



Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano

30 de agosto - 3 de septiembre de 2021

► Conclusiones sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano

La Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano,

Habiéndose celebrado del 30 de agosto al 3 de septiembre de 2021,

Adopta las siguientes conclusiones:

Retos y oportunidades en materia de trabajo decente y sostenible, y principales motores del cambio

1. Los servicios y operaciones de transporte urbano de pasajeros (TUP) mantienen las ciudades en movimiento. El TUP de calidad contribuye a la consecución de muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Al proporcionar servicios de movilidad a todos, el TUP es un servicio básico que se rige por la reglamentación pública. Además, contribuye a la realización de otros derechos y al acceso a otros servicios esenciales, y es un poderoso motor de la igualdad, el desarrollo, la sostenibilidad, el crecimiento, la productividad y las oportunidades de empleo. El TUP debería ser accesible para todos. Desempeña una función primordial al permitir la descarbonización y un cambio modal que favorece el abandono de la utilización de vehículos individuales, así como la creación directa e indirecta de empleos verdes decentes. A fin de lograr el trabajo decente y sostenible y la sostenibilidad ambiental, se necesitan inversiones adecuadas y sostenibles en el TUP, y la coordinación en todos los sistemas de TUP y en todos los niveles del gobierno.
2. Las operaciones de transporte informal plantean un reto importante para el trabajo decente y sostenible. Los trabajadores en los servicios de TUP informales son particularmente vulnerables, ya que a menudo carecen de acceso a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, condiciones de trabajo decente, la seguridad y salud

en el trabajo y la protección social, y pueden trabajar con medios de subsistencia precarios y bajos niveles de ingresos, productividad, competencias, tecnología y capital.

3. La innovación tecnológica contribuye a la calidad y la accesibilidad de los servicios, y a la rendición de cuentas al respecto, así como al trabajo decente y sostenible y a la sostenibilidad ambiental. Al mismo tiempo, existen preocupaciones relacionadas con los algoritmos y la transparencia de los datos, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la privacidad de los trabajadores, la formación y las competencias, y debería tenerse en cuenta el desplazamiento de los empleos y de los medios de subsistencia. Debería realizarse un esfuerzo para establecer un sistema integrado que promueva el crecimiento de la innovación tecnológica y de la movilidad como un servicio, y garantice al mismo tiempo derechos y protecciones para todos los trabajadores. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede ayudar a responder a estas preocupaciones.
4. El sector público desempeña un papel esencial al regular los servicios de TUP. Estos servicios se prestan en el marco de operaciones públicas y privadas con diferentes grados de externalización, y otras formas de contratación y subcontratación de diversas funciones. Con el fin de lograr el trabajo decente y de responder a la diversidad de contextos y a la fluctuación de la demanda, se necesitan respuestas de política que incluyan el diseño de contratos económicamente equilibrados, integrales y con base legal para regular las condiciones de la operación, con miras a promover la igualdad de condiciones. El trabajo decente es un elemento central pertinente para estas respuestas de política.
5. La tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en los servicios tanto formales como informales de TUP sigue siendo baja. La segregación profesional por motivo de género es notoria, ya que las mujeres tienen normalmente menos seguridad de los ingresos y oportunidades de trabajo, y trabajos peor remunerados. Si bien el sector está tratando de lograr una fuerza de trabajo más inclusiva, las mujeres continúan teniendo grandes dificultades para incorporarse al sector y permanecer en él.
6. Los trabajadores del TUP pueden enfrentarse a una serie de déficits de trabajo decente, entre ellos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, tales como la fatiga, el estrés, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades no transmisibles y transmisibles, con inclusión de enfermedades profesionales, y un alto riesgo de infección por virus. También sufren los efectos perniciosos del ruido, la contaminación del aire, la congestión, las multitudes y el estrés término. La violencia y el acoso y la falta de acceso a instalaciones de bienestar seguras, en particular baños, instalaciones para lavarse y otras instalaciones sanitarias, pueden ocurrir entre los trabajadores del TUP que conducen y los demás trabajadores. La retención y el atractivo del sector se han convertido en un motivo de preocupación para todos los operadores de TUP. El diálogo social, la gestión eficaz y las políticas públicas, además de la innovación tecnológica y las instalaciones de bienestar decentes, pueden colmar estos déficits de trabajo decente.
7. Al mismo tiempo, el TUP puede beneficiarse de importantes oportunidades de trabajo decente, con inclusión del crecimiento del empleo, mejoras de la calidad de los empleos y los ingresos, el incremento de la productividad y la inclusión social. La innovación tecnológica puede facilitar estas oportunidades de trabajo decente.
8. Se han establecido medidas necesarias para proteger a los operadores, los trabajadores y los pasajeros de los servicios de TUP contra la COVID-19, pero el número de usuarios ha caído en picado, y se han perdido empleos y medios de subsistencia. Con el fin de mantener los medios de subsistencia, los trabajadores del sector informal del TUP y las unidades económicas informales a menudo han seguido trabajando a pesar de los bajos ingresos recibidos debido a los bajos salarios o a la reducción de las jornadas laborales y los horarios

de trabajo remunerado, y a la falta de protección de seguridad social. Los trabajadores que están en primera línea en el TUP pueden estar expuestos a un mayor riesgo de infección y muchos han perdido la vida como consecuencia de la COVID-19. Se necesitan medidas financieras sostenidas para garantizar la continuidad de los servicios y de la actividad empresarial, y orientar al sector hacia una recuperación sostenible e intensiva en empleos.

