



International
Labour
Organization

► El diálogo social en el sector ferroviario

Departamento de Políticas Sectoriales



► El diálogo social en el sector ferroviario

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

13.06.1

El diálogo social en el sector ferroviario / Oficina internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales – Ginebra: OIT, 2023

Egalement disponible en:

Anglais:
Social Dialogue in the Railways Sector

Francés:
Dialogue Social dans le secteur ferroviaire

social dialogue / railway / dispute settlement / plan implementation / role of ILO

ILO Cataloguing in Publication Data

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web:
<http://www.ilo.org/publns>

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Índice

Objetivo y estructura del manual	ix
Agradecimientos.	ix
Acrónimos y abreviaturas	x
PARTE 1:	
Introducción al diálogo social	xii
1. La importancia del diálogo social	2
1.1 ¿Qué es el diálogo social?	2
1.2 Condiciones previas para el diálogo social	4
2. Las partes en el diálogo social	5
3. Niveles de diálogo social	8
Conclusión – Parte 1	10
PARTE 2:	
El diálogo social en el sector ferroviario	12
4. El compromiso de la OIT con el sector ferroviario	14
5. Características especiales del sector ferroviario	17
5.1 Evolución del empleo	17
5.2 Cambios estructurales y del sistema de propiedad	23
5.3 Avances tecnológicos	32
5.4 Evolución de la situación medioambiental	35
5.5 Avances en materia de seguridad	38
6. Temas seleccionados del diálogo social	42
6.1 Condiciones de trabajo	42
6.2 Formación	42
6.3 Seguridad y salud en el trabajo	43
6.4 Cambio estructural	47
6.5 Igualdad de género	52
Conclusión – Parte 2	57

Parte 3: Proceso y establecimiento del diálogo social en el sector ferroviario60

7. Planificación e iniciación del diálogo social	62
7.1 ¿Quién participará en el proceso de planificación?	62
7.2 ¿Cómo se determinarán el programa y los objetivos para el diálogo social?	62
7.3 Participación potencial de otras entidades.	63
7.4 ¿Qué tipo de proceso de diálogo social se utilizará y a qué nivel?	64
7.5 ¿Cuál es el calendario para las fases iniciales del proceso?	64
7.6 Establecer normas para el proceso de diálogo social.	64
7.7 Planificación para el diálogo social en caso de reestructuración	66
8. Establecer el diálogo social	70
8.1 Principales elementos	70
8.2 Estructura y fases	72
8.3 Modelos de negociación y de negociación colectiva.	73
8.4 Mecanismos para la solución de conflictos	75
9. Medición de los progresos, supervisión y evaluación del proceso de diálogo social y de sus resultados	78
Conclusión – Parte 3.	81
Establecimiento del diálogo social.	81
Supervisión y evaluación	81
Bibliografía	83

Lista de cuadros

Cuadro 1. Niveles de diálogo social	8
Cuadro 2. Empleo por actividad, clasificación del personal de la UIC	18
Cuadro 3. Empleo por tipo de actividad, clasificación del personal de operaciones de Eurostat	18
Cuadro 4. Personal ferroviario en 2011, países seleccionados (50 000 trabajadores o más)	19
Cuadro 5. Trabajadores de operaciones ferroviarias en países seleccionados de la UE y no pertenecientes a la UE, 1990 a 2010	20
Cuadro 6. Estructuras de los ferrocarriles: Interacción del sistema de propiedad y de la fuerza de trabajo.	24
Cuadro 7. Avances tecnológicos pertinentes y su impacto en la fuerza de trabajo	33
Cuadro 8. Mecanismos más frecuentes de reestructuración de la fuerza de trabajo	49
Cuadro 8. Porcentaje de mujeres en plantilla en el sector ferroviario, empresas y operadores miembros de la UIC, 2011.	52
Cuadro 1. Condiciones propicias, preparación y selección de temas	57
Cuadro 11. Modelos de negociación colectiva	74

Lista de gráficos

Gráfico 1.	Triángulo del diálogo social	2
Gráfico 2.	Ejemplos seleccionados de criterios de representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	6
Gráfico 3.	Porcentaje de mujeres en plantilla en las empresas ferroviarias europeas	53
Gráfico 4.	Elementos del diálogo social	71
Gráfico 5.	El ciclo del diálogo social	78
Gráfico 6.	Secuenciación del diálogo social	82

Lista de recuadros

Recuadro 1:	Recursos pertinentes sobre el diálogo social	3
Recuadro 2:	50 años de recursos de la OIT orientados específicamente al sector ferroviario (1964 - 2013)	15
Recuadro 3:	El sector ferroviario en los Estados Unidos	25
Recuadro 4:	Reestructuración del sector ferroviario en la Unión Europea	26
Recuadro 5:	Fuerza de trabajo de Indian Railways	29
Recuadro 6:	Estrategia operativa – Adaptar el comportamiento de los conductores.	35
Recuadro 7:	Liberalización acompañada de un marco de seguridad mejorado	38
Recuadro 8:	Encuesta sobre la SST y recompra del sector ferroviario en Nueva Zelandia	40
Recuadro 9:	La SST y las condiciones de trabajo en el diálogo social europeo	44
Recuadro 10:	Proyectos de seguridad de la India	45
Recuadro 11:	Luchar contra la epidemia del VIH/sida en la India	47
Recuadro 12:	Reforma laboral en el sector ferroviario en el Brasil	48
Recuadro 13:	El caso de las locomotoras locas.	50
Recuadro 14:	El sector ferroviario está a la zaga en la diversidad de género	55
Recuadro 15:	Proceso inclusivo (Suiza)	63
Recuadro 16 :	Estructuras del diálogo social en Indian Railways	64
Recuadro 17:	Consulta sobre los procesos de consulta.	65
Recuadro 18:	Contrastar las experiencias para los trabajadores de Kenya y Uganda	67
Recuadro 19:	Comité de Transformación Tripartito de Zimbabwe	68
Recuadro 20:	División de Spoornet en entidades independientes.	72
Recuadro 21:	Privatización y acciones colectivas en el Reino Unido	76



► Objetivo y estructura del manual

En su 310ª reunión, en 2011, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la elaboración de un manual de orientaciones prácticas para el diálogo social en el sector ferroviario, “con objeto de fortalecer el diálogo social en el sector ferroviario a nivel internacional y de seguir mejorando la seguridad ferroviaria”. El alcance de este manual es la prevención de conflictos, por lo que conlleva la preparación y determinación de diferentes pasos y procesos para el diálogo social poniendo énfasis en el sector ferroviario.

Al tratarse de un manual sobre el diálogo social específico de un sector, esta publicación sucede a otras dos: *Diálogo social en procesos de ajuste estructural y participación del sector privado en los puertos: Manual de orientación práctica*, y *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (disponible en inglés). El *Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública* de la OIT también constituye una fuente excelente, y se centra fundamentalmente en los procesos de negociación colectiva y en las técnicas de solución de conflictos. Otro recurso útil de la OIT en el caso de un proceso de reestructuración es la *Practical Guide for Strengthening Social Dialogue in Public Service Reform*. A nivel nacional, la guía de la OIT de 2013 titulada *El diálogo social tripartito de ámbito nacional* establece un marco sólido en el que los Estados Miembros pueden promover el diálogo social tripartito.

Este manual sobre el sector ferroviario proporciona una visión general sucinta del proceso de diálogo social y contiene ejemplos y recomendaciones particulares para el sector ferroviario. Las prácticas de diálogo social son específicas de los países y de los contextos, y dependen de la experiencia específica en lo que respecta a las relaciones laborales. Las diferentes secciones de “lista de comprobación” a lo largo del manual tienen por objeto plantear preguntas o temas a fin de mejorar la preparación para el diálogo social. Este manual se compone de tres secciones. La Parte 1 pone de relieve la importancia del diálogo social. La Parte 2 facilita el contexto e indica los avances recientes en el sector ferroviario que podrían ser útiles para definir y preparar el diálogo social. La Parte 3 explica con más detalle la puesta en práctica del diálogo social y proporciona ejemplos del proceso de celebración del diálogo social.

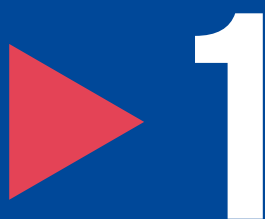
► Agradecimientos

Este informe ha sido preparado por el Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR) de la OIT, en particular por Alejandra Cruz Ross, con contribuciones de Julia Lear, Marja Suomela, Huw Thomas y Brandt Wagner. También se han recibido contribuciones y comentarios valiosos de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, de la Oficina de Actividades para los Empleadores, del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (Karen Curtis), y del Departamento de Gobernanza y Tripartismo (Yousef Ghellab y Sarah Doyle), de la OIT.

► Acrónimos y abreviaturas

AFE	Agencia Ferroviaria Europea
Amtrak	National Railroad Passenger Corporation (Estados Unidos)
ASLEF	Associated Society of Locomotive Steam Enginemen and Firemen (Reino Unido)
Cato	sistema de operación de trenes asistido por ordenador
CCFE	Comunidad de Ferrocarriles Europeos
CEI	Comunidad de Estados Independientes
CEPE	Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CN	Canadian National
CRC	China Railways Corporation
DB	Deutsche Bahn (Ferrocarriles alemanes)
DFID	Departamento para el Desarrollo Internacional (Reino Unido)
EIM	European Rail Infrastructure Managers
EIRO	Observatorio Europeo de la Vida Laboral
ERTMS	Sistema Europeo de Gestión del Tráfico Ferroviario
ETF	Federación Europea de los Trabajadores del Transporte
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Eurostat	Dirección General de Estadística de la Unión Europea
FMX	Fuel Management Excellence
FNM	Ferrocarriles Nacionales de México
FRA	Federal Railroad Administration (Departamento de Transporte de los Estados Unidos)
JR	Ferrocarril Nacional Japonés
IR	Indian Railways
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
MAV Zrt	Ferrocarriles húngaros
NACE	clasificación estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea
NACO	Organización Nacional de Control del Sida (NACO) (India)
NRZ	National Railways of Zimbabwe
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo u Oficina Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
ORR	Office of Rail Regulation (Reino Unido)
PNM	Mecanismo de Negociación Permanente de Indian Railways

PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PPIAF	Public-Private Infrastructure Advisory Facility
PRASA	Passenger Rail Agency of South Africa
RFFSA	Red Ferroviaria Nacional del Brasil (Rede Ferroviária Federal Sociedade Anônima)
RSSB	Rail Safety and Standards Board (Reino Unido)
RVR	Rift Valley Railways
RZD	Ferrocarriles rusos
Satawu	Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Transporte y Afines
SBB	Ferrocarriles suizos
SNCB	Ferrocarriles franceses (Société nationale des chemins de fer belges)
SNCF	Ferrocarriles belgas (Société nationale des chemins de fer français)
SST	seguridad y salud en el trabajo
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TTC	Tripartite Turnaround Committee (Zimbabwe)
UE	Unión Europea
UIC	Unión Internacional de Ferrocarriles
VIH	virus de la inmunodeficiencia humana

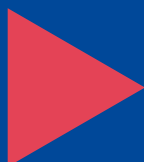


Introducción al diálogo social

En la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2002, una resolución relativa al tripartismo y al diálogo social alentó a los gobiernos de los Estados Miembros a “asegurarse de que existen las condiciones necesarias para el diálogo social, incluyendo el respeto de los principios fundamentales y del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, un entorno de relaciones de trabajo adecuadas y el respeto por la función de los interlocutores sociales”.¹ El diálogo social es la base de la buena gobernanza, el desarrollo social y el crecimiento económico.

La promoción del diálogo social es una parte fundamental de la labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El diálogo social fortalece la democracia y la buena gobernanza, y asegura la justicia social. Además, también desempeña un papel primordial al fomentar una economía productiva y competitiva. Existen varias normas internacionales del trabajo relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. Entre ellas figura el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la Recomendación que lo complementa (núm. 163); el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y la Recomendación que lo complementa (núm. 152), y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). Además, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), se aplica a todas las personas empleadas por autoridades públicas.

¹ OIT 2002.





► 1. La importancia del diálogo social

El diálogo social puede fortalecer la confianza entre las partes y prevenir o solucionar los conflictos. El diálogo social reduce la incertidumbre y crea compromisos creíbles entre los interlocutores sociales. A nivel nacional, de industria, de empresa o del lugar de trabajo, el diálogo social puede conducir a un entendimiento común, a una toma de decisiones conjunta, a la mejora de las operaciones y a unas condiciones de trabajo decentes.

Las instituciones para el diálogo social y la negociación colectiva promueven unas relaciones laborales estables, y protegen los derechos fundamentales de los trabajadores. El diálogo social puede tener lugar a nivel internacional, nacional, sectorial, de empresa o del lugar de trabajo. Puede ser formal o informal. Las instituciones establecidas para entablar un diálogo social abarcan desde los comités de empresa establecidos en la empresa hasta los órganos consultivos tripartitos nacionales o internacionales.

En el contexto de las relaciones laborales, las cuestiones que aborda normalmente el diálogo social incluyen los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de trabajo; cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo (SST), y la formación. Este manual proporciona asimismo ejemplos de la manera en que pueden los cambios tecnológicos y medioambientales, así como la igualdad de género, pueden abordarse en la industria ferroviaria a través del diálogo social.

1.1 ¿Qué es el diálogo social?

No existe una definición universalmente acordada de diálogo social. El diálogo social puede ocurrir en diferentes ámbitos y adoptar diferentes formas, dependiendo de los contextos nacionales.² La definición de trabajo de la OIT de diálogo social abarca diversos procesos, incluidos *“todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de formación entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relativas a la política económica y social”*.³ El diálogo social es un enfoque cooperativo y constructivo de las relaciones de trabajo y facilita la creación de consenso. El diálogo social es preconizado a nivel local, nacional e internacional, y por diversos actores; se compone de tres elementos, tal como se muestra en el gráfico 1.

► Gráfico 1. Triángulo del diálogo social



Fuente: Ishikawa 2003.

² OIT 2013a.

³ Ishikawa 2003.

- El **intercambio de información** es el proceso más básico del diálogo social. Aunque no conlleva ninguna discusión real, el proceso bilateral de intercambio de información son los cimientos de un diálogo social más sustancial y de los procesos a través de los cuales se toman las decisiones.⁴
- La **consulta** es un medio por el cual los interlocutores sociales no sólo comparten información, sino que también participan en un diálogo más profundo sobre las cuestiones planteadas. Si bien la consulta en sí misma no conlleva un poder de toma de decisiones, puede tener lugar como parte de dicho proceso.⁵
- La **negociación** puede clasificarse en dos tipos dominantes – la negociación colectiva y la concertación de políticas. La *negociación colectiva* consiste en negociaciones, por una parte, entre un empleador, o un grupo de empleadores o de representantes de los empleadores, y los representantes de los trabajadores por otra, a fin de determinar cuestiones relacionadas con los salarios y con las condiciones de trabajo. Fundamentalmente en Europa, también existe una *concertación en materia de políticas*, la codeterminación de la política pública por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, por lo general a nivel nacional o sectorial. Las negociaciones deberían conducir a acuerdos formales que comprometan a los interlocutores sociales con una línea de acción particular, en la que tienen la responsabilidad conjunta de los resultados que se obtengan.⁶

► Recuadro 1: Recursos pertinentes sobre el diálogo social

Bolwell, D., y Weinz, W. 2008. *Guide for social dialogue in the tourism industry*, Documento de trabajo WP.265 del Programa de Actividades Sectoriales (Ginebra, OIT).

Carls, K., y Bridgford, J. 2012. *Social dialogue: A manual for trade union education* (Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT).

Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT. 2013. *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (Turín).

Ishikawa, J. 2003. *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book* (Ginebra, OIT, Programa Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo).

OIT. 2004. *Promoting national social dialogue: An ILO training manual* (Ginebra, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo).

—. 2004. *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales).

—. 2011. *Manual on collective bargaining and dispute resolution in the public service* (Ginebra, Departamento de Actividades Sectoriales).

—. 2013a. *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza* (Ginebra, Departamento de Gobernanza y Tripartismo).

Ratnam, V., y Tomoda, S. 2005. *Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform* (Ginebra, OIT, Departamento de Actividades Sectoriales).

Turnbull, P. 2006. *Social dialogue in the process of structural adjustment and private sector participation in ports: A practical guidance manual* (Ginebra, OIT, Departamento de Actividades Sectoriales).

El diálogo social tradicional conlleva la participación de los interlocutores sociales y el gobierno, ya que el diálogo social tiene sus orígenes en cuestiones relacionadas con el “mundo del trabajo”. El tripartismo puede definirse como *la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés*

⁴ *ibíd.*

⁵ *idem.*

⁶ *idem.*

común.⁷ Los interlocutores tripartitos tradicionales pueden optar en algunos casos por abrir el diálogo social e interactuar con otros grupos de la sociedad civil a fin de obtener una perspectiva más amplia y un consenso sobre ideas que trascienden el mundo del trabajo.⁸

El diálogo social ayuda a fortalecer la confianza entre las partes, cuya esencia es una creencia en que la otra parte seguirá cumpliendo las normas de equidad y reciprocidad incluso en circunstancias en las que podría resultar provechoso proceder de otra manera.⁹ El diálogo social no tiene que producir necesariamente un consenso. Si genera al menos un mejor entendimiento de las opiniones divergentes expresadas por las diferentes partes interesadas, puede considerarse que ha logrado en gran medida su objetivo.¹⁰ El diálogo social debe crear compromiso con las ideas producidas, las acciones contempladas y los resultados obtenidos.

El diálogo social debería servir como la mejor herramienta de prevención contra los conflictos laborales.¹¹ Si los intereses contrapuestos no pueden abordarse y si no puede alcanzarse un consenso por medio de negociaciones, las medidas de prevención de conflictos, como la mediación y el arbitraje, pueden ser necesarias. La solución de conflictos puede requerir la intervención de mediadores o responsables de la toma de decisiones independientes. Si no se halla una solución, las partes pueden decidir ejercer poder en forma de acciones colectivas (incluidos cierres patronales, huelgas de brazos caídos y huelgas generales). Las trabajadoras deberían tener estar representadas proporcionalmente en los diferentes foros de diálogo social a todos los niveles.

1.2 Condiciones previas para el diálogo social

Las condiciones previas para el diálogo social incluyen:¹²

- **Fundamentos democráticos y libertad sindical:** la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son de vital importancia para los interlocutores sociales, ya que proporcionan la base para la representación de sus intereses. La libertad sindical exige un clima de respeto del Estado de derecho.
- **Organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas, legítimas, independientes y representativas:** se necesitan criterios precisos y objetivos para permitir a las partes participar efectivamente y representar a su organización.
- **Voluntad política y compromiso para participar en el diálogo social:** la confianza y la voluntad política son componentes esenciales para participar en el proceso, a pesar de la divergencia de opiniones de las partes.
- **Apoyo institucional adecuado:** el diálogo social debería formar parte del proceso de toma de decisiones de un país. Una base importante incluye un marco legislativo sólido para el diálogo social.
- **Práctica y experiencia:** la formación sólida y la disponibilidad de expertos son recursos técnicos importantes.

⁷ OIT 2013a.

⁸ OIT 2013a. Por ejemplo, la Resolución de 2002 de la OIT relativa al tripartismo y al diálogo social reconoce el potencial de colaboración con la sociedad civil.

⁹ Turnbull 2006.

¹⁰ Ratnam y Tomoda 2005.

¹¹ OIT 2011a.

¹² OIT 2013a.

► 2. Las partes en el diálogo social

Las organizaciones y las personas que representan a los interlocutores sociales deben tener la confianza de sus mandantes, la autoridad para hablar en su nombre y el reconocimiento de sus homólogos. Las condiciones propicias básicas para la representación efectiva de los interlocutores sociales son:

- libertad sindical;
- fundamentos democráticos (de la sociedad en general y de las organizaciones representativas de los interlocutores sociales en particular);
- legitimidad (a través de organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, transparentes, responsables y cohesivas);
- la voluntad política y el compromiso para tomar parte en el diálogo social;
- la aceptación social del papel y las actividades de los interlocutores sociales;
- la competencia técnica de los actores sociales para participar en el diálogo social, y
- la capacidad de ejecución.¹³

El diálogo social efectivo exige que las partes de que se trate se reconozcan mutuamente con este fin. Con objeto de que los interlocutores sociales participen efectivamente en el diálogo social:

- el papel de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos en la toma de decisiones es definido por ley, y aceptado como una buena práctica por el personal directivo y el Estado;
- las organizaciones representativas están unificadas o al menos altamente coordinadas;
- existe transparencia y rendición de cuentas para todas las decisiones que se toman, y
- los interlocutores sociales tienen la capacidad para hacer cumplir su parte de cualquier acuerdo.

La existencia de la libertad sindical no garantiza necesariamente que haya un reconocimiento automático de los sindicatos y las asociaciones con fines de diálogo social o de negociación colectiva.¹⁴ Por ejemplo, en algunos países podría haber múltiples sindicatos y asociaciones de trabajadores, interlocutores sociales y otras entidades. Los estudios, los criterios objetivos y la información sobre la jurisdicción en el sistema de relaciones laborales y las leyes sobre las relaciones laborales permitirán a las autoridades competentes decidir cuándo y cómo debería reconocerse un sindicato como representante con fines de diálogo social.

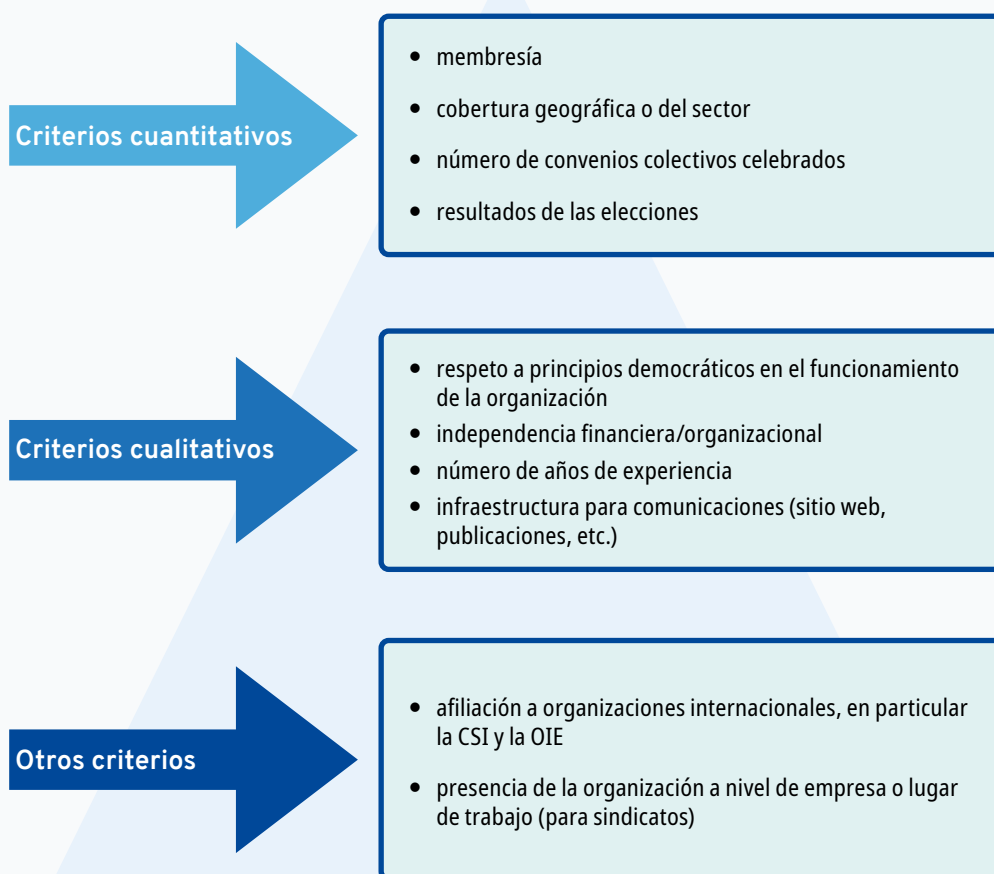
Con frecuencia, el principio aceptado es reconocer el sindicato más representativo. Tal como se muestra en el gráfico 2, el criterio utilizado para decidir esto varía de un sistema a otro. En algunos países, la cuestión se determinaría exigiendo al sindicato tener entre sus miembros no menos de un porcentaje estipulado de trabajadores en la empresa o categoría. La representatividad puede ser decidida por un referéndum en el lugar de trabajo, o por una autoridad de certificación exterior (como un departamento de trabajo o un organismo oficial independiente).¹⁵

¹³ Ishikawa 2003.

¹⁴ de Silva 1996.

¹⁵ de Silva, 1996.

