

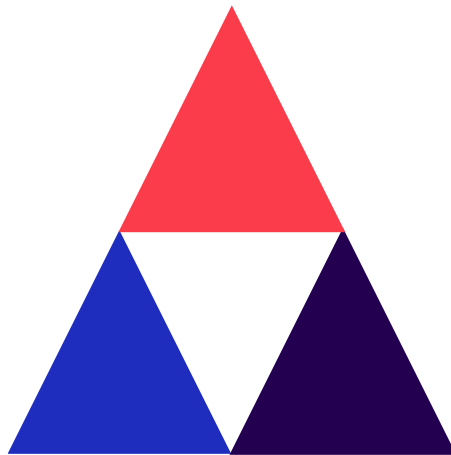


► El futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano

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

Nota sobre las labores

(Ginebra, 30 de agosto-3 de septiembre de 2021)



▶ Índice

| | Página |
|---|--------|
| Introducción | 5 |
| Examen del punto inscrito en el orden del día | 6 |
| I. Discursos de apertura | 6 |
| II. Discusión punto por punto | 11 |
| Discusión del punto 1..... | 11 |
| Discusión del punto 2..... | 16 |
| Discusión del punto 3..... | 21 |
| III. Examen y adopción del proyecto de conclusiones | 27 |
| Retos y oportunidades en materia de trabajo decente y sostenible, y principales motores del cambio | 28 |
| Facilitar la transición hacia la formalidad y una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible | 33 |
| Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros..... | 35 |
| Lista de instrumentos y herramientas | 38 |
| IV. Conclusiones sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano | 40 |
| Retos y oportunidades en materia de trabajo decente y sostenible, y principales motores del cambio | 40 |
| Facilitar la transición hacia la economía formal y una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible | 41 |
| Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros..... | 42 |
| Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos y herramientas que son relevantes para el TUP | 46 |
| Lista de instrumentos y herramientas | 46 |
| V. Clausura de la Reunión | 49 |

► Introducción

La [Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano](#) se celebró en un formato híbrido del 30 de agosto al 3 de septiembre de 2021. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió, en su 335.ª reunión (marzo de 2019), convocar la reunión y, en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019), que el objetivo de la reunión sería discutir los retos y soluciones relativos al futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios y operaciones de transporte urbano de pasajeros (TUP), con el fin de adoptar conclusiones, incluidas recomendaciones relativas a las actividades futuras. A la luz de las restricciones de viaje a causa de la pandemia de COVID-19, se decidió posteriormente posponer la reunión hasta el 30 de agosto-3 de septiembre de 2021.

En su primera sesión, la Reunión adoptó el calendario (TMDWTS/2021/3) y los puntos para la discusión (TMDWTS/2021/4). La Reunión celebró cuatro sesiones plenarias, incluidas tres dedicadas al debate de los puntos para la discusión.

En virtud del artículo 6 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), la Presidenta de la Reunión fue la Sra. S. M. Janahi (empleadora, Bahrein). En su primera sesión, la Reunión eligió a tres Vicepresidentes, como sigue:

Grupo Gubernamental

Vicepresidenta: Sra. S. G. Luna Camacho (México)

Asistida por: Sr. S. Akiyama (Oficina)

Sra. A. Cruz Ross (Oficina)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidente: Sr. K. de Meester (Bélgica)

Asistido por: Sr. M. Espinosa (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

Grupo de los Trabajadores

Vicepresidenta: Sra. W. Liem (República de Corea)

Asistida por: Sra. M. Llanos (Confederación Sindical Internacional (CSI))

Sr. R. Subasinghe (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF))

Sra. D. Cibrario (Internacional de Servicios Públicos (ISP))

La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. A. van Leur (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales), y la Secretaria General Adjunta fue la Sr. S. Akiyama. El Sr. B. Wagner, como jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas, proporcionó orientación y apoyo general durante la Reunión. La Secretaria Ejecutiva fue la Sra. A. Cruz Ross y el Coordinador de los servicios de secretaría fue el Sr. M. Taher. El representante de la Oficina del Consejero Jurídico fue el Sr. T. Geckeler.

Asistieron a la reunión con formato híbrido 146 participantes, incluidos 77 representantes y consejeros gubernamentales (de 41 países), junto con 20 observadores gubernamentales (de 10 países), así como 14 representantes y asesores de los empleadores y 21 representantes y asesores de los trabajadores, y 14 observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales internacionales invitadas. Las mujeres representaron el 37 por ciento del total de participantes.

► Examen del punto inscrito en el orden del día

I. Discursos de apertura

1. La Presidenta puso énfasis en la importancia de los servicios de TUP para el crecimiento económico, la creación de empleo, la prestación de servicios y el futuro ecológico. Los servicios y las operaciones de TUP podrían facilitar la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y la realización de los derechos económicos, sociales y culturales, y desempeñar un papel esencial en la construcción de ciudades y comunidades sostenibles. El acceso a la movilidad urbana podría subsanar la desigualdad y promover la justicia ambiental, la salud, la justicia social y la igualdad de género. La innovación tecnológica podría hacer realidad cambios importantes al empleo, las condiciones de trabajo y los mercados de trabajo; a este respecto, los servicios de TUP podrían impulsar en gran medida la equidad y la sostenibilidad, garantizando una transición justa al aprovechar las tecnologías transformativas, las oportunidades demográficas, la globalización y la economía verde. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 había planteado retos económicos, ambientales y sociales considerables para el sector. La recuperación exigiría la promoción activa del trabajo decente para construir unos sistemas de transporte más resilientes para un futuro ecológico y socialmente sostenible.
2. La Secretaria General de la Reunión subrayó la importancia del TUP como un motor y un marcador del desarrollo, que podría ayudar a las personas, las comunidades y las ciudades a salir de la pobreza y a superar la exclusión social. Era un sector con un alto coeficiente de mano de obra, que proporcionaba empleos y medios de vida a millones de trabajadores en todo el mundo, y tenía un papel esencial que desempeñar en la consecución de los ODS 8 y 11. Al mismo tiempo, el TUP tenía una importante huella ambiental, que, junto con las preocupaciones por las condiciones de trabajo, había ejercido una presión creciente para cambiar la situación. La pandemia de COVID-19, que había afectado gravemente al sector, había tenido lugar en un momento en el que ya se estaba obligando a la industria de transporte de pasajeros a cambiar para adaptarse a los avances técnicos, el cambio climático, los cambios demográficos y la globalización. La presente Reunión brindaba la oportunidad de explorar los servicios y operaciones de TUP desde la perspectiva del trabajo decente, que revestía más urgencia que nunca para mitigar el impacto de la pandemia actual de COVID-19 y para alcanzar un consenso que orientaría la labor en el sector durante años.
3. En la Reunión se presentó un [vídeo](#) preparado por la Oficina. La Secretaria Ejecutiva proporcionó [una visión general](#) del informe de la Reunión (TMDWTS/2021/1) que se había redactado como base para la discusión en la Reunión técnica.
4. El Vicepresidente empleador señaló que la pandemia de COVID-19 constituía un reto múltiple sin precedentes para el movimiento en las ciudades y en torno a las mismas. Se estimaba que, en todo el mundo, el número de usuarios del transporte público había caído un 90 por ciento durante la primera fase de la pandemia. Además, las necesidades de viaje, las opciones de viaje, el control de las fronteras y el comportamiento de los viajeros diarios habían cambiado en un intento de limitar la propagación de la COVID-19, y de cumplir los protocolos de distanciamiento físico. Sin embargo, la pandemia había mostrado que el TUP era esencial: facilitaba la movilidad de los trabajadores fronterizos, permitiéndoles acceder a sus lugares de trabajo y, más en general, garantizaba el movimiento continuo de las poblaciones. La Reunión brindaba una oportunidad para identificar maneras de reconstruir mejor y de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la movilidad urbana. El TUP era un sector crucial en la intersección de la movilidad, la conectividad, el uso de la tierra, el

desarrollo económico, la salud pública y el cambio ambiental. Los servicios de TUP podrían prestarse en el marco de las operaciones públicas y privadas; no había una correlación entre la eficiencia y la calidad de los servicios de TUP y la descentralización o la privatización. Dado que más del 80 por ciento del PIB mundial se generaba en las ciudades, la urbanización y los sistemas de transporte eficientes contribuían al crecimiento sostenible al aumentar la productividad general. Unos sistemas de transporte eficientes podrían ayudar a superar las limitaciones al crecimiento a las que se enfrentaban las grandes zonas urbanas, tales como la disponibilidad de tierras y de vivienda, la calidad del aire y la congestión.

5. Las conclusiones que adoptaría la Reunión deberían ser precisas, específicas y concisas, y abstenerse de comentarios sobre cuestiones intersectoriales o nacionales. Un documento centrado y sucinto, basado en el consenso tripartito, apoyaría las orientaciones guiadas por la acción, aplicables a nivel nacional. El Grupo de los Empleadores era optimista acerca del sector del TUP y de su potencial para la digitalización y las nuevas soluciones de movilidad. También podría considerarse que la COVID-19 había brindado una oportunidad para la inversión, a fin de crear sistemas de TUP sostenibles, equitativos y seguros. Dado que el diálogo social era la mejor herramienta para superar los retos y aprovechar las oportunidades, el Grupo de los Empleadores estaba plenamente comprometido a garantizar el resultado exitoso de las discusiones.
6. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, aunque la pandemia de COVID-19 había puesto de relieve la importancia de los servicios de TUP como un bien público, un servicio básico y una parte esencial de la solución a las crisis económicas y ambientales, los trabajadores del TUP estaban, en general, en una situación precaria. Algunos Gobiernos habían concedido financiación de emergencia para mantener operativos los servicios durante toda la pandemia, permitiendo trabajar así a los trabajadores fronterizos, y a los grupos vulnerables acceder a los servicios de atención de salud y a otros servicios públicos vitales, conectando las zonas rurales y urbanas, y fomentando la inclusión social y el desarrollo sostenible. La pandemia había arrojado luz sobre la importancia de un enfoque del TUP basado en los derechos, y la igualdad de acceso se entendía como una garantía del derecho a la libertad de movimiento. Había muchas pruebas del importante papel que podría desempeñar el TUP al responder al cambio climático y crear nuevos empleos. Sin embargo, los trabajadores del TUP se enfrentaban a la incertidumbre, a la creciente presión económica y, a menudo, a amenazas para sus medios de sustento. El resultado de la presente Reunión determinaría la futura dirección del sector.
7. El Grupo de los Trabajadores estaba preocupado por la informalidad generalizada, que era particularmente destacada en los países en desarrollo de ingresos bajos y medios. La informalidad causaba déficits de trabajo decente, incluida la denegación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades insuficientes para un empleo de calidad, una protección social inadecuada, la ausencia de diálogo social y la falta de protección laboral y de sistemas de inspección adecuados o de medios de recurso en caso de violaciones. El Grupo de los Trabajadores tenía por objeto proponer una resolución que instara a establecer un proceso inclusivo para la formalización y la transición justa. La presión descendiente sobre los salarios y las condiciones de trabajo, la seguridad, la accesibilidad y la calidad de los servicios como consecuencia de las operaciones privadas desreguladas, la subcontratación y la externalización, suscitaban preocupación. Las formas atípicas de empleo, en particular la economía de plataformas, también eran preocupantes; los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular a la negociación colectiva, unas condiciones de trabajo adecuadas, y la seguridad y la salud, debían protegerse.

- 8.** Era preciso afrontar la discriminación de género en el lugar de trabajo y la segregación profesional; las mujeres representaban menos del 15 por ciento de la fuerza de trabajo del TUP. La innovación y el cambio tecnológico podían conducir a la pérdida de empleos, a una intensidad del trabajo insostenible y a una mayor vigilancia, y podían tener un impacto negativo para la salud y la seguridad psicológica y física. Por consiguiente, el diálogo social, incluida la negociación colectiva, sobre la utilización y el impacto de la innovación tecnológica y la reglamentación de los datos de los trabajadores, era fundamental. El TUP era una infraestructura de descarbonización vital, por lo que tenía un papel primordial que desempeñar al permitir una recuperación sostenible y resiliente de la crisis climática. El trabajo decente y el acceso a la movilidad requerían la formalización inclusiva y la integración de los servicios informales, así como una inversión a gran escala en el TUP. Se debería apoyar a los mandantes en sus esfuerzos por mejorar y expandir los servicios del TUP y el empleo en el contexto de la recuperación de la COVID-19 y de la respuesta al cambio climático. El Grupo de los Trabajadores presentaría un segundo proyecto de resolución a ese respecto.
- 9.** La Vicepresidenta gubernamental observó que, a pesar del papel primordial que desempeñaba el sector del TUP en el funcionamiento de las economías y de las sociedades en general, en muchos países persistían retos para la financiación de la movilidad urbana ambiciosa debido a limitaciones fiscales. Los costos de la infraestructura, la tecnología y la transición hacia medios de transporte que tuvieran más en cuenta la problemática del clima estaban aumentando la presión financiera sobre los servicios de TUP. Los sistemas de TUP, y su reglamentación, variaban ampliamente en todo el mundo; las conclusiones de la Reunión tendrían que ser flexibles y poder adaptarse a diversos contextos locales. El sector, que había estado experimentando una transformación profunda debido a los avances tecnológicos, la demografía y el cambio climático, se había enfrentado a una caída repentina de la demanda de servicios como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Por otra parte, la pandemia había dado lugar a que muchos trabajadores del TUP perdieran sus empleos, mientras que, por otra parte —para quienes habían seguido trabajando— había costado a muchos su salud, o incluso su vida.
- 10.** El Grupo Gubernamental estaba comprometido a identificar oportunidades y retos para hacer realidad el trabajo decente, y a tomar medidas para invertir en el trabajo sostenible y decente, la formalización, una transición justa, la formación y la profesionalización de los trabajadores, y una mejor reglamentación. Las normas y textos de la OIT constituían una base sólida sobre la que crear consenso para lograr unos servicios de TUP inclusivos, sostenibles, seguros y resilientes, así como el trabajo decente para todos los operadores del TUP.
- 11.** El representante gubernamental del Brasil observó que las diferencias en la estructura de los sistemas, la reglamentación y la formalización del TUP requerían enfoques bien definidos. Dado que los servicios de TUP no solo eran explotados por las autoridades públicas, sino que también podían ser subcontratados a operadores privados, el Estado debería seguir comprometido en ambos escenarios. Los acuerdos de subcontratación deberían ser transparentes e integrales, y deberían incluir cláusulas sobre el cumplimiento de la legislación nacional, especialmente las disposiciones laborales, así como mecanismos de reparación y de rendición de cuentas. La informalidad y las formas no tradicionales de empleo eran particularmente frecuentes en el sector del TUP. Cuando la informalidad se derivaba de un sistema fraudulento para cubrir formas tradicionales de empleo debía combatirse. Sin embargo, cuando se derivaba de un proceso natural en el que las personas, al tratar de hallar formas de supervivencia, procuraban abrirse paso en un mercado competitivo, los Gobiernos deberían facilitar la transición a la formalidad.