Facilitar la transición hacia la economía formal y una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible

9. La transición progresiva hacia la economía formal debería tener por objeto reducir los déficits de trabajo decente de tal manera que también tenga en cuenta los intereses de los trabajadores informales, respetando al mismo tiempo los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades para la seguridad de los ingresos, los medios de subsistencia y la iniciativa empresarial, y previniendo la informalización en el sector. Deberían establecerse políticas y programas de una manera integrada, a fin de garantizar niveles integrales, adecuados y sostenibles de protección social, facilitando al mismo tiempo el acceso a sistemas de protección social universal. La transición progresiva hacia la economía formal exige un marco de política integrado, tal como se establece en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
10. Las evaluaciones del impacto económico y en el empleo son útiles al medir las repercusiones de los proyectos del TUP en el empleo y en el trabajo decente. Unos marcos jurídicos e institucionales sólidos y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles contribuyen a una mayor productividad y conducen a mejores resultados ambientales y a oportunidades de trabajo decente. Los esfuerzos encaminados a conseguir la descarbonización deberían ir acompañados de los principios de transición justa consagrados en las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT. Un entorno propicio para las empresas sostenibles, la profesionalización adecuada de la formación de los trabajadores del TUP, y las estrategias de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente para todos los trabajadores del sector también pueden promover efectivamente la transición hacia la economía formal. Esto debería ir acompañado de sistemas de cumplimiento de la legislación laboral adecuados, incluida la seguridad y salud en el trabajo.
11. El diálogo social puede ser un importante motor de la resiliencia económica y social, y puede conciliar la competencia y la innovación tecnológica con el acceso equitativo, el trabajo decente, y la seguridad para los trabajadores y los pasajeros a fin de crear igualdad de condiciones. Las instituciones y mecanismos relacionados con el diálogo social, la transparencia, y los marcos de gobernanza y de inspección del trabajo deberían ser firmes con miras a garantizar el trabajo decente en el TUP. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores del sector, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas encaminadas a promover el trabajo decente y sostenible en el TUP.
12. Las inversiones sostenibles y las prácticas responsables de adquisición y contratación que se centran en que la calidad del servicio se aplique a todos los contratistas y subcontratistas públicos y privados del TUP pueden contribuir a la promoción del trabajo decente y sostenible.
13. Deberían establecerse estrategias, programas y medidas de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores del TUP a través de una legislación adecuada, políticas y

programas nacionales, y el diálogo social. Urge adoptar medidas concertadas para garantizar que los trabajadores del TUP tengan acceso oportuno, equitativo, asequible y global a vacunas, y que incluyan también medidas de prevención y tratamientos de calidad, seguros y eficaces contra la COVID-19, tales como tecnologías de salud, diagnósticos, terapias y otros productos de salud contra la COVID-19, así como a centros de apoyo psicosocial y de cuarentena. Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar al sensibilizar acerca del control de la infección y de las posibilidades de vacunación.

Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

14. Los gobiernos, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deberían:
- (a) participar en un diálogo social constructivo con miras a promover el trabajo decente y sostenible para todos en el TUP;
 - (b) promover el TUP como un servicio básico y favorecer el trabajo decente y sostenible en el sector;
 - (c) sacar el máximo provecho del potencial de la innovación tecnológica y la digitalización, inclusive el trabajo en plataformas, con el fin de crear empleos decentes y empresas sostenibles, facilitar la participación social generalizada en sus beneficios y hacer frente a los riesgos y los retos que presentan, en particular reduciendo la brecha digital entre las personas;
 - (d) apoyar la continuidad, la mejora y el incremento de los servicios de TUP y del empleo en este sector, en particular respondiendo a las necesidades de financiación mediante modelos de financiación sostenibles, y ampliar la función de diálogo social en la concepción de respuestas y planes y políticas nacionales para la recuperación del sector, con el propósito de contribuir a restablecer la confianza pública en el TUP tras la pandemia de COVID-19 y dar una respuesta eficaz al cambio climático;
 - (e) promover la creación, atracción y retención de empleos decentes y sostenibles, así como las oportunidades de trabajo, y apoyar la continuidad de la actividad empresarial y de los servicios, y la inversión sostenible en el sector, con miras a lograr una recuperación sostenible e intensiva en empleos;
 - (f) facilitar una transición inclusiva a la economía formal y la transición justa a economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista ambiental;
 - (g) tomar parte en la formulación y la aplicación de una política global y coordinada para el presente y el futuro del trabajo en el TUP, y promover un entorno propicio sostenible, en particular abordando las necesidades de financiación del sector, para que estos servicios generen, mantengan e incrementen el trabajo productivo decente y sostenible;
 - (h) fortalecer activamente el nivel de empleo femenino en el sector promoviendo medidas y acciones destinadas a reducir los obstáculos para acceder al mismo relacionados específicamente con el género, en particular, abordando las causas subyacentes, luchando contra la segregación profesional y garantizando la igualdad

de remuneración por trabajo de igual valor, y promover la progresión profesional, entre otras formas, incorporando tecnología que fomente la igualdad entre los sexos;

