas de las recomendaciones surgidas de las visitas se han incorporado posteriormente a procedimientos de trabajo, campañas de inspección y pliegos de contratación pública, mientras que otras medidas, como los módulos de parada destinados a reducir la carga física durante los trabajos, han contribuido a mejorar las condiciones de las cuadrillas.

La experiencia constituye así un buen ejemplo de acción sindical basada en la presencia directa en los centros de trabajo, la identificación sistemática de riesgos y el seguimiento de las medidas correctoras, demostrando cómo la participación sindical puede contribuir a mejorar no solo las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, sino también la organización y calidad del operativo forestal.

8.3 Profesionalización de los bomberos forestales y mejora de sus condiciones laborales

La Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales, supuso un avance en el reconocimiento profesional de este colectivo al establecer un marco estatal común sobre sus funciones, clasificación profesional, jornada y condiciones de trabajo. La norma reconoce además las especiales condiciones de peligrosidad, penosidad, esfuerzo físico y riesgo psicofísico asociadas a esta actividad, que deben tenerse en cuenta en la negociación de sus condiciones laborales.

Desde UGT Castilla y León hemos participado activamente en la reivindicación del desarrollo de esta ley y del reconocimiento de una categoría profesional específica de

bombero forestal para adaptar la formación y las condiciones laborales a las características y riesgos reales de esta ocupación.

Además, en agosto de 2025 se publicó un nuevo convenio colectivo de las Brigadas de Refuerzo en Incendios Forestales (BRIF) de Tragsa, acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. El convenio supuso incrementos salariales de entre el 15 % y el 20 %, limitó a ocho horas diarias el tiempo efectivo de extinción y mejoró los descansos y la regulación de las horas extraordinarias, además de reconocer profesionalmente a sus integrantes como bomberos forestales.

En conjunto, estas actuaciones muestran cómo la acción sindical y la negociación colectiva pueden contribuir a reconocer el valor del trabajo forestal, mejorar sus condiciones laborales y reforzar la profesionalización de los dispositivos de prevención y extinción de incendios.

8.4 Acuerdo tripartito para el cierre de las centrales térmicas en España

El Acuerdo por una Transición Energética Justa para las centrales térmicas en cierre, firmado en abril de 2020 por el Gobierno, UGT FICA, CCOO y las empresas propietarias de las centrales, constituye un ejemplo destacado de cómo la acción sindical puede contribuir a que la transición ecológica se desarrolle de forma socialmente justa. El acuerdo afectó inicialmente a 15 centrales térmicas y unos 2.740 trabajadores, incluyendo tanto empleo directo como de empresas auxiliares.

La participación de UGT permitió situar el empleo y la protección de las personas trabajadoras como elementos centrales del proceso de descarbonización. El acuerdo contempla medidas de acompañamiento para facilitar la recolocación de los trabajadores, su formación y adaptación a nuevas actividades, así como el compromiso de las empresas de priorizar su contratación en las labores de desmantelamiento y en nuevos proyectos empresariales. Paralelamente, se impulsaron bolsas de empleo y programas de formación vinculados a sectores como las energías renovables, la eficiencia energética, los gases renovables y la movilidad sostenible.

El acuerdo también aborda la dimensión territorial de la transición, buscando que el cierre de las centrales no provoque una pérdida de actividad económica en las comarcas afectadas. Para ello, se desarrollaron los Convenios de Transición Justa, ayudas a proyectos empresariales y nuevos instrumentos como los Nudos de

Transición Justa, destinados a favorecer inversiones y nuevos empleos en los territorios afectados.

La experiencia constituye, por tanto, una buena práctica de diálogo social y transición justa, al combinar la descarbonización con medidas concretas para proteger a las personas trabajadoras y favorecer su incorporación a nuevos sectores. Según el Instituto para la Transición Justa, cinco años después de la firma de este Acuerdo, los proyectos impulsados por las empresas propietarias estimaban la creación de 2.276 empleos de larga duración y más de 6.000 millones de euros de inversión privada, mientras que más del 80 % de los trabajadores de las centrales ya en desmantelamiento inscritos en la bolsa de empleo se encontraban trabajando.