► **Gráfico 2. Ejemplos seleccionados de criterios de representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores**



Fuente: OIT 2013a

Por ejemplo, en la UE, el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea define quién puede iniciar el diálogo social y participar en él; la Comisión Europea utiliza el criterio de la representatividad. La representatividad incluye tres criterios: las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían “ser intersectoriales o estar relacionadas con categorías o sectores específicos y estar organizadas a nivel europeo; consistir en organizaciones, que sean ellas mismas una parte integrante y reconocida de las estructuras de los interlocutores sociales de los Estados Miembros y que tengan la capacidad de negociar acuerdos, y que sean representativas de todos los Estados Miembros, en la medida de lo posible, [y] tener estructuras adecuadas para garantizar su participación efectiva en el proceso de celebración de consultas”¹⁶.

¹⁶ Eurofound 2013.

La representatividad tiene dimensiones tanto externas como internas. La representatividad interna exige que los participantes en el diálogo social tengan la autoridad para hablar en nombre de las personas a quienes representan, y para comprometer entonces a estas últimas con las condiciones de cualquier acuerdo (por lo general, después de un proceso de consulta interna y/o voto democrático). Esto resulta más complicado a medida que aumenta el tamaño del grupo, o que el grupo se hace más heterogéneo, o cuando existen organizaciones representativas en competencia.¹⁷

El diálogo social puede ser un proceso bipartito entre la dirección y los trabajadores (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), o un proceso tripartito, cuando el gobierno es una parte oficial en el proceso. En los casos en que el gobierno también es el empleador (como sucede en algunas ocasiones con la industria ferroviaria), la distinción entre el diálogo social bipartito y tripartito puede no estar clara. En algunas situaciones, también se podría invitar a participar (con voz, pero sin voto) en el diálogo social a otras entidades, como los clientes o las organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, estas entidades no participan directamente en los procesos de negociación colectiva. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se distinguen de otros grupos de la sociedad civil en que representan a los actores del mundo del trabajo y a la “economía real”, y en que sus miembros determinan su legitimidad. En cualquier caso, el objetivo de colaborar con otros grupos de promoción es fortalecer el tripartismo, no debilitarlo o diluirlo.¹⁸

La participación del gobierno puede implicar a otros ministerios responsables, además del Ministerio de Transporte/la agencia ferroviaria. Por ejemplo, el Ministerio de Finanzas participa cuando los temas que se discuten tienen consecuencias para las finanzas públicas y los recursos presupuestarios. El Ministerio de Trabajo tiene la misión de asegurar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relativas a las condiciones de trabajo, y de ejecutarlas.¹⁹

El diálogo social bipartito tiene lugar cuando dos partes – uno o más empleadores y/u organizaciones de empleadores, y una o más organizaciones de trabajadores – intercambian información, se consultan o negocian juntas, sin injerencia del gobierno. Si bien el gobierno no es un interlocutor en el proceso bipartito, puede prestar asistencia a los interlocutores sociales en sus negociaciones bipartitas. El gobierno también puede ofrecer servicios de conciliación y mediación si surge un conflicto entre los interlocutores sociales. El tipo y el grado de participación del gobierno en el proceso bipartito son determinados por el sistema de relaciones laborales establecido. Debido a esta contribución, los límites entre el diálogo social tripartito y bipartito algunas veces pueden ser difíciles de definir con precisión.

Una forma particular de diálogo social bipartito es la negociación colectiva. De conformidad con el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), de la OIT, la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: i) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o ii) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o iii) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.²⁰

¹⁷ Eurofound 2013.

¹⁸ OIT 2013a.

¹⁹ Ratnam y Tomoda 2005.

²⁰ Artículo 2.

► 3. Niveles de diálogo social

El diálogo social puede ser iniciado por el gobierno, por las organizaciones de empleadores o por las organizaciones de trabajadores. Los gobiernos deben tener la capacidad administrativa y técnica necesaria para crear y mantener un entorno propicio para el diálogo social en sus diferentes formas. “En los casos en que el gobierno interviene, su intervención es generalmente gradual: al comienzo se limita a la facilitación; en una etapa posterior puede ser directiva y, sólo como último recurso, es de índole prescriptiva.”²¹ El diálogo social puede tener lugar a diferentes niveles. “El nivel o los niveles adecuados para la negociación dependerán del poder, los intereses, los objetivos y las prioridades de las partes involucradas, así como de la estructura del movimiento sindical y de las organizaciones de empleadores y los esquemas tradicionales de las relaciones laborales.”²² En los casos en que prevalecen varios niveles de diálogo social, debería buscarse la coordinación a todos los niveles.

¿A qué niveles puede tener lugar el diálogo social? El cuadro 1 muestra posibles niveles de diálogo social. Sin embargo, las estructuras cada vez más complicadas de las empresas, la fragmentación en los sindicatos y las nuevas normas aplicables a los espacios económicos regionales son algunos de los factores que pueden tener un impacto en la identidad y representatividad de los interlocutores sociales.

► Cuadro 1. Niveles de diálogo social

Nivel de diálogo	Interlocutores sociales
Internacional/ Supranacional	La OIT, la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional, la ITF, la UIC, los interlocutores sociales europeos establecidos por los acuerdos de la UE, organismos transfronterizos, sindicatos y asociaciones de empleadores consolidados, empresas y operadores ferroviarios transfronterizos.
Nacional/sectorial	Asociaciones de trabajadores y de empleadores, ministerios, otras entidades.
Subnacional/ Regional	Interlocutores sociales regionales, ramas regionales del gobierno u organismos gubernamentales descentralizados, otras entidades regionales.

²¹ OIT 2011a.

²² OIT 2011a.

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Cuál es el contexto histórico del diálogo social/la negociación colectiva en la industria ferroviaria en su país?
- ✓ ¿Qué Convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical ha ratificado su país?
- ✓ ¿A qué retos se ha enfrentado el diálogo social en su industria en lo que respecta al reconocimiento de los interlocutores sociales? ¿Qué medidas pueden asegurar el reconocimiento de todos los participantes en la mesa del diálogo social?
- ✓ Identifique el marco normativo que define la *representatividad*.
- ✓ ¿Qué sindicatos y asociaciones de trabajadores y de empleadores gozan de reconocimiento jurídico en el sector ferroviario en su país?
- ✓ Pregunte, infórmese y documente sus conclusiones. Tome el cuadro que figura a continuación como una plantilla, y rellénelo con la información sobre los interlocutores sociales y otras entidades posiblemente interesadas.

Analice a los interlocutores sociales y otras entidades interesadas					
Nombre	¿Interlocutor social? ¿Otro?	Sector(es) cubiertos	Jurisdicción legal y representatividad	Misión y objetivos	¿Autoridad para firmar compromisos?

► Conclusión – Parte 1

El diálogo social tripartito congrega a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores para discutir políticas, leyes y otras decisiones que afectan a los interlocutores sociales. Las consultas pueden garantizar una mayor cooperación entre los mandantes tripartitos y crear consenso. El diálogo social es un instrumento esencial al promover y lograr el trabajo decente, el desarrollo inclusivo y la cohesión social, y fomenta la buena gobernanza.²³

El diálogo social tripartito puede existir a diferentes niveles: a nivel subnacional, nacional, regional e internacional. Dependiendo de la legislación y de la división de poderes entre las autoridades, el diálogo social tripartito a los diferentes niveles puede adoptar diversas formas. Por ejemplo, a nivel de la Unión Europea (UE), el diálogo social forma parte integrante de su modelo y es un componente central de la gobernanza de la UE.

Los cambios recientes en la industria han tenido un impacto potencial en el diálogo social, las condiciones de trabajo, las relaciones de trabajo, y la seguridad, calidad y accesibilidad de los servicios. La liberalización de los mercados y el aumento de la participación del sector privado que despliega su actividad en el sector plantea nuevas cuestiones que se discutirán con más detenimiento en la siguiente sección de este manual.



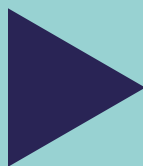
© Fotolia / Leafy

²³ OIT 2011a.



El diálogo social en el sector ferroviario

La Parte 2 del presente manual pretende proporcionar un contexto en lo que respecta a la situación actual en el sector ferroviario. En los últimos decenios, las pautas de dotación del personal han evolucionado, el sistema de propiedad ha cambiado, y los factores tecnológicos y medioambientales han tenido un impacto en las relaciones laborales, para las operaciones de transporte tanto de pasajeros como de mercancías. Los servicios de transporte ferroviario público también han cobrado impulso, ya que los modelos de movilidad actuales se han centrado en estudiar los límites de la utilización de los vehículos privados. Las políticas de operaciones del transporte público y del transporte de pasajeros a larga distancia tienen repercusiones sociales (exclusión del trabajo de los trabajadores que no tienen un permiso de conducir, efectos en la seguridad y la salud de los trabajadores causados por accidentes ocurridos durante el trayecto del hogar al trabajo, y el aumento de las enfermedades pulmonares debido a unos niveles más altos de contaminación), repercusiones económicas (pérdida de competitividad, o costos individuales y colectivos de la movilidad) y efectos medioambientales (el transporte consume aproximadamente el 40 por ciento de la energía primaria en los países industrializados y representa un gran porcentaje de las emisiones de gases de efecto invernadero).²⁴



²⁴ Comisión Europea 2010b.



► 4. El compromiso de la OIT con el sector ferroviario

No existe un convenio o una recomendación de la OIT específicos para el sector ferroviario. Sin embargo, la promoción del diálogo social en el sector se ha abordado en reuniones y en numerosas publicaciones desde el primer Congreso Internacional de Trabajadores Ferroviarios, en 1920. Las dos últimas reuniones tripartitas relacionadas con el sector ferroviario organizadas por la OIT fueron en 1994 y en 1999.

En 1994, la OIT convocó una Reunión tripartita sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal, que concluyó que la OIT debería promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo,²⁵ y debería seguir vigilando las consecuencias laborales y sociales de los cambios en la industria, y las políticas y formas de negociación colectiva que han acompañado estos cambios.²⁶



© ILO / M. Crozet

²⁵ La Reunión mencionó las siguientes normas: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y la Recomendación que lo acompaña, 1975 (núm. 150), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

²⁶ OIT 1994.

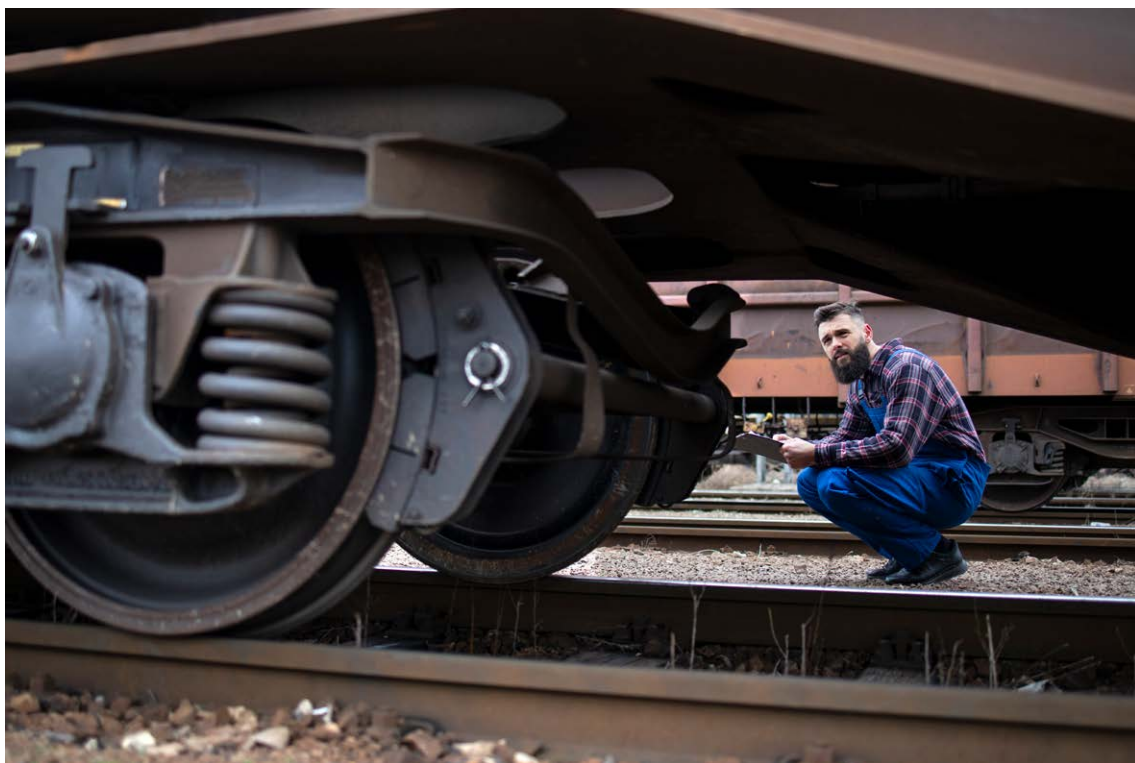
► **Recuadro 2: 50 años de recursos de la OIT orientados específicamente al sector ferroviario (1964 - 2013)**

1964. "Technical progress and job security on the United States railroads" (Ginebra, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 89, núm. 5).
1966. *Methods of collective bargaining and settlement of disputes in rail transport* (Ginebra, Labour-Management Relations Series: núm. 29).
1966. *Pay structure in rail transport* (Ginebra, Comisión de Transportes Interiores).
1969. *Social consequences of technological progress in railways* (Ginebra, General conditions of work series, núm. 13)
1970. *The modernisation of apprenticeship: Vocational training for the Egyptian Railways* (Ginebra, Informe técnico núm. 1).
1973. *Arab Republic of Egypt: Vocational training for the Egyptian railways; project findings and recommendations* (El Cairo, Oficina de País en Egipto).
1976. *Zambia: Training of railway personnel: Project findings and recommendations* (Ginebra, Conclusiones y Recomendaciones del Proyecto).
1979. *Vocational training and retraining* (Ginebra, Programa de Actividades Industriales).
1979. *Working conditions in rail transport* (Ginebra, Programa de Actividades Industriales).
1984. *Social and labour aspects of road and rail transport in African land-locked countries* (Ginebra, Programa de Actividades Industriales).
1985. *Zimbabwe: An appraisal of the job evaluation system applied by the national railways of Zimbabwe* (Ginebra, Servicio de Educación de los Trabajadores).
1985. *Proceedings of seminar: Equality of opportunity and treatment in the South African railway and road transport sectors* (Ginebra, Servicio de Igualdad de Derechos).
1987. *Inequality of opportunity and treatment in the South African transport sector (road passenger and railways)* (Ginebra, Programa contra el Apartheid, Documento de trabajo núm. 3).
1991. *Recent developments in inland transport* (Ginebra, Comisión de Transportes Interiores).
1992. *Manpower aspects of restructuring railways in developing countries: a synthesis of six country case studies* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales, Documento de trabajo núm. 48).
1993. *Restructuring of the Japanese national railways: effects on labour and management* (Ginebra, Servicio de Actividades Industriales, Documento de trabajo núm. 54)
1994. *Final report: Tripartite meeting on the consequences for management and personnel of the restructuring of railways* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales).
1994. *Consequences for management and personnel of the reorganization of railways in the Russian Federation* (Ginebra, Servicio de Actividades Industriales, Documento de trabajo núm. 72).
1997. *Privatization impacts on workers (focus on iron and steel industry and railway transport in five South American countries: Argentina, Bolivia, Brazil, Chile and Peru)* (Río de Janeiro, Oficina de País en el Brasil).
1999. *Symposium on the social and labour consequences of technological developments, deregulation and privatization of transport: background document* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales).
2000. *Final report: Symposium on the social and labour consequences of technological developments, deregulation and privatization of transport* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales)
2009. *Consultant's report on railway management training for Nigerian Railway Corporation and Nigerian Institute of Transport Technology* (Abuja, Oficina de País en Nigeria).
2010. *On the right track: A training toolkit on HIV/AIDS for the railway sector: full package* (Ginebra, Departamento de Actividades Sectoriales).

En 1999, se celebró un Coloquio tripartito intersectorial sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes. El documento informativo para el coloquio identificó las siguientes tendencias en el sector ferroviario:

- la disminución de la cuota modal del transporte ferroviario, a pesar de la creciente demanda de transporte;
- la ampliación de la infraestructura, especialmente en Europa;
- la necesidad de políticas de transporte económica, medioambiental y socialmente sostenibles; la globalización y diversificación de la propiedad y la gestión en la industria del transporte;
- concesiones, la privatización y la liberalización; las empresas de transporte se están haciendo multinacionales o multimodales; cambios tecnológicos como la velocidad, la seguridad y la gestión del tráfico, y
- la reestructuración y erosión de las empresas ferroviarias nacionales y su impacto en la dotación de personal, el nivel decreciente de empleos, la disminución de los salarios, la menor protección, y la condición jurídica y la seguridad cambiantes de los trabajadores.²⁷

El coloquio de 1999 concluyó que la OIT debería, entre otras cosas, promover el diálogo social en (todo(s) el/los sectores del transporte, realizar estudios sobre el impacto del cambio en las relaciones laborales, en particular en los países en desarrollo, comparar ejemplos de cambio y recopilar datos sobre diferentes medidas.²⁸



© Freepik

²⁷ OIT 1999a.

²⁸ OIT 1999b.

► 5. Características especiales del sector ferroviario

Las características de la industria ferroviaria que la distinguen de otras industrias se derivan fundamentalmente de su importancia histórica y su contribución a las economías nacionales en su conjunto y a la comunidad en general.²⁹ En algunos países, los ferrocarriles desempeñan un papel esencial al transportar a las personas y mercancías, facilitar el comercio y el turismo, y crear un crecimiento económico sostenible.

Los mercados del transporte en todo el mundo han experimentado un crecimiento, y en los últimos decenios se ha observado una creciente demanda de transporte de mercancías y de pasajeros. No obstante, la cuota correspondiente al transporte ferroviario ha disminuido considerablemente desde la década de 1970, en los mercados tanto del transporte de mercancías como de pasajeros. El desmantelamiento de los monopolios *de facto* que poseen las redes, unido a las grandes dificultades financieras de la industria ferroviaria, ha conducido a cambios en el sistema de propiedad, a reestructuraciones y, en algunos casos, a la privatización. Sin embargo, por lo general, el sector ferroviario ha seguido estando sumamente sindicalizado.

Algunos factores importantes que determinan la naturaleza de las relaciones laborales en el sector ferroviario son el tipo de propiedad de cada red ferroviaria, la innovación tecnológica y los factores medioambientales. Por ejemplo, el sistema de propiedad define las decisiones promovidas por cada dirección ferroviaria, lo que crea una situación especial para los ferrocarriles.³⁰ En muchos países, el personal ferroviario se compone de funcionarios, y está cubierto por las normas y reglamentaciones gubernamentales que les confieren un estatus especial.³¹ La innovación tecnológica también ha impulsado a los directores ferroviarios a modificar sus políticas, incluidas sus políticas de dotación de personal. Los factores medioambientales han influido asimismo en los programas de formación del personal y en la promoción del empleo en el sector como “empleos verdes”. La situación varía entre las distintas regiones y países. El sector ferroviario tiene un gran potencial de crecimiento en algunas regiones y, por lo tanto, un gran potencial para la creación de empleo.

5.1 Evolución del empleo

En los párrafos que figuran a continuación se analizan definiciones recientes y pautas de dotación del personal en el sector ferroviario. Es importante señalar que en el sector ferroviario, los costos laborales suelen representar entre el 40 y el 50 por ciento del total de los gastos de funcionamiento.³² Cuando se fijan los precios para competir con otros medios de transporte terrestre (i.e., carretera o vías de navegación interior), los gastos de funcionamiento se tienen muy en cuenta. Los principales componentes incluyen los costos laborales (salarios, prestaciones, pensiones, seguros), los gastos energéticos (electricidad, combustible), los materiales (vías, traviesas, lastres y otros artículos de mantenimiento), los servicios (apoyo informático para el material rodante, restauración en los servicios de pasajeros, etc.), el alquiler (arrendamiento de activos, instalaciones o material rodante, entre otras cosas), y la depreciación.³³ Los porcentajes relativos de estos seis grupos de costos pueden variar, dependiendo del tipo de servicios que preste en transporte ferroviario (p.ej., el porcentaje de los costos laborales para los servicios de transporte de pasajeros es superior al de los servicios de transporte de mercancías).³⁴

²⁹ OIT 1967.

³⁰ OIT 1967.

³¹ OIT 1967.

³² Amos 2009.

³³ Banco Mundial 2011.

³⁴ Banco Mundial 2011.

El primer reto que se plantea al analizar el trabajo en el sector ferroviario es determinar qué clasificaciones de empleos deberían considerarse. El sector contiene muchas categorías diferentes de trabajadores: infraestructura y mantenimiento, conducción de trenes, cobro, servicios a bordo y auxiliares, servicios de venta de billetes y otros servicios administrativos, gestión y fabricación. El cuadro 2 muestra una posibilidad para clasificar a los trabajadores ferroviarios de conformidad con las clasificaciones del personal y las actividades ferroviarias de la Unión Internacional de Ferrocarriles (UIC), que divide el empleo de los trabajadores en actividades relacionadas con la infraestructura, las operaciones u otras actividades.

► **Cuadro 2. Empleo por actividad, clasificación del personal de la UIC**

Infraestructura		Operaciones		Otros
Dirección	Otros	Ferrocarriles		Carretera y mar/vías de navegación interior
		Conductores de trenes	Personal ferroviario	

Fuente: UIC 2013.³⁵

Otra posibilidad para clasificar a los trabajadores ferroviarios es hacerlo de conformidad con los datos de la Dirección General de Estadística de la Unión Europea (Eurostat) sobre el empleo en las principales empresas ferroviarias, por tipo de actividad. Las actividades incluyen operaciones y la administración general; las primeras comprenden varias subcategorías, tal como se muestra en el cuadro 3. La Encuesta de la fuerza de trabajo europea utiliza la Clasificación estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea (NACE)³⁶.

► **Cuadro 3. Empleo por tipo de actividad, clasificación del personal de operaciones de Eurostat**

Operaciones							
Explotación y tráfico				Material de tracción y rodante			Caminos y obras
Personal de estaciones	Personal de trenes	Publicidad	Turismo	Personal de unidades tractoras	Taller	Personal de inspección	

Fuente: Eurostat 2013.

La externalización y subcontratación de las actividades, especialmente en la gestión de la estructura ferroviaria, hace que la recopilación de datos sobre el empleo sea una tarea desafiante. Por lo general, las empresas ferroviarias prestan un cierto grado de servicios de transporte de mercancías y de pasajeros, y la externalización y subcontratación complican más aún la situación. Los conjuntos de datos disponibles no suelen ser comparables, ya que podrían abarcar únicamente información proveniente de algunos de los concesionarios o entidades que despliegan su actividad en una parte de la red de un país. También es importante señalar que la jurisdicción de los sindicatos y el alcance de los convenios colectivos no son coherentes con las clasificaciones de la UIC o la NACE.

El cuadro 4 incluye el número de trabajadores para países seleccionados en los que más de 50 000 personas están empleadas en el sector ferroviario. Esta información se ha extraído de *International Railway Statistics 2011* de la UIC. Comprende el personal de operaciones de los servicios de transporte de pasajeros y de mercancías, así como el personal de operaciones y de gestión de la infraestructura de empresas y asociaciones miembros de la UIC.

³⁵ La UIC es una organización internacional del sector ferroviario a escala mundial, que comprende 197 miembros en los 5 continentes (82 miembros activos [incluidos los ferrocarriles de Europa, la Federación de Rusia, Oriente Medio, África del Norte, Sudáfrica, la India, el Pakistán, China, el Japón, la República de Corea, Kazajstán, y empresas que despliegan su actividad en todo el mundo, como Veolia Transport]; 80 miembros asociados (incluidos los ferrocarriles de Asia, África, América y Australia), y 35 miembros afiliados (servicios o empresas de transporte ferroviario auxiliares o conexos).

³⁶ Eurostat 2008.

► Cuadro 4. Personal ferroviario en 2011, países seleccionados (50 000 trabajadores o más)

País	Núm. de trabajadores
China	2 051 100
India	1 328 100
Federación de Rusia	917 319
Ucrania	339 289
Alemania	282 300
Francia	151 808
Estados Unidos	178 475
Japón	127 379
Polonia	100 942
Reino Unido	86 628
Pakistán	82 424
Kazajistán	78 675
Belarús	78 218
Italia	76 467
Egipto	69 890
República de Corea	57 163
Uzbekistán	52 942
Rumania	51 141

Fuente: UIC 2013.