- 12.** Un representante de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE) explicó que la CEPE y la Oficina Regional para Europa de la Organización Mundial de la Salud (OMS) constituían la secretaría para el Programa Paneuropeo de Transporte, Salud y Medioambiente, que durante mucho tiempo había analizado los trabajos en relación con el transporte y la movilidad. Los empleos verdes y saludables deberían satisfacer tres criterios: formar parte de una solución más amplia al cambio climático, ayudar a reducir las emisiones y mejorar la eficiencia energética; contribuir a promover y utilizar medios de transporte más seguros, más limpios y más activos, y proporcionar «trabajo decente» según la definición de la OIT. Un informe reciente de la OIT/CEPE titulado *Jobs in green and healthy transport: Making the green shift* había revelado que duplicar la inversión en el transporte público podría conducir a cinco millones de nuevos empleos, la mitad en la región europea y la mitad en el resto del mundo. Para poder utilizar plenamente las oportunidades de trabajo asociadas con la ecologización del sector del transporte, se necesitaban políticas muy diversas, en particular sobre el desarrollo de competencias, la protección social, el mercado de trabajo y la promoción del diálogo social y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 13.** Un representante del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) señaló que el transporte tenía un papel esencial que desempeñar al reducir la pobreza, al brindar acceso a la educación, los servicios sociales y la atención de salud. Por consiguiente, unos sistemas de transporte seguros, asequibles y sostenibles debían ser accesibles para todos, en consonancia con la meta 11.2 de los ODS. El transporte también era una fuente importante de empleo. ONU-Hábitat ayudaba a las autoridades locales y a los operadores del transporte a proporcionar empleos decentes formales para los trabajadores que habían participado anteriormente en las operaciones de transporte informales. Los empleadores y los trabajadores deberían desempeñar un papel fundamental en el establecimiento de nuevos modelos de negocio, mientras que el Gobierno debería tener mayor control sobre el sector del transporte público. La perturbación causada por la pandemia de COVID-19 brindaba una oportunidad para hacer el transporte público seguro, asequible y eficiente, utilizando medios de transporte de baja emisión de carbono, no motorizados y compartidos. ONU-Hábitat confiaba en que las conclusiones de la Reunión se traducirían en políticas, recomendaciones y puntos de acción claros encaminados a hacer realidad el trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano.
- 14.** El jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas presentó una declaración escrita, sometida por la OMS. En el contexto de la labor de la OMS sobre la seguridad vial, y de la designación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de la Resolución A/RES/74/299, de 2021-2030 como la segunda Década de Acción para la Seguridad Vial, la OMS iba a dar a conocer un plan global de acción en materia de seguridad vial. El plan reconocía el papel que desempeñan los proveedores de servicios de transporte, públicos y privados, al garantizar la seguridad vial, y les instaba a tomar medidas que incluyeran: especificar los niveles de seguridad de los vehículos para las flotas utilizadas en la prestación de servicios contratados; exigir la formación orientada a los usuarios para todos los transportistas; esperar que los proveedores realizaran una autoevaluación del desempeño en materia de seguridad y presentaran informes al respecto, y establecer normas para la programación y planificación de las operaciones y prácticas de conducción contratadas a fin de gestionar la fatiga de los conductores, utilizar las carreteras de bajo riesgo, utilizar vehículos de más bajo riesgo, y elegir mejores horas para viajar. Se alentó a todas las partes interesadas a aplicar dichas recomendaciones. En 2022 se había previsto celebrar una reunión de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre seguridad vial.

- 15.** Un representante del Banco Mundial destacó la importancia del transporte público como un bien público, en particular para las personas que tenían bajos ingresos y que debían dejar sus hogares para acceder al empleo, la educación, la atención de salud y otros servicios esenciales. El transporte informal y autoorganizado era un subsector crucial, que contaba con decenas de millones de vehículos y trabajadores en el mundo en desarrollo. Si bien la formalización de los servicios de transporte público requería inversión y un aumento de los costos operacionales, dicha inversión tenía beneficios potenciales, en particular la movilidad y la accesibilidad para los trabajadores, unas emisiones más bajas, unos mejores resultados en materia de seguridad y la inclusión social, así como la asequibilidad y la sostenibilidad. La pandemia de COVID-19 había causado importantes déficits financieros y había planteado retos operacionales para los servicios de transporte público en todo el mundo, cambiando asimismo los patrones de viaje. La Reunión debía reconocer que la planificación urbana, la inversión sostenible, la buena gobernanza y las nuevas tecnologías eran esenciales para mejorar los sistemas de transporte.
- 16.** Una representante del Foro de Transporte Internacional explicó que la labor de su organización se centraba en cinco ámbitos prioritarios del transporte, a saber, la accesibilidad, la conectividad, la digitalización, la descarbonización, y la seguridad y protección, los cuales tenían consecuencias para el futuro del trabajo decente y sostenible. El proceso de descarbonización del sector del transporte debía ser inclusivo y justo, y no dejar a nadie atrás. Los objetivos de la descarbonización ambiciosa anunciados por los Gobiernos y por los actores no estatales conllevaban una aceleración considerable del cambio hacia una tecnología de movilidad limpia y digital, que tendría un impacto en los empleos y en el conjunto necesario de competencias para desempeñarlos. Los Gobiernos debían anticipar dicho impacto y elaborar políticas y programas para la formación y la mejora de las competencias a fin de garantizar que se apoyara a los trabajadores afectados, y que los beneficios de la transición hacia la movilidad sostenible fueran iguales para todos. Los trabajadores del transporte tendrían que tener los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para diseñar los servicios de transporte del futuro.
- 17.** La igualdad de género en la fuerza de trabajo del transporte también debía mejorarse para lograr una mayor sostenibilidad, inclusividad y resiliencia. Corregir el desequilibrio de género en la fuerza de trabajo del transporte mundial requeriría educación y formación para las trabajadoras, y un enfoque integrado y de colaboración para subsanar la carencia de datos. Unas mejores políticas para todos los trabajadores debían orientarse por datos concluyentes; era esencial contar con datos fiables. El Foro de Transporte Internacional confiaba en incluir discusiones sobre el trabajo decente y sostenible en el diálogo de política sobre el transporte y el cambio climático que tendría lugar en la próxima Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) y en fomentar una alianza más estrecha con la OIT con miras a identificar ámbitos de interés común a medida que el sector del transporte se hiciera más digitalizado, automatizado y descarbonizado.
- 18.** La Unión Internacional de Transporte Público (UITP) transmitió un mensaje de video en el que describía la labor de la Unión, que se había visto obligada a adaptarse rápida y considerablemente para ayudar al sector del TUP a afrontar los retos que planteaba la pandemia de COVID-19. El programa de trabajo de la Unión concedió prioridad a la creación de un transporte urbano y público resiliente, proporcionando una movilidad urbana descarbonizada y con bajas emisiones de carbono, haciendo avanzar los sistemas y los servicios para una mejor movilidad urbana, y definiendo el transporte para apoyar más diversas alternativas para los cuidados privados. Se reconoció que el TUP era un estilo de vida saludable y sostenible para todos. No estaban escatimándose esfuerzos para garantizar sistemas de transporte centrados en las personas, situando la fuerza de trabajo

en el centro. Los trabajadores del TUP eran los «guardianes de la movilidad» y tenían un papel primordial que desempeñar en la sociedad, en particular durante periodos de confinamiento.

19. La labor de la UITP estaba muy en consonancia con varios de los ODS, y la Unión había identificado ámbitos para estrechar la cooperación, en particular en lo que respecta a los ODS 8 y 11. El diálogo social no solo era esencial para garantizar unos servicios óptimos y el bienestar de los trabajadores, sino también un componente esencial del desarrollo sostenible. La UITP colaboraba estrechamente con la ITF y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, en particular al fomentar una posición común sobre cuestiones de género en el sector del transporte y otros aspectos del trabajo decente, el trabajo seguro y el cambio climático. El TUP tenía un papel primordial que desempeñar en el desarrollo social y económico, lo que a su vez fomentaría el trabajo sostenible y decente.

II. Discusión punto por punto

Discusión del punto 1

¿Qué retos y oportunidades se plantean con respecto a los servicios y operaciones de transporte urbano de pasajeros? ¿Cuáles han sido los principales factores de cambio, además de la pandemia de COVID-19?

20. El Vicepresidente empleador señaló que centrarse en las oportunidades daría resultados más positivos que discutir los retos, aunque, por supuesto, era preciso reconocer estos últimos. La primera oportunidad que debía aprovecharse era crear la conexión entre el transporte urbano más ecológico y más saludable. La pandemia de COVID-19 había puesto de relieve la importancia de la calidad del aire, que solo podría mejorarse haciendo más ecológicos los sistemas de transporte. Si bien la transición a un transporte respetuoso del medio ambiente estaba estrechamente vinculada con la innovación tecnológica, no solo era una cuestión de electrificación o de reducción de las emisiones de escape de los vehículos; la producción de energía en sí misma debía ser ecológica, ya que, de lo contrario, el impacto medioambiental se desplazaba simplemente a una industria diferente. La transición también debía ser respaldada por empleos nuevos, verdes y decentes.
21. Otras oportunidades para los trabajadores y los usuarios del transporte incluían la digitalización, que mejoraría la seguridad de los conductores, no solo al impulsar la eficiencia de los vehículos, sino también al mejorar las condiciones de trabajo físicas, tales como la ventilación, la visibilidad y la comodidad, que mejorarían la seguridad vial en general. Las cadenas de proveedores, de contratistas y de valor estaban vinculadas con las tecnologías digitales, de las cuales también se podrían beneficiar los sistemas de transporte urbano. La digitalización podría utilizarse asimismo como una herramienta para orientar y reorientar a los conductores, así como el mantenimiento preventivo de los vehículos, lo cual podía mejorar la seguridad vial. El transporte urbano siempre había sido un terreno fértil para la innovación y la creatividad. En las sociedades modernas, la necesidad de soluciones de movilidad compartidas y colectivas aumentaría, brindando oportunidades para nuevas soluciones de empleo formal. Todos los asociados, públicos y privados, debían aunar esfuerzos con miras a garantizar una inversión suficiente en la ecologización y digitalización del transporte. El concepto de «Sociedad 5.0», para crear un equilibrio en todas las funciones en la sociedad urbana desde la fase del diseño también brindaría oportunidades para desarrollar un transporte público mejor, más seguro y más sostenible.

22. Los retos persistían, en particular el impacto de las restricciones relacionadas con la COVID-19 en la continuidad de los servicios de transporte, que amenazaban su sostenibilidad y viabilidad. La imagen y la percepción del transporte público se sumaban asimismo al problema que representaba obtener la inversión suficiente para garantizar el aprovechamiento de las oportunidades. La dimensión de género también debía abordarse; un sistema de transporte público más sostenible, viable y atractivo exigía una fuerza de trabajo diversa.
23. La Vicepresidenta trabajadora señaló que si no se discutían los retos para el trabajo decente, era difícil considerar cómo aprovechar realmente las oportunidades. El TUP era un servicio básico al que todos deberían tener acceso por igual, aunque había una creciente tendencia hacia la privatización, que había demostrado plantear retos para los trabajadores, los Gobiernos, las autoridades de transporte y los pasajeros. La privatización a menudo no lograba conducir al ahorro previsto, y planteaba problemas de falta de rendición de cuentas pública y de transparencia, y de gobernanza deficiente, además de crear obstáculos para la eficiencia. La privatización en Colombia, los Estados Unidos de América, la India y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte había demostrado aumentar los precios del transporte, y había conducido a servicios inestables y confusos que conducían a una reducción del número de usuarios del transporte. La externalización y la subcontratación podían fracturar los servicios, repercutiendo negativamente en la seguridad y la salud, y debilitando la negociación colectiva. Las mujeres solían estar desproporcionadamente presentes en los empleos externalizados, por lo que se enfrentaban a una presión con respecto a sus condiciones de trabajo y remuneración. A pesar de lo anterior, las instituciones financieras internacionales estaban promoviendo modelos privados para proyectos de transporte público de gran escala en los países en desarrollo.
24. La pandemia de COVID-19 había puesto de relieve los retos a los que encaraban los trabajadores del sector informal; el transporte público formal había dejado de funcionar en muchos países, por lo que los trabajadores del sector informal estaban colmando la laguna, al verse obligados a elegir entre trabajar en condiciones peligrosas o perder sus medios de sustento. El acoso policial, la extorsión, la discriminación de género y la violencia contra las trabajadoras también planteaban desafíos, así como los peligros para la salud y seguridad tanto para los trabajadores como para los pasajeros. Suprimir el sistema elegido para el transporte informal de pasajeros y garantizar un salario justo reduciría la presión sobre los trabajadores y aumentaría la seguridad vial. Las relaciones de trabajo independientes ocultas y la introducción de empresas plataforma de comunicación electrónica estaban aumentando la informalidad y la precariedad, y complicando las relaciones de trabajo, y no se protegían los derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores.
25. La economía de plataformas era una realidad innegable en el TUP, y se establecían modelos de negocio insostenibles que conducían a la clasificación errónea de los trabajadores como trabajadores por cuenta propia o independientes, lo cual se traducía en la denegación de los derechos sindicales fundamentales, un salario bajo, malas condiciones de trabajo, y amenazas para la seguridad y la salud. La utilización de los datos de los trabajadores y sus derechos económicos sobre dichos datos exigían una reglamentación. El diálogo social era necesario para resolver esos retos. La enorme presión descendiente sobre los salarios y las condiciones de trabajo causada por la pandemia de COVID-19 y la informalidad estaban exacerbando los problemas de seguridad y salud, de igualdad de género, y de accesibilidad y calidad de los servicios. Si no se encaraban esos retos, el TUP no podría funcionar como un bien público o un servicio básico, y no sería una respuesta eficaz a la crisis climática, o un motor del empleo y del desarrollo sostenible.