8.5 I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales

El I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales, suscrito en 2016, constituyó un importante avance en la regulación y profesionalización de un sector caracterizado por una elevada dispersión territorial y por su relevancia para el empleo y el desarrollo rural. El acuerdo estableció un marco común de condiciones laborales para las actividades forestales, abordando aspectos como la clasificación profesional, contratación, salarios, formación, igualdad y seguridad y salud laboral.

Entre sus medidas destaca la creación de una Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo destinada a impulsar actuaciones de información, formación y prevención de riesgos laborales. Asimismo, el acuerdo incorpora compromisos relacionados con la protección del medio ambiente y la generación de empleo estable y de calidad en las zonas rurales, integrando las dimensiones económica, ambiental y social de la actividad forestal.

Este acuerdo constituye un ejemplo de buena práctica de la acción sindical mediante la negociación colectiva, al demostrar cómo la representación de las personas trabajadoras puede contribuir a establecer estándares laborales comunes en un sector especialmente relevante para la bioeconomía. La regulación de las condiciones de empleo, el refuerzo de la prevención, la formación y la profesionalización contribuyen tanto a mejorar el trabajo en el sector como a favorecer un modelo forestal sostenible, generador de empleo y vinculado al desarrollo rural.

9 Indicadores de evaluación de buenas prácticas

La definición de indicadores de evaluación permite realizar un seguimiento sistemático de las actuaciones sindicales, valorar sus resultados y detectar aquellos ámbitos en los que sea necesario reforzar la acción. La Organización Internacional del Trabajo (2013) considera los datos e indicadores sobre las relaciones laborales y el diálogo social herramientas útiles para evaluar la situación existente, identificar ámbitos prioritarios de actuación y orientar futuras políticas y estrategias.

En este sentido, la evaluación de las buenas prácticas sindicales puede combinar **indicadores de actividad**, que permitan conocer las actuaciones desarrolladas, con **indicadores de resultado e impacto**, que permitan valorar los cambios conseguidos como consecuencia de dichas actuaciones. De este modo, no solo se podrá comprobar cuánto se ha hecho, sino también en qué medida las actuaciones han contribuido a mejorar las condiciones laborales, la seguridad y salud, la formación, el empleo y la participación de las personas trabajadoras en la transición ecológica.

A partir de este enfoque, se propone un conjunto de indicadores agrupados en diferentes ámbitos de actuación sindical.

9.1 Participación sindical

Estos indicadores permiten valorar el grado de implicación de la organización sindical en los procesos de transformación del sector y en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras.

- **Número de reuniones** mantenidas con empresas, administraciones u otros agentes sobre transición ecológica.
- **Número de propuestas sindicales presentadas** en materia de empleo, sostenibilidad, prevención o formación.
- **Número de propuestas sindicales incorporadas** a convenios, acuerdos, protocolos o políticas públicas.
- **Participación de representantes** de las personas trabajadoras en órganos o espacios de diálogo relacionados con la transición ecológica.

9.2 Formación y capacitación

Permiten evaluar la capacidad de la acción sindical para favorecer la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos, ambientales y organizativos del sector.

- **Número de personas trabajadoras formadas** en competencias verdes, digitalización o prevención.
- **Horas de formación** impartidas en estas materias.
- **Porcentaje** de la plantilla que ha recibido formación.
- **Número de nuevas acciones formativas** incorporadas como consecuencia de necesidades detectadas por la representación sindical.

9.3 Seguridad y salud

Permiten comprobar hasta qué punto la acción sindical contribuye a anticipar y reducir los riesgos laborales, especialmente aquellos relacionados con el cambio climático.

- **Número de evaluaciones de riesgos** actualizadas ante nuevos riesgos climáticos.
- **Número de visitas o actuaciones preventivas** realizadas en los centros de trabajo.
- **Existencia de protocolos** frente a incendios, temperaturas extremas y otros fenómenos meteorológicos adversos.
- **Número de medidas preventivas implantadas** a partir de propuestas sindicales.
- **Evolución de los accidentes e incidentes** laborales relacionados con estos riesgos.