El cuadro 4 muestra que China, la India, la Federación de Rusia, Ucrania y Alemania fueron los principales empleadores de personal ferroviario en 2011. Al compararse en términos de longitud total de las líneas ferroviarias, los países con las redes más largas son Estados Unidos (194 136 km), la Federación de Rusia (85 166 km), China (66 041 km), la India (64 460 km) y el Canadá (52 002 km).³⁷

A nivel mundial, el sector ferroviario ha experimentado un proceso de reestructuración. Organizado inicialmente como una forma de infraestructura controlada por el Estado, en la actualidad está transformándose en un sector empresarial. Este proceso puede conducir a una liberalización de la entrada en el mercado y a una liberalización de los servicios (algunas veces acompañada por una privatización total o parcial del anterior operador estatal).³⁸ Las reformas han tenido un impacto en las relaciones laborales. Haciéndose eco de la transferencia del operador estatal de una empresa de derecho público a una empresa de derecho privado, las relaciones laborales en el sector ferroviario están pasando de la reglamentación del sector público a la reglamentación del sector privado.³⁹

El cuadro 5 muestra la manera en que el sector en la región de la UE ha experimentado un proceso riguroso de reducción de la fuerza de trabajo. Este conjunto de datos solo incluye el personal de operaciones con arreglo a la clasificación de Eurostat contenida en el cuadro 3.

³⁷ ESCAP 2011 y UIC 2013.

³⁸ Traxler y Adam 2008.

³⁹ *ibíd.*

► **Cuadro 5. Trabajadores de operaciones ferroviarias en países seleccionados de la UE y no pertenecientes a la UE, 1990 a 2010**

País	1990	1995	2000	2005	2010
Austria	n/a	60 352	52 554	15 897	12 468
Bélgica	45 205	41 730	41 663	37 290	n/a
Bulgaria	64 082	49 224	19 435	n/a	29 126
Croacia	39 456	21 812	18 535	14 152	12 556
República Checa	n/a	101 874	87 215	66 627	n/a
Dinamarca	21 197	n/a	9 705	n/a	n/a
Estonia	8 961	8 250	6 448	3 536	1 568
Finlandia	19 824	15 005	12 236	10 144	10 015
Francia	202 081	179 193	174 787	164 298	n/a
Alemania	235 975	294 691	230 615	n/a	134 702
Grecia	13 324	12 510	9 973	7 963	n/a
Hungría	129 067	72 246	57 242	n/a	n/a
Irlanda	11 799	5 313	5 358	n/a	n/a
Italia	n/a	126 061	106 180	91 500	80 153
Letonia	23 736	20 399	15 563	15 178	4 785
Lituania	18 788	17 511	15 618	11 327	10 318
Luxemburgo	3 543	n/a	n/a	n/a	n/a
Países Bajos	26 719	n/a	11 300	n/a	n/a
Polonia	336 614	237 338	169 488	126 342	103 806
Portugal	21 980	13 148	12 417	n/a	7 637
Rumania	247 659	141 027	104 795	n/a	n/a
Eslovaquia	n/a	52 965	46 813	36 664	31 749
Eslovenia	21 295	9 761	9 026	8 075	6 892
España	49 724	38 958	33 747	21 141	n/a
Suecia	29 196	22 190	14 499	15 124	14 428
Reino Unido	136 158	n/a	n/a	n/a	n/a
Noruega	13 973	11 894	5 912	n/a	7 779
Suiza	37 694	33 529	35 715	34 318	32 281
La ex República Yugoslava de Macedonia	n/a	4 995	4 144	2 921	2 927
Turquía	49 285	50 569	47 212	27 473	26 032

Fuente: Eurostat 2014. n/a: datos no disponibles.

Según los datos que se muestran en el cuadro 5 (y comparando las tendencias de los datos disponibles desde 1990 hasta 2010), puede observarse que la reducción de la fuerza de trabajo fue del 43 por ciento en Alemania, del 50 por ciento en Suecia, del 54 por ciento en Bulgaria, del 65 por ciento en Portugal, del 68 por ciento en Croacia, y del 69 por ciento en Polonia. Al comparar las tendencias de los datos

disponibles desde 1995 hasta 2010, puede observarse que la reducción de la fuerza de trabajo fue del 36 por ciento en Italia y del 40 por ciento en Eslovaquia, por ejemplo. En algunos de estos casos, la reducción del personal puede atribuirse a procesos de reestructuración en estos países.

En lo que respecta a la región de la EU, la División de Transporte de la Comisión Económica para Europa (CEPE) de las Naciones Unidas también recopila estadísticas sobre la fuerza de trabajo del sector ferroviario.⁴⁰ Éstas se atienen al sistema de clasificación de Eurostat, aunque el desglose por empleo masculino y femenino también es posible. En el caso de otras regiones económicas, no se han encontrado estadísticas actuales y comparables de la fuerza de trabajo del sector ferroviario. Sin embargo, en 2003⁴¹ y 2007⁴², la División de Transporte de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) publicó datos sobre el empleo en el sector ferroviario extraídos de una base de datos comercial.⁴³

La creciente aceptación internacional de los objetivos de sostenibilidad y medioambientales en general ha tenido consecuencias positivas para el sector ferroviario. Los responsables de la formulación de políticas son cada vez más conscientes de la importancia del sector como un recurso estratégico. En lo tocante a la creación de empleo y a la estimulación de la actividad económica, el interés renovado en el sector ferroviario ha fomentado el empleo en forma de "empleos verdes". Además, el empleo indirecto en la cadena de suministro, el mantenimiento y otras actividades relacionadas con la industria también es pertinente. Un estudio reciente de la CCFE indica que, en la región de la UE, el sector emplea directa o indirectamente a unos 2,3 millones de trabajadores.

⁴⁰ CEPE 2013.

⁴¹ CESPAP 2003.

⁴² CESPAP 2007.

⁴³ Railway Gazette 2014.

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Qué clasificaciones y categorías definen a los trabajadores ferroviarios en su país? ¿Qué partes de la fuerza de trabajo serán representadas durante el proceso de diálogo social?
- ✓ ¿Cómo han estado representando los sindicatos a los trabajadores ferroviarios? ¿La representación laboral corresponde a las categorías y clasificaciones de los trabajadores?
- ✓ ¿Qué tipo de representación existe para los empleadores? ¿Los empleadores son representados por asociaciones sectoriales o intersectoriales? ¿Las asociaciones de empleadores incluyen todos los segmentos de los ferrocarriles (es decir, operaciones, gestión, construcción, mantenimiento, subcontratistas)? ¿El empleador es una entidad gubernamental?
- ✓ ¿Cuáles han sido las pautas de dotación de personal predominantes en los diez últimos años para el sector ferroviario en su país? ¿Qué tendencias prevé que habrá?
- ✓ ¿Se ha reducido el personal del sector ferroviario? ¿Los datos y documentos están disponibles fácilmente?



5.2 Cambios estructurales y del sistema de propiedad

El sector ferroviario se ha considerado comparable con un monopolio natural, ya que requiere capital abundante, y tiene costos fijos considerables y una flexibilidad limitada.⁴⁴ El transporte ferroviario es importante para el desarrollo económico y social, especialmente en las zonas rurales con pocas alternativas de transporte.⁴⁵

En algunas regiones, los sectores del transporte de pasajeros y de mercancías han experimentado una liberalización y procesos de participación del sector privado. Esto ha conducido a cambios en el sistema de propiedad, la explotación y la gestión. Las Américas y la mayoría de los 27 Estados miembros de la UE han iniciado el proceso en los últimos 20 años, mientras que muchos países de Europa Oriental, la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y los países asiáticos han conservado el sistema de propiedad gubernamental y la explotación gubernamental del sector ferroviario. Los procesos de reestructuración incluyen la revisión de la legislación, la determinación de la propiedad de los activos, y la gestión de los recursos humanos. La reestructuración puede ser un proceso lento, como en Nueva Zelanda y en el Japón, o un proceso rápido, como en el Reino Unido o la Argentina.

El modelo “tradicional” de las empresas ferroviarias nacionales ha sido la integración vertical, lo que significa que la propiedad y gestión de las operaciones ferroviarias y el mantenimiento de las instalaciones recaen en la misma compañía. La separación vertical tiene lugar cuando estas responsabilidades se han dividido. La liberalización, la reestructuración y la privatización suelen utilizarse como sinónimos en la literatura ferroviaria. La reestructuración normalmente tiene lugar después de la liberalización, pero no equivale automáticamente a la privatización. La privatización y la participación del sector privado podrían incluir diversos tipos de acuerdo, dependiendo de los objetivos del proceso: éstos podrían conllevar la participación de un departamento gubernamental, una empresa pública, contratos de gestión, arrendamientos, concesiones, una empresa conjunta o la propiedad privada.

¿Por qué han liberalizado los gobiernos los mercados ferroviarios y alentado la participación del sector privado? No puede proporcionarse una única respuesta. El sector ferroviario se ha enfrentado a una creciente competencia de otros medios de transporte, en particular el transporte por carretera. En muchos países, los ferrocarriles han perdido cuotas de mercado a favor del transporte por carretera, en el sector tanto del transporte de mercancías como de pasajeros. En algunos casos, la falta de inversión en la infraestructura ferroviaria ha conducido a que tanto la velocidad como la capacidad de las redes ferroviarias queden obsoletas. Algunos gobiernos han considerado la participación del sector privado como una manera de financiar las inversiones en infraestructura. En otros países, existe un firme convencimiento de que la competencia del sector ferroviario y los mercados ferroviarios obtienen mejores resultados que los monopolios estatales. También ha sucedido que la participación del sector privado permite a las partes interesadas del sector privado acceder a financiación y subsidios del sector ferroviario a través de procesos de licitación abierta para los servicios ferroviarios.

El cuadro 6 contiene un resumen de las diferentes formas de propiedad y participación en los procesos de reestructuración y/o privatización del sector ferroviario, en noviembre de 2014. Se ha añadido un énfasis particular en lo que respecta al tipo de gestión y al posible cambio de las partes interesadas que podría tener lugar en cada etapa de estos procesos.

⁴⁴ Kessides y Willig 1995.

⁴⁵ Campos y Cantos 2005.

► Cuadro 6. Estructuras de los ferrocarriles: Interacción del sistema de propiedad y de la fuerza de trabajo

Forma de participación	Descripción resumida	Propiedad de los activos de la infraestructura	Propiedad de los activos operativos	Gestión	Ejemplos actuales en el sector ferroviario
Institución gubernamental convencional	Unidad administrativa del gobierno, establecida en el Poder Ejecutivo.	Pública	Pública	Pública	India, Botswana, Mozambique
Organización basada en el desempeño	Organismo estatal, en el que los funcionarios son recompensados sobre la base de su desempeño.	Pública	Pública	Pública	PRASA de Sudáfrica
Empresa estatal	De propiedad estatal, pero concebida para su explotación como una empresa. Actúa como una empresa privada y está libre de muchas restricciones impuestas a las organizaciones gubernamentales.	Pública	Pública	Pública	Alemania, KORAIL de la República de Corea, Amtrak de los Estados Unidos, VIA Rail de Canadá, Transnet Freight de Sudáfrica, RZD de Rusia, China Railways Corporation
Contrato de servicios	Un contrato para el mantenimiento de un servicio específico por una entidad privada.	Pública	Pública / privada	Pública / privada (el operador emplea a personal)	Red ferroviaria de Queensland, Transporte ferroviario en metro de Filipinas, SBB de Suiza, Línea de Mattstetten-Rothrist (señalización)
Contrato de gestión	El gobierno paga a un operador privado para que gestione las instalaciones, pero sigue asumiendo muchos de los riesgos operativos	Pública	Privada	Pública / privada (el operador emplea a personal)	Portugal, España
Contrato de arrendamiento	Un operador privado paga una suma al gobierno por el derecho a gestionar la instalación y asume algunos de los riesgos operativos.	Pública	Privada	Privada	Red ferroviaria australiana para el transporte de mercancías, JR Freight
Acuerdo de construcción-operación-transferencia	Una entidad privada construye una instalación, es propiedad de ella y la explota, y a continuación transfiere la propiedad al gobierno al final de un período determinado.	Pública	Privada	Privada	Tren de alta velocidad de Taiwán (Taiwán, China), conexión con el aeropuerto sueco de Arlanda
Concesión	Una empresa privada se hace cargo de la gestión de una instalación o de una empresa estatal durante un período determinado, durante el cual también asume considerables riesgos operativos y en materia de inversión.	Pública	Privada	Privada	Países latinoamericanos, Hong Kong Railways ⁴⁶ , África Subsahariana
Privatización/desinversión parcial/	El gobierno transfiere una parte del capital de la empresa estatal a entidades privadas (operadores, inversores institucionales). Los intereses privados pueden implicar, o no, la gestión privada de la instalación.	Pública / Privada	Privada	Privada	Reino Unido
Privatización/desinversión total	El gobierno estructura o regula un servicio público como una empresa estatal, y transfiere el 100 por ciento del capital de la empresa estatal a propietarios privados.	Privada	Privada	Privada	Estados Unidos, Canadá, Japón

Fuentes: OCDE 2013; von Weizsäcker, Young y Finger (eds.) 2005; Banco Mundial 2013, y Banco Mundial 2006.

⁴⁶ Kowloon-Canton Railway Corporation.

Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), todo apunta a que las cuotas modales de los servicios ferroviarios de transporte de pasajeros se mantendrán estables de 2005 a 2050⁴⁷ en los países de la OCDE. Esto significa aproximadamente el 1 por ciento de los países de la OCDE en América del Norte, el 5 por ciento de los países de la OCDE en Europa, el 9 por ciento de los países de la OCDE en el Pacífico y el 1 por ciento en la región latinoamericana.⁴⁸ Se prevé que, en China, la cuota modal de los servicios ferroviarios de pasajeros disminuirá del 15 por ciento en 2005 al 10 por ciento en 2050.⁴⁹

► Recuadro 3: El sector ferroviario en los Estados Unidos

En los Estados Unidos, los servicios de transporte ferroviario de mercancías son de propiedad privada y son explotados por el sector privado. Un estudio patrocinado por el Departamento de Energía de los Estados Unidos muestra que los camiones tienen una cuota modal dominante del transporte de mercancías de 1 a 700 km. A partir de entonces, los servicios de transporte ferroviario de mercancías se hacen más competitivos, y dominan el mercado para los servicios de más larga distancia.

La liberalización del transporte ferroviario de mercancías tuvo lugar en los años 70. En la década de 1980 se registraron unos niveles mínimos históricos tanto de desempleo como de millas viajadas en la industria; en esa década, tuvieron lugar fusiones y adquisiciones, así como varias rondas de despidos y políticas de no contratación. La liberalización conllevó demandas de reducción de los costos laborales, recortó el número de trabajadores en plantilla requeridos, y aumentó las horas de trabajo.

Peoples (1998) ha estudiado el impacto de la liberalización en varios sectores del transporte y señala que, a diferencia de otros sectores, en el sector ferroviario ha habido un impacto mínimo en la afiliación sindical, y que la tasa de sindicalización del 75 por ciento ha seguido siendo muy superior al promedio nacional del 14 por ciento. El panorama sindical en el sector ferroviario de los Estados Unidos está fragmentado, al igual que en Europa, pero los sindicatos y los empleadores conforman la Conferencia Nacional del Trabajo Ferroviario, que negocia acuerdos en toda la industria.

Los salarios se mantuvieron prácticamente al mismo nivel que antes de la liberalización, pero el número de empleos se redujo más de la mitad entre 1973 y 1996 (aunque se ha observado un ligero incremento desde entonces). Los trabajadores que perdieron sus empleos en el sector ferroviario experimentaron una pérdida de ingresos 20 puntos porcentuales superior a la registrada en otras industrias. Esto indicaría que las competencias que necesitan y poseen los trabajadores ferroviarios son muy específicas de la industria, y no son muy demandadas fuera del sector.

En la actualidad, la industria ferroviaria está anticipando un crecimiento impulsado por un nuevo interés nacional en las iniciativas verdes, el establecimiento de un sistema ferroviario de mayor velocidad en los Estados Unidos, y otros proyectos de alta tecnología centrados en la seguridad y la fiabilidad en toda la red ferroviaria.

Fuentes: Departamento de Energía de los Estados Unidos; Brogan et al. 2013; Departamento de Transporte de los Estados Unidos – Administración Federal de Ferrocarriles (FRA) 2011; Peoples 1998, y Smith 2012.

⁴⁷ Las proyecciones en esta sección fueron calculadas por la OCDE, utilizando el Modelo de Movilidad la Agencia Internacional de Energía ("Modelo Momo").

⁴⁸ OCDE - ITF 2011.

⁴⁹ OCDE - ITF 2011.

► Recuadro 4: Reestructuración del sector ferroviario en la Unión Europea

Desde el decenio de 1990, la UE ha realizado esfuerzos para liberalizar el mercado ferroviario con el fin de promover un espacio del transporte integrado. El primer paso en la liberalización del sector ferroviario europeo fue la Directiva 91/440/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que exigió la separación financiera y administrativa de las empresas ferroviarias del Estado. Dos libros blancos de la UE, en 2001 y 2011, pusieron de relieve la necesidad de crear un sistema de transporte europeo común, incluido un espacio ferroviario europeo único, lo cual requería inversión en infraestructura y tecnología y “la abolición de obstáculos técnicos, administrativos y jurídicos que siguen impidiendo la entrada a los mercados ferroviarios nacionales”.⁵⁰ El libro blanco de 2011 puso de relieve la necesidad del diálogo social en la creación de empleos de calidad en el sector ferroviario, especialmente dado que el sector se enfrentará a una escasez de mano de obra debido a las jubilaciones.

La UE ha publicado una serie de paquetes ferroviarios que consisten en una varias directivas, con el objetivo de crear un mercado único y de aumentar la competencia a través de la liberalización gradual, en primer lugar, del mercado de transporte de mercancías y, con el tiempo, del transporte de pasajeros. El primer paquete ferroviario se presentó en 2001. Incluyó directivas sobre la separación de la gestión de la infraestructura y las operaciones, el acceso equitativo a la infraestructura (fijación de precios no discriminatoria) y el requisito de un regulador independiente para supervisar la competencia legal en el acceso a la infraestructura.

El segundo paquete ferroviario se presentó en 2004, y tuvo por objeto crear un espacio ferroviario europeo legal y técnicamente integrado, incluida una seguridad e interoperabilidad mayores, así como la apertura del mercado de transporte ferroviario de mercancías. También creó la Agencia Ferroviaria Europea (AFE) a fin de prestar apoyo a las autoridades nacionales de seguridad establecidas al mismo tiempo.

El tercer paquete ferroviario de 2007 hizo un llamamiento para que se liberalizara el transporte internacional de pasajeros en Europa, e introdujo una regulación de los derechos de los pasajeros y certificación del personal de trenes.

El cuarto paquete ferroviario – adoptado por la Comisión Europea a principios de 2013 – tuvo por objeto abrir el transporte nacional de pasajeros a la competencia para 2019. El paquete también estableció la AFE como la única autoridad expedidora de certificación de seguridad (sustituyendo a los reguladores nacionales de la seguridad), y fortaleció el papel de los gestores de infraestructura. Al anticipar las jubilaciones a las que se enfrentará el sector, el paquete también pone de relieve la necesidad de centrarse en el atractivo del sector para el empleo, y prevé el traslado del personal en el caso de que las operaciones se concedan a otra empresa.

La Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) rechazó la licitación obligatoria del transporte de pasajeros incluida en el cuarto paquete ferroviario. También rechazó la separación total de la gestión de la infraestructura de las operaciones, alegando que esto pondría en peligro la universalidad y la accesibilidad del servicio ferroviario. El sindicato criticó asimismo la ausencia de un enfoque común de las condiciones sociales y de la protección del personal.

Fuentes: Consejo de las Comunidades Europeas 1991; Comisión Europea 2011; Comisión Europea 2013a; Comisión Europea 2013b; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte 2013a; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte 2013b.

EI compararse, se prevé que las divisiones modales entre los servicios de transporte ferroviario de mercancías y los camiones cambien considerablemente entre 2005 y 2050. En lo que respecta a los países de la OCDE, todo apunta a que las cuotas de los servicios ferroviarios disminuirán del 60 al

⁵⁰ Comisión Europea 2011.

40 por ciento en los países de América del Norte; del 14 al 10 por ciento en los países europeos, y del 28 al 19 por ciento en los países del Pacífico. Se prevé que las cuotas de los servicios ferroviarios disminuirán del 75 al 44 por ciento en China y del 16 al 8 por ciento en América Latina.⁵¹

El Banco Mundial ha sostenido que una causa endógena de la reducción de la cuota de los servicios ferroviarios en el mercado del transporte es la “incapacidad del sector para adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno económico”.⁵² Aunque las empresas ferroviarias se han subvencionado considerablemente con fondos públicos, han experimentado crecientes pérdidas. Al mismo tiempo, se ha ejercido presión sobre los gobiernos para que recorten el gasto. Como consecuencia, el sector ferroviario en muchos países ha concluido procesos de reestructuración y privatización o sigue involucrado en dichos procesos.

A nivel regional, los servicios de transporte ferroviario de mercancías en Europa han registrado una caída causada por:

- la competencia del transporte por carretera;
- los largos plazos de entrega, debido a la prioridad concedida al transporte de pasajeros;
- formalidades complejas, y
- diferencias transfronterizas en la infraestructura y la dotación de personal.

La cuota del transporte ferroviario de mercancías del total del transporte terrestre de mercancías en los 27 Estados miembros de la UE se redujo del 19,7 por ciento en 2000 al 16,5 por ciento en 2009, particularmente en los nuevos Estados miembros.⁵³ En la mayoría de los países, la cuota del transporte ferroviario de pasajeros aumentó ligeramente entre 1998 y 2008. El inicio de la crisis económica de 2008-2009 tuvo un mayor impacto en el transporte de mercancías que en el de pasajeros.⁵⁴ Si bien no existen tendencias claras a nivel de los países, según los datos de Eurostat disponibles, el transporte de mercancías a nivel europeo se redujo un 31,3 por ciento durante la crisis, mientras que el transporte de pasajeros aumentó un 1 por ciento.⁵⁵ La aplicación de la legislación de la UE a nivel nacional ha conducido a que los monopolios estatales se transformen en sociedades de cartera estatales. Sin embargo, varios Estados miembros de la UE aún no han aplicado los requisitos de la UE.⁵⁶

También existen ejemplos de renacionalización. En Estonia, la empresa estatal Eesti Raudtee se privatizó por primera vez en 2001, cuando se vendió a una empresa americana. Sin embargo, cuando Estonia entró a formar parte de la UE, los sistemas de ferrocarriles privatizados significaron que el sector no podría optar a los fondos de infraestructura de la UE. Esta inversión pública potencial se consideró esencial para el sector ferroviario de Estonia. Así pues, en 2006, el Gobierno decidió renacionalizar, y compró el sector ferroviario en 2007.⁵⁷ En 2009, el sector ferroviario estonio se reorganizó en dos empresas.⁵⁸ Otro caso de renacionalización es KiwiRail en Nueva Zelanda, que se privatizó inicialmente en 1993, pero que comprado posteriormente por el Gobierno en 2008.

La mayoría de las empresas ferroviarias en Europa Oriental, la región de la CEI y Asia Central siguen siendo monopolios nacionales, aunque han tenido lugar algunas reformas y reestructuraciones. En los países de la región de la CEI, el transporte de mercancías es más frecuente que el transporte de pasajeros. Además, la cuota modal de los servicios de transporte ferroviario de mercancías en la región es mayor que en Europa Occidental.⁵⁹ A pesar de la importancia del sector ferroviario para la economía de la región de la CEI, la inversión y la financiación son insuficientes. El sector está sumamente

⁵¹ OCDE 2013.

⁵² Campos y Cantos 1999.

⁵³ Traxler y Adam, 2008.

⁵⁴ *ibíd.*

⁵⁵ *ibíd.*

⁵⁶ *Ibíd.*

⁵⁷ EPSU 2014.

⁵⁸ Traxler y Adam 2008.