26. La Vicepresidenta gubernamental señaló que el sector del TUP se enfrentaba a múltiples retos, que habían sido exacerbados por la pandemia de COVID-19. Si bien se habían expresado diversas preocupaciones hasta la fecha, parecía que todas las partes en la discusión estaban de acuerdo con la importancia que revestía mejorar las condiciones de trabajo, y con el papel que el sector podía desempeñar para hacer avanzar los derechos laborales en general y lograr los ODS. La flexibilidad era esencial; los retos y las soluciones dependerían enormemente de las especificidades del contexto local. Los avances tecnológicos deberían aprovecharse como una fuente de oportunidades, no solo para la eficiencia de los servicios, sino también para mejorar la calidad del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. La informalidad constituía un gran reto para los trabajadores del sector, y debía encararse con miras a garantizar el trabajo decente para todos. La inclusividad y el desequilibrio de género en la fuerza de trabajo también planteaban desafíos. El cambio demográfico estaba imponiendo una gran carga a los sistemas de transporte. La recuperación sostenible del sector del impacto de la pandemia de COVID-19 requeriría financiación sostenible.
27. El equilibrio de la propiedad pública-privada era complejo y variaba de un país a otro. La Reunión también debería considerar modalidades de empleo no convencionales que afectaban al sector. Debían abordarse las condiciones de trabajo, en particular en relación con la economía de plataformas, el debilitamiento del diálogo social y las cuestiones relacionadas con la subcontratación. La seguridad y salud en el trabajo era una cuestión polifacética, y debía considerarse desde diversas perspectivas, como el agotamiento y los horarios de trabajo prolongados, la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso, y el mantenimiento y la renovación de las flotas y de la infraestructura. Las enfermedades no transmisibles, el agotamiento profesional y el estrés debían abordarse, así como los peligros para los trabajadores asociados con el desempeño de su actividad profesional durante la pandemia de COVID-19.
28. El representante gubernamental de la Argentina subrayó el papel esencial que habían desempeñado los servicios eficientes en el contexto de la pandemia de COVID-19. En la Argentina, el transporte público estaba considerablemente subvencionado para garantizar que los servicios estuvieran disponibles y fueran accesibles para todos. La mayoría del trabajo de transporte se concentraba en la economía formal, y la negociación colectiva estaba sólidamente establecida. Durante la pandemia, no se habían escatimado esfuerzos para garantizar la seguridad de los conductores y de los pasajeros en todo momento. La pandemia había arrojado luz sobre los retos tecnológicos y financieros inherentes en el sistema de transporte urbano, exacerbados por ella. La Reunión debería elaborar recomendaciones que pudieran garantizar el empleo formal, y el acceso para los trabajadores y los usuarios con discapacidad. Su Gobierno también quería que hubiera recomendaciones relativas al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo, en particular las horas de trabajo y las horas de descanso para los trabajadores. La libertad sindical y la negociación colectiva debían garantizarse, y la inclusividad para los trabajadores y para los usuarios era igualmente importante. Se necesitaban orientaciones claras para superar la desigualdad económica que estaba planteando un obstáculo para el trabajo decente.
29. El representante gubernamental del Brasil puso énfasis en los retos que se planteaban con respecto a las múltiples formas de propiedad de las operaciones del TUP. Con independencia de quien explotara un servicio, el Estado siempre debía ser responsable de supervisar los servicios para garantizar su funcionamiento adecuado y el cumplimiento de las normas de trabajo decente. Al considerar los servicios de privatización o de subcontratación, debía garantizarse un equilibrio financiero; hasta la fecha, la privatización y la subcontratación no habían conducido a una mayor eficiencia. Debía haber contratos

firmes establecidos para reglamentar las operaciones, evitar riesgos innecesarios, y establecer las obligaciones y las responsabilidades, así como los derechos, de todas las partes interesadas, que incluyeran en particular disposiciones específicas sobre la seguridad y salud en el trabajo. La infraestructura urbana planteaba un desafío; incluso el sistema de transporte mejor diseñado no podría funcionar óptimamente si la infraestructura urbana no era adecuada. El cambio tecnológico y el perfeccionamiento de los sistemas eran costosos, por lo que resultaban particularmente problemáticos en los países de ingresos bajos y medios. Los obstáculos financieros para el mantenimiento y el perfeccionamiento de los vehículos y las flotas representaban una amenaza para la seguridad de los trabajadores. La violencia contra los trabajadores del TUP estaba incrementándose, no solo planteando un peligro físico, sino causando asimismo un trauma psicológico a largo plazo, y cultivando una cultura de temor y estrés. Por último, la formación y el desarrollo de la capacidad de la fuerza de trabajo a menudo eran inexistentes, y debían fortalecerse. Todos esos retos también representaban oportunidades para el cambio y el desarrollo, a fin de impulsar la calidad y la eficiencia de los sistemas de TUP y de mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores del transporte.

- 30.** Un representante trabajador de Colombia explicó que se había establecido un plan ambicioso con miras a electrificar el sistema de transporte urbano en Bogotá para el 31 de diciembre de 2021. Si bien el cambio de fuente de energía era apropiado y necesario, la reforma del sistema de transporte conduciría a una pérdida de aproximadamente 6 000 empleos para los trabajadores formales a los que no se estaban ofreciendo alternativas de empleo. Muchos no cumplían los requisitos de edad y de salud física para trabajar en el nuevo sistema. Otros 20 000 trabajadores de bajos ingresos ocupados en la economía informal también perderían probablemente sus medios de vida. Las autoridades municipales consideraban la transición energética desde una perspectiva estrictamente económica. No era justo ni equitativo para los trabajadores del transporte, y un aumento considerable de las tarifas conducirían a la exclusión de muchos pasajeros. La corrupción era endémica: en torno al 60 por ciento de los fondos supuestamente asignados por las autoridades municipales para mitigar el impacto económico de la pandemia de COVID-19 en los ciudadanos de Bogotá había ido directamente a las arcas de las empresas de transporte de Bogotá. La pandemia, y en particular el incremento consiguiente de la utilización de ciclomotores y motocicletas, había aumentado el transporte y el caos del tráfico. La Reunión debía garantizar una discusión franca y abierta, y tomar medidas para asegurar que cualquier mejora del sistema de transporte tuviera en cuenta los derechos y las necesidades de todas las partes interesadas.
- 31.** Una representante trabajadora de Alemania dio tres ejemplos de situaciones en las que la privatización y la subcontratación habían impactado negativamente a los trabajadores y los pasajeros. En Washington D.C., el servicio de circulación se había subcontratado a una empresa que violaba la legislación sobre la licencia por enfermedad, sancionando a los trabajadores que tomaban una licencia de enfermedad. La falta de mantenimiento adecuado de los vehículos había conducido a graves fallos con una flota de autobuses, que había dejado abandonados a los pasajeros y había amenazado la seguridad de los trabajadores y del público. En el Reino Unido, se habían privatizado el mantenimiento y las mejoras de la infraestructura en el Metro de Londres, y el trabajo no se había realizado a tiempo. En Alemania, a pesar del incremento del 24 por ciento del número de pasajeros en los veinte últimos años, la fuerza de trabajo se había reducido un 18 por ciento debido al recorte de costos y a la subcontratación. Los convenios colectivos se habían erosionado y habían sido sustituidos, menoscabando las normas del trabajo y reduciendo los salarios, a pesar del aumento de la carga de trabajo.

- 32.** Un representante trabajador de los Estados Unidos señaló que la inundación deliberada del mercado del TUP había conducido a la desregulación de los vehículos y a una reducción de los ingresos para los conductores, que solo recibían una remuneración cuando transportaban a pasajeros. Con el pretexto de utilizar modalidades de trabajo flexible, con salarios cada vez más bajos, se obligaba a los trabajadores a extender sus jornadas laborales para poder subsistir. Estos modelos de negocio no constituían empleo sostenible. Se recopilaba una gran cantidad de datos sobre los conductores, involuntariamente y más allá de su control, en particular a través de mecanismos de examen de los pasajeros, que se utilizaban contra ellos y para ofuscar los procesos de toma de decisiones.
- 33.** Un representante trabajador del Reino Unido describió los abusos y ataques contra los trabajadores del transporte en el Reino Unido, en particular durante la pandemia de COVID-19, lo que no solo constituía acoso en el lugar de trabajo, sino que también tenía graves consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo debían eliminarse. Los trabajadores del TUP habían estado al frente de la respuesta a la pandemia, y habían estado desproporcionadamente expuestos al virus. Como consecuencia, muchos estaban luchando contra el impacto en la salud de una larga pandemia. La salud mental también se había visto gravemente afectada. Antes de la pandemia, las enfermedades no transmisibles, como las enfermedades del corazón y la diabetes, así como la fatiga, habían sido particularmente frecuentes entre los trabajadores del transporte urbano, lo que indicaba que debían abordarse los problemas de salud ocupacional sistémicos. Los trabajadores del sector informal que carecían de protección social eran incluso más vulnerables a todas las amenazas. La respuesta a la pandemia y la recuperación de la misma brindaban una oportunidad para fortalecer y mantener la obligación de garantizar la seguridad y salud en el sector del transporte.
- 34.** El Vicepresidente empleador advirtió que la dependencia de argumentos anecdóticos socavaba el diálogo social mundial. La Reunión se había convocado para centrarse en los retos y oportunidades mundiales a fin de garantizar el trabajo decente para todos los servicios sostenibles de TUP. Los sistemas de TUP, si bien estaban organizados en el espacio público, no eran un bien público por definición; había numerosos ejemplos de dichos sistemas gestionados por entidades que no eran autoridades públicas. Sin embargo, todos los operadores tenían objetivos comunes con respecto a garantizar unos sistemas de transporte eficientes, sostenibles y comprensivos que estuvieran conectados, que fueran complementarios y sostenibles, que rindieran cuentas, y que fueran transparentes, inclusivos y seguros, con independencia de quién los organizara. De manera análoga, la Reunión no era un foro adecuado para discutir la situación en el empleo. Cada forma de empleo, ya fuera una jerarquía tradicional o impulsada por plataformas, o autónoma inter pares, tenía su propio valor y lugar en el futuro del trabajo. Los sistemas del TUP se habían visto muy afectados por la pandemia; el número de trabajadores se había reducido y la reputación del sector se había dañado. La Reunión debía centrarse en mejorar la calidad y la sostenibilidad del sector y en recuperarse del impacto de la pandemia.
- 35.** La Vicepresidenta gubernamental subrayó la importancia de recopilar, analizar y utilizar de manera adecuada datos para garantizar y programar los servicios de TUP a fin de atender las necesidades de los pasajeros, en particular en el contexto de la pandemia de COVID-19, con miras a prevenir el hacinamiento y a velar por la seguridad tanto de los pasajeros como de los trabajadores. También se deberían recopilar otra información y datos con objeto de analizar eficazmente las tendencias en la utilización de los servicios. La formación, el perfeccionamiento profesional y el desarrollo de la capacidad para los trabajadores del transporte eran particularmente importantes para adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos que estaban repercutiendo en su trabajo.

36. La representante gubernamental de Filipinas señaló que, además de los muchos retos ya mencionados, uno de los peligros de la reorientación hacia los vehículos respetuosos del medio ambiente era el desplazamiento de los trabajadores. En Asia Sudoriental, muchos propietarios de vehículos perderían sus medios de sustento cuando sus vehículos quedaran obsoletos. La modernización debería aprovecharse como una oportunidad para mejorar los sistemas y cumplir las normas de accesibilidad, en particular para las personas con discapacidad, con objeto de aumentar la inclusividad de los servicios de transporte. Podría alentarse a los pequeños actores de la industria a organizarse en cooperativas o en empresas de la economía solidaria para poder lidiar con la modernización. Debería proporcionarse asistencia a este respecto.
37. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la expresión «bien público» se entendía, tal como se definía en el *Oxford English Dictionary*, como «un producto o servicio proporcionado sin ánimo de lucro a todos los miembros de la sociedad por el gobierno, por un particular o por una organización». El concepto de bien público, así definido, se utilizaba en los ODS y no era una indicación de propiedad.

Discusión del punto 2

¿Qué políticas, medidas y prácticas han sido eficaces, cuáles no lo han sido y qué más cabría hacer a fin de abordar los retos y las oportunidades en materia de trabajo decente en este sector?

38. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve el firme acuerdo entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores con respecto a las opiniones sobre la discriminación de género y la segregación profesional por motivo de género en el sector del TUP. Afrontar la desigualdad de género significa asimismo luchar contra la competencia desleal y contra el deterioro de las normas. El Grupo de los Trabajadores no había proporcionado anécdotas, sino más bien una serie de estudios que demostraban que la propiedad y la explotación públicas tenían posibles ventajas, incluida la posibilidad de subvencionar de forma cruzada los servicios que generaban pérdidas y que eran socialmente necesarios, el acceso al financiamiento menos costoso y la integración necesaria para organizar servicios sostenibles y eficientes con condiciones de trabajo decente. Las ventajas de la remunicipalización y la internalización se mostraban claramente. Por lo tanto, deberían establecerse normas para evaluar la adecuación de la subcontratación, basada en la calidad y las condiciones del servicio, así como los costos y los beneficios de la internalización.
39. Los Gobiernos tenían un importante papel que desempeñar cuando se subcontrataban los servicios al sector privado, en consonancia con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) y con la Recomendación núm. 84 que lo acompaña, para garantizar que la presión descendente no socavara los salarios ni las condiciones de trabajo. Las normas de trabajo y de igualdad de género, y la cadena de principios de responsabilidad debían aplicarse a los procesos de licitación y reflejarse en los contratos de servicio. En Alemania y en los Estados Unidos existía una legislación ejemplar a este respecto, y diversos documentos internacionales proporcionaban orientación sobre la debida diligencia, que podía utilizarse en la elaboración de planes nacionales de acción sobre las empresas y los derechos humanos, estableciendo políticas de contratación públicas que deberían aplicarse a nivel nacional y subnacional. El TUP era un sector integrado por cadenas de subcontratación, lo que significaba que los conceptos tradicionales de Gobierno y de interlocutores sociales no

bastaban para proteger las normas. Por consiguiente, la Reunión debería hacer referencia a las Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte, que indicaban las responsabilidades de los compradores del servicio de transporte y de las partes que intervenían en la cadena.

40. En muchos países en desarrollo, el TUP era definido por los servicios informales; la formalización inclusiva significaba integrar los servicios informales en el transporte público, a través de empresas sostenibles, y en consulta con los trabajadores del sector informal. Su grupo instaba al establecimiento de procesos inclusivos para garantizar una transición justa y la creación de trabajo decente. En lo que respecta a las formas atípicas de empleo, el Comité de Libertad Sindical había opinado durante mucho tiempo que todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho de negociación colectiva, eran aplicables a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo. Si bien la digitalización y el uso de la inteligencia artificial podían aportar beneficios, la manera en que se utilizaban actualmente aumentaba la presión sobre los trabajadores y causaba problemas de privacidad, lo que tenía un impacto negativo en la salud y el bienestar, y afectaba, por consiguiente, la seguridad vial. Así pues, debían reglamentarse la utilización de los datos y los derechos de los trabajadores a los datos recopilados de su trabajo. En el contexto de la pandemia de COVID-19, el deterioro de la sostenibilidad de la deuda estaba limitando el espacio fiscal y la capacidad para invertir en el TUP, en particular en los países en desarrollo. Por lo tanto, los programas de alivio de la deuda deberían expandirse, y basarse en la cancelación de la deuda real y en la asistencia para el desarrollo que apoyaba modelos de financiación sostenibles para el TUP. El TUP tenía considerables beneficios sociales, en particular la creación de empleo y la reducción de emisiones; podía obtenerse financiación mediante el pago de impuestos y gravámenes para reducir la congestión, y al reasignar el presupuesto de otros campos, como la construcción de carreteras. Los Gobiernos deberían reconocer el TUP como un bien público y acceder a él como un derecho humano básico. En Francia y el Japón se habían promulgado leyes a este respecto.
41. El Vicepresidente empleador señaló que la transformación estructural del sector del transporte urbano hacia servicios ecológicos y sostenibles era una condición *sine qua non* para el trabajo decente, con respecto a la cual muchos países no estaban realizando suficientes progresos. A corto plazo, los operadores del transporte público y privado debían poder proseguir sus actividades, que eran esenciales para otros sectores de la economía, en particular el sector de la salud, y para la movilidad de los grupos desfavorecidos. Se necesitaban medidas de apoyo económico en el contexto de la pandemia de COVID-19, que seguía amenazando la viabilidad económica de los operadores de transporte. Un marco de financiación estable para el transporte urbano, a través de fondos de movilidad específicos y de otras medidas de apoyo, también era esencial. Debían garantizarse servicios de seguridad y salud en el TUP. El diálogo social era fundamental para garantizar amplias consultas sobre medidas de protección de la salud. Los responsables de la formulación de políticas deberían apoyar las actividades de sensibilización pública para disipar los conceptos erróneos y restablecer la confianza en los sistemas de transporte urbano.
42. Con objeto de fomentar la inclusividad y sostenibilidad, debía aumentarse la inversión en el TUP; unos sistemas eficientes e inclusivos de TUP eran fundamentales para unas ciudades sostenibles y para la urbanización exitosa. Las ciudades competitivas ofrecían una infraestructura de transporte superior. Las inversiones impulsadas por la innovación y la calidad de los servicios crearían millones de empleos a través de proyectos de expansión y de renovación. Un transporte urbano inteligente, inclusivo y sostenible era una fuerza para la inclusión económica y social y un medio ambiente positivo. El llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la

COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente puso de relieve la necesidad de inversiones públicas y privadas en los sectores más afectados por la crisis, incluido el sector del transporte. Para que estas inversiones tuvieran éxito, debían tener en cuenta la necesidad de tecnologías innovadoras y de otros mecanismos, en particular la vigilancia basada en la inteligencia artificial, los vehículos ecológicos y cuadros de mando digitales. El sector privado también tenía un importante papel que desempeñar, que no debería pasarse por alto. Debían tomarse decisiones en materia de política para facilitar la colaboración público-privada. A este respecto, las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) instaban a que la cooperación armonizara el crecimiento de las empresas con el desarrollo sostenible, asegurando al mismo tiempo el empleo decente y productivo. Al afrontar los retos de la pandemia, se habían creado alianzas público-privadas más flexibles, que podrían servir de ejemplo para mejorar la agilidad de los servicios.

- 43.** En lo que respecta a la transición de la informalidad a la formalidad, no deberían pasarse por alto las oportunidades que brindaba el trabajo de plataformas. Ayudar a los trabajadores vulnerables a salir del trabajo informal debería ser una prioridad. Las conclusiones de la Reunión deberían apoyarse en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), teniendo presente las necesidades y los retos específicos del sector del transporte urbano. A medida que las economías se reabrían tras los confinamientos, era particularmente importante aprovechar el pleno potencial de los progresos tecnológicos y la digitalización, a lo que instaba el Llamamiento mundial a la acción. La planificación urbana inteligente debería combinarse con sistemas de transporte público inteligentes, centrándose en la conectividad y la complementariedad. Para fomentar la diversidad en la fuerza de trabajo, el sector debía hacerse más atractivo e inclusivo, ofreciendo unas condiciones de trabajo flexibles y seguras. Era esencial incrementar la inversión en la formación, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, junto con aprendizajes decentes y orientación profesional. Los empleadores necesitaban una fuerza de trabajo con las competencias sociales y técnicas necesarias para dominar los nuevos avances tecnológicos.
- 44.** Orientarse únicamente al transporte urbano organizado públicamente, excluyendo a los operadores privados, no funcionaría. El potencial de la contratación y la subcontratación públicas no debería ignorarse. La ausencia de una relación entre todas las partes interesadas también conduciría al fracaso; deberían evitarse la planificación y las estrategias unilaterales por parte de los Gobiernos. También redundaban en detrimento del sector las expectativas poco claras y las licitaciones públicas que se centraban únicamente en el costo, sin tener en cuenta la calidad del servicio deseada. Asimismo, debían evitarse a toda costa las prácticas de mantenimiento insuficientes y obsoletas. Su grupo se oponía a las referencias al Convenio núm. 94 de la OIT. Su grupo no apoyaba la promoción de las cooperativas, dado que no solía estar al día de las innovaciones tecnológicas.
- 45.** La Vicepresidenta gubernamental subrayó la importancia de la formulación de políticas a fin de garantizar la adaptación apropiada al desarrollo tecnológico y de apoyar los esfuerzos para mantener actualizado al sector del TUP. Deberían aprenderse lecciones de las buenas prácticas en la construcción y actualización de la infraestructura. La accesibilidad era una cuestión particularmente importante, en lo que respecta a las personas con discapacidad, tanto desde la perspectiva de la infraestructura como de la perspectiva de la formación de los trabajadores. La accesibilidad desde la perspectiva de la diversidad de la fuerza de trabajo y la dimensión de género también era importante. La pandemia de COVID-19 había puesto particularmente de relieve la importancia de la seguridad y salud en el lugar de

trabajo. Ejemplos de buenas prácticas a este respecto incluían la realización regular de pruebas y la priorización de los trabajadores del transporte urbano en los planes de vacunación en Indonesia. La oradora expresó su apoyo a las medidas adoptadas en Filipinas, donde se fomentaban la economía solidaria y los enfoques cooperativos de la organización de los trabajadores del transporte urbano, a fin de que los trabajadores de la economía informal pudieran acceder a la seguridad social y mantenerse al día de los avances tecnológicos. Al mismo tiempo, la formalización era esencial para superar los retos identificados en el sector.

- 46.** Los modelos de privatización variaban entre los contextos nacionales y regionales. Por consiguiente, se necesitaba un cierto grado de flexibilidad para garantizar que, con independencia de la forma que adoptara la privatización de los servicios, incluidas las alianzas público-privadas, se reglamentaba efectivamente y conducía a la mejor calidad posible del servicio, en particular dado el papel que desempeñaba el TUP al acceder a los derechos económicos y sociales y a la justicia social. En lo que respecta a la contratación pública, se necesitaban normas para garantizar la transparencia y la justicia en la competencia. En la Unión Europea y en América Latina podían hallarse buenos ejemplos de marcos de regulación de la contratación pública. Ejemplos específicos de buenas prácticas incluían las medidas adoptadas durante la pandemia para reutilizar a los trabajadores de plataformas que habían perdido sus empleos en el sector del TUP, con miras a garantizar que no perdieran sus medios de vida. La legislación sobre la contratación pública debería consolidarse.
- 47.** Algunos aspectos que no habían funcionado incluían la falta de reglamentación, la incapacidad de las autoridades y de los interlocutores sociales para formalizar grandes fuerzas de trabajo del sector informal, y la capacidad limitada de muchos Gobiernos para identificar y superar las vulnerabilidades de los trabajadores ocupados en modalidades de empleo no convencionales, como los trabajadores de plataformas, y para identificar las políticas necesarias para proteger sus derechos laborales. La inspección del trabajo también revestía particular importancia y debía reglamentarse. Debería abordarse el enfoque reactivo, y no tanto proactivo, de la inspección del trabajo. Durante la pandemia, se habían establecido buenas prácticas en algunos países con respecto a la mayor limpieza para garantizar la seguridad de los usuarios y de los trabajadores del TUP, lo cual también había contribuido a aumentar la confianza pública en los servicios de TUP. Las licencias para vehículos y el registro de vehículos podían ser problemáticos y requerían una reglamentación más estricta; también deberían compartirse buenas prácticas en relación con esto. El trabajo decente exigía unas instituciones sólidas y debidamente reglamentadas, con inspección regular, y con políticas de protección establecidas para los trabajadores en particular con respecto a la cobertura de seguridad social, la formación, el perfeccionamiento de competencias y el desarrollo profesional, y la transición hacia la economía formal. Los servicios de TUP debían actualizarse, y ser social y ambientalmente sostenibles. El diálogo social era fundamental para afrontar esos retos.
- 48.** La representante gubernamental del Iraq subrayó la importancia de la inversión gubernamental, en cooperación con el sector privado, a fin de superar la presión económica sobre el sector del TUP. El perfeccionamiento de competencias y la mejora de la capacidad de la fuerza de trabajo también eran esenciales; la formación y el desarrollo profesional debían incorporarse a las políticas y la planificación del transporte. La recopilación y el análisis de datos y la utilización de pruebas debían aprovecharse para tener una visión completa del desarrollo del sector y optimizar la planificación futura. En muchos países, las conexiones del transporte público rural a urbano eran un elemento esencial del desarrollo social y económico, lo cual requería una inversión y una expansión considerables. La

inspección del trabajo y el mantenimiento de los vehículos eran aspectos esenciales de la seguridad pública y de la seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del transporte.

49. El Vicepresidente empleador puso de relieve que varios participantes habían destacado la importancia de optimizar la investigación, la recopilación de datos y el análisis de todos los aspectos y subtemas del sector del TUP para respaldar las actividades futuras.
50. La Vicepresidenta trabajadora apoyó el llamamiento para el perfeccionamiento de competencias y la formación, reiterando al mismo tiempo la necesidad de mitigar los efectos adversos de la innovación tecnológica en los empleos y en los derechos de los trabajadores, especialmente las consecuencias para la seguridad y la salud, así como los aspectos financieros. El control gubernamental del acceso a los datos revestía particular importancia, en consonancia con la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). Su grupo estaba de acuerdo con los comentarios del Grupo Gubernamental sobre la importancia de inspecciones del trabajo dotadas de los recursos necesarios. Señaló que el Convenio núm. 94 era un convenio ampliamente ratificado, que se había incluido en la lista de instrumentos que figuraban en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.
51. El representante trabajador de Uganda puso énfasis en la importancia de integrar los vehículos de dos ruedas y de tres ruedas y los minibuses taxis en los servicios de transporte público informal. El éxito de los grandes proyectos de infraestructura dependía de las consultas con los trabajadores afectados y con aquellos cuyos medios de vida dependían de los servicios de TUP. Por consiguiente, debería adoptarse un enfoque inclusivo, en el que los reguladores del transporte y las autoridades de planificación crearan una relación positiva con los sindicatos, las cooperativas y las asociaciones que representan a los trabajadores del sector informal. Las autoridades de planificación deben mejorar sus conocimientos del TUP informal en sus ciudades, considerando estructuras de mercado, modelos de negocio, relaciones de empleo y de propiedad, así como los datos básicos sobre el tamaño y la composición de la fuerza de trabajo. Deberían realizarse evaluaciones del impacto en el trabajo y debería mitigarse la posible pérdida de empleos, e identificarse maneras de lograr el empleo formal y empleos de buena calidad. La representación de los trabajadores y empleadores de los servicios de transporte informal también debería fortalecerse. La OIT tenía un papel esencial que desempeñar en el fortalecimiento de la capacidad y en el desarrollo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
52. El representante trabajador de los Estados Unidos observó que los sindicatos seguían luchando contra el modelo deficiente de transporte público privatizado, y señaló que las decisiones para remunicipalizar los servicios habían dado resultados positivos. En Cincinnati, Ohio, la privatización había conducido a unos bajos salarios y a unas condiciones de trabajo insostenibles, lo que había causado la extrema frustración y el desánimo de los trabajadores. Los datos disponibles habían apoyado la opinión de que el servicio podía ser explotado de una manera más eficaz y eficiente por la autoridad del transporte local, y el contrato privado había finalizado ulteriormente. Las autoridades públicas también tenían la capacidad para mejorar las normas imponiendo unas normas más estrictas a los operadores privados. En los Estados Unidos, se había elaborado un conjunto de normas de contratación para los vehículos de cero emisiones, que incluían disposiciones sobre la formación de los trabajadores en todos los aspectos de la explotación y el mantenimiento. En los Estados Unidos y el Canadá, se estaban llevando a cabo proyectos de aprendizaje a fin de impartir formación a la siguiente generación de trabajadores del transporte. Esas

medidas ayudarían a garantizar empleos sostenibles y decentes en el TUP durante muchos decenios.