9.4 Empleo y condiciones laborales

Estos indicadores permiten valorar si la transición hacia una bioeconomía más sostenible se traduce también en empleo de calidad y mejora de las condiciones laborales.

- **Evolución del empleo estable** frente al temporal.
- **Evolución de los salarios y otras condiciones** laborales.
- **Número de puestos de trabajo creados o transformados** vinculados a actividades de bioeconomía.
- **Número de personas trabajadoras recolocadas o recualificadas** como consecuencia de procesos de transición sectorial.

9.5 Transición ecológica y bioeconomía

Permiten evaluar la participación sindical en la transformación sostenible del sector y su contribución a una transición justa.

- **Número de medidas incorporadas a convenios o acuerdos** relacionadas con la transición ecológica.
- **Número de proyectos de bioeconomía** en los que participa la representación sindical.
- **Número de empleos verdes** creados o consolidados.
- **Número de iniciativas empresariales o sectoriales** que incorporan criterios de sostenibilidad y participación de las personas trabajadoras.

10 Conclusiones y propuestas de futuro

La transición hacia una economía más sostenible constituye una oportunidad para fortalecer el sector forestal y la bioeconomía en Castilla y León, pero también plantea importantes desafíos sociales y laborales. La transformación de los sistemas productivos, la incorporación de nuevas tecnologías, el desarrollo de nuevos aprovechamientos y los efectos crecientes del cambio climático están modificando las actividades y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. En este contexto, la transición ecológica no puede entenderse únicamente como un proceso de transformación ambiental o económica: debe ser también una transición justa, capaz de generar empleo de calidad, garantizar unas condiciones laborales dignas y proteger a las personas trabajadoras frente a los nuevos riesgos.

El sector forestal ocupa una posición especialmente relevante en este proceso. La abundancia de los recursos forestales de Castilla y León, su importancia para la conservación de la biodiversidad y la prestación de servicios ecosistémicos, así como su capacidad para generar actividad económica y empleo en las zonas rurales, hacen de la bioeconomía forestal un **ámbito estratégico** para afrontar retos como el cambio climático y la despoblación. El desarrollo de nuevos productos, aprovechamientos y servicios vinculados a los recursos forestales puede contribuir a diversificar las economías rurales y generar nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, este potencial solo podrá materializarse plenamente si el crecimiento del sector se acompaña de empleo estable, cualificado y seguro, evitando que la expansión de nuevas actividades reproduzca problemas tradicionales como la temporalidad, la estacionalidad, los bajos salarios, la falta de formación o la elevada exposición a riesgos laborales.

En este sentido, la acción sindical constituye un elemento fundamental para garantizar que la transición ecológica sea también **socialmente justa**. Reivindicamos que la defensa de los derechos laborales debe formar parte de la planificación de las transformaciones del sector desde sus primeras etapas, y no limitarse a intervenir cuando los cambios ya han producido efectos negativos sobre las personas trabajadoras. La participación sindical permite incorporar las necesidades y perspectivas de la plantilla en la toma de decisiones, anticipar posibles impactos sobre el empleo y las condiciones laborales y plantear alternativas que compatibilicen la sostenibilidad ambiental con el trabajo decente.

La negociación colectiva representa una de las principales herramientas para alcanzar este objetivo. Los **convenios y acuerdos** pueden incorporar medidas relacionadas con la formación, la igualdad, la prevención de riesgos, la estabilidad en el empleo, la adaptación a los cambios tecnológicos y la transición ecológica. Debemos aprovechar la capacidad de la negociación colectiva para establecer unas condiciones laborales comunes, reforzar la prevención y la profesionalización del sector y vincular el empleo rural con la gestión sostenible de los recursos forestales. La negociación colectiva puede, por tanto, convertirse en un instrumento para anticipar los cambios y garantizar que la transformación del sector vaya acompañada de una mejora de las condiciones de trabajo.