- (i) garantizar condiciones de trabajo adecuadas, así como la seguridad y la salud en el trabajo, y ampliar la protección social a todos los trabajadores del TUP, independientemente de la naturaleza de su situación en el empleo o de sus modalidades de trabajo, con miras a promover el trabajo decente y sostenible, y lograr el acceso universal a una protección social integral, adecuada y sostenible, con pisos de protección social definidos a nivel nacional, que asegure como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas que lo necesiten tengan acceso a una seguridad básica del ingreso y a la atención de salud esencial, reconociendo que el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental es más importante que nunca, y
 - (j) formular o reforzar políticas y estrategias nacionales, regionales y locales en materia de profesionalización, aprendizaje permanente, desarrollo de competencias y educación y formación técnica y profesional, que contribuyan al trabajo decente y sostenible en el TUP.
- 15.** Los gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva la legislación nacional para velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todos los trabajadores, y tomar en consideración sus obligaciones con respecto a otras normas internacionales del trabajo. Asimismo, los gobiernos deberían reforzar los sistemas de inspección del trabajo, asegurándose de que estén dotados de recursos suficientes, en particular de los recursos financieros necesarios, de inspectores debidamente calificados, de formación y equipos adecuados y de procedimientos de contratación rigurosos. Las empresas de TUP públicas y privadas deberían respetar los derechos humanos, en consonancia con los tres pilares de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas, y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT.
- 16.** La Oficina, en el marco del seguimiento de las obligaciones derivadas de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, debería:
- (a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo que son relevantes para el TUP y reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre todas las personas que ejercen su actividad en el sector;
 - (b) intensificar su respaldo al diseño y la puesta en práctica de estrategias de recuperación de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para brindarles apoyo en sus esfuerzos por lograr una recuperación centrada en las personas que sea sostenible, inclusiva y resiliente tras la pandemia de COVID-19, abarcando los servicios de TUP formales e informales;
 - (c) en consulta con los interlocutores sociales, brindar apoyo a los gobiernos para definir un marco relativo a los datos, la protección de estos y los algoritmos, con el fin de asegurar la transparencia y de cumplir la legislación nacional e internacional vigente relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y garantizar la privacidad y la dignidad de los trabajadores;

- (d) respaldar al sector en su calidad de empleador importante;
- (e) desarrollar la capacidad de los mandantes, inclusive de las autoridades pertinentes y de organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores en la economía informal, cuando estas existan, para desarrollar estrategias y participar en un diálogo social eficaz con miras a promover la creación de empleos decentes y sostenibles en la economía formal, facilitar la transición a la misma y hacer posible una transición justa hacia el futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible;
- (f) recopilar buenas prácticas y datos y llevar a cabo investigaciones sobre la transición hacia la economía formal, la adquisición de competencias, la productividad y la transición justa al trabajo decente y sostenible en el contexto del TUP, para orientar nuevas acciones tripartitas de la OIT en el sector;
- (g) brindar apoyo a los mandantes en la formulación y puesta en práctica de estrategias de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente en el sector del TUP con metodologías que tengan perspectiva de género, para prever las futuras necesidades de competencias, en particular de cara al cambio tecnológico y la transición justa, compartiendo prácticas adecuadas en materia de profesionalización, perfeccionamiento de las competencias y reciclaje profesional;
- (h) elaborar y poner en marcha proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de promover el trabajo decente y sostenible y la creación de capacidad en el TUP, en particular determinando el impacto en el empleo de la financiación internacional pública y privada en este sector, en el contexto de la recuperación de la pandemia de COVID-19, teniendo presente la diversidad de circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo de los Estados Miembros, e
- (i) reforzar la cooperación con las organizaciones multilaterales y regionales pertinentes para promover el trabajo decente y sostenible en el sector, con el propósito de movilizar una respuesta mundial firme y coherente en apoyo a estrategias de recuperación centradas en las personas que sean inclusivas, sostenibles y resilientes, por ejemplo, colaborando más estrechamente con la Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), bajo los auspicios del Memorándum de Entendimiento OIT/CMNUCC, para poner en práctica iniciativas en el TUP.

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y herramientas que son relevantes para el TUP

Lista de instrumentos y herramientas

Declaraciones:

- Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019)
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017)
- Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):

- Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021)
- Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016)
- Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007)

Normas internacionales del trabajo:

Convenios fundamentales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenios y recomendaciones técnicos:

- Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) (instrumento pendiente de revisión)
- Recomendación sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161) (instrumento pendiente de revisión)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)

- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Otros instrumentos y herramientas de la OIT:

- Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte (2019)
- Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia (2018)
- Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa (2016)
- WASH@Work: Manual de autoformación (2018)
- Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015)
- Pacto Mundial para el Empleo (2009)
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla (2003)
- Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores (1997)

Otras normativas internacionales:

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas (2011)