53. El representante gubernamental del Brasil estuvo de acuerdo en que las normas podrían mantenerse fortaleciendo la reglamentación del sector del TUP. En virtud del artículo 30 de la Constitución del Brasil, el transporte público se consideraba un servicio esencial, y se autorizaba a los municipios a prestar directamente estos servicios o a subcontratarlos. La elección del subcontrato no era definitiva; las administraciones locales podían reanudar las operaciones. Debía establecerse una legislación para determinar las condiciones de la subcontratación y adquisición, y para establecer los elementos esenciales que la autoridad local y los operadores privados debían respetar. Debía respetarse la legislación laboral, incluidas las garantías del derecho a la negociación colectiva, y del acceso de los sindicatos para negociar las condiciones de la prestación de los servicios. Por último, la inspección del trabajo era crucial; los sistemas de inspección y el control del cumplimiento no habían sido lo eficaces que deberían, funcionando únicamente de una manera reactiva para abordar los problemas, y no de una forma proactiva y preventiva. Para concluir, con respecto a los comentarios formulados por el representante trabajador de Uganda sobre los vehículos de dos y tres ruedas, las autoridades debían incluir a estos trabajadores en la reglamentación y gestión del sistema de servicios de TUP a fin de garantizar que sus problemas e intereses se abordaran de una manera adecuada.
54. El Vicepresidente empleador señaló que, en aras de la Reunión, se buscaba un terreno de entendimiento, no debería hacerse referencia al Convenio núm. 94, que estaba superado o era demasiado costoso de aplicar y estaba en contradicción con las orientaciones de la Unión Europea; muchos Estados partes ya no informaban sobre su aplicación. La Reunión debería buscar un futuro sostenible para un sector del TUP eficiente y eficaz, con independencia de si las operaciones se organizaban a nivel público o privado.
55. La Vicepresidenta trabajadora indicó que no debería dejar de contemplarse un convenio actualizado y ampliamente ratificado. El Grupo de los Trabajadores apoyaría el mayor cumplimiento del Convenio núm. 94. No había pruebas sustantivas de una mala gestión o mantenimiento en las operaciones de transporte de propiedad pública. Sin embargo, las discusiones sobre el asunto en la OIT, y los estudios mencionados en el informe de la Reunión, estaban obsoletos; se necesitaban más estudios y una mayor recopilación de datos para hacer avanzar la discusión, en particular en el contexto de la recuperación posterior a la pandemia, y medidas encaminadas a mitigar el impacto de dos crisis económicas y financieras mundiales considerables.

Discusión del punto 3

Teniendo en cuenta que existe una gran diversidad de modalidades de organización del transporte urbano de pasajeros en los diferentes países y ciudades, ¿qué recomendaciones pueden formularse con respecto a actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus mandantes (los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores) a fin de promover el trabajo decente y sostenible en los servicios y operaciones de transporte urbano de pasajeros?

56. El Vicepresidente empleador señaló que los Gobiernos deberían ofrecer apoyo financiero a los operadores de transporte para que atendieran las necesidades de liquidez a corto plazo derivadas de la crisis. Debían realizarse esfuerzos para restablecer la confianza pública en los sistemas del TUP creando conciencia acerca de las medidas de seguridad y salud adoptadas por los operadores. La formulación de cualquier recomendación en materia de

seguridad y salud vinculada con la pandemia debía contar con la participación de los interlocutores sociales. Al recuperarse de la pandemia, debería considerarse la manera de aumentar la resiliencia de los sistemas del TUP ante posibles crisis futuras y apoyar las estrategias de movilidad como parte de la recuperación nacional.

- 57.** Las deficiencias en los sistemas del TUP deberían abordarse con carácter prioritario, a través de la inversión pública en la infraestructura física y digital, el equipo y la conectividad, y la planificación urbana sostenible. Debían subsanarse los déficits de competencias, ya que de lo contrario aumentarían al aceptarse las nuevas tecnologías. La ayuda y los conocimientos del sector privado deberían aprovecharse como un aliado fundamental en la construcción de las ciudades y sistemas del TUP del futuro. Por consiguiente, los Gobiernos deberían adoptar políticas que faciliten y atraigan las inversiones en la infraestructura urbana, y crear un entorno propicio para las empresas, fomentando el espíritu empresarial y la innovación. Deberían realizarse esfuerzos para promover la aceptación de nuevas tecnologías, como los vehículos autónomos y electrificados y la inteligencia artificial, y para fomentar la colaboración a todos los niveles con miras a desarrollar nuevos modelos de negocio que afrontaran los retos relacionados con la movilidad. Las oportunidades de trabajo decente en el TUP en la era digital deberían aprovecharse facilitando el acceso a todas las tecnologías digitales, apoyando la competencia leal y la innovación, cerrando la brecha digital, y previendo flexibilidad y una reglamentación inteligente. Las nuevas tecnologías deberían aprovecharse para acelerar la transición a la economía formal. En lo que respecta a la inclusividad, los Gobiernos y los interlocutores sociales deberían promover la igualdad de género empoderando a las mujeres como proveedoras y usuarias de los servicios de TUP.
- 58.** En el contexto de hacer avanzar la recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, la OIT debería alentar a sus Miembros a generar inversiones con alto coeficiente de empleo, fortalecer las políticas activas en el mercado de trabajo y promover un entorno que propicie la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. La OIT debería promover la diversificación y la innovación con miras a impulsar la productividad, aprovechar todo el potencial de los progresos tecnológicos y la digitalización para crear empleos decentes y empresas sostenibles, y promover oportunidades de desarrollo de competencias que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. La recopilación de datos y la utilización de pruebas revestían particular importancia a este respecto, al igual que el intercambio de conocimientos y de mejores prácticas sobre el impacto social y económico de la pandemia y sobre las medidas encaminadas a reconstruir mejor. Dicho intercambio de información debería centrarse en el potencial de las nuevas tecnologías y la digitalización para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y los usuarios, la prestación y planificación de los servicios, el mantenimiento y gestión de recursos humanos, la utilización sostenible de nuevas tecnologías, el potencial de nuevos empleos verdes, y la gestión del cambio.
- 59.** La OIT podría ayudar a sus mandantes tripartitos al analizar las competencias actuales, la estructura de la fuerza de trabajo y las futuras necesidades de competencias a la luz de los avances tecnológicos, y al proporcionar orientación sobre la manera de subsanar los desequilibrios en materia de competencias. Podría ofrecer apoyo a los responsables de la toma de decisiones para la planificación y puesta en práctica de proyectos de transporte sostenible, y fortalecer su colaboración con otros organismos especializados que trabajan en proyectos relacionados con el TUP con miras a lograr la meta 11.2 de los ODS. Debería fortalecer su apoyo a los Estados Miembros para aplicar la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y alentar la

colaboración del Gobierno con el sector privado abogando por el valor añadido y la eficiencia de las alianzas público-privadas.

- 60.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el Grupo de los Empleadores sobre diversas cuestiones, incluida la importancia del diálogo social y del mayor apoyo gubernamental a las medidas de seguridad y salud en el contexto de la pandemia de COVID-19, y la necesidad de invertir en la formación de la fuerza de trabajo y en servicios sostenibles. El TUP debería considerarse un derecho básico y un bien público, igualmente accesible para todos. Los interlocutores sociales deberían aunar esfuerzos para fomentar la utilización del transporte público, y garantizar una transición justa y la promoción del trabajo decente proporcionando servicios de TUP debidamente financiados, seguros, dinámicos y de gran calidad. La cooperación y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, eran necesarios con objeto de garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables y la prestación de servicios en el contexto de la COVID-19, la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, la debida diligencia y una cadena de modelos de responsabilidad para promover la responsabilidad en lo que respecta a las normas y la seguridad en todo el sector.
- 61.** Los interlocutores sociales deben aunar esfuerzos para garantizar la transparencia de la financiación, los modelos de los costos y las relaciones contractuales, así como la transparencia y la justicia en la utilización de los algoritmos y los datos de los trabajadores. No deberían escatimarse esfuerzos para maximizar el impacto positivo de la innovación tecnológica, mitigando al mismo tiempo cualquier efecto negativo en el empleo. Debería proporcionarse trabajo decente y protección social a los trabajadores ocupados en modalidades atípicas de empleo, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente y con la Declaración del Centenario de la OIT. Los empleos del TUP deberían hacerse más atractivos para las mujeres, y se debería dar un impulso al empleo de las mujeres a través de la aplicación de las recomendaciones en la Política de empresa positiva sobre el empleo de las mujeres, elaborada conjuntamente por la ITF/UITP.
- 62.** Los Gobiernos deberían apoyar la mejora y la expansión de los servicios de TUP y el trabajo decente como una cuestión central para la recuperación sectorial y las medidas de respuesta al cambio climático, en particular a través de objetivos ambiciosos de la cuota modal, la inversión pública y la elaboración de modelos de financiación sostenibles. Se deberían aprobar políticas y examinar modelos de financiación para el TUP con miras a apoyar un cambio modal, la creación de empleo y la solidaridad social. También deberían establecerse políticas y normas para evaluar los costos económicos y sociales y los beneficios de las alianzas público-privadas, la subcontratación y la internalización, y apoyar la propiedad y las operaciones públicas. Los Gobiernos deberían ratificar y aplicar el Convenio núm. 94, dar efecto a su Recomendación núm. 84 que lo complementa, y aplicar otros instrumentos de debida diligencia a las cadenas de subcontratación en el sector del TUP con miras a crear una cadena de responsabilidad.
- 63.** En lo tocante a la informalidad, los Gobiernos deberían establecer políticas y modelos para los trabajadores ocupados en modalidades atípicas de empleo, en particular a través de la negociación colectiva y del diálogo social, para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, un salario mínimo adecuado, unos límites máximos al tiempo de trabajo y de conducción, la protección social, y la seguridad y la salud. Deberían adoptarse medidas para prevenir y abordar la clasificación errónea, también a través de la presunción de la situación en el empleo, y deberían establecerse políticas a fin de garantizar una transición justa para los trabajadores en los servicios informales de TUP. La evaluación del impacto en el trabajo y en las cuestiones de género debería realizarse para el transporte público y los proyectos

de formalización. Los trabajadores del sector formal e informal y los representantes de los empleadores deberían incluirse en las consultas sobre la planificación de los pasajeros y la reforma de la reglamentación.

64. La inspección del trabajo y el control del cumplimiento deberían fortalecerse, y deberían garantizarse vías de recurso eficaces en caso de violaciones en los servicios de TUP formal e informal. El Convenio núm. 190 debería ratificarse y aplicarse, y debería aplicarse asimismo la Recomendación núm. 206 que lo acompaña. Deberían desplegarse esfuerzos para abordar específicamente las causas subyacentes de la discriminación de género, garantizando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la protección contra la discriminación por motivo de embarazo, el acceso a la licencia remunerada por responsabilidades de cuidado, instalaciones sanitarias decentes en el lugar de trabajo, y entornos de trabajo y políticas de contratación y retención que tengan en cuenta las consideraciones de género.
65. Revestía particular importancia hacer un seguimiento del impacto de la innovación tecnológica, la electrificación y la modernización, así como de la privatización, la subcontratación y externalización, y la informalización, en el empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud, y la igualdad de género. Cualquier impacto negativo debería mitigarse a través del diálogo social. La legislación y las políticas sobre el control y la propiedad gubernamental de los datos, incluidos los derechos y las responsabilidades en relación con los datos de los trabajadores, también eran esenciales, y deberían adoptarse medidas adecuadas para realizar un control de calidad de los sistemas digitales en el lugar de trabajo.
66. La OIT debería concebir y poner en práctica programas y proyectos de cooperación para el desarrollo con objeto de hacer avanzar el trabajo decente y la transición justa en el TUP, como parte de la recuperación de la pandemia, y la labor de los organismos especializados de las Naciones Unidas y de los Estados Miembros a fin de integrar el trabajo decente y la transición justa en las medidas sectoriales encaminadas a mitigar el cambio climático. Deberían recopilarse datos desglosados sobre los trabajadores informales en el sector del TUP. Debería acopiarse información sobre las mejores prácticas con respecto a la aplicación de la Recomendación núm. 204 y las Directrices de política de la OIT para una transición justa, y debería convocarse una reunión tripartita de expertos a fin de preparar y adoptar directrices a este respecto. Asimismo, se deberían recopilar y difundir datos e información sobre la privatización, la subcontratación, la externalización, la remunicipalización y la internalización, y sobre su impacto en el trabajo decente, el empleo y la sostenibilidad. Convendría realizar estudios de caso sobre la aplicación del Convenio núm. 94 y de la Recomendación núm. 84 con miras a evaluar las mejores prácticas. Deberían adoptarse medidas para desarrollar la capacidad, a fin de permitir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la economía informal entablen constructivamente negociaciones sobre la transición hacia un TUP formal y libre de emisiones de carbono. Por último, la OIT debería promover la aplicación de la Recomendación núm. 198 en el contexto de los servicios de comunicación basada en aplicaciones móviles y otros servicios de TUP basados en aplicaciones, y promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206.
67. La Vicepresidenta gubernamental instó a la OIT y a sus mandantes tripartitos a elaborar directrices sobre la formalización del sector del TUP, centrándose en particular en el trabajo en plataformas y en los servicios a pedido. Dichas directrices, que debían ser redactadas por una reunión tripartita de expertos, deberían centrarse en la facilitación de seguridad social a los trabajadores ocupados en formas no tradicionales de trabajo, en particular el

trabajo en plataformas y los servicios a pedido, los cuales, al no haber recibido la debida protección social, se encontraban en una situación particularmente dramática durante la pandemia de COVID-19. Las directrices deberían tener por objeto ayudar a mejorar la reglamentación nacional y abordar la falta de coordinación entre las entidades responsables de los servicios de TUP, incluidos los ministerios de transporte.