Junto a la negociación colectiva, el diálogo social permite ampliar esta capacidad de intervención al ámbito de las **políticas públicas**. La participación de UGT Castilla y León junto con la Administración y otros agentes sociales permite incorporar la perspectiva laboral al diseño de las políticas destinadas a desarrollar la bioeconomía forestal.

La transición justa adquiere una importancia todavía mayor cuando los cambios ambientales implican la desaparición o transformación de ciertas actividades económicas, y la participación sindical puede contribuir a anticipar las consecuencias laborales de la **descarbonización de la sociedad**. Las medidas de formación, recualificación y recolocación permiten reducir el riesgo de pérdida de empleo y facilitar el acceso de las personas trabajadoras a nuevas actividades relacionadas con las energías renovables y otros sectores sostenibles. Exigimos que la transición ecológica se planifique con suficiente antelación y que la protección del empleo forme parte de las estrategias de transformación productiva desde el principio.

Asimismo, la **formación continua y la prevención de riesgos laborales** son elementos esenciales para garantizar una transición justa en el sector forestal. La evolución de la bioeconomía, la digitalización y los nuevos riesgos derivados del cambio climático requieren actualizar las competencias de las personas trabajadoras y de sus representantes sindicales, así como reforzar la prevención frente a temperaturas extremas, incendios y otros fenómenos meteorológicos adversos. En este contexto, la calidad del empleo y la sostenibilidad ambiental son objetivos complementarios: un sector profesionalizado, con trabajadores formados, condiciones laborales dignas y una prevención adecuada, estará mejor preparado para gestionar de forma sostenible los recursos forestales y afrontar los retos ambientales.

A partir de todo lo anterior, puede afirmarse que el sindicalismo tiene ante sí una **doble responsabilidad** en el proceso de transición ecológica. Por una parte, debemos continuar ejerciendo nuestra función de defensa de los derechos y condiciones de las personas trabajadoras. Por otra, debemos participar activamente en la construcción de un nuevo modelo productivo, asegurando que las oportunidades asociadas a la bioeconomía y a la transición ecológica se traduzcan en empleo de calidad y no en nuevas formas de precariedad.

En definitiva, el objetivo no debe ser únicamente generar más actividad económica a partir de los recursos forestales, sino construir una bioeconomía capaz de crear valor económico y ambiental al mismo tiempo que mejora la calidad del empleo y contribuye al bienestar de las comunidades rurales. Para ello será necesario reforzar el diálogo social, anticipar los efectos laborales de la transición ecológica, promover la formación y recualificación, incorporar la prevención de los nuevos riesgos climáticos, impulsar la negociación colectiva y garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras.

10.1 Recomendaciones finales

Para que las buenas prácticas sindicales puedan consolidarse y mejorar el sector forestal y la bioeconomía, planteamos una serie de propuestas de futuro a partir del análisis realizado.

- **Incorporar la transición ecológica a la negociación colectiva**

Continuar impulsando la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas específicas sobre cambio climático, transición justa, bioeconomía, formación, empleo verde y prevención de nuevos riesgos laborales, adaptándolas a las características de las distintas actividades forestales.

- **Reforzar la participación sindical en las políticas de bioeconomía**

Consolidar la participación de las organizaciones sindicales en los espacios de diálogo social y planificación de las políticas forestales, de manera que las decisiones sobre nuevos aprovechamientos, inversiones y actividades de bioeconomía incorporen desde el inicio criterios de empleo de calidad, formación y condiciones laborales.

- **Anticipar los efectos laborales del cambio climático**

Impulsar la elaboración y actualización de protocolos específicos frente a incendios, temperaturas extremas y otros fenómenos meteorológicos extremos, incorporando estos riesgos a la evaluación preventiva y garantizando la participación de la representación de las personas trabajadoras.

- **Impulsar la formación y recualificación profesional**

Desarrollar programas de formación continua y recualificación que permitan a las personas trabajadoras y representantes sindicales adquirir las competencias necesarias para los nuevos empleos vinculados a la bioeconomía, la gestión forestal sostenible y la digitalización. Esta formación debería anticiparse a las transformaciones del sector y prestar especial atención a los colectivos más expuestos a procesos de sustitución o transformación de sus puestos de trabajo.