⁵⁹ Friebe et al. 2007.

sindicalizado en la región. En algunos casos, los gobiernos han carecido de financiación para el pago de indemnizaciones, y para otras medidas y mecanismos de mitigación reestructuradores.⁶⁰

En la Federación de Rusia, los ferrocarriles son propiedad de la empresa estatal RZD y están explotados por ella. La empresa se creó en 2003 cuando las operaciones ferroviarias se deslindaron del Ministerio de Transporte.⁶¹ La ubicación de la Federación de Rusia en Europa y Asia es estratégica para el tránsito y los corredores de mercancías. El país está invirtiendo en mejorar las conexiones ferroviarias entre oriente y occidente,⁶² y concede suma importancia a los proyectos de los países vecinos.⁶³

En el caso de América Latina, la mayoría de los países experimentaron una disminución de la cuota modal durante la segunda mitad del siglo XX. A principios de 1990, el transporte ferroviario, fundamentalmente de mercancías, se privatizó ampliamente. Se adjudicó la concesión de todas las principales redes ferroviarias de la región. Así pues, el Estado mantiene la propiedad de la infraestructura ferroviaria, y se han franquiciado la operación y la gestión sobre una base regional, por línea o caso por caso.⁶⁴ Thompson señala que en América Latina, los programas de participación del sector privado en el sector ferroviario formaron parte de una tendencia mayor a fortalecer el papel de la inversión privada en la prestación de todos tipo de servicios.⁶⁵ Los países de la región con las redes ferroviarias más extensas son el Brasil, México y la Argentina. La Argentina fue el primero en comenzar la adjudicación de concesiones.⁶⁶

En términos absolutos, China ha experimentado el mayor crecimiento. Dado que el transporte intermodal es fundamental para la economía china, el país también ha invertido en tecnología de alta velocidad en los ferrocarriles y en las conexiones de transporte ferroviario, tanto a nivel nacional como hacia occidente.⁶⁷ El Ministerio de Ferrocarriles se separó del Estado en 2013: el Ministerio de Comunicaciones asumió las funciones de planificación y política. Otras funciones administrativas incumben actualmente a la Administración Estatal de Ferrocarriles, y las operaciones comerciales están dirigidas actualmente por China Railway Corporation (CRC).⁶⁸



© OIT / M. Crozet

⁶⁰ *ibid.*

⁶¹ RZD 2014.

⁶² CESPAP 2011.

⁶³ CEPE 2014.

⁶⁴ Sharp 2005.

⁶⁵ Thompson 2003.

⁶⁶ Sharp 2005.

⁶⁷ CESPAP 2011.

⁶⁸ Qi y Yang 2013.

► Recuadro 5: Fuerza de trabajo de Indian Railways

Indian Railways (IR) es la tercera red ferroviaria más grande del mundo. Transporta 2,65 millones de toneladas de tráfico de mercancías, 23 millones de pasajeros cada día y 7 200 millones de pasajeros al año. En la actualidad, cuenta con 1,36 millones de trabajadores en plantilla y es uno de los mayores empleadores del mundo. IR es un organismo gubernamental integrado verticalmente y gestionado por la Indian Railway Board, en el Ministerio de Ferrocarriles, y consiste en 16 autoridades ferroviarias zonales, unidades de producción que fabrican material rodante, y otros servicios. IR también es un actor y operador importante en el transporte urbano en la India, y posee y gestiona asimismo instalaciones para el personal, tales como hospitales, escuelas y viviendas. Además, se han establecido algunas entidades corporativas estatales, por ejemplo CONCOR en el transporte ferroviario de mercancías en contenedores. El sector ferroviario representa aproximadamente el 40 por ciento del transporte de mercancías y el 20 por ciento del transporte de pasajeros. Desempeña un importante al aumentar el acceso al transporte para los indios de ingresos más bajos. Dado que los precios de los billetes para el transporte de pasajeros se han mantenido bajos, los ingresos provenientes del transporte de mercancías subvencionan el transporte de pasajeros.

A mediados de la década de 2000, el rendimiento financiero de IR mejoró considerablemente, debido ante todo al crecimiento del tráfico impulsado por el crecimiento económico, y a la mayor capacidad. La reducción el empleo también desempeñó un papel. En 2003, el informe de un grupo de expertos (el “informe Mohan”) examinó la organización de IR y propuso una reestructuración, en particular el logro de un equilibrio de las tarifas entre el transporte de pasajeros y el transporte de mercancías, un programa de inversión importante a fin de aumentar el tráfico, una reestructuración y corporatización organizativas, y la separación de las funciones de formulación de políticas, reguladora y operativa. A pesar de las sugerencias del grupo de expertos, apoyadas ulteriormente por las instituciones financieras internacionales, aún no ha tenido lugar ninguna reestructuración a gran escala en el sector ferroviario en la India. La posibilidad de participación del sector privado se ha incluido en los planes de desarrollo quinquenales. Las alianzas público-privadas han comenzado a desempeñar un papel, fundamentalmente en el desarrollo de la infraestructura. Además, desde 2007, el transporte ferroviario de contenedores (aproximadamente el 2 por ciento de todo el transporte ferroviario de mercancías) se ha organizado a través de concesiones a operadores privados.

Los trabajadores de IR son funcionarios públicos. El empleo disminuyó de 1,6 millones a principios de los años 90 a 1,32 millones en 2011. Entre 2010 y 2011, el número de trabajadores disminuyó en 33 932. La *Vision 2020* de IR prevé una reducción anual del empleo del 1 por ciento. Los costos del personal y las pensiones representan más del 52 por ciento del gasto total de IR. En general, en el sector del transporte y el desarrollo de la infraestructura en la India, donde existen tanto empresas públicas como privadas que despliegan su actividad en el mismo sector, las diferencias salariales han aumentado considerablemente. El nivel de mecanización en IR sigue siendo bajo, y la mayoría de los trabajadores tiene competencias escasas o un solo tipo de competencias. Los trabajadores de IR se clasifican en cuatro categorías, A a D, desde trabajadores altamente calificados y de la administración hasta trabajadores poco calificados. El plan de modernización de IR de 2012 puso de relieve la necesidad de aumentar el nivel de formación del personal. A pesar de la mejora experimentada en los últimos decenios, los accidentes y la seguridad continúan siendo un problema en el sector ferroviario indio.

Fuentes: Gobierno de la India 2012, IR 2013, Mukherjee y Sachdeva 2004, Banco Mundial 2011, Gobierno de la India 2009a y 2009b, Mohan 2003.

En el caso del Japón, el Ferrocarril Nacional Japonés (JR) fue reformado por el modelo de separación horizontal, en el que el sector de transporte de pasajeros está integrado verticalmente y el sector de transporte de mercancías accede a la infraestructura de la empresa de transporte de pasajeros.⁶⁹ Es importante señalar que, de manera análoga al Reino Unido, los servicios de transporte ferroviario de pasajeros del Japón son más frecuentes que los de mercancías. En 1987, JR se reformó y se dividió en seis empresas de transporte de pasajeros y en una empresa de transporte de mercancías (JR-Mercancías). En este caso, una división de mercancías no rentable lucro se separó de una división de pasajeros rentable para poner fin a las subvenciones cruzadas.⁷⁰

En el continente africano, el sector ferroviario no ha desempeñado un papel importante en la economía, con la salvedad de Sudáfrica.⁷¹ En Sudáfrica, el transporte ferroviario de mercancías está explotado por una filial de la empresa de transportes estatal (Transnet), Transnet Freight. Las operaciones de transporte de pasajeros son gestionadas por Rail Agency of South Africa (PRASA). Transnet Freight emplea a aproximadamente 25 000 trabajadores ferroviarios, y PRASA a aproximadamente 16 000.

El sector ferroviario en África está fragmentado, y es necesario renovar y mantener la infraestructura. Sin embargo, la densidad ferroviaria es baja. El transporte de mercancías suele ser más frecuente que el transporte de pasajeros. Las únicas redes de transporte urbano que están operativas en la actualidad están en Sudáfrica y el Senegal. La mayoría de las inversiones en el sector ferroviario provienen de donantes bilaterales y multilaterales que promueven las concesiones (es decir, el Grupo del Banco Mundial y el Banco Africano de Desarrollo).

Treinta países africanos tienen ferrocarriles de propiedad pública; 14 utilizan acuerdos de concesión y uno está operativo en el marco de un contrato de gestión.⁷² Cuatro países han comenzado la privatización. Los países de África Central, Oriental y Occidental con acuerdos de concesión con empresas extranjeras privadas no suelen incluir la separación vertical.

Por lo general, el marco normativo para el sector ferroviario en el continente ha sido débil. Los retos encarados en el proceso de adjudicación de concesiones han conducido a una reducción considerable de la fuerza de trabajo.⁷³ Otras características de la fuerza de trabajo en el sector ferroviario en África son los bajos salarios, la escasa mecanización, y las dificultades para contratar y retener a personal calificado.⁷⁴ La conferencia africana sobre el sector ferroviario de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) celebrada en febrero de 2013 determinó que sus sindicatos afiliados continuarían luchando contra la fragmentación y reestructuración del sector en África.⁷⁵

Las reuniones sectoriales de la OIT sobre los servicios públicos celebradas en 1998, 2001 y 2003 – con la salvedad de la educación y los servicios de salud – concluyeron que los procesos de reforma solo pueden ser sostenibles si se planifican, llevan a cabo y supervisan a través del diálogo social. “Si bien la reforma de los servicios públicos se considera un proceso de cambio social, la gestión de la transición es fundamental para las estrategias de cambio eficaces.”⁷⁶

El diálogo social debería ser un proceso inclusivo, no exclusivo.⁷⁷ Tal como se documenta en esta sección, hasta hace relativamente poco tiempo, en muchos países el gobierno era el único empleador del personal que trabajaba en los servicios ferroviarios. Se reconoce cada vez más una tendencia continua a la participación del sector privado en la prestación de servicios ferroviarios. En algunos casos, el diálogo social y/o la cooperación en lo que respecta a los servicios públicos en general y al sector ferroviario en particular ya no se limitan a los interlocutores sociales tradicionales. En la actualidad,

⁶⁹ Kurosaki y Kawata 2013.

⁷⁰ *ibíd.*

⁷¹ Bullock y Gwilliam 2010.

⁷² *ibíd.*

⁷³ *ibíd.*

⁷⁴ *ibíd.*

⁷⁵ ITF 2013a.

⁷⁶ Ratnam y Tomoda 2005.

⁷⁷ *ibíd.*

dichos mecanismos de diálogo y de cooperación pueden incluir en ciertos casos otros grupos sociales o actores de la sociedad civil – incluidos los consumidores, los grupos comunitarios y las ONG. Estos últimos están desempeñando un importante papel al hacer que los servicios rindan cuentas y se adapten más a las aspiraciones de los ciudadanos y las comunidades.

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Qué cambios han tenido un impacto en el sector ferroviario en su país en los veinte últimos años? ¿Se han reestructurado y/o privatizado la infraestructura/las operaciones ferroviarias? En caso afirmativo, ¿cómo se ha reestructurado o privatizado el sector?
- ✓ Identificar las principales partes en el diálogo social – ¿quien representa la fuerza de trabajo, la gestión de la infraestructura y las operaciones?
- ✓ ¿Son las entidades públicas o privadas responsables de contratar personal? ¿Son éstas diferentes de los propietarios y operadores de la infraestructura?
- ✓ ¿Qué normativa se aplica a los trabajadores ferroviarios?
- ✓ ¿Cuáles han sido o podrían ser los efectos de los procesos de reestructuración/privatización en la fuerza de trabajo?
- ✓ ¿Qué medidas/procesos cree que podrían facilitar una transición más fluida para los sistemas de reestructuración/privatización inminentes?



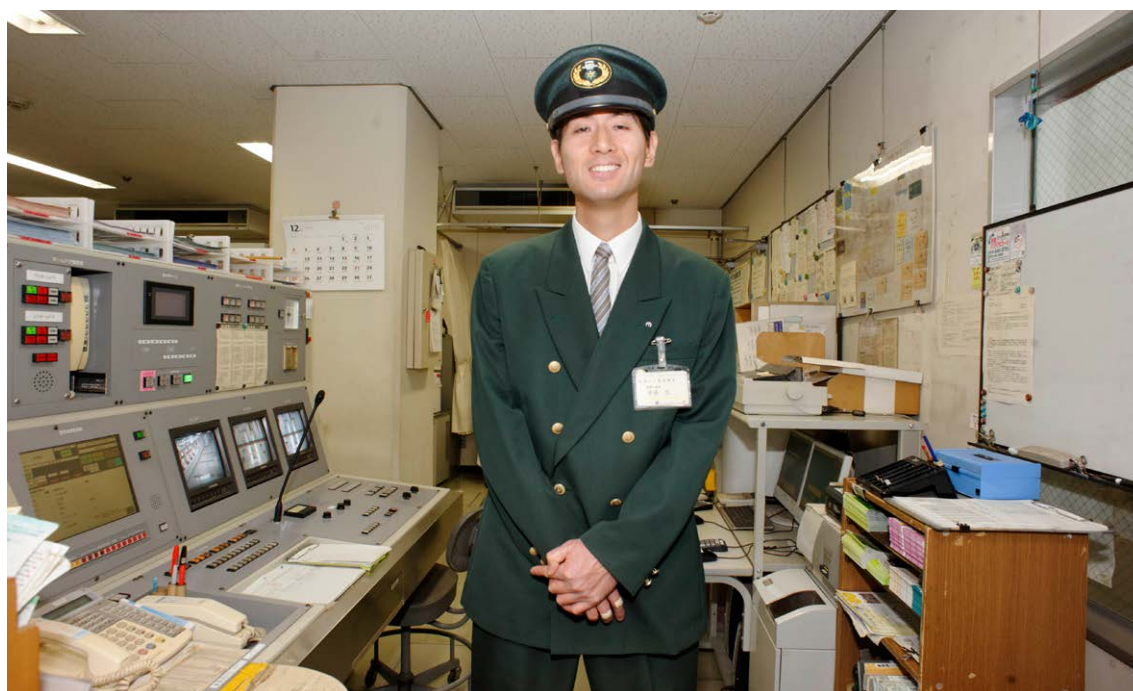
5.3 Avances tecnológicos

Los avances tecnológicos en el sector ferroviario se han centrado en la fiabilidad, el mantenimiento, la velocidad y la seguridad. Sin embargo, la introducción de cambios tecnológicos que ahorran mano de obra a menudo son un motivo de preocupación para los trabajadores y la seguridad del trabajo.⁷⁸ Por lo general, los sindicatos han opuesto resistencia a los cambios tecnológicos, porque han tenido históricamente un impacto negativo en el empleo.

Las exigencias en lo que respecta a la calidad y la capacidad han aumentado en el sector ferroviario, conduciendo a un mayor número de trenes y a una mayor velocidad con cargas por eje más pesadas. Unos trenes más pesados, más anchos y más largos desplazándose por las vías dan lugar a una mayor degradación de los activos ferroviarios y, como consecuencia, a unas mayores necesidades y costos de mantenimiento. La larga vida funcional es un aspecto importante de la infraestructura ferroviaria, que depende enormemente de la estrategia de mantenimiento y de renovación utilizada durante su ciclo de vida.⁷⁹ El cuadro 7 resume temáticamente algunos de los cambios tecnológicos más pertinentes que tienen un impacto en el sector ferroviario, y sus efectos en la fuerza de trabajo.

En la actualidad, continua la tendencia hacia unas redes y trenes de más alta velocidad. El transporte inteligente, la tecnología de trenes de alta velocidad, la expansión internacional, la planificación de pautas de viaje ininterrumpido y los nuevos sistemas de gestión del tráfico requieren competencias nuevas y más especializadas.

En Europa, la ETF y su filial italiana realizaron un estudio sobre el impacto social del Sistema Europeo de Gestión del Tráfico Ferroviario (ERTMS) – un sistema de gestión del tráfico y de señalización ferroviaria creado para asegurar unas normas uniformes y la interoperabilidad en el mercado ferroviario europeo. El ERTMS afecta fundamentalmente al trabajo de los conductores de trenes, los controladores del tráfico y el personal encargado del mantenimiento del material rodante a través de la reorganización de su trabajo, requiriendo mejores aptitudes de comunicación, y competencias tecnológicas nuevas y especializadas.⁸⁰ Estos factores pueden aumentar el sentimiento de inseguridad de los trabajadores y otros riesgos psicosociales y para la salud.



© OIT / M. Crozet

⁷⁸ Schwarz-Miller y Talley 2002.

⁷⁹ Azmoudeh y Saury 2011

⁸⁰ Assist Project EU 2013.

► Cuadro 7. Avances tecnológicos pertinentes y su impacto en la fuerza de trabajo

Activo concernido		Avance tecnológico	Consecuencia para los trabajadores
Means of transport	Locomotora	Locomotora diesel/eléctrica; mayor eficiencia del combustible.	Menos trabajadores; pero más calificados, requeridos para el funcionamiento y el mantenimiento de la locomotora (es decir, ya no se utilizan bomberos ni caldereros); formación adicional para lograr una mayor eficiencia del combustible.
		Más caballos de potencia y adhesión/tracción.	Menos locomotoras y trabajadores requeridos para transportar la misma cantidad; trenes más largos, más rápidos y más pesados.
		Tecnología de microprocesador para las locomotoras.	Permite la posibilidad de programar el mantenimiento y las reparaciones, creando potencialmente pautas de mantenimiento más predecibles.
		Ferrocarril de alta y más alta velocidad	Menos trabajadores requeridos, pero más calificados.
Infraestructura	Vagón	Vagones de carga más grandes y más especializados / utilización de contenedor / tecnología de transporte de apilamiento doble.	Menos vagones; disminución del número de trabajadores de mantenimiento y reparación para transportar el mismo tonelaje.
		Rápido desarrollo de nuevas técnicas de mantenimiento – aunque la inspección tiene un alto coeficiente de mano de obra, también se ha desarrollado tecnología para detectar problemas de mantenimiento.	Al principio, los trenes más pesados condujeron a unos mayores costos de mantenimiento de las vías. En la actualidad, se requiere menos personal de mantenimiento, pero más calificado.
		Mejor elección de los materiales; acero en las vías; mejores técnicas para elegir traviesas de madera o de cemento, reducción de las juntas.	Menos personal de mantenimiento requerido, pero más calificado.
	Vía	Mayor mecanización de las técnicas de colocación de vías.	Menos trabajadores requeridos, pero más calificados, para manipular las máquinas.
		En la actualidad se lleva a cabo una inspección visual con alto coeficiente de mano de obra a fin de prever las futuras necesidades de mantenimiento/repación. Están creándose herramientas para reducir los costos laborales.	Menos trabajadores requeridos, pero más calificados, para interpretar la tecnología de inteligencia artificial y los datos de las herramientas.
		Trenes eléctricos	Menos trabajadores requeridos, pero más calificados.
Tecnologías de la información	Sistema de catenaria	Logro de eficiencias de las vías; mejora de la supervisión de la capacidad de infraestructura.	Aumento potencial de la seguridad para los trabajadores ferroviarios; disminución del personal de mantenimiento, de envío y de conmutación.
	Sistema de señalización/ control del tráfico / control positivo de trenes	Programación del mantenimiento y de los grupos de trabajadores, tamaño reducido de los grupos trabajadores y ventanas de servicio condensadas.	Pequeño margen para la reprogramación, ya que se asignan secuencias específicas a grupos de trabajadores durante un horizonte temporal limitado.
	Datos electrónicos sobre la carga	Datos sobre las hojas de ruta y la carga procesados electrónicamente	Menos administrativos requeridos para procesar las operaciones.
	Venta electrónica de billetes	Oficinas de venta electrónica de billetes y aplicaciones electrónicas para que los usuarios de los servicios de transporte ferroviario de pasajeros compren sus billetes.	Menos administrativos requeridos para procesar las ventas.

Fuentes: Schwarz-Miller; Talley 2002; OIT 1991; Mohammad 2008; Gil 1986; y Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE) sin fecha.

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Qué avances tecnológicos han tenido un impacto en el sector ferroviario en su país?
- ✓ ¿Cuáles han sido las principales negociaciones laborales en lo que respecta a la aplicación de estos cambios?
- ✓ ¿Qué cambios pueden preverse que podrían tener un impacto en el número de trabajadores en plantilla en el futuro?
- ✓ ¿Qué medidas preventivas pueden adoptarse para actualizar las competencias del personal a fin de que se adapte a las nuevas operaciones/exigencias tecnológicas?
- ✓ Determinar nuevas formas de integrar el diálogo social para abordar cuestiones relacionadas con la naturaleza cambiante del trabajo.



5.4 Evolución de la situación medioambiental

Las vías ferroviarias, el diseño de vehículos y la configuración de trenes tienen un impacto en los factores medioambientales. Las empresas y operadores ferroviarios han estado probando y poniendo en práctica estrategias operativas que tendrán progresivamente un mayor impacto en la capacidad de la red y en la eficiencia del combustible. Los programas adicionales de formación y de incentivos y las herramientas de tecnología se han orientado específicamente a la conducción ecológica.

► Recuadro 6: Estrategia operativa – Adaptar el comportamiento de los conductores

En respuesta a las presiones medioambientales y económicas, los operadores han invertido en aplicar y experimentar la conducción ecológica (técnicas de conducción eficientes desde el punto de vista energético). Sin embargo, la conducción ecológica se refiere a algo más que a los beneficios medioambientales y el ahorro de costos: *la focalización en la tarea de conducción y en la manera en que se relaciona con objetivos más generales de sostenibilidad de la empresa y de la industria significa que cada vez se trata más como una parte esencial de la conducción profesional*. En la actualidad, varias empresas ferroviarias europeas y estadounidenses han aplicado estas técnicas y han elaborado/comprado herramientas de tecnología para que los conductores puedan cambiar los patrones de conducción-comportamiento.

Un estudio realizado por la Rail Safety and Standards Board (RSSB) del Reino Unido identifica las mejores prácticas recopiladas por diferentes tipos de empresas ferroviarias de transporte de pasajeros y de mercancías que despliegan su actividad en el Reino Unido. El documento incluye estudios de caso de políticas y estrategias llevadas a cabo por DB Schenker, First ScotRail, London Midland, Northern, Southeastern, National Express East Anglia y Virgin Trains.

En el caso de Suecia, la empresa minera LKAB también ha creado un programa que experimenta con trenes más pesados y más largos y con tecnología, utilizando el sistema de operación de trenes asistido por ordenador (Cato), que proporciona orientación a los conductores de trenes sobre cómo reducir el consumo de energía. El sistema de asesoramiento a los conductores Cato utiliza la comunicación por radio para transmitir parámetros operacionales (es decir, el calendario operacional e información sobre la situación de los trenes en tiempo real entre el centro de control y el tren). Los avisos que se colocan en la interfaz del conductor en la cabina permiten a los conductores seguir el calendario operativo con gran precisión, reduciendo al mismo tiempo el consumo de energía.

En 2010, Canadian National (CN) creó un programa titulado “Fuel Management Excellence” (FMX), que se centra en medir la cantidad de diesel que se utiliza para cada locomotora y el número de toneladas brutas-millas por litro de combustible por tren. Desde 2006, CN ha instalado sistemas de telemetría que realizan un seguimiento del comportamiento de los conductores y de la aplicación de las instrucciones de gestión del combustible. En 2009, la empresa estableció un Analizador de caballos de potencia por tonelada. El analizador, que actualmente forma parte del programa FMX, toma en consideración los caballos de potencia por tonelada y la cantidad de potencia en las locomotoras a fin de asegurar que el ferrocarril no esté utilizando más potencia de la necesaria.

Estas estrategias operativas han promovido la estrecha colaboración entre los empleadores y los trabajadores – la puesta en práctica a menudo se ha traducido en la selección de uno o varios motores y trabajadores (educadores homólogos) para probarlo e impartir formación a los colegas para que mejoren los patrones de consumo de combustible en las empresas y operadores ferroviarios.

Fuentes: RSSB 2011, Joborn 2012, Cotey 2012.

Los crecientes compromisos internacionales para reducir la contaminación medioambiental han renovado el interés en el sector ferroviario.⁸¹ Desde una perspectiva medioambiental, el transporte ferroviario puede representar una alternativa más limpia a otros medios de transporte, y una oportunidad para crear “empleos verdes”. Los empleos verdes pueden definirse como “empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente (...). Los empleos verdes reducen el consumo de energía y materias primas, limitan las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizan los residuos y la contaminación, protegen y restauran los ecosistemas y permiten a las empresas y a las comunidades adaptarse al cambio climático.”⁸²

En un informe sobre el transporte sostenible, la CEPE y la Organización Mundial de la Salud destacaron que la transición hacia medios de transporte más verdes y saludables no solo hace que una serie de trabajos cambien de un tipo a otro, sino que también crea nuevos perfiles profesionales.⁸³ El informe menciona que la transición a sistemas de transporte con emisiones de carbono más bajas puede tener diferentes efectos en la fuerza de trabajo. Estos incluyen la creación de empleos adicionales, la adaptación de los empleos existentes para hacerlos más verdes, la sustitución de empleos y la eliminación de empleos.

En el sector ferroviario, uno de los factores que pueden impulsar dicha transición, y tener efectos potencialmente positivos en la fuerza de trabajo, son los cambios modales inducidos por las políticas. Estos cambios tienen por objeto promover la utilización de redes de ferrocarriles frente a la infraestructura vial o el transporte aéreo. Por ejemplo, según la UIC⁸⁴ y el Departamento de Energía de los Estados Unidos⁸⁵, las medidas normativas pueden influir en la reorientación del tráfico de mercancías de los camiones a los trenes. Algunas de estas políticas, que se han aplicado recientemente en la UE, incluyen:⁸⁶

- la modificación del tamaño de los camiones y de los límites de peso;
- el aumento de los impuestos sobre los combustibles;
- la regulación o el establecimiento de precios de las emisiones de gases de efecto invernadero;
- la expansión de la utilización de tasas a los usuarios directos;
- la inversión pública en corredores ferroviarios;
- la modificación de los horarios de los conductores, los horarios de los vehículos comerciales, o las distancias, y
- la regulación de las tarifas de transporte de mercancías.