- 68.** El Grupo Gubernamental estaba particularmente preocupado por la necesidad de mejorar tanto los servicios prestados como las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas, y por la necesidad de regular de una manera adecuada el trabajo informal, también en relación con la extensión de la seguridad social, la mejora de la calidad de la inspección del trabajo y de la formación conexas, y la protección de los derechos de los trabajadores. La identificación de los trabajadores del sector informal más vulnerables a la explotación y los abusos debería ser una cuestión prioritaria. Debería prestarse apoyo para facilitar la transición de los trabajadores de la economía informal al empleo formal.
- 69.** Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, debería intensificarse el diálogo social sobre cuestiones como la formación, la concesión de licencias y la reglamentación del tiempo de trabajo. Debería recopilarse información y utilizarse las pruebas disponibles para combatir efectivamente la violencia urbana y garantizar la seguridad pública. Los programas de mantenimiento de los vehículos, incluida la inspección, eran fundamentales. Debían desplegarse esfuerzos para ampliar la inclusividad en la fuerza de trabajo, eliminar la discriminación y brindar oportunidades para el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente. La OIT debería recopilar información sobre los retos para el futuro del trabajo en los servicios de TUP, así como sobre la transición justa, en cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas.
- 70.** La representante gubernamental de Filipinas alentó a la OIT a promover la cooperación para el desarrollo y a ayudar a los asociados multilaterales y para el desarrollo a establecer subvenciones y programas para el desarrollo de la capacidad, en particular sobre la recopilación de datos, la supervisión y la evaluación, la inspección del trabajo y la integración de las cuestiones de género. Los conductores y otros trabajadores deberían participar en el proceso de inspección del trabajo. La Oficina podría publicar un compendio de referencia de casos, estudios, estadísticas y mejores prácticas y acciones por los Estados Miembros. Su Gobierno agradecería apoyo técnico y financiero de la OIT, en particular para la formalización de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.
- 71.** Un representante trabajador de los Estados Unidos expresó su preocupación por que en los mercados de trabajo con informalidad persistente a gran escala, se excluía a menudo a los trabajadores de las medidas de seguridad social contributivas y no contributivas. Por consiguiente, la doble estrategia de promover la extensión horizontal y vertical de la cobertura de seguridad social, tal como se prevé en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y en la Recomendación núm. 204, era vital. Sin embargo, en algunos países había ejemplos positivos de extensión de la seguridad social a los trabajadores informales del TUP a través de mecanismos contributivos y no contributivos. En la India podía hallarse un ejemplo de la extensión de la seguridad social para cubrir a los trabajadores de plataformas. En el estado de Nueva York se observaba lo opuesto, ya que los trabajadores de plataformas habían luchado por conseguir que se ejecutara una resolución judicial sobre el seguro de desempleo. En los mercados de trabajo con empleo oculto persistente o con clasificación errónea, era necesaria la extensión provisional de la cobertura de protección social paralelamente a los esfuerzos de formalización. En un contexto en el que las plataformas basadas en las tecnologías existían y eran aceptadas por los trabajadores, todas las partes debían comprometerse de nuevo con la protección social.

- 72.** El Vicepresidente empleador señaló que en 2022 se convocaría la reunión tripartita de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, y que su grupo no aceptaría ninguna discusión antes de dicha reunión. La ratificación o la aplicación efectiva de los convenios y recomendaciones de la OIT incumbía a cada Estado Miembro. Una reunión sectorial no debería volver a discutir, seleccionar ni mencionar parcialmente las normas internacionales del trabajo existentes. La 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo había concluido una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social), que no debería retomarse.
- 73.** La Vicepresidenta gubernamental, al tiempo que reconoció la próxima reunión tripartita de expertos, subrayó el papel de la presente reunión al discutir cuestiones específicas del TUP derivadas de la economía de plataformas. Las conclusiones deberían poner de relieve los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores de plataformas en el sector del TUP, y la necesidad, en particular después de la pandemia, de integrarlos en los sistemas de seguridad social y de regular nuevas formas de trabajo informal, por ejemplo, a través de la concesión de licencias.
- 74.** El representante gubernamental del Brasil subrayó que los Gobiernos no podrían establecer por sí solos las soluciones y buenas prácticas propuestas. Era preciso colaborar estrechamente con los interlocutores sociales. Su Gobierno estaba de acuerdo en que, para encarar la informalidad generalizada, las autoridades debían regular los sistemas de transporte, en particular a través de sistemas de operación, permisos y autorizaciones para los operadores, el registro de vehículos y la inspección periódica. Debería promulgarse una ley general sobre seguridad social que combine los mecanismos contributivos y no contributivos para cubrir a todos los trabajadores del TUP, incluidos los profesionales no asalariados y los profesionales de pequeña escala. Era esencial identificar a los trabajadores vulnerables ocupados en la economía informal e incorporarlos a los regímenes de seguridad social, en particular desde la perspectiva del acceso a la atención de salud y la seguridad del ingreso en caso de enfermedad, maternidad, desempleo, discapacidad, vejez y fallecimiento.
- 75.** Debían asignarse fondos adecuados para hacer cumplir la legislación aplicable al sector del TUP, en consonancia con la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82). Al subcontratar los servicios de TUP a operadores privados, los Gobiernos deberían diseñar contratos sólidos desde el punto de vista financiero y legal, que establezcan todas las obligaciones y responsabilidades de la tercera parte relativas a los derechos de la fuerza de trabajo, y que contengan disposiciones sobre el costo de la recuperación, la calidad del aire, las normas del trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo. Deberían aplicarse leyes y políticas para normalizar los procedimientos de formación y concesión de licencias, y deberían establecerse las obligaciones y responsabilidades de las autoridades de transporte o de las entidades del sector privado como proveedores de formación. Deberían garantizarse programas periódicos de reparación y mantenimiento de vehículos, en particular para los trabajadores independientes y por cuenta propia. En lo tocante a la seguridad y salud en el trabajo, la violencia urbana debía abordarse con el fin de proteger a los trabajadores del TUP. La infraestructura del TUP debía tener instalaciones decentes en el lugar de trabajo, incluidas instalaciones sanitarias.
- 76.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con muchas de las recomendaciones formuladas por el Grupo Gubernamental. La Reunión debería apoyarse en las normas internacionales del trabajo existentes y proporcionar orientación sobre cómo aplicarlas al sector del TUP. La discusión reciente de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la protección social, considerada desde el contexto de los servicios de TUP, debería reflejarse en las conclusiones. El primer proyecto de resolución presentado por su grupo se centraba

en la formalización inclusiva y recomendaba la preparación de directrices de la OIT a este respecto, reuniendo la Recomendación núm. 204 y las *Directrices de política de la OIT para una transición justa*. El segundo proyecto de resolución subrayaba el papel fundamental que desempeña el sector del TUP en la recuperación sostenible y en la respuesta al cambio climático, así como la importancia de la colaboración entre todas las partes interesadas. La Reunión debería considerar favorablemente ambas soluciones. Muchas de las medidas recomendadas en las discusiones constituían responsabilidades conjuntas, que debían mantenerse, en particular a la luz de la pandemia de COVID-19 y de la crisis del medio ambiente, por lo que deberían subrayarse en las conclusiones.

77. El Vicepresidente empleador expresó su preferencia por los enfoques de propiedad compartida y de alianzas, buscando soluciones conjuntas, en lugar de extender responsabilidades. En lo que respecta a la seguridad social, la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptada por la Conferencia en 2021, podría servir de inspiración y ayudar a encontrar un terreno común. La expresión «formas atípicas de empleo» era terminología obsoleta, que había sido sustituida por «diversas formas de empleo», aunque ninguna de las dos expresiones se utilizaba en el Llamamiento mundial a la acción.
78. La representante gubernamental del Iraq destacó la importancia de adoptar políticas específicas para desarrollar servicios de TUP asequibles y de gran calidad, limitar los fallecimientos por accidente en el sistema de transporte, ampliar la participación de las mujeres en el sector, e impulsar la accesibilidad de los servicios de transporte para las personas con ingresos limitados o con discapacidad. Los Gobiernos y las entidades del sector privado deberían compartir experiencias y mejores prácticas, en particular con respecto a la investigación y el desarrollo.

III. Examen y adopción del proyecto de conclusiones

79. En su tercera sesión, y de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), la Reunión estableció un grupo de trabajo para preparar un proyecto de conclusiones que tuviera en cuenta las diversas opiniones, propuestas o sugerencias presentadas durante la discusión en la Reunión.
80. El grupo de trabajo fue presidido por la Presidenta, S. M. Janahi (empleadora, Bahrein), y estuvo integrado por los siguientes miembros:

Grupo Gubernamental

| | |
|--------|-------------------------|
| Brasil | Sr. B. Velasco |
| Chile | Sr. E. Pérez Mendoza |
| Italia | Sra. C. Messina |
| México | Sra. S. G. Luna Camacho |

Asesorado por:

| | |
|-----------|----------------|
| Filipinas | Sra. C. Daytec |
| Ucrania | Sr. A. Nikitov |

Grupo de los Empleadores

| |
|--|
| Sr. K. de Meester (Bélgica) |
| Sra. M. Hernández Castañeda (Costa Rica) |

Sr. I. Macdonald (Irlanda)

Sr. J. Kenny (UITP)

Asesorado por

Sr. M. Espinosa (OIE)

Grupo de los Trabajadores

Sra. M. Ball (Alemania)

Sra. W. Liem (República de Corea)

Sr. J.M. Mwanika (Uganda)

Sr. M. Cortes (Reino Unido)

Asesorado por:

Sr. M. Llanos (CSI)

Sr. R. Subasinghe (ITF)

Sra. D. Cibrario (ISP)

81. El grupo de trabajo sobre las conclusiones celebró una reunión y presentó su proyecto de conclusiones a la Reunión en la cuarta sesión plenaria de esta última.
82. En su cuarta sesión plenaria, la Reunión limitó su discusión al proyecto de conclusiones contenido en el documento TMDWTS/2021/6.

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

Párrafo 1 propuesto

83. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir la palabra «de calidad» antes de «TUP» al principio de la segunda oración.
84. Así quedó acordado.
85. En lo que respecta a la tercera oración, el Vicepresidente empleador propuso una solución de compromiso, que confiaba en que respondiera a las preocupaciones de todos los grupos, del siguiente tenor: «Al proporcionar servicios de movilidad a todos, el TUP es un servicio básico que se rige por la reglamentación pública y facilita el derecho de movimiento de las personas, además de contribuir a la realización de otros derechos y al acceso a otros servicios esenciales, y de ser un poderoso motor de la igualdad, el desarrollo, la sostenibilidad, la productividad y las oportunidades de empleo».
86. La Vicepresidenta trabajadora señaló que si bien su grupo podía estar de acuerdo en general con el texto propuesto, quería sustituir «el derecho de movimiento de las personas» por «la movilidad». También quería insertar las palabras «el crecimiento» entre «la sostenibilidad» y «la productividad».
87. La Vicepresidenta gubernamental aceptó el texto presentado por los empleadores y enmendado por los trabajadores. Su grupo concedía particular importancia a la noción de reglamentación pública.
88. Así quedó acordado.

89. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía aceptar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores a la quinta oración, que rezaría: «A fin de lograr el trabajo decente y sostenible y la sostenibilidad ambiental, se necesitaban inversiones adecuadas y sostenibles en el TUP, y la coordinación en todos los sistemas de TUP y en todos los niveles de gobierno».
90. Así quedó acordado.
91. El Vicepresidente empleador dijo que no podía aceptar la adición de una oración final al párrafo, relativa a la responsabilidad de las autoridades locales para la prestación de TUP, tal como proponía el Grupo de los Trabajadores.
92. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda propuesta.
93. El párrafo 1 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafo 2 propuesto

94. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo podía estar de acuerdo con la propuesta de los empleadores de insertar «y sostenible» después de «trabajo decente» en la primera oración.
95. Así quedó acordado.
96. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía aceptar las adiciones a la lista, tal como proponía el Grupo de los Trabajadores, de aspectos a los que los trabajadores del sector informal carecían a menudo de acceso. Sin embargo, señaló que «la seguridad y salud en el trabajo» figuraba dos veces en la oración, al haber sido propuesta en primer lugar por el Grupo de los Trabajadores y en segundo lugar por el Grupo Gubernamental.
97. La Vicepresidenta Gubernamental señaló que su grupo también estaba de acuerdo con las adiciones propuestas a la lista, y retiró la propuesta de su grupo de insertar «seguridad y salud en el trabajo» entre «ingresos» y «productividad».
98. Así quedó acordado.
99. El párrafo 2 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafo 3 propuesto

100. La Vicepresidenta trabajadora, apoyada por la Vicepresidenta gubernamental, propuso sustituir «contribuye» por «puede contribuir», en la primera oración.
101. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo consideraba que el texto debería ser fáctico en todo momento. La adición de «puede» socavaba la naturaleza fáctica de la declaración sobre la contribución de la innovación tecnológica; por consiguiente, el término «contribuye» sería preferible a «puede contribuir». Retiró una enmienda para suprimir «Al mismo tiempo, existen preocupaciones relacionadas con» al principio de la segunda oración. Quiso añadir «y debería tenerse en cuenta» después de «las competencias».
102. Así quedó acordado.
103. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo quería suprimir la tercera oración «Los cambios recientes en algunos países han debilitado el diálogo social y los derechos laborales en el TUP».
104. La Vicepresidenta trabajadora retiró una propuesta de insertar dos nuevos párrafos después del párrafo 3 relativos a preocupaciones y los derechos relacionados con los

algoritmos y la transparencia de los datos, y propuso en su lugar añadir un texto de compromiso, del siguiente tenor: «El diálogo social con transparencia algorítmica puede desempeñar un papel esencial en la introducción de nueva tecnología al anticipar y gestionar el impacto del cambio, desarrollando la resiliencia, y en la adaptación. El diálogo social puede ayudar a encarar los retos que plantea la nueva tecnología para el trabajo decente, incluido el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la privacidad de los trabajadores, los empleos y los medios de vida. La adquisición de competencias y calificaciones puede ayudar a los trabajadores a hacer frente a dichas transformaciones tecnológicas.».