- **Consolidar la presencia sindical en los centros de trabajo**

Mantener y ampliar programas como las visitas de prevención a las cuadrillas forestales, reforzando la capacidad de los representantes sindicales para detectar riesgos, realizar seguimiento de las condiciones laborales y trasladar las propuestas de mejora a empresas y Administraciones.

- **Vincular la contratación pública a unas condiciones laborales dignas**

Promover que los contratos y licitaciones públicas relacionados con trabajos forestales incorporen criterios sociales y laborales exigentes, incluyendo el cumplimiento de los convenios colectivos, la prevención de riesgos, la formación, la estabilidad del empleo y, cuando proceda, requisitos relacionados con la cualificación y profesionalización del personal. De esta manera, la contratación pública puede convertirse en una herramienta para elevar los estándares laborales de todo el sector.

- **Mejorar el seguimiento y evaluación de las actuaciones sindicales**

Aplicar de forma progresiva los indicadores de evaluación propuestos en este documento para conocer el alcance y los resultados de las actuaciones sindicales. El seguimiento periódico permitirá identificar buenas prácticas, detectar carencias y orientar futuras estrategias de actuación.

11 Bibliografía

- Álvarez Cuesta, H. (2026). Impacto del cambio climático en la prevención de riesgos laborales, *Revista Justicia & Trabajo*, nº extraordinario
- Aparicio Velázquez, J. A. (2022). Buenas y mejores prácticas en el sindicalismo, *Noticias Cielo*, 8
- Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN) (2026). *Guía de gestión para la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector forestal*
- Bini, S. (2021). La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, pp. 237-240
- Casas Baamonde, M. E., Quintanilla Navarro, B., Menéndez Calvo, R. y Serrano García, J. M. (2015). *Guía de buenas prácticas: Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*. Unión General de Trabajadores
- Costa Cordella, E. (2025). La inevitable transición ecológica y la deseable transición justa, *MAD*, 52, pp. 39-58
- Díez Modino, J. M. y Pardo Fanjul, A. (2020), Despoblación, envejecimiento y políticas sociales en Castilla y León, *Revista Galega de Economía*, 29(2)
- Domínguez Álvarez, J. L. (2019). La despoblación en Castilla y León: políticas públicas innovadoras que garanticen el futuro de la juventud en el medio rural, *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 6, pp. 21-36
- Favaro, D. A. (2006). *Comunicación organizacional: Planificación de la comunicación en grupos y asociaciones*. Buenos Aires: Editorial Creas
- Gil-Montes, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, *Revista peruana de medicina experimental*, 29(2), pp. 237-41
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Desconexión digital y PRL #PulsaOFFparaEstarON* <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital>
- Instituto para la Transición Justa. *Acuerdo por una Transición Energética Justa para las centrales térmicas en cierre* <https://www.transicionjusta.gob.es/es/acuerdo-por-una-transicion-energetica-justa-para-las-centrales-termicas-en-cierre.html>
- Jara Condori, L. E. (2024). El aprendizaje permantente: una necesidad en el siglo XXI, *Journal of Humanities Titicaca*, 3(1), pp. 11-18