En el caso del transporte de pasajeros, los escenarios de las variaciones de la fuerza de trabajo y del empleo como consecuencia de cambios modales inducidos por las políticas se han documentado en diferentes estudios.⁸⁷ Por ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) concluyó que una mayor eficiencia energética en todos los medios de transporte, combinada con un cambio modal, aumentaría el empleo un 10 por ciento, por encima de la tendencia actual, para 2050. Sin embargo, no se han identificado estudios concretos sobre el impacto en el empleo que detallen específicamente supuestos para los cambios modales y sus efectos en las redes ferroviarias para los servicios de transporte de pasajeros o de mercancías. Las iniciativas de movilidad de los pasajeros, como el proyecto E-Cosmos a nivel de la UE, han proporcionado información sobre políticas públicas y orientaciones a fin de que los interlocutores sociales puedan negociar para lograr un acceso seguro a

⁸¹ Por ejemplo, “sistemas de transporte sostenibles para todos” se ha incluido como un indicador del Objetivo de Desarrollo Sostenible 11.

⁸² OIT 2013b.

⁸³ OMS 2011.

⁸⁴ den Boer et al. 2011.

⁸⁵ Brogan et al. 2013.

⁸⁶ *ibid.*

⁸⁷ PNUMA 2011; Fondo Mundial para la Naturaleza 2009, PNUMA 2008.

los lugares de trabajo.⁸⁸ Además, las herramientas en línea, como EcoPassenger, pueden proporcionar datos a los responsables de la toma de decisiones y sensibilizar en mayor grado al público en general acerca del impacto medioambiental de sus patrones de viaje.⁸⁹

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Qué impacto han tenido los principios medioambientales, de sostenibilidad y de eficiencia en sus actividades cotidianas? ¿Qué nuevas competencias y programas de formación se han desarrollado como consecuencia?
- ✓ ¿Se han aplicado en su país políticas que promueven la utilización del transporte ferroviario?
- ✓ ¿Cómo encajaría una definición de “empleo verde” en sus actividades cotidianas (o las de otras personas en su empresa)?
- ✓ ¿Ha aumentado el personal, ha cambiado su objetivo o se ha reducido debido a programas o políticas medioambientales?
- ✓ Identificar nuevas formas de integrar el diálogo social para promover principios medioambientales y sostenibles.



© Uwe Aranas

⁸⁸ Comisión Europea 2010b.

⁸⁹ UIC sin fecha.

5.5 Avances en materia de seguridad

Los accidentes y los descarrilamientos en los 20 últimos años han suscitado preocupación por el vínculo entre la liberalización y privatización de la industria, y el establecimiento de parámetros operativos y de seguridad adecuados. Los riesgos para la seguridad asociados con las operaciones ferroviarias puede que no solo lesionen a los trabajadores, sino también a los pasajeros, peatones o conductores de transportes por carretera. Los descarrilamientos y las colisiones son los riesgos ferroviarios más característicos que tiene en mente el público en general.⁹⁰ Éstos pueden ocurrir en los pasos de nivel, en propiedad o vías ferroviarias, y en los servicios de transporte de pasajeros o de mercancías.⁹¹

En lo tocante a la reorganización de la fuerza de trabajo, la liberalización ha redefinido los papeles de los trabajadores. Impartir formación adicional al personal que podría ser nuevo o no estar familiarizado con las cuestiones de seguridad es fundamental para evitar nuevos incidentes en los que no solo podrían verse involucrados los trabajadores, sino también terceros. La liberalización y la privatización deberían brindar una oportunidad para mejorar la cultura de seguridad en ese servicio ferroviario, al brindar posibilidades para superar al operador u organismo estatal anterior.⁹² Deberían fortalecerse los órganos y marcos normativos con objeto de garantizar la seguridad de los trabajadores y del público en general.

Hay divergencia de opiniones en lo que respecta al vínculo entre la seguridad y la liberalización. Por una parte, un informe de la OCDE publicado recientemente⁹³ incluye un examen bibliográfico de estudios seleccionados que analizan el vínculo entre la liberalización y la privatización, y su impacto en la seguridad. El estudio concluyó que los documentos y datos disponibles no contienen pruebas de que la reestructuración de los ferrocarriles haya tenido un impacto negativo en la seguridad.⁹⁴ El informe de la OCDE incluye asimismo una visión global comparativa de los marcos normativos en diferentes países relacionados con la seguridad ferroviaria.

► Recuadro 7: Liberalización acompañada de un marco de seguridad mejorado

La industria ferroviaria en los Estados Unidos presta servicios fundamentalmente a los clientes del transporte de mercancías, con la salvedad del servicio de transporte de pasajeros de larga distancia prestado por la National Railroad Passenger Corporation ("Amtrak"), y los trenes de cercanías en torno a las ciudades más grandes. En los Estados Unidos, todos los servicios ferroviarios están integrados verticalmente. El marco normativo del país brinda una oportunidad para que las empresas ferroviarias negocien derechos de utilización de vías a fin de desplegar su actividad por encima de las líneas de empresas vecinas. Sin embargo, no existe un requisito legal de proporcionar acceso abierto a operadores ferroviarios competitivos. Las empresas ferroviarias tienen su "derecho de vía" y pagan impuestos al Gobierno por dicha propiedad.

Los documentos sobre las reformas normativas del sector ferroviario en los Estados Unidos han incluido los siguientes:

- *La Ley sobre el servicio de transporte de pasajeros, de 1970* – que creó el Amtrak de propiedad pública para hacerse cargo de casi todos los servicios de transporte de pasajeros de larga distancia (en la actualidad funciona con grandes subvenciones).
- *La Ley federal sobre la seguridad ferroviaria, de 1970* – que fortaleció el mandato para la seguridad de la Administración Federal de Ferrocarriles (FRA).

⁹⁰ Bier et al. 2001.

⁹¹ *ibid.*

⁹² Tungland 2004.

⁹³ OCDE-ITF 2010.

⁹⁴ OCDE-ITF 2010.

- *La Ley sobre la reorganización del transporte ferroviario regional, de 1973* – que nacionalizó el sistema en bancarota Penn Central en el Noroeste para constituir la empresa ferroviaria consolidada estatal denominada Consolidated Rail Corporation (“Conrail”). Conrail fue restituida al sector privado en 1987 al ofrecer sus acciones al público y recaudar 1 650 millones de dólares de EE.UU. en el proceso.
- *La Ley sobre la reforma reguladora y de revitalización del sector ferroviario, de 1976* (“la Ley de las 4R”) – que eximió algunos productos básicos de la regulación y facilitó el abandono de ejes de transporte poco económicos.
- *La Ley 1980 Staggers* – que eximió otros productos básicos de la regulación y relajó la regulación de los precios. Se permitieron los contratos privados entre los ferrocarriles y los transportistas.

Desde la liberalización, la infraestructura se ha renovado, los costos se han reducido y muchas líneas ferroviarias secundarias se han vendido a empresas de líneas cortas. La falta de fijación de precios controlada ha permitido a las empresas ferroviarias concluir más acuerdos con los contratistas. A diferencia de Europa, donde ha preocupado más que la liberalización cause problemas de seguridad, Savage (2003) indica que en los Estados Unidos los accidentes eran más frecuentes *antes de* la liberalización. Las dificultades financieras que tuvo la industria condujeron a la desinversión en vías y en el capital social.

Creada en 1966, en 1970 se concedió a la FRA autoridad para “promover la seguridad en todos los ámbitos de las operaciones ferroviarias”. Lo primero que hizo la FRA fue establecer un comité para tomar decisiones en lo que respecta a las normas sobre las vías recomendadas. A continuación se publicaron especificaciones detalladas de ingeniería. La FRA se centra asimismo en regular la resistencia a los choques de los vagones ferroviarios y los mejores métodos para evitar colisiones. La administración está facultada para contratar a inspectores de las vías para que hagan cumplir las normas, y para evaluar las sanciones para las empresas que no cumplan las normas. Además, la FRA distribuye subvenciones federales sobre una base competitiva a ciertos proyectos ferroviarios, y cuenta con una sección de investigación. A nivel estatal, el departamento de divisiones de vías de transporte supervisa asimismo las cuestiones de seguridad ferroviaria dentro de su jurisdicción.

Fuente: Savage 2003

Por otra parte, los documentos académicos,⁹⁵ gubernamentales,⁹⁶ y sindicales⁹⁷ incluyen datos o testimonios que vinculan los procesos de liberalización con la menor seguridad y el mayor número de accidentes del trabajo. Algunas preocupaciones de seguridad en los casos de liberalización son: i) unas autoridades de seguridad débiles o inexistentes para supervisar el creciente número de empresas ferroviarias, ii) la subcontratación o las modalidades atípicas de trabajo para los empleos relacionados con la seguridad, incluidos varios niveles de subcontratación; iii) formación y experiencia laboral insuficientes para la fuerza de trabajo restante, y i) falta de regulación, control y cumplimiento de las normas relativas al tiempo de trabajo al tiempo de descanso.

En cada situación, es importante evaluar el hecho y el número de datos con respecto a cada incidente de seguridad, su gravedad y sus consecuencias. Los datos sobre los programas de seguridad llevados a cabo por el operador también deberían estar disponibles para el público y para los sindicatos, proporcionando información para evaluar posibles fallos y solucionarlos. Crear una cultura de cumplimiento y compromiso para reducir la exposición a los riesgos es de vital importancia para un lugar de trabajo más seguro y para el público que viaja.

⁹⁵ Leach y Berman 2012, Muttram 2003.

⁹⁶ Gobierno de Nueva Zelandia 2000

⁹⁷ ITF 2014.

► Recuadro 8: Encuesta sobre la SST y recompra del sector ferroviario en Nueva Zelanda

De 1863 a 1953, el sector ferroviario en Nueva Zelanda experimentó un crecimiento y una expansión. Durante este periodo, los ferrocarriles fueron la principal infraestructura para este país. Abrieron el país a los asentamientos, transportaron mercancías, trasladaron a personas y proporcionaron un sustento a las comunidades lejanas. Se convirtieron en el principal empleador del país. Empezando en 1953 y hasta 1983, el sector se aisló debido a una estricta regulación, protegiendo sus operaciones frente al transporte por carretera y aéreo que se habían convertido en grandes competidores. De 1983 a 2000, se llevaron a cabo reformas para permitir la participación del sector privado en el sector:

- **1983-1993 – Liberalización y preparación para la venta:** en 1983, se eliminaron las normas que protegían los ferrocarriles, y se elaboraron planes para preparar el servicio estatal para la venta. Tuvo lugar una extensa reforma económica y social, incluida la corporatización y privatización de los activos estatales. Hubo recortes de plantilla, por lo que el número de trabajadores disminuyó de 20 000 a 5 000, aproximadamente. En 1992, se aprobó un nuevo reglamento que excluía a los trabajadores ferroviarios de la cobertura de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (1992). Esto situó a los trabajadores en una posición en la que no tenían las mismas normas en materia de seguridad y salud que otros lugares de trabajo, ya que los trabajadores ferroviarios estaban excluidos de estas protecciones legales.
- **1993-2000 – Propiedad privada:** en 1993, New Zealand Rail Ltd se vendió a partes interesadas privadas. Las estructuras de gobernanza responsables de la seguridad ferroviaria cambiaron. El número de trabajadores en plantilla se redujo hasta situarse en unos niveles mínimos históricos, en 1999. Durante este tiempo, el sindicato intentó en diversas ocasiones acceder al sistema de seguridad de Tranz Rail. De 1995 a 2000, 11 trabajadores de Tranz Rail murieron como consecuencia de accidentes del trabajo, de los cuales cinco ocurrieron en 1999-2000.
- **2000 – La encuesta sobre Tranz Rail:** una encuesta gubernamental analizó el sistema de seguridad y salud de Tranz Rail. La encuesta tuvo por objeto examinar los factores que contribuían a las malas condiciones de seguridad para proponer posibles cambios. Las principales recomendaciones del informe instaron a que se incluyera a los trabajadores de Tranz Rail en la cobertura de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se propuso la publicación de los sistemas de seguridad aprobados de Tranz Rail. El informe cambió la seguridad y la salud en Tranz Rail, y fomentó un compromiso del sindicato y de Tranz Rail de aunar esfuerzos sobre las cuestiones de seguridad y salud.
- **2000 hasta la fecha:** tras la encuesta de Tranz Rail, y la salida de las partes interesadas privadas, la seguridad mejoró, así como la cooperación entre los empleadores y los sindicatos. Durante los doce primeros meses tras la encuesta, el sindicato y Tranz Rail lograron una reducción del 40 por ciento de las lesiones con pérdida de tiempo*, y del 30 por ciento de la gravedad de las lesiones, así como una reducción de los incidentes operativos, como los descarrilamientos. Se incluyó a los trabajadores ferroviarios en la cobertura de la Ley de Seguridad y Salud en el Empleo. El Gobierno actuó para recomprar los ferrocarriles: en primer lugar la infraestructura y ulteriormente las operaciones. Las estructuras de gobernanza pasaron en 2003 a Toll NZ Ltd, y después, en 2008, a KiwiRail, como pasó a denominarse.

Fuente: Gobierno de Nueva Zelanda 2000, Armstrong sin fecha, Armstrong 2012 y Armstrong 2013.

* Una lesión con pérdida de tiempo puede definirse como un incidente que ha causado una muerte, una discapacidad permanente o tiempo perdido de trabajo de un día/un turno o más (Commonwealth of Australia, 1990).

✓ Lista de comprobación

- ✓ Obtenga datos históricos y recientes aplicables sobre las colisiones, los choques y los descarrilamientos, y conteste a las siguientes preguntas:
 - ¿Ha aumentado o disminuido la incidencia de accidentes con el tiempo? ¿Puede un incidente específico estar relacionado con un cambio de propiedad en la estructura?
 - ¿Qué normas de seguridad son obligatorias en su país? ¿Cuáles son las políticas mínimas que debería aplicar un operador, una agencia o una empresa? ¿Se están cumpliendo?
 - En el caso de un cambio estructural, ¿está invirtiendo el operador en programas de formación para educar a los trabajadores sobre cuestiones y problemas de seguridad?
 - ¿Cuáles son las expectativas de productividad? ¿Han aumentado? ¿Son factibles?
 - ¿Qué enfoque se está adoptando en lo que respecta al incumplimiento por los trabajadores de las normas de seguridad? ¿Están adoptando este enfoque el empleador, el/los sindicato(s) u otros?
- ✓ Identifique nuevas maneras de integrar el diálogo social para abordar estas cuestiones de seguridad.



► 6. Temas seleccionados del diálogo social

El diálogo social debería formar parte de las relaciones laborales regulares y de las políticas empresariales de gestión de recursos humanos. Por lo tanto, la mayoría de las cuestiones, si no todas, relacionadas con el funcionamiento de la organización podrían figurar en el programa para el diálogo social. Esta sección introduce posibles temas para su discusión, en particular las condiciones de trabajo, la SST, el desarrollo y la formación del personal, y la igualdad de género. Estas cuestiones seleccionadas no pretenden representar todos los temas disponibles que pueden ser objeto de diálogo social.

6.1 Condiciones de trabajo

La reglamentación relativa a los límites de las horas de trabajo, las horas extraordinarias y la remuneración, las vacaciones anuales y la protección social varía de un país a otro. La reforma laboral es inherente en la reestructuración y privatización más general del sector ferroviario. La mayoría de los programas de ajuste estructural en el sector ferroviario han conducido a reducciones del empleo y a cambios considerables en las condiciones de trabajo. Lamentablemente y a pesar de su importancia, la cuestión del trabajo algunas veces se ha olvidado, o se ha pospuesto su examen en el caso de algunas privatizaciones.

A fin de asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo,⁹⁸ el diálogo social también debería abordar las cuestiones de la seguridad del empleo, la remuneración justa, la formación y el desarrollo, la seguridad y la salud, la igualdad de oportunidades, la evitación de cualquier forma de discriminación, y la conciliación de la vida laboral y privada. El diálogo social no puede garantizar la paz laboral y las relaciones de colaboración entre los interlocutores sociales, pero puede disipar el temor de los trabajadores a la incertidumbre.

6.2 Formación

La cuestión de la formación se ha abordado a través del diálogo social.⁹⁹ La mayor internacionalización y la mayor movilidad transfronteriza de los trabajadores han planteado nuevos retos para el personal de formación. Por ejemplo, la legislación relativa a la certificación de los conductores de trenes se ha armonizado en la UE. El comité de diálogo social sectorial de la Comisión Europea sobre los ferrocarriles ha acordado una *Licencia europea para los conductores que llevan a cabo un servicio de interoperabilidad transfronterizo*. Un estudio encomendado en 2002 por la Comisión Europea en el que se analizaron los requisitos de formación y del personal en las operaciones transfronterizas concluyó que era necesario un enfoque de formación común y unos requisitos mínimos armonizados para el personal que participaba en las operaciones transfronterizas.¹⁰⁰ En la UE, las diferencias en la formación del personal es una de las cuestiones relacionadas con el establecimiento de un mercado ferroviario común. Unos requisitos de formación nacionales específicos conducen a la contratación local. Así pues, se ha recomendado la armonización de los requisitos mínimos para el personal en las operaciones transfronterizas.¹⁰¹

En muchos países con empresas ferroviarias estatales, la formación ha sido organizada tradicionalmente por la empresa nacional titular del monopolio a través de su propio centro de formación. Tras la reestructuración, deberían abordarse la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación, por

⁹⁸ OIT 1998.

⁹⁹ Traxler y Adam 2008.

¹⁰⁰ Danish Technological Institute et al. 2007.

¹⁰¹ Olsen et al. 2002.

medio del establecimiento de instalaciones nacionales de formación en el sector ferroviario,¹⁰² o de programas de formación en las empresas. Los avances tecnológicos, como el ERTMS, los sistemas positivos de control de trenes o los sistemas inteligentes, crean nuevos requisitos profesionales y perfiles profesionales que exigen competencias específicas.¹⁰³

La FRA,¹⁰⁴ las partes interesadas en Australia¹⁰⁵ y la UE¹⁰⁶ han estado estudiando la manera en que la composición y las estructuras de la fuerza de trabajo cambiarán en el futuro. Han concluido que la fuerza de trabajo en el sector ferroviario está envejeciendo, y será preciso contratar a un gran número de trabajadores en el futuro. Los gobiernos y los operadores que han previsto una escasez de fuerza de trabajo en el sector ferroviario están tratando de promocionar el sector como una alternativa atractiva, con posibilidades de formación para los trabajadores que se incorporan al sector. El atractivo del sector varía dependiendo de las condiciones de trabajo, las posibilidades de formación, la estabilidad del empleo, y la sostenibilidad percibida de la industria.¹⁰⁷

6.3 Seguridad y salud en el trabajo

Diferentes categorías de trabajo en el sector ferroviario conllevan una serie de riesgos para la SST. Las cuestiones relativas a la seguridad y salud pueden afectar a los trabajadores, los pasajeros y la comunidad más amplia en el caso del transporte de mercancías peligrosas. Los trabajadores del transporte en general están más expuestos a las vibraciones, a la elevación de cargas pesadas, a movimientos repetitivos, a ruidos fuertes y a sustancias peligrosas que otros trabajadores.

Los trabajadores del transporte indican altos niveles de trastornos musculoesqueléticos, estrés, trastornos relacionados con el amianto, pérdida de audición y enfermedades infecciosas. La prevalencia de los accidentes del trabajo y de la fatiga es mayor que en otros ámbitos. Además, un porcentaje considerable de trabajadores del transporte están próximos a la jubilación, lo que representa exigencias adicionales en lo que respecta a consideraciones particulares de SST.¹⁰⁸ En un estudio reciente se han identificado los siguientes riesgos específicos del sector ferroviario:¹⁰⁹

- cambios en la organización del trabajo y la subcontratación que han conducido a una mayor carga de trabajo, incluido el trabajo aislado;
- cuestiones relativas al tiempo de trabajo, trabajo en turnos y trabajo los fines de semana;
- aumento del transporte de larga distancia;
- ergonomía y diseño del lugar de trabajo, y
- condiciones climáticas.

¹⁰² Liikenne- ja viestintäministeriö [Ministerio finlandés de Transporte y Comunicaciones] 2010.

¹⁰³ Danish Technological Institute et al. 2007; Giaccone y Pomposiello 2011.

¹⁰⁴ Por ejemplo, la Iniciativa para el Desarrollo de la Fuerza de Trabajo de la FRA.

¹⁰⁵ Australasian Railway Association 2006.

¹⁰⁶ European Academy for Environmentally Friendly Transport GmbH 2013.

¹⁰⁷ Traxler y Adam 2008.

¹⁰⁸ ORR 2011.

¹⁰⁹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2011.

► Recuadro 9: La SST y las condiciones de trabajo en el diálogo social europeo

Los interlocutores sociales europeos han firmado dos acuerdos sobre las condiciones de trabajo en el sector ferroviario europeo. El primero, en 2004, fue el *Acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad fronteriza en el sector ferroviario*, que establece las condiciones de seguridad y salud mínimas para los trabajadores móviles en el sector del transporte de mercancías, incluidas disposiciones para los periodos de conducción y de descanso. En 2005 se aprobó una decisión del Consejo para dar efecto al acuerdo. El segundo, también firmado en 2004, hace referencia a la creación de una licencia europea para los conductores que llevan a cabo un servicio de interoperabilidad fronteriza, que se basa en condiciones comunes de seguridad y salud y en normas comunes en materia de competencia. Si bien este acuerdo debían ponerlo en práctica los interlocutores sociales, la decisión del Consejo de 2007 sobre la armonización de la certificación de conductores de trenes tiene en cuenta partes del acuerdo. En el marco del diálogo social europeo, en 2013 se elaboró una guía de buenas prácticas a fin de abordar la cuestión de la inseguridad y de la violencia de terceros en el transporte ferroviario de pasajeros.

Fuentes: Czarzasty 2012; Comisión Europea 2012b; Comisión Europea 2013b.

En la UE, se han emprendido varias iniciativas para mejorar la SST para los trabajadores, incluido un tiempo de recuperación más largo para los trabajadores en turnos nocturnos (Suecia), la prevención de lesiones profesionales y del estrés laboral, y la mejora de la calidad de vida en el trabajo (Francia), el apoyo a estilos de vida saludables (Austria y Estonia), e iniciativas en torno a las drogas y el alcohol (Irlanda). En Eslovaquia, de conformidad con una disposición del convenio colectivo, se ha creado un comité de investigación de los accidentes del trabajo en el sector ferroviario. En España, se han establecido organismos bipartitos para las cuestiones de seguridad y la evaluación de los riesgos psicológicos.¹¹⁰

El diálogo social al nivel de la Unión Europea ha abordado esta cuestión a través de un proyecto que ha conducido a una guía de buenas prácticas, titulada *Promoting security and the feeling of security vis-à-vis third-party violence in the European railway sector*.¹¹¹ La guía formula recomendaciones sobre cómo abordar la cuestión a través de políticas y en los convenios colectivos a nivel local, empresarial, sectorial y europeo.

La violencia de terceros también es una cuestión importante de SST en el sector ferroviario. En 2003, un documento de trabajo de la OIT examinó la cuestión de la violencia y el estrés en el trabajo en el sector del transporte, en el que, según los datos obtenidos de varios países, el número de incidentes de violencia ha estado aumentando y un número mucho mayor de incidentes siguen sin notificarse.¹¹² Las medidas preventivas podrían incluir la legislación y la aplicación, la seguridad social y la indemnización, y la formación y los procedimientos adecuados de denuncia.

¹¹⁰ Traxler y Adam 2008.

¹¹¹ European Academy for Environmentally Friendly Transport GmbH (EVA) 2013. La guía de buenas prácticas define la seguridad y el sentimiento de inseguridad de la siguiente manera: “Se entiende por inseguridad lo contrario de seguridad, es decir, una situación potencialmente peligrosa para la salud o dignidad de una persona. Un sentimiento de inseguridad surge por aspectos subjetivos, en situaciones en las que se prevé que ocurran ciertos incidentes o hechos”.

¹¹² Essenberg 2003.

► **Recuadro 10: Proyectos de seguridad de la India**

Por una parte, IR ha tratado de abordar las cuestiones relativas a la seguridad elaborando planes decenales en los que se establecen objetivos específicos. Formuló un Plan decenal de seguridad empresarial para el periodo 2003-2013 que conlleva una estrategia multidimensional para reducir los accidentes y aumentar la seguridad de los trabajadores. El Gobierno cuenta con un Consejo de Seguridad cuyos planes en el marco de la estrategia “Vision 2020” continúan su compromiso de abordar las cuestiones relativas a la seguridad.