105. El Vicepresidente empleador, al tiempo que apreciaba el espíritu constructivo con el que el Grupo de los Trabajadores había formulado esa propuesta, consideró que no deberían repetirse las preocupaciones con respecto a los algoritmos y la transparencia de los datos ya mencionadas en el párrafo 3 propuesto. Propuso suprimir el final del nuevo párrafo propuesto, después de las palabras «que plantea la nueva tecnología». Consideraba que no era apropiado mencionar explícitamente «negociación colectiva», ya que el diálogo social adoptaba diversas formas, que variaban en función de las condiciones y prácticas nacionales.
106. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la negociación colectiva tenía un papel particularmente importante que desempeñar con respecto a la introducción de nueva tecnología. Por lo tanto, era importante referirse a ella específicamente. La redacción estaba en consonancia con la utilizada en otras reuniones técnicas de la OIT. Su grupo podía estar de acuerdo en retirar el párrafo propuesto, siempre que pudiera añadirse una oración al final del párrafo 3, para que rezara: «El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede ayudar a responder a estas preocupaciones».
107. El Vicepresidente empleador reiteró sus preocupaciones, pero estuvo de acuerdo, aunque con reticencia, con la nueva redacción.
108. El párrafo 3 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafos 3 bis y 4 propuestos

109. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir un nuevo párrafo 3 *bis*, para que rezara: «El sector público desempeña un papel esencial al proporcionar y regular los servicios de TUP». Con la adición de este texto, su grupo podía aceptar la supresión, en el párrafo 4, de las palabras: «En ciertos casos, se ha conseguido mejorar la calidad y la eficiencia. En otros, esto ha conducido a una reducción de la calidad de los servicios, e incluso ha aumentado los costos», tal como proponía el Grupo de los Empleadores.
110. El Vicepresidente empleador, apoyado por la Vicepresidenta gubernamental, estuvo de acuerdo con esa propuesta, pero quiso suprimir las palabras «proporcionar y», ya que el sector privado no proporcionaba TUP.
111. Así quedó acordado.
112. En la discusión que tuvo lugar a continuación, la Reunión acordó que, en lugar de un párrafo aparte, la nueva oración se añadiera como la primera oración del párrafo 4.
113. La Vicepresidenta trabajadora retiró la propuesta de su grupo de suprimir «en el marco de operaciones públicas y privadas» de la primera oración del párrafo 4 propuesto. Propuso poner en consonancia la segunda, la tercera y la cuarta oración con el párrafo 3 del informe de la Reunión: «Los datos de que se dispone muestran que no hay correlación necesaria entre eficiencia y calidad de los servicios públicos, por una parte, y, por otra, la

descentralización y la privatización. En algunos casos se han conseguido mejoras en la calidad y eficiencia de los servicios públicos. Los casos en que las reformas han arrojado resultados positivos son aquellos en que se ha recurrido a un amplio diálogo social, transparencia, marcos de control adecuados, contratos abiertos y medidas para proteger a los trabajadores. En otros casos, estas reformas han conducido a la rebaja de la calidad de los servicios públicos e incluso a un aumento de los costos. En los últimos años, en algunos países se ha recuperado el control y la gestión públicos de una serie de servicios de transporte público que antes estaban privatizados (remunicipalización)». La propuesta del Grupo Gubernamental de añadir «y ejercer presión descendiente sobre las condiciones de trabajo y los salarios» podía añadirse después de «proteger a los trabajadores».

114. El Vicepresidente empleador señaló que las enmiendas propuestas carecían de equilibrio. Su grupo se opuso radicalmente a la enmienda propuesta, presentada por el Grupo Gubernamental, de insertar las palabras «y ejercer presión a la baja sobre las condiciones de trabajo y los salarios»; no había un vínculo causal entre la calidad del servicio y el tipo de operador. El desempeño positivo o negativo de un operador era una cuestión de buena o mala gestión, no de tipo de propiedad. El grueso de las conclusiones debería ser fáctico en todo momento; las propuestas sobre las medidas que podrían necesitarse deberían limitarse a la sección de recomendaciones del documento.
115. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo en que el texto debía ser sucinto, equilibrado y fáctico.
116. La Vicepresidenta trabajadora propuso suprimir la cita del texto reproducido del informe de la Reunión. El párrafo rezaría entonces: «Los servicios de TUP se prestan en el marco de operaciones públicas y privadas con diversos grados de contratación, con otras formas de contratación y la subcontratación de diversas funciones. Esto puede ejercer una presión descendiente sobre las condiciones de trabajo y los salarios. En los últimos años, en algunos países se ha recuperado el control y la gestión públicos de una serie de servicios de transporte público que antes estaban privatizados (remunicipalización)».
117. La Vicepresidenta gubernamental consideró que era innecesaria la adición de «En los últimos años [...] en algunos países». Expresó su preocupación por que la intención inicial del párrafo se hubiera perdido; su grupo había propuesto, y seguía queriendo que figurara: «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».
118. Así quedó acordado.
119. El Vicepresidente empleador reiteró que su grupo seguía sin poder apoyar el texto propuesto: la presión descendiente sobre los salarios no era un resultado directo de la subcontratación o la externalización. Si no se alcanzaba un consenso a ese respecto, el párrafo 4 debería suprimirse.
120. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la subcontratación había ejercido definitivamente una presión descendente sobre las condiciones de trabajo y los salarios en la mayoría de los países. Sin embargo, en un espíritu de compromiso, propuso sustituir las palabras «y ejercer presión a la baja sobre las condiciones de trabajo y los salarios» por «y promover la igualdad de condiciones».
121. Así quedó acordado.

122. El Vicepresidente empleador señaló que la oración final del párrafo debería rezar: «El trabajo decente es un elemento central pertinente para estas respuestas de política».
123. Así quedo acordado.
124. El párrafo 4 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafo 5 propuesto

125. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo no aceptaría sustituir «seguridad del empleo» por «oportunidades de trabajo», como proponía el Grupo de los Empleadores, pero podía estar de acuerdo con «seguridad del empleo y oportunidades de empleo».
126. El Vicepresidente empleador señaló que el hecho de que las tasas de retención para las mujeres en los empleos del TUP fueran normalmente inferiores a las de los hombres no estaba relacionado necesariamente con el género. Propuso «seguridad del empleo y oportunidades de trabajo».
127. La Vicepresidenta trabajadora expresó su gran decepción por la opinión expresada por el Grupo de los Empleadores, pero no quiso obstaculizar la marcha de las labores.
128. El párrafo 5 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafos 6 y 6 bis propuestos

129. Se propuso un nuevo párrafo, para su adición después del párrafo 6, que reflejara oportunidades para equilibrar los retos mencionados en el párrafo 6.
130. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda de suprimir «el aumento de la productividad». Sin embargo, su grupo no podía aceptar la asociación entre «diversas formas de trabajo, como las modalidades de trabajo flexible» y el trabajo decente.
131. La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo podía aceptar la supresión de «el aumento de la productividad», y propuso sustituir «las modalidades de trabajo flexible, entornos más saludables y seguros, y mejores condiciones de trabajo decente» por «más oportunidades de trabajo y una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada y de las condiciones de trabajo».
132. La Vicepresidenta trabajadora explicó que su grupo se oponía a la referencia de «diversas formas de trabajo». El lenguaje sobre las oportunidades, la conciliación de la vida profesional y la vida privada, y las condiciones de trabajo era, por supuesto, aceptable.
133. La Vicepresidenta gubernamental indicó que la noción de «el aumento de la productividad» era particularmente importante para los Gobiernos. Su grupo podía aceptar «diversas formas de trabajo» y podía estar de acuerdo con la otra redacción propuesta por el Grupo de los Empleadores.
134. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo podía aceptar la inclusión de «el aumento de la productividad». En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se incluían diversas formas de trabajo. Para asegurar un texto equilibrado, si las oportunidades de trabajo decente no se enumeraban en el nuevo párrafo, los déficits de trabajo decente mencionados en el párrafo 6 deberían suprimirse.
135. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, a condición de que se mantuvieran en el párrafo 6 las referencias a los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, su grupo podía aceptar la supresión de la oración que comenzaba por «Otros déficits de trabajo decente», y la supresión ulterior de «Otras oportunidades de trabajo decente...» del párrafo 6 *bis*.

136. La Vicepresidenta gubernamental, al tiempo que señaló que no quería obstaculizar el consenso, expresó su decepción por la supresión del párrafo 6 de la lista de otras oportunidades de trabajo decente.

137. Los párrafos 6 y 6 *bis* se aprobaron en su forma enmendada.

Párrafo 7 propuesto

138. El párrafo 7 se aprobó.

Facilitar la transición hacia la formalidad y una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible

Párrafo 8 propuesto

139. El párrafo 8 se aprobó.

Párrafo 9 propuesto

140. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo había aceptado referencias a la productividad en ciertos contextos, pero no lo podía hacer en este caso, por lo que deseaba suprimir «se traducirán en una mayor productividad y». No debería mencionarse un claro incremento de la productividad sin considerar todas las posibles influencias.

141. La Vicepresidenta gubernamental señaló que su grupo no podía aceptar la supresión de la referencia al aumento de la productividad.

142. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo. El párrafo hacía referencia a la economía formal y a marcos jurídicos e institucionales sólidos; la referencia a un aumento de la productividad debería retenerse. Propuso sustituir «se traducirán en» por «contribuyen a».

143. Así quedó acordado.

144. El párrafo 9 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafos 10 y 10 *bis* propuestos

145. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta del Grupo Gubernamental de añadir «la igualdad de condiciones» después de «la competencia leal y» en la primera oración del párrafo 10 propuesto.

146. El Vicepresidente empleador no podía estar de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Trabajadores de sustituir «competencia en el mercado» por «competencia leal». Propuso mantener el texto propuesto por la Oficina, pero sustituir «conciliar» por «reunir», y añadir «crear igualdad de condiciones» al final de la oración.

147. La Vicepresidenta gubernamental apoyó esa propuesta.

148. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir «conciliar» por «puede abordar». Su grupo consideraba que debería incluirse «competencia leal». Podía aceptar la adición de «crear igualdad de condiciones» al final de la oración.

149. El Vicepresidente empleador señaló que el diálogo social no abordaba la competencia leal. Por lo tanto, el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores no era adecuado.

150. Por consiguiente, la Vicepresidenta trabajadora propuso suprimir «leal» y «en el mercado», dejando «competencia» sin un calificativo.

151. Los Vicepresidentes empleador y gubernamental expresaron su preferencia por «conciliar» en lugar de por «abordar».
152. Así quedó acordado.
153. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la posición de su grupo en lo que respecta a la propuesta de los empleadores de trasladar el párrafo 12 para que se convirtiera en una nueva oración en el párrafo 10 dependería de la adición de un nuevo párrafo 13, apartado a) sobre el diálogo social.
154. Tras la discusión sobre el párrafo 13, la Vicepresidenta gubernamental confirmó que su grupo podía aceptar la inserción del texto del párrafo 12, con la adición de «debería extenderse a todos los trabajadores del sector» al final de la oración.
155. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda, a saber, «para todos los trabajadores del sector» después de «negociación colectiva».
156. Así quedó acordado.
157. Se acordó que la frase final sobre las inversiones sostenibles y las prácticas de responsables de adquisición y contratación se convirtieran, a propuesta del Grupo de los Empleadores, en un nuevo párrafo después del párrafo 10.
158. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda para insertar «junto con las cadenas de contratación del TUP» después de «adquisición y contratación», y propuso en su lugar insertar «que se aplican a todos los contratistas y subcontratistas a fin de lograr que la calidad del servicio sea el elemento decisivo en la competencia entre los licitantes de contratos públicos y garantizar que los contratos públicos no ejerzan una presión descendente sobre los salarios y las condiciones de trabajo». Quiso suprimir «públicos y privados» después de «TUP» al final de esa oración.
159. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía aceptar «que se aplican a todos los contratistas y subcontratistas», pero no el resto de la inserción propuesta, ya que había varios elementos decisivos en los procesos de licitación. Propuso restituir las palabras «públicos y privados», pero trasladarlas después de «todos los contratistas».
160. La Vicepresidenta gubernamental apoyó esa propuesta.
161. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir «que se centran en la calidad del servicio» antes de «que se aplican a todos los contratistas y subcontratistas públicos y privados del TUP», con el fin de mantener la referencia a la calidad del servicio sin indicar que era un «factor decisivo» en la licitación.
162. Así quedó acordado.
163. Los párrafos 10 y 10 *bis* se aprobaron en su forma enmendada.

Párrafo 11 propuesto

164. El Vicepresidente empleador aceptó la adición de «así como a centros de apoyo psicosocial y de cuarentena» propuesta por el Grupo Gubernamental y apoyada por los trabajadores.
165. El párrafo 11 se aprobó en su forma enmendada.