- Lupo, L. y Verma, A. (2025). ¿Influyen los sindicatos y la negociación colectiva en el cumplimiento de las normas del trabajo? Relaciones laborales locales en las cadenas mundiales de suministro, *Revista internacional del trabajo*, 144(2)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *Guía de la negociación colectiva*
- Moyano Estrada, E. (1986). El sindicalismo democrático en la agricultura española, *Revista de Estudios Agro-Sociales*, 137, pp. 506-532
- Novo, M. (2018). Educación ambiental y transición ecológica, *Ambienta*, 125, pp. 32-41
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Indicadores de diálogo social Nota comparativa: recogida de información a través de las encuestas de población activa*
- Patiño Millán, J. T. (2016). *Una buena comunicación aumenta los controles en la organización*. Trabajo de especialización. Universidad Militar Nueva Granada
- Rodríguez-Puerta, F. y Águeda, B. (2024). *Nuevos empleos en el sector forestal y de bioeconomía en Castilla y León*. Unión General de Trabajadores Castilla y León
- Santamaría Buitrago, M. (2022). *Propuestas de buenas prácticas para la negociación colectiva igualitaria*. Trabajo de fin de grado. Universidad Miguel Hernández de Elche
- Tolosana Esteban, E., Albizu Urionabarrenechea, P., Ulecia Zaldívar, J. y Fernández Carretero, M. (2009). *Estructura empresarial y situación de la prevención de riesgos laborales en aprovechamientos forestales y trabajos selvícolas en Castilla y León. Deficiencias y propuestas de actuación*. Ávila: Sociedad Española de Ciencias Forestales y Junta de Castilla y León
- Unión General de Trabajadores (2022). *Frenar la despoblación de la España vaciada es un reto como país y una prioridad para el sindicato* <https://www.ugt.es/frenar-la-despoblacion-de-la-espana-vaciada-es-un-reto-como-pais-y-una-prioridad-para-el-sindicato>
- Unión General de Trabajadores Castilla y León (2026). *Guía sindical Bosque, empleo y derechos: hacia una bioeconomía justa en Castilla y León*

11.1 Convenios colectivos consultados

- **Convenio colectivo para el sector de actividades forestales.** Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo. Boletín Oficial del Estado n.º165, de 11 de julio de 2019
- **Convenio colectivo del sector de actividades forestales de la comunidad de Castilla y León.** Resolución de 7 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial de Castilla y León n.º51, de 15 de marzo de 2022
- **Convenio colectivo del sector de la madera.** Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio. Boletín Oficial del Estado n.º285, de 27 de noviembre de 2012
- **Convenio colectivo estatal del corcho.** Resolución de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho. Boletín Oficial del Estado n.º214, de 7 de septiembre de 2023
- **Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025.** Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo. Boletín Oficial del Estado n.º243, de 11 de octubre de 2023
- **Convenio colectivo industrias de la madera de Valladolid.** Resolución 3 de junio de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid n.º108, de 10 de junio de 2026
- **Convenio colectivo del sector industria de la madera de León – primera transformación – para los años 2025-2027.** Resolución de 23 de junio de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de León. Boletín Oficial de la Provincia de León n.º120, de 26 de junio de 2025
- **Convenio colectivo del sector industria de la madera de León – segunda transformación – para los años 2025-2027.** Resolución de 23 de junio de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de León. Boletín Oficial de la Provincia de León n.º120, de 26 de junio de 2025
- **Convenio colectivo del sector de industria de la madera de Palencia.** Resolución de 23 de junio de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia. Boletín Oficial de la Provincia de Palencia n.º78, de 1 de julio de 2026
- **Convenio colectivo para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras de la provincia de Burgos.** Resolución de 7 de marzo de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos. Boletín Oficial de la Provincia de Burgos n.º54, de 19 de marzo de 2025

- **Convenio colectivo provincial de Zamora para la industria de la madera.** Resolución de 12 de diciembre de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º144, de 19 de diciembre de 2025
- **Convenio colectivo para el sector de la carpintería-ebanistería de la provincia de Soria.** Resolución de 22 de junio de 2026, de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria. Boletín Oficial de la Provincia de Soria n.º74, de 29 de junio de 2026
- **Convenio colectivo de industrias de la madera para la provincia de Salamanca.** Resolución de 13 de noviembre de 2025, de la Oficina Territorial de Trabajo de Salamanca. Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca n.º221, de 17 de noviembre de 2023
- **Convenio colectivo para las industrias de la madera (ebanisterías, carpinterías, tapicerías, envases, carrocerías, carreterías, rematantes y aserradores) para la provincia de Segovia.** Resolución de 18 de mayo de 2023, de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia. Boletín Oficial de la Provincia de Segovia n.º67, de 5 de junio de 2023
- **Convenio colectivo para las industrias de carpintería y ebanistería de la provincia de Ávila.** Resolución de 31 de octubre de 2023, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila. Boletín Oficial de la Provincia de Ávila n.º215. de 9 de noviembre de 2023