Por otra parte, los sindicatos también han llevado a cabo proyectos de sensibilización que ponen énfasis en la importancia de la seguridad para los trabajadores y dirigentes ferroviarios a todos los niveles de las dos federaciones. Estos proyectos han tenido por objeto y han llevado a cabo las siguientes estrategias:

- Educar a los dirigentes de los sindicatos ferroviarios para que participen e influyan en el proceso de mejorar las políticas de seguridad y de llevar a cabo prácticas de trabajo seguras.
- Desarrollar la capacidad y la competencia de los sindicatos para promover estrategias y campañas orientadas a la seguridad en el lugar de trabajo.
- Establecer comités de seguridad en los sindicatos.
- Impartir formación a un grupo de activistas sindicales sobre cuestiones de seguridad para que actúen como educadores homólogos, y también para que informen a los miembros sobre la necesidad de adoptar prácticas de trabajo seguras.
- Aumentar la participación de las mujeres en las actividades relativas a la seguridad.

Fuentes: ITF 2012 e IR 2009

En el Reino Unido, los trabajadores ferroviarios notifican más enfermedades profesionales que los trabajadores de otros sectores en el transporte y el almacenamiento, o la construcción. La Office of Rail Regulation (ORR) del Reino Unido ha identificado los siguientes riesgos relacionados con los efectos del trabajo en la salud (y los grupos de trabajadores expuestos a los riesgos): trastornos musculoesqueléticos, estrés (incluidos traumas de suicidios, agresiones físicas y verbales, violencia en el lugar de trabajo, trabajo en turnos), vibraciones, ruido, sustancias peligrosas para la salud (incluido el plomo, el amianto) y riesgos microbianos. Además, las cuestiones relacionadas con la salud en el trabajo incluyen: la obesidad y la hipertensión, la fatiga y los trastornos del sueño, las enfermedades cardiovasculares y el dolor de espalda. El programa 2010-2014 de la ORR encaminado a promover la salud en el trabajo en el sector tuvo por objeto incorporar la SST en las culturas institucionales de las empresas ferroviarias, sensibilizar y difundir información sobre las mejores prácticas, alentar a la industria a tomar la iniciativa y a ser proactiva en cuestiones de salud en el trabajo, y mejorar la reglamentación de la ORR sobre la salud en el trabajo. El programa menciona a los sindicatos como partes interesadas con las que coordinar las acciones.¹¹³

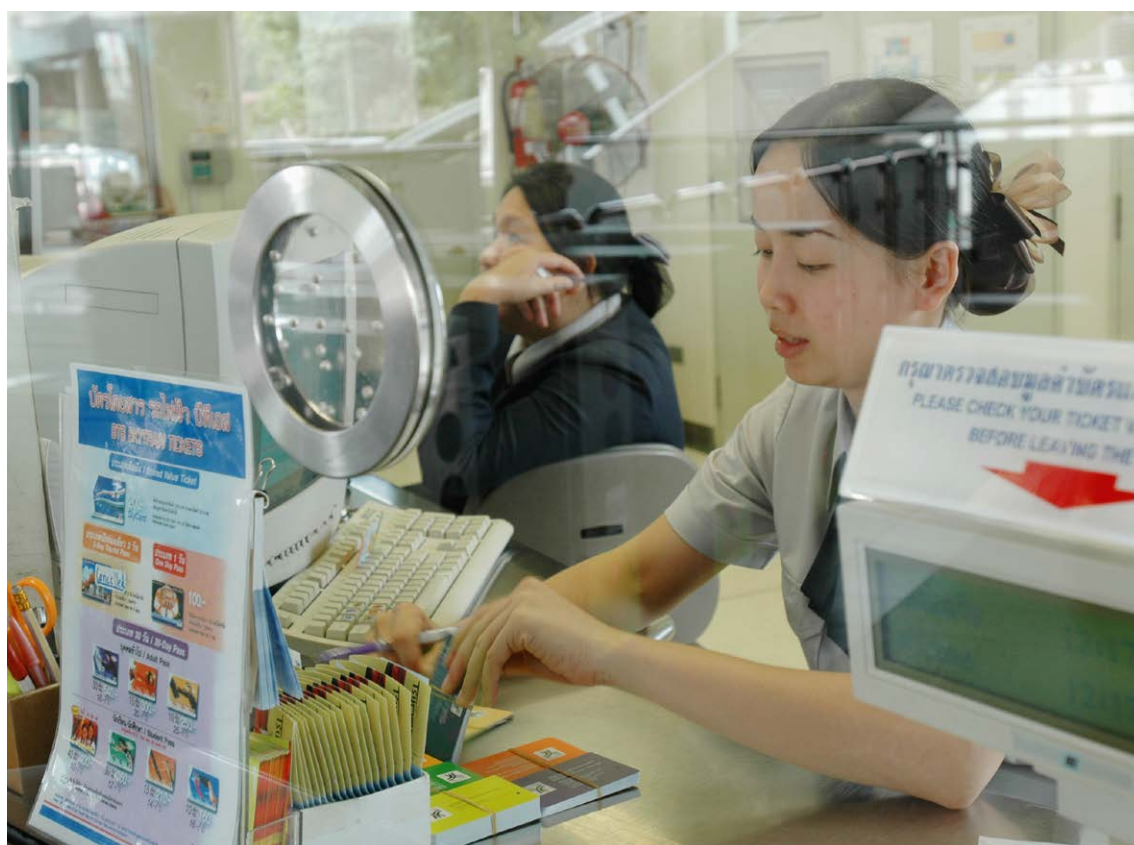
A escala internacional, el Grupo SST de la UIC ha elaborado orientaciones sobre las siguientes cuestiones: la ropa de gran visibilidad y equipo de protección personal para los trabajadores de las vías; la seguridad de las personas que trabajan cerca de las líneas ferroviarias; la gestión de los riesgos para la seguridad relacionados con la influencia del alcohol, las drogas o medicación psicoactiva; la utilización segura de dispositivos de comunicación portátiles por los trabajadores ferroviarios, y la gestión de eventos angustiantes y la prevención del estrés postraumático. Su labor continua incluye el

¹¹³ ORR sin fecha, y ORR 2011.

análisis de accidentes del trabajo típicos en el sector ferroviario, el examen y la adaptación de directivas técnicas sobre la SST, y la colaboración en materia de recursos humanos y de medicina del trabajo.¹¹⁴

En lo que respecta al HIV/sida, se han realizado estudios limitados sobre la incidencia del VIH/sida entre los trabajadores ferroviarios y sobre los factores que contribuyen a su transmisión a través de los trabajadores del sector ferroviario y los pasajeros, y el impacto en la población en general.¹¹⁵ Sin embargo, como sucede en el caso de los trabajadores del transporte por carretera, los trabajadores ferroviarios son especialmente móviles, por lo que el personal de los trenes y los trabajadores están particularmente expuestos al riesgo de contraer esta enfermedad. Los ferrocarriles constituyen un vector de la migración y pueden facilitar la propagación transfronteriza del VIH/sida entre los pasajeros, pero también entre las poblaciones que interactúan a través de las redes sociales creadas cerca de las estaciones de trenes (es decir, los vendedores ambulantes, los portadores, los vendedores de comida, los trabajadores del sexo comercial, los mecánicos, y otros).¹¹⁶

En 2009, el Banco Mundial publicó una Síntesis de la experiencia y directrices sobre mejores prácticas que proporciona numerosos ejemplos y políticas aplicadas por diferentes sectores del transporte y operadores para hacer frente al VIH/sida.¹¹⁷ Las directrices también incluyen un resumen de los marcos nacionales sobre el VIH/sida por país y las estrategias llevadas a cabo específicamente en el sector del transporte.



© OIT / M. Crozet

¹¹⁴ UIT 2012.

¹¹⁵ Banco Mundial 2009.

¹¹⁶ Banco Mundial 2009.

¹¹⁷ Banco Mundial 2009.



► Recuadro 11: Luchar contra la epidemia del VIH/sida en la India

Indian Railways es el tercer mayor empleador de mundo. Su fuerza de trabajo móvil es susceptible de estar expuesta al virus. El organismo ferroviario ha luchado contra la epidemia a través de:

- Campañas de sensibilización y políticas de tratamiento en la industria ferroviaria. Por ejemplo, Indian Railways, junto con los organismos especializados de las Naciones Unidas, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y la Organización Nacional de Control del Sida (NACO) de la India, han colaborado en una campaña de sensibilización sobre el sida emprendida entre 2002 y 2006. La campaña estuvo dirigida a 25 000 trabajadores de su sucursal meridional-central, que está situada en una región que, según la NACO, tiene una tasa más alta de prevalencia.
- La facilitación de infraestructura de vivienda, servicios e instalaciones para su personal. Estas instalaciones se utilizan como medio de comunicación con sus trabajadores sobre los riesgos de contraer el VIH/sida y las técnicas de prevención.
- La concesión de billetes al 50 por ciento a las personas que viven con el VIH/sida en el país, a fin de facilitar sus desplazamientos a las instalaciones de tratamiento antirretroviral de la NACO, que ofrece tratamiento subvencionado en 127 lugares.
- La organización de una exposición denominada Red Ribbon Express, junto con la NACO, la Fundación Rajiv Gandhi y Nehru Yuva Kendra, a fin de sensibilizar acerca del VIH/sida en todo el país. La iniciativa tiene diez vagones, cinco de los cuales están abiertos para mostrarlos al público. Tres vagones tienen una exposición sobre el VIH/sida, uno para la organización de sesiones de formación, y el último para ofrecer la posibilidad de realizar pruebas voluntarias y para prestar asesoramiento al público. Se ha previsto que Red Ribbon Express pare en 180 estaciones en todo el país, incluidas 19 en Tamil Nadu, y cubrirá una distancia de 9 000 kilómetros. La exposición abarcará 50 000 aldeas y beneficiará potencialmente a 70 millones de personas, incluidas 10 millones de personas en 5 000 aldeas en Tamil Nadu.

Fuente: Banco Mundial 2009

6.4 Cambio estructural

Cuando se excluye a los trabajadores del proceso de gran cambio organizativo basado en la toma de decisiones, se corre el riesgo de crear un entorno de desconfianza entre los interlocutores sociales que podría causar hostilidad y poner en peligro las futuras operaciones ferroviarias.

Los mecanismos para la reducción de la fuerza de trabajo, tales como el desgaste natural, la jubilación anticipada y el cese voluntario, pueden incluirse en el programa para el diálogo social. El cuadro 8 resume los mecanismos más frecuentes utilizados para la reestructuración de la fuerza de trabajo. Sin embargo, no todos los procesos de reestructuración significan únicamente recortes, sino también la redefinición del trabajo en sí. La liberalización ha aumentado la subcontratación de las actividades de las empresas ferroviarias nacionales y, además de las pérdidas de empleos, esto ha tenido consecuencias en el tiempo de trabajo, el lugar de trabajo, la definición de tareas laborales específicas, de los salarios y de los beneficios de las empresas, y la participación en la formación.

La experiencia de cada proceso de reestructuración y privatización ha sido diferente, dependiendo de la ejecución, del diálogo y de los mecanismos utilizados. En América Latina y África, las concesiones han sido la forma más frecuente de privatización. Los gobiernos pusieron en práctica inicialmente una combinación de opciones flexibles y de programas atractivos con miras a la reestructuración de la fuerza de trabajo. En estos casos, la mayoría de las preocupaciones se han centrado en si el gobierno podría cumplir los compromisos de los programas. Una segunda reestructuración de la fuerza de trabajo tuvo lugar cuando los operadores privados reevaluaron la estructura de la fuerza de trabajo y redefinieron las funciones. La mayoría de los trabajadores restantes en esta fase siguieron sindicalizados y continuaron siendo parte de los convenios colectivos. En algunos casos, se señaló que sus salarios eran más altos, aunque los niveles de productividad y las funciones que se esperaba de ellos también han cambiado.

► Recuadro 12: Reforma laboral en el sector ferroviario en el Brasil

En el Brasil, en los años 90 se introdujeron planes de privatización de la Red Ferroviaria Federal (RFFSA) estatal. En enero de 1995, antes de comenzar el proceso de reestructuración, la RFFSA empleaba a 42 000 trabajadores. En tres años, después de llevar a cabo un programa de despidos, la empresa recortó 18 000 empleos, incluidas 4 000 salidas voluntarias. El Banco Mundial prestó asistencia financiera para llevar a cabo los procesos de reestructuración, incluida la reducción de la fuerza de trabajo antes de la privatización. Esta estrategia se utilizó para responder a las preocupaciones sociales relacionadas con los despidos, y para prevenir conflictos posteriores entre los operadores privados y los sindicatos.

Los trabajadores de la RFFSA, en promedio, estaban poco calificados o sumamente especializados, eran mayores que los del mercado de trabajo general, y su salario era un 30 por ciento superior al percibido por el trabajador promedio. Los programas de incentivos ofrecidos por la RFFSA incluyeron la jubilación anticipada y el cese voluntario, programas de formación, asistencia para facilitar el reempleo y la indemnización por despido. Cuando se hicieron concesiones, la fuerza de trabajo se había reducido a la mitad. Los operadores privados volvieron a reducir la fuerza de trabajo a la mitad; quedaron 11 000 trabajadores tras finalizar el proceso.

Fuente: Estache et al. 2000, Martin y Micoud 2002, Banco Mundial 2004

► Cuadro 8. Mecanismos más frecuentes de reestructuración de la fuerza de trabajo

Opciones de reestructuración	Programas generales	Medidas específicas
Primer nivel: OPCIONES FLEXIBLES → mecanismo más fácil de establecer → transmite el mensaje de que se prevé abordar la reestructuración de la fuerza de trabajo de una manera que pueda proporcionar espacio para el diálogo → logra progresos, aunque más lentos → prueba el compromiso político	Hacer cumplir las normas existentes	Gestión de las nóminas (es decir, eliminar trabajadores fantasma, pensionistas, prestaciones) Ejecución de la edad de jubilación
	Transferir a personal a otras entidades públicas	Ejecución de acciones disciplinarias (es decir, omisiones disciplinarias)
	Establecer límites a los puntos fuertes de la fuerza de trabajo	Traslado de la fuerza de trabajo social a administraciones municipales y locales
	Extender el trabajo	Congelación de la contratación y de las promociones
Segundo nivel: REESTRUCTURACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO → podría implicar cambios en la naturaleza del trabajo → sigue dejando cierto margen para que un nuevo operador rediseñe la fuerza de trabajo	Reorganizar la fuerza de trabajo	Trabajo compartido y reducción de las horas de trabajo Tiempo libre no remunerado, excedencia voluntaria Licencia administrativa temporal
	Reestructurar la empresa estatal	Reducción de las horas de trabajo y de la formación Diversificación de las calificaciones
	Jubilación anticipada	Pérdida o subcontratación de actividades comerciales no fundamentales
	Despidos voluntarios u obligatorios	Licencia administrativa permanente (no remunerada, remunerada parcial o totalmente) Jubilación con una pensión anticipada o con una pensión a la edad de jubilación
Tercer nivel: PROGRAMAS DE JUBILACIÓN Y DE DESPIDO → para su establecimiento en caso de altos niveles de dotación excesiva de personal → la mayoría de las privatizaciones recurren a esta opción en la última etapa		Indemnizaciones uniformes o específicas

Fuente: Banco Mundial 2004

► Recuadro 13: El caso de las locomotoras locas

En 1995, el Gobierno de México decidió privatizar el sector ferroviario. Los sindicatos de Ferrocarriles Nacionales de México (FNM), la empresa ferroviaria estatal, eran firmes partidarios del partido gobernante (el *Partido Revolucionario Institucional*). Así pues, las discusiones sobre la privatización eran muy tensas en la vida política pública. No obstante, los indicadores financieros de FNM parecían apuntar a favor de la privatización. Con el fin de llevar a cabo el proceso de privatización, la cuestión de la fuerza de trabajo fue un importante componente de la decisión. El equipo de privatización se propuso hacer atractiva la empresa para los inversores. Respetar los derechos laborales de los trabajadores y asegurar la reducción de los despidos fueron los principales retos para el equipo de privatización. Antes de adjudicar concesiones a las empresas privadas, hubo en primer lugar una reestructuración interna de las líneas ferroviarias de FNM, y esto requirió mucho trabajo político.

La mayor resistencia tuvo lugar cuando el Gobierno trató de integrar la línea Coatzacoalcos Salina-Cruz en la ruta sudoriental. La oposición de los grupos sindicales en la región fue tan fuerte que las autoridades decidieron retrasar los planes un cierto tiempo. El Director General de la línea Coatzacoalcos, Sr. de Pablo, indicó que su vehículo personal había sido tiroteado cuando no se encontraba en él. Interpretó este evento como una posible advertencia. Una parte de la fuerza de trabajo comenzó a boicotear las operaciones de la empresa ante la posibilidad inminente de despidos masivos. Los robos y el sabotaje fueron continuos a medida que se aproximó la fecha de la privatización. Los trabajadores querían mostrar su oposición a las políticas aplicadas por la empresa. También utilizaron otras formas de protesta, conocidas como las “locomotoras locas”. Dejaban que una locomotora fuera por la vía, sin conductor, hasta que se estrellaba. Antes del proceso de privatización, el número de incidentes de “locomotoras locas” aumentó.

Entonces, el Sr. de Pablo cambió de estrategia. Creyó que la única manera en que la privatización podía tener éxito era haciendo que el sindicato fuera una parte fundamental del proceso, y manteniendo una comunicación constante con los dirigentes. También organizó una visita guiada con los dirigentes sindicales por el país, para que pudieran observar los procesos de reestructuración en otras líneas de FNM, a fin de proporcionar a los dirigentes sindicales más antecedentes y conocimientos sobre los procesos de privatización mexicanos.

Fuente: López-Calva 2001

En el caso de China, el Ministerio de Ferrocarriles se dividió en tres en agosto de 2013, después de 64 años de existencia. Este cambio separó las funciones empresariales de las funciones gubernamentales. Según el plan de reforma anunciado en marzo:

- las funciones de planificación de líneas ferroviarias y de formulación de políticas del Ministerio de Ferrocarriles incumben actualmente al Ministerio de Comunicaciones;
- las otras funciones administrativas del Ministerio de Ferrocarriles incumben a una nueva organización gubernamental – la Administración Estatal de Ferrocarriles, y
- las actividades comerciales del Ministerio de Ferrocarriles pasaron a la nueva CRC.¹¹⁸

CRC es una empresa estatal que depende directamente de la administración central. Será financiada por el Ministerio de Finanzas y regulada tanto por el Ministerio de Comunicaciones como por la Administración Estatal de Ferrocarriles. En la actualidad, CRC realiza todas las actividades de transporte de pasajeros y de mercancías, y es responsable del funcionamiento y la gestión de la red ferroviaria

¹¹⁸ Qi y Yang 2013

del país.¹¹⁹ Las 18 oficinas ferroviarias regionales de CRC emplean aproximadamente a 2 millones de trabajadores.¹²⁰ El director general de CRC ha confirmado que no habrá despidos – aunque la fuerza de trabajo se ha reestructurado, y todos los trabajadores han sido trasladados a diferentes agencias para lograr este objetivo.¹²¹ El 80 por ciento de los trabajadores ferroviarios fueron trasladados a CRC; los trabajadores restantes fueron distribuidos a las otras dos entidades.

Los sindicatos en Europa han sostenido que ha habido una creciente inseguridad en las relaciones de trabajo y en el tiempo de trabajo, unas jornadas de trabajo más largas, una presión sobre la evolución de los salarios, un debilitamiento de los beneficios basados en las empresas y un menor acceso a la formación.¹²² En la UE, la reducción del empleo ha ido acompañada de una proliferación de las empresas ferroviarias.¹²³ Un informe publicado por el Observatorio Europeo de la Vida Laboral (EIRO) indica que “estos procesos de reestructuración en las empresas estatales suelen estar regulados por acuerdos concluidos entre la dirección de la empresa y sindicatos sectoriales”, y la reestructuración puede incluir la jubilación anticipada voluntaria, indemnizaciones por despido, y medidas para el reempleo.¹²⁴

Los cambios legales que afectan a los ferrocarriles nacionales en Europa han tenido un fuerte impacto en las relaciones de trabajo, ya que han pasado de la legislación pública a la legislación privada. El aumento de las demandas de eficiencia, debido a la creciente competencia, ha conducido a la reducción de los empleos, “a pesar del empleo creado en las nuevas empresas que se incorporan al mercado”.¹²⁵ En la actualidad, la mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos regulados por el derecho privado. Por ejemplo, en Alemania y Austria, la reestructuración ha conducido a discrepancias salariales entre los trabajadores con contratos permanentes y quienes se han incorporado a la empresa más tarde. En otros países, como Bélgica, Francia, Italia, Lituania y Suecia, el proceso de reorganización de los ferrocarriles ha tenido un impacto positivo y ha mostrado un incremento de los salarios. Si bien los contratos temporales no se han extendido en el sector en Europa, las modalidades de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo parcial, se han hecho más frecuentes.¹²⁶

MacKinnon, Cumbers y Shaw señalan que, en el Reino Unido, la privatización ha conducido al aumento del empleo ocasional entre los trabajadores dedicados al mantenimiento de las vías. A causa de los despidos, el empleo en general en el sector ferroviario disminuyó tras la privatización, pasando de 48 919 empleos en 1994 a 39 338 empleos en 2001. Cuando el tráfico comenzó a aumentar, los niveles de empleo empezaron a incrementarse nuevamente, alcanzando 44 942 empleos en 2003.¹²⁷ MacKinnon et al. señalan que el desarrollo de la “racionalización” del empleo en el sector ferroviario en el Reino Unido es similar a los procesos de privatización en los servicios públicos.¹²⁸ En el Reino Unido en general, la privatización y la fragmentación de la negociación colectiva han conducido a unas diferencias considerables en términos tanto de salarios como de condiciones de trabajo en las distintas empresas. En los ámbitos en los que existe una escasez de competencias, la mayor competencia a través de la privatización puede haber sido beneficiosa para los trabajadores, tales como los conductores de trenes. El aumento de la brecha salarial entre diferentes grupos de trabajadores ha provocado tensiones en la industria.¹²⁹

¹¹⁹ *ibid.*

¹²⁰ *idem.*

¹²¹ *idem.*

¹²² Vacas Soriano et al. 2012.

¹²³ *ibid.*

¹²⁴ Traxler y Adam 2008.

¹²⁵ *ibid.*

¹²⁶ *idem.* 2008.

¹²⁷ MacKinnon, Cumbers y Shaw 2008.

¹²⁸ *ibid.*

¹²⁹ *idem.*

6.5 Igualdad de género

No siempre hay estadísticas disponibles detalladas y desglosadas sobre el género y el empleo de las mujeres en el sector ferroviario. Por ejemplo, muchas bases de datos sobre el transporte, incluida la base de datos LABORSTA de la OIT, incluyen datos para categorías genéricas, pero la información por sexo puede que no esté siempre disponible. Las Estadísticas ferroviarias de la UIC incluyen datos a nivel mundial desglosados por género.

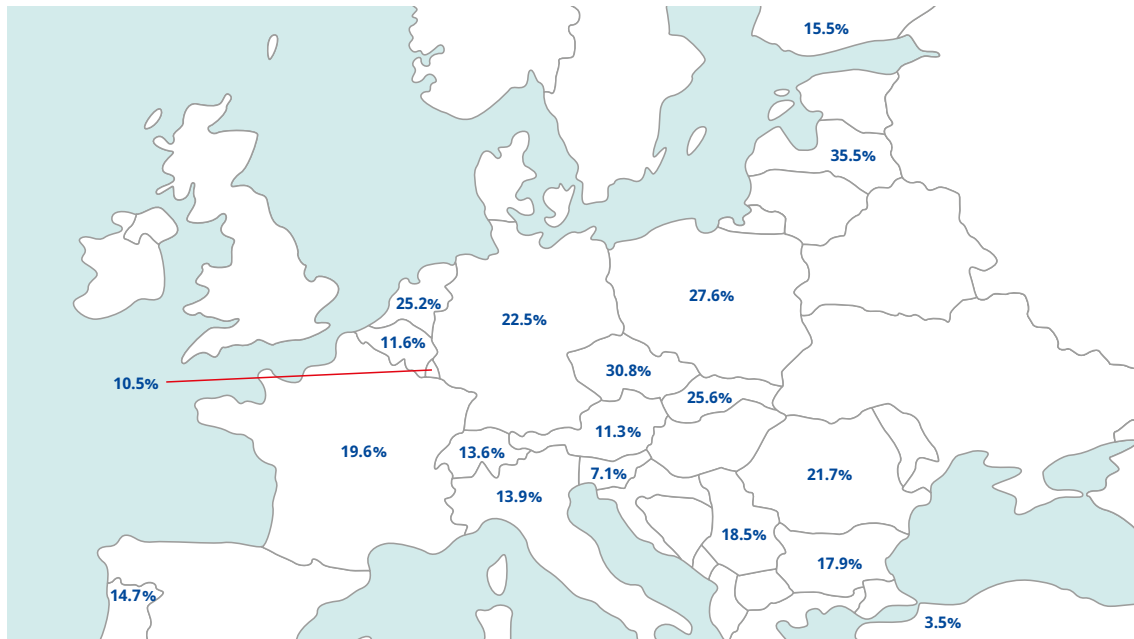
El cuadro 9 se basa en el número de trabajadores en plantilla desglosado por género según su antigüedad en la empresa (es decir, el número de años trabajados) y la edad de los trabajadores. Los datos incluyen al personal femenino de operaciones de transporte de pasajeros y de mercancía, así como el personal de operaciones y de gestión de la infraestructura de empresas y operadores miembros de la UIC. La base de datos contiene información por país/operador.