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

Párrafo 12 propuesto

166. A la luz de las discusiones sobre los párrafos 10 y 13, el párrafo 12 de suprimió.

Párrafo 13 propuesto

- 167.** En lo que respecta al texto introductorio del párrafo 13 propuesto, a la luz de una explicación de la Secretaria General de la Reunión relativa a la elección de la Oficina de «junto con», que había parecido simbólicamente más firme que «en consulta con», la Reunión aprobó el texto introductorio.
- 168.** La Vicepresidenta trabajadora, a la luz de las discusiones informales, presentó un nuevo apartado antes del apartado *a)*, para que rezara «participar en el diálogo social con miras a promover el trabajo decente y sostenible para todos en el TUP;».
- 169.** La Secretaria General de la Reunión señaló que la Oficina recomendaría «el diálogo social constructivo».
- 170.** Así quedó acordado.
- 171.** La Vicepresidenta trabajadora, a la luz de las discusiones formales, presentó un segundo nuevo apartado antes del apartado *a)* que rezaría «promover el TUP como un servicio básico que propicia el derecho a la libertad de movimiento, y favorecer el trabajo decente y sostenible en el sector;».
- 172.** El Vicepresidente empleador quiso suprimir las palabras «que propicia el derecho a la libertad de movimiento».
- 173.** Así quedó acordado.
- 174.** Con respecto al apartado *a)* propuesto, el Vicepresidente empleador dijo que su grupo preferiría utilizar el lenguaje exacto del párrafo 13, *v)* del Llamamiento mundial de la OIT a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptado por la 109.^a Conferencia Internacional del Trabajo.
- 175.** Así quedó acordado.
- 176.** El apartado *a)* se aprobó en su forma enmendada.
- 177.** La Reunión aprobó una propuesta revisada para el apartado *b)*, acordada anteriormente en una consulta informal.
- 178.** Los apartados *c)* y *c) bis* se aprobaron.
- 179.** En lo referente al apartado *d)*, la Vicepresidenta trabajadora presentó un texto de compromiso, discutido en una consulta informal, que rezaba «tomar parte en la formulación y aplicación de una política global y coordinada para el presente y el futuro del trabajo en el TUP, y promover un entorno sostenible propicio, en particular abordando las necesidades de financiación del sector, para que estos servicios generen, mantengan e incrementen el trabajo decente y sostenible;».
- 180.** El Vicepresidente empleador señaló que el término «productivo» debería insertarse entre «trabajo» y «decente».
- 181.** Así quedó acordado.

182. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo quería añadir «privados y públicos» después de «sistemas de TUP».
183. La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo no estaba de acuerdo con la enmienda propuesta. Tampoco podía aceptar la otra propuesta del Grupo de los Empleadores de sustituir «los sistemas» por «los operadores»; la intención era establecer un enfoque integrado del TUP, coordinado de una manera integral entre todas las partes interesadas.
184. La Vicepresidenta gubernamental propuso sustituir «los sistemas» por «el sector» a fin de garantizar la inclusión de todas las partes interesadas.
185. Así quedó acordado.
186. El apartado *d)* se aprobó en su forma enmendada.
187. En lo tocante al apartado *e)*, el Vicepresidente empleador dijo que su grupo proponía sustituir «incluida la brecha salarial por motivo de género», tal como proponía el Grupo Gubernamental, por «promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor».
188. La Secretaria General de la Reunión señaló que el lenguaje estándar de la OIT sería «promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».
189. Así quedó acordado.
190. El apartado *e)* se aprobó en su forma enmendada.
191. Los apartados *f)* y *g)* se aprobaron.

Párrafo 14 propuesto

192. La Vicepresidenta trabajadora podía estar de acuerdo con la enmienda propuesta de los empleadores a la primera oración, con la inserción de «sus obligaciones con respecto a» antes de «otras normas internacionales del trabajo».
193. Así quedó acordado.
194. En lo referente a la segunda oración, el Vicepresidente empleador presentó una propuesta, que había sido acordada anteriormente de una manera informal, para que rezara: «Asimismo, los Gobiernos deberían reforzar los sistemas de inspección del trabajo, asegurándose de que estén dotados de recursos suficientes, en particular los recursos financieros necesarios, de inspectores debidamente calificados, de formación y equipos adecuados y de procedimientos de contratación rigurosos.».
195. Así quedó acordado.
196. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir la tercera oración por «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».
197. Así quedó acordado.
198. El párrafo 14 se aprobó en su forma enmendada.

Párrafo 15 propuesto

199. La Reunión aprobó el texto introductorio del párrafo 15 propuesto.

200. En cuanto al apartado *a)*, el Vicepresidente empleador presentó el texto propuesto, del siguiente tenor: «promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relativas al 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;».
201. Tras una discusión con el Grupo de los Trabajadores sobre el respeto del principio de no regresión, y sobre la orientación de la Secretaria General de la Reunión, con las garantías del Consejero Jurídico de que solo podía esperarse de los mandantes que actuaran en consonancia con sus responsabilidades respectivas, el apartado propuesto se enmendó en consonancia con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social (2008), para que rezara, «... reforzar la capacidad de los mandantes para respetar, promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo...».
202. El apartado *a)* se aprobó en su forma enmendada.
203. El apartado *b)* se aprobó.
204. El Grupo de los Trabajadores había propuesto un nuevo apartado después del apartado *b)*. El Vicepresidente empleador propuso un texto revisado, del siguiente tenor: «en consulta con los interlocutores sociales, brindar apoyo a los Gobiernos para definir un marco relativo a los datos y la protección de datos, con el fin de asegurar la transparencia y de cumplir las leyes existentes, y garantizar la privacidad y dignidad de los trabajadores;».
205. La Vicepresidenta trabajadora propuso insertar «y los algoritmos» después de «la protección de estos», y sustituir «la legislación vigente» por «los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación internacional de derechos humanos».
206. El Vicepresidente empleador aceptó la adición de «los algoritmos», pero señaló que su grupo no quería suprimir la referencia a la legislación vigente. Por lo tanto, propuso «cumplir la legislación nacional e internacional vigente relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,».
207. La Vicepresidenta gubernamental dijo que su grupo podía aceptar el apartado en su forma enmendada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores.
208. El apartado *b) bis* se aprobó en su forma enmendada.
209. El Grupo de los Empleadores enmendó otro nuevo apartado, propuesto por el Grupo de los Trabajadores, para que rezara: «respaldar al sector en su calidad de empleador importante;».
210. Así quedó acordado.
211. El apartado *b) ter* se aprobó.
212. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el apartado *c)* se había discutido a título informal, y se había acordado el texto siguiente: «desarrollar la capacidad de los mandantes y de las 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 facilitar la transición a la formalidad y hacer posible una transición justa hacia el futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible;».
213. El Vicepresidente empleador añadió que la reunión informal había acordado insertar «incluidas las autoridades competentes» después de «los mandantes», y «promover la

creación de empleos decentes y sostenibles en la economía formal» después de «diálogo social eficaz con miras a».

214. El apartado c) se aprobó en su forma enmendada.
215. En lo referente al apartado d), la Vicepresidenta trabajadora explicó que había habido ciertas dificultades para alcanzar un consenso. Se había llegado a un texto de compromiso a través de las consultas informales, del siguiente tenor: «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.».
216. El Vicepresidente empleador añadió que, con la aprobación del texto de compromiso el apartado e) propuesto se suprimiría, y su grupo retiraría su enmienda propuesta al apartado f).
217. Así quedó acordado.
218. La Vicepresidenta gubernamental expresó su decepción por el hecho de que ya no hubiera una referencia específica a la elaboración de directrices.
219. El apartado d) se aprobó en su forma enmendada.
220. El apartado e) se suprimió.
221. En lo que respecta al apartado f), el Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía aceptar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores para sustituir «con perspectiva basada en el género» por «que tengan perspectiva de género» e insertar «de cara al cambio tecnológico y la transición justa» después de «futuras necesidades de competencias».
222. La Vicepresidenta trabajadora quiso insertar «en particular» antes de «de cara al cambio tecnológico».
223. Así quedó acordado.
224. El apartado f) se aprobó en su forma enmendada.
225. En lo referente al apartado g), la Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo podía aceptar la solicitud de los empleadores de insertar «y sostenible» después de «trabajo decente», pero no podía estar de acuerdo con la supresión de «en particular calculando el impacto en el empleo de la financiación pública y privada en este sector». La cuestión de la financiación se había planteado en varias ocasiones durante la discusión general, y la OIT y las instituciones internacionales, como el Banco Mundial, debían concertar esfuerzos. Por consiguiente, su grupo opinaba que la referencia debería incluirse. Retiró la enmienda propuesta por su grupo de incluir «el trabajo decente y la discriminación».
226. El apartado g) se aprobó en su forma enmendada.
227. El apartado h) se aprobó.

Lista de instrumentos y herramientas

228. El portavoz de los empleadores expresó su preocupación por la inclusión en el anexo de instrumentos superados, los cuales, de conformidad con las orientaciones contenidas en la Declaración del Centenario de la OIT, no deberían promoverse. El Grupo de los Empleadores también se oponía a la inclusión de documentos de la oficina, como el *WASH@Work: Manual de autoformación*, las líneas directrices de la OCDE y las directivas de la Unión Europea en

- un documento general. El subtítulo «otras normativas internacionales» debería sustituirse por «otros documentos internacionales».
- 229.** El Consejero Jurídico aclaró que, a condición de que un instrumento tuviera ratificaciones, seguía siendo pertinente. Solo dejaba de ser pertinente cuando se declaraba oficialmente superado a través de su derogación por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 230.** El Consejero Jurídico de la secretaría del Grupo de los Trabajadores se opuso a la supresión del anexo de cualquier instrumento internacional enumerado, y advirtió de que el término «superado» no debería utilizarse; si bien se consideraba que algunos de los instrumentos enumerados en el anexo debían revisarse, ninguno había sido clasificado como superado por el Mecanismo de Examen de las Normas. También deberían incluirse los instrumentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y a la inspección del trabajo pertinentes para el sector del TUP, como el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).
- 231.** Así quedó acordado.
- 232.** La Vicepresidenta gubernamental señaló que su Grupo aceptaba la inclusión de todos los documentos enumerados en el anexo, y recordó que el anexo no tenía por objeto promover los instrumentos, sino más bien servir de orientación sobre los documentos pertinentes que podían ser una referencia útil para el sector del TUP. Los siguientes instrumentos adicionales habían sido importantes durante las discusiones, y también deberían incluirse: el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).
- 233.** Así quedó acordado.
- 234.** La Secretaria General de la Reunión garantizó que el anexo solo tenía por objeto servir de referencia, y no promover ningún instrumento internacional del trabajo frente a otros. La Secretaría revisaría el anexo, en consonancia con las enmiendas acordadas. Se había considerado que los instrumentos enumerados requerían revisión; las palabras «(instrumento pendiente de revisión)» se añadiría en cada caso. La Secretaría también aseguraría que se añadiera al anexo un título adecuado.
- 235.** El anexo se aprobó sobre la base de este entendimiento.
- 236.** Las conclusiones se adoptaron unánimemente, sección por sección, en su forma enmendada.

Ginebra, 3 de septiembre de 2021

(Firmado)

Sra. Sonya Mohamed JANAHI

Presidenta

IV. Conclusiones sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano ²

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 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

² De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán a la 344.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (marzo de 2022), con miras a su examen.

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 térmico. 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

- 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)

V. Clausura de la Reunión

La Secretaria General de la Reunión felicitó a los participantes por el resultado positivo de la Reunión, y confió en que las conclusiones acordadas sirvieran de inspiración y condujeran a la acción a nivel nacional, regional e internacional a fin de promover el trabajo decente y el diálogo social en el TUP. Dio las gracias a aquellos que habían contribuido a las discusiones por su compromiso y perseverancia.

El portavoz de los Empleadores agradeció a los participantes su flexibilidad, en particular con respecto a la partida temprana imprevista del Vicepresidente del Grupo de los Empleadores. Acogió con agrado el acuerdo alcanzado a pesar de la dificultad del tema, y confió en que las conclusiones ayudarían a superar los retos a los que se enfrentaba actualmente el sector del TUP, en particular los relacionados con la pandemia de COVID-19.

La Vicepresidenta trabajadora retiró los dos proyectos de resolución presentados por su grupo, en el que se habían expresado preocupaciones a las que las Conclusiones de la Reunión habían respondido de una manera adecuada. En lo que respecta a la transición a la formalidad, su grupo había confiado en que se hiciera una referencia específica a la necesidad de futuras directrices de la OIT. Se acogía con agrado el compromiso con la realización de estudios y la recopilación de datos, que orientarían a la OIT y a los mandantes tripartitos para lograr una transición inclusiva y justa hacia el trabajo decente en el TUP. Agradeció a todos los participantes su compromiso y encomió las conclusiones de la Reunión.

La Vicepresidenta gubernamental señaló que los excelentes resultados y la adopción de las Conclusiones evidenciaban el gran interés en este sector tan importante. Dio las gracias a la Presidenta, a los Vicepresidentes y a la Secretaría de la Reunión. Hablando en representación de su país, señaló que había sido un honor para su país, México, haber sido elegida presidenta del Grupo Gubernamental para esta Reunión. El sector era sumamente pertinente en el contexto mexicano, ya que más del 75 por ciento de la población ya vivía en zonas urbanas. Lamentaba que el sindicalista y miembro activo del comité de transporte urbano de la ITF, Sr. Benito Bahena y Lome, hubiera fallecido unos meses antes de la Reunión.

La Presidenta encomió el enfoque constructivo de la Reunión, que había permitido lograr mucho más en un corto periodo de tiempo y en circunstancias difíciles. Señaló que la pandemia de COVID-19 había impactado enormemente en el sector y que los operadores habían hecho todo lo posible para garantizar la continuidad de la actividad empresarial y de los servicios, incluso en las circunstancias más complicadas. Los trabajadores y las empresas necesitaban apoyo y un entorno habilitador. Asimismo, las Conclusiones demostraban el potencial del diálogo social efectivo para hallar soluciones a situaciones difíciles y para promover el trabajo decente. Expresó su agradecimiento a todos los participantes y declaró clausurada la Reunión.