► **Cuadro 8. Porcentaje de mujeres en plantilla en el sector ferroviario, empresas y operadores miembros de la UIC, 2011.**

Promedio de mujeres en plantilla en el sector ferroviario: total: 19 por ciento									
Antigüedad de las trabajadoras (número de años trabajados)					Edad de las trabajadoras (en años)				
< 5	5-10	10-20	20-30	> 30	< 30	30-39	40-49	50-59	> 60
25%	23%	20%	17%	13%	23%	21%	18%	15%	11%

Fuente: UIC 2013.

Los profundos esfuerzos regionales que también luchan contra la falta de datos desglosados por género se han abordado a través del diálogo social en la UE. La ETF y la CCFE comenzaron esta labor en 2004–2005 en forma de un estudio de referencia, tras el cual se publicaron las *Recomendaciones conjuntas para una mejor representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario*, orientadas a la formulación de políticas. El estudio de seguimiento indicó, entre otras cosas, las medidas más importantes adoptadas para aumentar el empleo de las mujeres en los convenios colectivos y a través de iniciativas conjuntas con empresas. En 2012, la ETF y la CCFE llevaron a cabo un proyecto sobre las mujeres en el sector ferroviario, que condujo a buenas prácticas y a una guía de ejecución. En 2013, este esfuerzo dio lugar asimismo a la publicación de un informe anual, incluidas estadísticas basadas en datos primarios recopilados a través del muestreo de 24 operadores ferroviarios en la región de la UE (13 en Europa Occidental y 11 en Europa Oriental). El gráfico 3 muestra los resultados de las encuestas por muestreo por país. El estudio también concluye que el porcentaje promedio de mujeres en plantilla para los empleadores europeos es del 19,5 por ciento. Como puede observarse, este promedio coincide en gran medida con las estadísticas de 2011 de la UIC.

► **Gráfico 3. Porcentaje de mujeres en plantilla en las empresas ferroviarias europeas**

Fuente: ETF y CCFE 2013

Es preciso realizar un análisis de las opciones de política a fin de aumentar las oportunidades para las mujeres en el sector del transporte y de mitigar los obstáculos a los que se enfrentan. Algunos de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres son:

- obstáculos “impuestos”: restricciones legales que inhiben el tiempo de trabajo de las mujeres en algunos países, especialmente en el trabajo nocturno, que las excluye efectivamente de muchos empleos en el sector del transporte que exigen operaciones 24/7;
- obstáculos “específicos de género”: estereotipos culturales que definen “el trabajo de los hombres” y “el trabajo de las mujeres” – incluido el trabajo no remunerado en el hogar – que muestran muchas características comunes en los diferentes países y sectores del transporte, pero también algunas diferencias considerables por país y sector del transporte, y
- obstáculos “intensificados por el género”: aspectos que afectan a ambos sexos, pero que pesan más sobre las mujeres. Por ejemplo, unas disposiciones inadecuadas sobre el cuidado infantil o la ausencia de modalidades de trabajo que favorezcan a la familia pueden crear problemas tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, dado que la responsabilidad del cuidado infantil y de otras actividades del hogar recae fundamentalmente en las mujeres, éstas se ven considerablemente más afectadas.

Se necesitan más datos a escala mundial para formular iniciativas adicionales. Por lo general, las mujeres promueven un enfoque de género de la recopilación y el análisis de datos; sin embargo, el transporte es uno de los sectores industriales más segregados.¹³⁰ Deben considerarse las diferencias de género cuando se producen estadísticas del trabajo. Esto constituiría un primer paso para proporcionar una base sólida para la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres.¹³¹

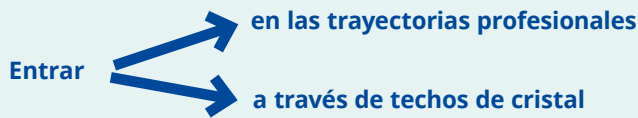
Además de las limitaciones profesionales, las limitaciones impuestas a las mujeres y los hombres en la negociación colectiva pueden ser diferentes. Un análisis de género ayudaría a garantizar la inclusión de las perspectivas tanto de las mujeres como de los hombres; proporciona una herramienta para investigar los motivos de la menor participación de las mujeres en la mesa de negociación. La OIT ha publicado herramientas sobre cómo fomentar y mejorar la participación de las mujeres en las estructuras y actividades sindicales, y sobre cómo promover la igualdad entre los afiliados sindicales.



© Fotolia

¹³⁰ ETF 2014.

¹³¹ Mata Greenwood 1999.

► **Recuadro 14: El sector ferroviario está a la zaga en la diversidad de género**

Hungarian Railways (MAV Zrt) es uno de los mayores empleadores de este país. En febrero de 2013, la empresa estatal MAV Zrt comenzó a impartir por primera vez formación a las mujeres para que se convirtieran en conductoras de trenes. El programa se enfrentó a la firme oposición de un sindicato integrado exclusivamente por hombres, que durante 154 años habían insistido en que “las mujeres no podían realizar este trabajo”. Sin embargo, en la actualidad los conductores no levantan objetos pesados ni quitan carbón con una pala, por lo que el trabajo de conductor de trenes actualmente debería ser “adecuado” para las mujeres. Los trenes son modernos y son, en su mayoría, automáticos. Este programa de reforma y de formación entra en el marco del programa de modernización de la empresa. La Presidenta y Directora Ejecutiva de MAV Zrt, Ilona David, ha realizado un llamamiento – en el marco del programa de modernización de la empresa – instando a que se imparta formación a más trabajadores a largo plazo.

Sin embargo, las brechas de género son incluso más evidentes en los puestos directivos. La ETF y la CCFE indicaron en 2013 que, según sus encuestas, la República Checa mostraba el porcentaje más alto de mujeres en cargos con responsabilidades directivas (el 32 por ciento), mientras que Austria registraba el porcentaje más bajo (el 7 por ciento). El porcentaje promedio de mujeres que son “altas directivas” para toda la UE es algo inferior al 18 por ciento.

En los Estados Unidos, las empresas ferroviarias han estado reduciendo la brecha de género a través de iniciativas de diversidad dedicadas a la contratación, la retención y la promoción de mujeres a puestos de autoridad. Las iniciativas empresariales incluyen orientación ejecutiva individual, tutores formales e informales, formación en materia de liderazgo y oportunidades para la creación de redes dentro y fuera de la organización. Además, las empresas han estado aplicando políticas que alientan a los trabajadores a obtener títulos educativos avanzados (p.ej., el reembolso de los gastos de matrícula), o permiten a las mujeres conciliar el trabajo, la educación y el tiempo libre con sus familias. Aunque las empresas han logrado avanzar en lo que respecta al cierre de la brecha de género a nivel directivo y ejecutivo, es preciso establecer objetivos adicionales específicamente para contratar a mujeres en el ámbito de las operaciones.

Otros aspectos de las políticas que tienen en cuenta la perspectiva de género incluyen recurrir a empresas de mujeres o pertenecientes a minorías. Por ejemplo, PRASA lleva a cabo el programa “Women in Rail”, que adopta un enfoque tridimensional para integrar a las mujeres en sus empresas: recurrir a empresas pertenecientes a mujeres, contratar a mujeres profesionales y promover carreras en el sector ferroviario entre las mujeres estudiantes a través de la concesión de becas.

Fuentes: Guylas 2013, Björkman 2013, Sneider 2012, PRASA 2013

✓ Lista de comprobación

- Determine qué cuestiones relativas a las condiciones de trabajo pueden formar parte de su proceso de diálogo social.
- Determine qué programas o medidas de formación pueden formar parte de su proceso de diálogo social. ¿Ha cambiado recientemente la mayoría de las posiciones y perfiles de la fuerza de trabajo? ¿Qué esfuerzos o iniciativas de formación permitirían a los trabajadores atender gradualmente las nuevas necesidades de la empresa/el operador?
- Determine qué cuestiones de SST deben formar parte con más urgencia de su proceso de diálogo social. ¿Figuran en el programa medidas sobre cómo hacer frente al VIH/sida?
- Determine qué medidas para la integración de las consideraciones de género pueden formar parte de su proceso de diálogo social:
 - ¿Recopilar datos desglosados por género? ¿Promover la distribución de información a las mujeres jóvenes sobre las carreras en el sector ferroviario? ¿Alentar a los trabajadores a que asistan a eventos tales como “ferias de ciencias” y “días de ciencias” para proporcionar visibilidad a los modelos a seguir reales de *mujeres* ya existentes en el sector? ¿Alentar a las mujeres a postular a empleos o a solicitar promociones?
 - Ofrecer a las mujeres que ya forman parte del equipo suficientes medidas de retención, tales como políticas sobre la igualdad salarial; políticas sobre la tolerancia cero de la violencia; políticas de antigüedad y de promoción; instalaciones de cuidado infantil/regímenes preferenciales, una sala de lactancia; horarios favorables a la familia o una licencia, y oportunidades de formación.
- ¿Qué cuestiones son las más delicadas para los empleadores/trabajadores?
- Identifique nuevas maneras de integrar el diálogo social para abordar estas cuestiones.



► Conclusión – Parte 2

Históricamente, el sector ferroviario ha sido dominado por empresas estatales que controlaban la mayoría o casi todos los aspectos de la explotación y gestión de los ferrocarriles. Estos incluían el desarrollo y mantenimiento de la infraestructura, la operación de trenes, el material rodante, la gestión y la administración, y los servicios auxiliares. En tiempos más recientes, se han dividido o subcontratado partes de las operaciones ferroviarias, y diferentes niveles de la participación del sector privado hacen la industria más compleja. La tecnología moderna y las cuestiones medioambientales también tendrán un impacto en las operaciones y las condiciones de trabajo del sector. Los factores que contribuyen al éxito del diálogo social son: i) unas organizaciones fuertes, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores; ii) apoyo institucional y voluntad política, y iii) el respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y de negociación colectiva. Otras entidades interesadas en el transporte ferroviario y actividades conexas podrían ser útiles para entablar un diálogo con los interlocutores sociales. El cuadro 10 resume las condiciones propicias para el diálogo social, una lista de cuestiones que pueden ayudar a preparar el diálogo social, y propuestas para la selección de temas.

► Cuadro 1. Condiciones propicias, preparación y selección de temas

Condiciones propicias para el diálogo social	Preparación para el diálogo social	Selección de temas para su discusión
Libertades individuales / libertad sindical	Patrones de dotación de personal	Condiciones de trabajo (políticas del tiempo de trabajo, salariales y de movilidad)
Interlocutores fuertes y representativos (homólogos)	Propiedad de los ferrocarriles	Reestructuración de la fuerza de trabajo
Objetivos comunes e interdependencia	Cambios tecnológicos	Igualdad de género
Aceptación de la necesidad de diálogo social	Factores medioambientales y estrategias operativas	Seguridad y protección
Reconocimiento mutuo de los interlocutores sociales	Datos sobre la seguridad	Violencia en el trabajo
Información adecuada disponible para todas las partes		Formación
Capacidad técnica y mandato autoridad/mandato vinculante/ efectivo de los representantes		OSH – incluido el VIH/sida
Gestión ética, efectiva e imparcial del proceso		

Fuente: Murgas-Torrazza 2011





 3

Proceso y establecimiento del diálogo social en el sector ferroviario

El diálogo social es un mecanismo para asegurar la comunicación abierta y la participación entre los interlocutores sociales, lo cual podría fomentar unas relaciones laborales estables y el funcionamiento satisfactorio de una organización. No debería ser un evento excepcional para abordar problemas aislados. El diálogo social se practica mejor como un proceso continuo y amplio, que incluye el intercambio de información, la celebración de consultas, la negociación, la supervisión y la evaluación. Los pasos necesarios para planificar y establecer el diálogo social se solapan, y están interrelacionados.

Cuando sea posible, los interlocutores sociales deberían tomarse el tiempo para garantizar que el proceso sea exhaustivo e inclusivo. Con frecuencia, existe un evento o reto particular, como la reestructuración, que serviría de catalizador para establecer un nuevo proceso de diálogo social. En estas situaciones, la organización debería considerar, idealmente, tanto los beneficios a corto plazo de iniciar un diálogo social para prevenir conflictos, como los beneficios a largo plazo para fortalecer la confianza, el respeto mutuo y la solución conjunta de problemas.

La Parte 2 de este manual proporciona información y orientación sobre el proceso de diálogo social. Esta sección se basa en gran parte en el manual de orientaciones prácticas de la OIT para el diálogo social en el proceso de ajuste estructural y de participación del sector privado en los puertos, y sigue la misma estructura de dicho manual.¹³²

En su 102ª reunión (junio de 2013), la Conferencia adoptó una resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social. El diálogo social es un medio para lograr progresos sociales y económicos. El proceso de diálogo social en sí mismo representa el principio democrático básico de que las personas afectadas por las decisiones deberían participar en el proceso de toma de decisiones.

¹³² Turnbull 2006.





► 7. Planificación e iniciación del diálogo social

Un entendimiento común de la necesidad de diálogo social debería ser el punto de partida del proceso de diálogo social. Los interlocutores sociales pueden no tener la misma perspectiva de los retos a los que se enfrenta la industria ferroviaria, la necesidad de cambio, y la dirección más adecuada para los futuros cambios.

Los interlocutores sociales deberían participar lo antes posible en las fases de planificación para garantizar su responsabilización del proceso. Las Partes 1 y 2 de este manual tienen por objeto ayudar a las partes interesadas a prepararse para el diálogo social. No existe un modelo uniforme para planificar el diálogo social en el sector ferroviario, pero la fase de planificación debe anticipar y apoyar las fases ulteriores del diálogo social, incluida la puesta en práctica de las conclusiones acordadas en cada fase del proceso, que debería definir el seguimiento futuro. El diálogo social puede ser iniciado por el gobierno o por las organizaciones de empleadores o de trabajadores. En algunos países, las cuestiones que deben abordarse en un espíritu de colaboración entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores se definen en la legislación, así como el proceso para iniciar el diálogo social. En particular, las decisiones estratégicas en el sector ferroviario pueden ponerse en práctica como consecuencia de las decisiones y procesos políticos. Se aconsejan la consulta tripartita temprana y la cooperación para la toma de decisiones estratégicas.

Una vez iniciado el diálogo social, tal vez sea necesario celebrar consultas o llevar a cabo negociaciones sobre el alcance y el programa, y sobre la manera en que tendrá lugar el proceso. El diálogo social requiere un compromiso con la cooperación, la participación democrática y la búsqueda de consenso, y un enfoque de las cuestiones de que se trate basado en la solución de problemas. A través del proceso, los interlocutores sociales deberían poder fomentar las relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. Esto puede llevar tiempo, pero es fundamental establecer un programa acordado para su puesta en práctica a través del futuro diálogo social.

7.1 ¿Quién participará en el proceso de planificación?

La identificación de las partes que participarán en la planificación está relacionada con las cuestiones que se incluirán en el programa y con quién tiene autoridad para poner en práctica las decisiones tomadas. Los participantes en el diálogo social deberían reconocerse como interlocutores del mismo nivel. Las organizaciones elegidas deben ser representativas del grupo de personas interesadas por el punto del programa elegido (véase la Parte 1, sección 3, de este manual). Si el programa está relacionado con cuestiones más generales en el sector ferroviario y la reforma de los ferrocarriles, podría incluirse la consulta con los interlocutores sociales. Una cuestión importante que debe abordarse en la fase de planificación es la representatividad interna de los interlocutores sociales, ya que su legitimidad, aceptación y capacidad para participar efectivamente en el proceso de diálogo social dependen de esto.

7.2 ¿Cómo se determinarán el programa y los objetivos para el diálogo social?

La planificación del diálogo social debería basarse en la situación actual del sector. Este proceso debería comenzar con la recopilación y el intercambio de formación (véase la Parte 1, sección 2, de este manual). La transparencia acerca de la justificación de la necesidad de diálogo social es un paso importante a la hora de fortalecer la confianza y el respeto mutuo entre los participantes.

El diálogo social puede comenzar como un proceso informal o formal. Si se prevé un proceso de reforma a largo plazo, y no hay una gran tradición de diálogo social, tal vez convenga empezar de una manera informal a fortalecer la confianza entre los interlocutores sociales. Si embargo, debería haber disposiciones sobre cómo y cuándo el intercambio informal de información y de opiniones puede convertirse en negociación formal. Todos los pasos deben hacerse explícitos.

En lo que respecta a la fase inicial del diálogo social, convendría comenzar con un programa específico. Esto podría ser simplemente evaluar los problemas actuales en el sector ferroviario a nivel nacional o empresarial, y determinar los pasos necesarios para afrontar estos problemas por conducto del diálogo social. Puede acordarse un programa que contemple los intereses de los interlocutores sociales y, según proceda, de otras entidades.

7.3 Participación potencial de otras entidades

Puede ser importante identificar e incluir otras entidades, además de los interlocutores sociales, con miras a proporcionar apoyo y asesoramiento en el proceso de diálogo social. La elaboración del programa para el diálogo social y la identificación de la representación adecuada para discutir los puntos del programa están estrechamente relacionadas. Las partes en el sector ferroviario podrían incluir: la seguridad pública o los reguladores de la SST, el Ministerio de Finanzas, el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Transporte, organizaciones regionales o internacionales (como la UE y la OIT), organizaciones específicas de la industria, otras organizaciones de empleadores, otras organizaciones de trabajadores, instituciones de formación, instituciones financieras y agencias para el desarrollo internacionales, pasajeros ferroviarios y clientes de los servicios de transporte de mercancías.

► Recuadro 15: Proceso inclusivo (Suiza)

En el caso de la reforma del sector ferroviario de Suiza, las instituciones federales organizaron el diálogo social, que incluyó tanto negociaciones bipartitas entre los empleadores y los trabajadores, como negociaciones tripartitas que asociaron también a las autoridades públicas. Los compromisos se documentaron en forma de convenios o de leyes.

En Suiza, las siguientes entidades participan en el debate:

- los interlocutores sociales (organizaciones sindicales, organizaciones profesionales)
- diversas asociaciones interesadas en las políticas de transporte
- la conferencia de los directores (municipales) “cantonales” del transporte público, que desempeña un papel consultivo.
- El Consejo Federal del Estado y el Consejo Nacional (ya que tienen comisiones de transporte)
- El Departamento del Medio Ambiente, Transporte, Energía y Comunicaciones (DETEC), ya que el transporte forma parte de un programa ministerial.

Fuente: Chevroulet y Sevestre 2007

7.4 ¿Qué tipo de proceso de diálogo social se utilizará y a qué nivel?

El diálogo social incluye el intercambio de información, la celebración de consultas y la negociación. La información intercambiada entre los interlocutores sociales sobre los resultados y las condiciones actuales de empleo en el sector ferroviario varía de un país a otro. El programa y los resultados previstos determinarán qué tipo de proceso sería más apropiado. El proceso seleccionado indicará también quien debe participar en el proceso y qué autoridad debería tener. Otra consideración es si el diálogo social debería tener lugar localmente en el lugar de trabajo, regionalmente a nivel de empresa o en todo el sector, o entablarse a nivel nacional.

► Recuadro 16 : Estructuras del diálogo social en Indian Railways

Los marcos para las relaciones laborales y el diálogo social en Indian Railways son el Mecanismo de Negociación Permanente (PNM) y la Participación de los Trabajadores Ferroviarios en la Administración. El PNM se estableció en 1951 con objeto de facilitar la negociación colectiva y el diálogo social, y de servir de mecanismo de solución de conflictos. Otros mecanismos incluyen el Mecanismo Consultivo Conjunto y el Arbitraje Obligatorio. *Vision 2020* de IR pone de relieve la necesidad de fortalecer el sistema y de funcionar de una manera consensuada. Existen dos sindicatos reconocidos a nivel nacional, a saber, la Federación de Trabajadores Ferroviarios de toda la India y la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviarios Indios. Además de éstos, existen una serie de sindicatos reconocidos a nivel regional, así como numerosos sindicatos no reconocidos, la mayoría de los cuales abarca un grupo particular de trabajadores.

Fuentes: All India Railwaymen's Federation sin fecha; Gobierno de la India 2009a y 2009b; Indian Railway Employee sin fecha.

7.5 ¿Cuál es el calendario para las fases iniciales del proceso?

Establecer un calendario inicial para el diálogo social ayuda a los participantes a planificar, preparar y tomar en serio el proceso. Puede que sea necesario adaptarse a eventos imprevistos, pero planificar de cara al futuro es esencial para generar impulso y potenciar el compromiso con el proceso. Unos procesos de compromiso apresurados o mal preparados pueden ser perjudiciales.¹³³

7.6 Establecer normas para el proceso de diálogo social

Con independencia de quién inicie el diálogo social, es importante establecer un protocolo de comunicación y reglas básicas para el diálogo entre los interlocutores sociales. En algunos casos, el Gobierno o la legislación nacional ya ha definido principios básicos para las discusiones sobre las relaciones laborales. A menudo es útil celebrar consultas sobre la consulta, o negociaciones sobre la negociación, con miras a establecer la manera en que las partes participarán en el diálogo social.

¹³³ Banco Mundial 2004.

► **Recuadro 17: Consulta sobre los procesos de consulta**

La falta de “consulta sobre la celebración de consultas” puede dar la impresión de que un grupo desea establecer unilateralmente reglas básicas para el diálogo social. La consulta sobre la celebración de consultas conlleva varias acciones, tales como:

- Establecer un periodo determinado para este ejercicio (p.ej., un periodo de 60 o 90 días).
- Definir las maneras más adecuadas de recopilar aportaciones consultivas, que pueden ser:
 - Enviar cartas a los dirigentes y a otras entidades solicitando comentarios sobre el proceso de consulta.
 - Crear un sitio web y una dirección de correo electrónico para recuperar las aportaciones
 - Organizar grupos de discusión y talleres
 - Enviar encuestas de opinión
- Obtener conocimientos de antemano sobre las diferentes cuestiones o motores de cada grupo que se consultará.

Los comentarios y las aportaciones tendrán que hacerse públicos y resumirse en un documento. La consulta sobre la celebración de consultas debería traducirse en reglas básicas, un plan de acción preliminar para el diálogo social, o descripciones de procedimiento. Deberían ponerse a disposición otros comentarios y consultas. Los procedimientos para la consulta sobre la celebración de consultas ayudan a alentar a las partes interesadas a responsabilizarse del proceso de diálogo social desde las fases iniciales.

Uno de los resultados importantes de esta fase inicial es demostrar que el diálogo social es un proceso de solución de problemas que profundizará las interdependencias entre los interlocutores sociales. A menos que se establezca el diálogo social sobre esta base, es improbable que dé resultados. Las reglas básicas pueden:

- abordar la manera en que se intercambia la información tanto dentro como fuera del proceso de diálogo social;
- establecer fases y procesos de planificación adecuados, a fin de asegurar el profesionalismo durante las negociaciones;
- incluir el respeto por la confidencialidad y la sensibilidad de la información;
- contener un compromiso para evitar adoptar posiciones arraigadas públicamente, y
- establecer la necesidad de evitar palabras incendiarias o despectivas y deudas.

Otras cuestiones o preguntas pertinentes pueden incluir:

- ¿Cómo van a llevar a cabo las partes las sesiones del diálogo social?
- ¿Cuál es el comportamiento adecuado durante las discusiones?
- ¿Cómo deberán rendir cuentas de sus acciones u omisiones?

Crear grupos de trabajo conjuntos o comités también puede ser otra herramienta para permitir consultas e iniciar el proceso de diálogo social. Estos grupos o comités pueden proporcionar un foro

para que los empleadores, los trabajadores y el gobierno se reúnan en un entorno *ad hoc* a fin de prepararse para el diálogo social y las negociaciones.

Adoptar un enfoque de intercambio de información abierto y de búsqueda de consenso debería facilitar una negociación y unas discusiones más eficientes y constructivas. Es imperativo que el diálogo social se lleve a cabo de buena fe y de una manera imparcial, en un entorno de profesionalismo y de respeto mutuo. Si las partes no cumplen las reglas básicas o no realizan las tareas o actividades acordadas, los demás participantes deben tener un mecanismo para exigirse cuentas mutuamente.

7.7 Planificación para el diálogo social en caso de reestructuración

Diversas experiencias de reestructuración indican estrategias sindicales bien definidas relativas a las negociaciones de reestructuración. En la mayoría de los casos, los sindicatos de trabajadores han adoptado una posición contra la reestructuración en un esfuerzo por reducir al mínimo el recorte de puestos de trabajo y la pérdida de seguridad del empleo y de prestaciones. En algunos casos, los sindicatos han adoptado una posición en la que creen que la reestructuración sería inevitable. Así pues, redundaría en su interés desempeñar un papel activo en la planificación relacionada con la reestructuración desde el principio.¹³⁴ Éste ha sido el caso en Alemania y los Países Bajos y, en cierta medida, en el Japón. Otros sindicatos se han cerciorado en primer lugar de que tienen una posición de fuerza antes de iniciar el proceso de diálogo social, a través del acuerdo de reglas básicas y de mecanismos de cumplimiento para garantizar la continuación del diálogo social.

La reestructuración organizativa o la privatización puede abordarse en el proceso existente de diálogo social, incluido el intercambio de información, la celebración de consultas y la negociación. Sin embargo,



© OIT

¹³⁴ OIT 1994.

puede haber ocasiones en las que se necesiten nuevas instituciones o métodos de discusión y de diálogo.¹³⁵ Los procesos de participación de los interlocutores sociales tienen un comienzo y un fin, y puede que no siempre sea posible seguir un plan previsto. Los objetivos de la reestructuración de los ferrocarriles deberían estar claros para todas las partes. Si bien los interlocutores sociales están de acuerdo con la necesidad de un cambio, la participación en la fase de planificación permitiría a los actores intercambiar información e identificar todas las opciones que podrían contemplar. Cuando hay un cambio estructural importante previsto, tal vez se necesite representación de interlocutores sociales más diversos. Puede haber una legislación nacional que defina los derechos laborales en el contexto de la privatización, la reestructuración o los despidos colectivos por motivos económicos; en ese caso, los interlocutores sociales también deben considerar estos derechos.

► Recuadro 18: Contrastar las experiencias para los trabajadores de Kenya y Uganda

Unas respuestas sindicales efectivas y coherentes son indispensables en las negociaciones sobre el ajuste estructural. En 2004, los Gobiernos de la República de Kenya y de la República de Uganda acordaron adjudicar la concesión de sus respectivos ferrocarriles a Rift Valley Railways (RVR), un operador sudafricano. En 2006, se ejecutaron los acuerdos de concesión para 25 años, y tanto Rift Valley Railways Kenya Ltd. como Rift Valley Railways Uganda Ltd. se establecieron como concesionarios para rehabilitar, explotar y mantener las redes ferroviarias de ambos países como un único sistema ferroviario.

Por una parte, los representantes del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de Uganda no aceptaron la privatización hasta que se firmó y ejecutó un acuerdo, que estableció las reglas básicas sobre el trato que recibirían los sindicalistas. Se organizó una huelga de dos semanas para demostrar al Gobierno y a RVR que tomaban muy en serio sus exigencias sobre las condiciones de indemnización y las disposiciones existentes en materia de pensiones. El procedimiento de concesión se retrasó hasta que se despidió a todos los trabajadores ferroviarios, a quienes se pagó una indemnización de tres meses por cada año completo de servicio. El sindicato también aseguró un plan de pensiones para los trabajadores despedidos contratados nuevamente por RVR.

Por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de Kenya no negoció reglas básicas, y aceptó garantías con respecto al proceso de privatización. El sindicato llegó a promover la concesión, aunque sus afiliados se sintieron decepcionados después del evento al considerar que el sector ferroviario privatizado no había cumplido su parte de la negociación. En efecto, desde la privatización, y a pesar de una intervención del Ministerio de Trabajo de Kenya, Rift Valley Railways se ha negado a reconocer el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de Kenya. El sindicato también parece haber perdido la confianza de su número cada vez menor de afiliados, a quienes se ha ofrecido peores condiciones que en Uganda.

Fuentes: Martin 2007 y Banco Africano de Desarrollo 2011

Durante programas de ajuste estructural importantes, puede establecerse un grupo de trabajo especial. Otra opción es llevar a cabo una serie de talleres y seminarios para difundir información y generar discusión entre los interlocutores sociales y otras entidades. La reestructuración de los comités o de los grupos de trabajo debería incluir al menos la igual representación del gobierno, la dirección y los sindicatos de trabajadores.

Cuando se contempla la reestructuración, los representantes de los empleadores y de los trabajadores suelen preferir acuerdos formales y compromisos concretos en lugar de interpretaciones generales o directrices sobre las futuras medidas. Puede haber diversos acuerdos para diferentes cuestiones que

¹³⁵ ITF 2013c.

deben abordarse. Pueden alcanzarse acuerdos formales sobre cuestiones sustantivas como el salario y las pensiones. Puede haber interpretaciones informales sobre la formación y el desarrollo futuros a la luz de la nueva tecnología, o una expansión del tráfico que conduzca a nuevas oportunidades de trabajo.

► Recuadro 19: Comité de Transformación Tripartito de Zimbabwe

Como parte del programa de ajuste estructural general en Zimbabwe, la dirección de *National Railways of Zimbabwe* (NRZ) anunció planes de privatización en 1998. El Ministerio de Transporte y Comunicación, junto con la Agencia de Privatización de Zimbabwe y un consultor externo, habían iniciado el proceso en 1997 sin la participación de los trabajadores. El Comité de Reestructuración Tripartito se creó en 1998, y estuvo integrado por representantes del Gobierno, la dirección y los sindicatos. Su misión era examinar las posibilidades de privatización de NRZ.

Un nuevo Ministro de Transporte en 2004 rebautizó el comité, que pasó a denominarse Comité de Transformación Tripartito (TTC), si bien mantuvo la misma composición. El TTC recibió financiación del Banco de Reservas de Zimbabwe. Llevó a cabo una revisión interna de NRZ y concluyó que la empresa debería seguir siendo una entidad integrada, en lugar de adoptar la separación vertical y horizontal propuesta por el consultor. Sin embargo, los cambios que propuso el TTC incluyeron la reestructuración de la dirección, nuevos sistemas de pago y la autorización para establecer empresas conjuntas con empresas del sector privado.

Fuente: ITF 2008.



✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Quién iniciará o ha iniciado el diálogo social? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué instrumentos de comunicación se han utilizado? ¿Qué primeras medidas se han previsto?
- ✓ ¿Existe un marco de relaciones laborales/diálogo social en su país? ¿Existen lagunas que deberían discutirse con más detenimiento? ¿Nuestro procedimiento y marco de diálogo social está empezando desde cero?
- ✓ Según su propia situación y el marco existente, ¿piensa que convendría establecer o negociar reglas básicas para el diálogo social? ¿Estaría dispuesto a aceptar el establecimiento de mecanismos *ad hoc*, tales como un grupo de trabajo o un comité?
- ✓ En cualquier caso, se necesitan reglas mínimas. ¿Qué tipo de reglas mínimas deberían acordarse? ¿Existe ya un proyecto de reglas mínimas? ¿Qué mecanismos incluyen dichas reglas para que todos los participantes rindan cuentas del cumplimiento de sus compromisos y obligaciones? ¿Qué mecanismos se establecen si no lo hacen?
- ✓ Tendrá lugar una “consulta sobre la celebración de consultas? ¿Qué conllevará? Resuma los esfuerzos (p.ej., cartas, sitio web, redacción de una discusión o de un libro blanco).
- ✓ Si el cambio estructural o la privatización pudieran ser inminentes, ¿en qué etapa tendría lugar el diálogo social?



► 8. Establecer el diálogo social

La principal tarea en la fase de ejecución es seguir el plan acordado y mantener a los participantes interesados e involucrados en el proceso. El plan debería especificar el tipo de proceso de diálogo social y el calendario para las fases iniciales del proceso. Los procesos y resultados del diálogo deberían respetar los principios rectores de eficiencia e imparcialidad.

Los interlocutores sociales deben designar a participantes con la autoridad, las aptitudes y la actitud necesarias para participar y comprometerse en las discusiones. Los participantes tal vez necesiten formación en las competencias y el comportamiento específicos necesarios para desempeñar su papel en el proceso de diálogo social. Cuando los representantes designados tienen poca experiencia en materia de diálogo social, puede ser importante recurrir a un facilitador o un consultor experimentado para ayudar a llevar a cabo el diálogo social. El papel del facilitador es orientar la discusión, garantizar la continuidad del proceso global y, en algunos casos, asesorar a los participantes sobre cómo planificar para futuras actividades de diálogo social. La formación para la adquisición de competencias de negociación puede aportar beneficios considerables.

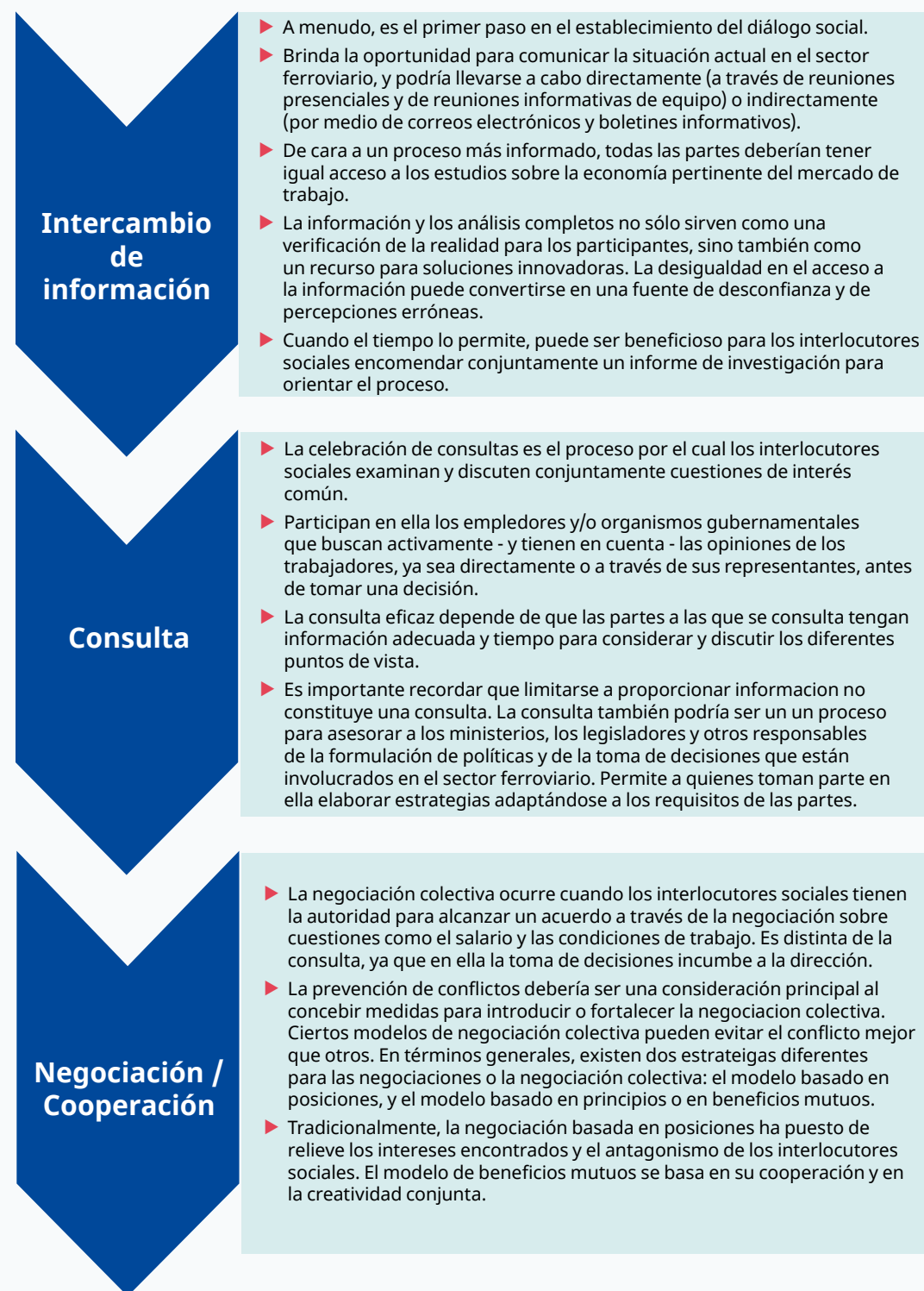
El principal objetivo del diálogo social es brindar una oportunidad para que los interlocutores sociales participen en negociaciones conjuntas, la colaboración y la solución de problemas. El diálogo social apacigua cualquier temor promovido por el intercambio inadecuado de información y crea redes de relaciones laborales que pueden profundizarse y ampliarse. Éstas son condiciones previas para atraer más a los interlocutores sociales hacia las formas significativas de intercambio y de consulta que el diálogo social puede facilitar.

8.1 Principales elementos

Si es posible, el proceso preparatorio debería ayudar a todas las partes estableciendo puntos específicos del programa para su discusión, y consolidando posibles ámbitos de acuerdo entre los trabajadores y los empleadores. El establecimiento de temas puede ser sumamente desafiante para los interlocutores sociales, y una fuente de frustración si los temas del diálogo no están suficientemente claros y no se definen con precisión.

El gráfico 4 explica la manera en que el intercambio de información, la celebración de consultas y la negociación (y potencialmente la cooperación) constituyen pasos metodológicos eficaces y un marco inicial para entablar el diálogo social. Estos pasos son el núcleo y el principal reto del proceso de diálogo social. La búsqueda de consenso sobre los diferentes temas entre los trabajadores y los empleadores es el principal objetivo del proceso de diálogo. Este objetivo es la base para la planificación conjunta y la negociación como una manera de influir en la toma de decisiones de las empresas ferroviarias o los operadores ferroviarios.

La cuestión principal que se plantea se refiere a la viabilidad de este objetivo. La búsqueda de consenso puede ser larga y ardua. Las sospechas y los elementos conflictivos para la discusión deben abordarse con cautela. La creación de relaciones y el fortalecimiento de la confianza son metas que el diálogo social tarda en lograr. Si bien puede haber un sentimiento de antipatía entre los interlocutores sociales y otras entidades, el antagonismo abierto debería ser inusual o inexistente.

► **Gráfico 4. Elementos del diálogo social**

Fuentes: Ishikawa 2004; Banco Mundial 2004

Las negociaciones, la negociación colectiva y la cooperación efectivas conllevan alentar a las partes a entablar un diálogo y a promover el consenso. Una serie de países han tratado de hacer esto estableciendo en la legislación el deber legal de obligar a las partes en la mesa de negociación a participar en negociaciones plenamente informadas. El objetivo de este deber es garantizar que las partes tengan todas las oportunidades para alcanzar un acuerdo. En algunos casos, este deber se limita a un deber de negociar, mientras que en otros se expresa como un deber de negociar de buena fe.

► Recuadro 20: División de Spoornet en entidades independientes

Spoornet es la división de transporte ferroviario de pasajeros y de mercancías de larga distancia de la empresa de transporte estatal de Sudáfrica, Transnet. Spoornet es totalmente independiente de Metrorail (que es la entidad ferroviaria para los viajes de cercanías de Transnet) y de PRASA (que proporciona servicios de transporte de pasajeros en el país). Cuando se celebraron las consultas sobre la reestructuración, Spoornet tenía cinco unidades empresariales - General Freight, Coal link (carbón a granel), Orex (mineral de hierro a granel), Shosholozha Meyl (el servicio principal de transporte de pasajeros a larga distancia) y Luxrail (un tren de pasajeros de lujo). En la actualidad, la empresa solo tiene una única unidad empresarial de transporte de mercancías y una unidad empresarial de transporte de pasajeros.

Tan pronto se conocieron las intenciones del Gobierno, el Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Transporte y Afines (Satawu) protestó enérgicamente. Las objeciones iniciales se basaron en: la ausencia de transparencia y de celebración de consultas con los trabajadores al elaborar el modelo, la percepción de que reducirían las normas de seguridad, nuevas ineficiencias y los recortes propuestos de los puestos de trabajo.

El equipo de privatización no mostró voluntad de reunirse con los representantes sindicales, por lo que el sindicato decidió ejercer presión sobre el Gobierno recurriendo directamente al Parlamento y movilizándolo a su afiliados para que participaran en manifestaciones de protesta. Finalmente, los representantes gubernamentales acordaron reunirse en Satawu. La colaboración con los tres sindicatos que representaban a los trabajadores ferroviarios comenzó a principios de 2001. Se creó un grupo de trabajo conjunto para analizar y reformular los planes del Gobierno. Las partes del grupo de trabajo eran los tres sindicatos representativos en Spoornet, el Departamento de Transporte y el Departamento de Empresa Pública. Además, se recurrió a los servicios de un consultor para facilitar el proceso.

En 2001, un informe provisional redactado por el grupo de trabajo formuló recomendaciones con respecto a los servicios de Shosholozha Meyl y Luxrail. Un año más tarde, en 2002, se alcanzó un acuerdo sobre las operaciones de transporte de mercancías, después de varias rondas de negociaciones. El equipo se centró en cuestiones relativas al desarrollo socioeconómico y la sostenibilidad, en lugar de limitarse a negociar sobre las pérdidas de puestos de trabajo.

Fuente: Satawu 2005; Banco Mundial 2004.

8.2 Estructura y fases

La preparación, planificación e iniciación del diálogo social debería establecer claramente la naturaleza y el programa de las discusiones. Cuando se llega a la fase de ejecución, ésta se centrará fundamentalmente en los términos adoptados por todas las partes en relación con los temas seleccionados. Esta fase es sumamente importante, y normalmente tendrá consecuencias para los interlocutores sociales.¹³⁶ La capacidad para negociar a través de métodos de negociación colectiva es

¹³⁶ Banco Mundial 2004.

fundamental para los sindicatos.¹³⁷ Por ejemplo, la mayoría de los países de la OCDE han establecido un marco propicio para que tenga lugar el diálogo social, permitiendo y garantizando los derechos de sindicación y de negociación colectiva. No obstante, otros países restringen estos derechos.

Los seis elementos estructurales siguientes pueden incorporarse al proceso de diálogo social:

- Representación y participación: ¿Quién se sentará en la mesa del diálogo social? ¿Habrá otros participantes? ¿Qué papel desempeñarán?
- Limitaciones financieras y de tiempo: ¿Qué calendario se ha establecido para las negociaciones? ¿Qué impacto tendrá en los presupuestos de los interlocutores sociales? ¿Cuántas personas pueden dedicarse al esfuerzo?
- Elaboración del programa: ¿Qué cuestiones se discutirán primero? ¿Es posible identificar temas “fáciles”, en los que sería más fácil alcanzar un acuerdo? ¿Cuáles serían las cuestiones más polémicas?
- Facilitación: ¿Pueden identificar los interlocutores sociales un facilitador para orientar el proceso? ¿Esta persona está en plantilla o se contratará a un consultor/experto?
- Toma de decisiones: ¿Qué acuerdos deben alcanzarse? ¿Se ha estancado el proceso?
- Seguimiento: Es preciso identificar y planificar medidas y acciones ulteriores.

Según el Banco Mundial, las fases simples y mínimas de la negociación y la cooperación pueden abarcar las siguientes:¹³⁸

- Preparación: definir intereses, preparar y establecer posiciones iniciales, identificar compromisos que sería aceptables, determinar objetivos mínimos, enumerar puntos no negociables y, en general, considerar escenarios de negociación.
- Discusión de ámbitos de negociación: crear en primer lugar el clima adecuado para la discusión (p.ej., elegir el lugar, evitar situaciones que podrían crear tensión o la impresión de parcialidad, elegir negociadores o facilitadores (internos o consultores); dependiendo de las cuestiones. Esta fase podría conllevar “vaivenes” considerables.
- Negociación: idealmente, buscar y negociar resultados que satisfagan los intereses de todas las partes.
- Cierre: poner por escrito, ejecutar y poner en práctica los acuerdos; buscar aprobaciones adecuadas.

8.3 Modelos de negociación y de negociación colectiva

El cuadro 11 resume las principales características de la negociación basada en posiciones y de la negociación basada en beneficios mutuos o intereses. Estos dos modelos no se excluyen necesariamente mutuamente y el enfoque de beneficios mutuos puede adoptarse de una manera selectiva de la forma que mejor se adapte a la situación. Por ejemplo, los métodos de solución de problemas basados en los beneficios mutuos se han utilizado para abordar cuestiones de negociación como la formación, la conciliación de la vida profesional y privada, la SST y el entorno en el lugar de trabajo, aceptando al mismo tiempo que los métodos de negociación basada en posiciones seguirán figurando como el principal determinante de cuestiones distributivas, como los salarios y las prestaciones.

¹³⁷ *ibíd.*

¹³⁸ *ibíd.*

► Cuadro 11. Modelos de negociación colectiva

Negociación basada en posiciones	Negociación basada en beneficios mutuos o intereses
El principal objetivo es dar lo menos posible y obtener lo máximo posible.	El objetivo principal es asegurar que se aborden los intereses de cada parte.
Las partes se preparan por separado redactando posiciones iniciales como objetivos.	Las partes se preparan juntas acordando reglas básicas y formas de trabajar.
Estas posiciones adoptan la forma de “listas de deseos”. Las partes a menudo presentan posiciones “irreales” que posteriormente pueden “ceder”.	Las partes se preparan por separado discutiendo los intereses con los mandantes. Si los mandantes presentan posiciones, los negociadores convierten éstas en intereses.
También preparan puntos de resistencia, por encima o por debajo de los cuales no están dispuestos a ir.	Enfocan la negociación con una mentalidad abierta acerca de lo que podría ser el acuerdo final.
Las negociaciones adoptan la forma de dos partes negociando en una mesa, con pausas para reuniones de grupo: las opciones se exploran en reuniones privadas.	La negociación adopta la forma de un grupo, con pausas ocasionales para reuniones de grupo o paralelas; las opciones se analizan abiertamente en reuniones conjuntas.
Si las partes reciben formación en materia de negociación, esto tiene lugar por separado.	Si se utiliza la negociación basada en intereses por primera vez, las partes reciben formación conjunta.
Las negociaciones comienzan con declaraciones de posición, y siguen una secuencia de ofertas y contraofertas con aplazamientos y desgloses frecuentes.	Las negociaciones comienzan con discusiones en torno a una cuestión, y con los intereses de cada parte subyacente a esa cuestión, seguidos de una secuencia de solución de problemas.
La información se mantiene “hermética”, y solo se revela bajo presión o para obtener una concesión.	La información se comparte abiertamente, y los estudios suelen llevarse a cabo de manera conjunta.
Las decisiones se toman por compromiso o bajo presión.	Las decisiones se toman por consenso, después de una evaluación acordada y objetiva de las opciones.
En el proceso participan principalmente directores de relaciones laborales y dirigentes sindicales.	La participación se extiende a otros con conocimientos especializados sobre temas pertinentes.
Los portavoces presentan posiciones clave e iniciativas/medidas/propuestas.	Los portavoces exponen intereses clave, pero participan todos los miembros.
Cada parte trata de mantener a la otra bajo presión, a través de tácticas de poder.	Las partes acuerdan no utilizar la presión para impulsar la negociación.
Las partes utilizan un facilitador cuando llegan a un punto muerto.	Las partes utilizan un facilitador durante todo el proceso.

Fuente: O'Dowd y Barrett 2005.

La negociación basada en beneficios mutuos exige que cada parte considere cuidadosamente sus intereses o necesidades y los de las otras partes antes de proponer una solución a los problemas, porque anticipar el compromiso con respuestas tempranas puede negar la responsabilización compartida tanto de la solución como del problema. La característica distintiva y más beneficiosa de la negociación basada en beneficios mutuos conlleva la exploración conjunta de las cuestiones de que se trate. Por consiguiente, las partes deberían llegar idealmente a negociaciones sin posiciones, pero con unas cuestiones e intereses claramente articulados, y mandatos flexibles. La máxima revelación

de información, que es una cuestión de confianza y de comunicación de buena fe, es esencial para alcanzar una solución óptima.

Los negociadores tradicionales tienen el objetivo de maximizar los beneficios para su parte. Para los solucionadores de problemas, el objetivo es lograr el convenio colectivo óptimo – un trato que concilie lo mejor posible los diferentes intereses de las partes interesadas y que promueva mejor sus intereses comunes. Con la negociación tradicional basada en posiciones, los negociadores normalmente se ven limitados por instrucciones de negociación relativamente estrictas. En un proceso más expansivo, los negociadores buscarán, en primer lugar, orientación sobre los intereses en lugar de posiciones al interactuar con sus interlocutores. Al comienzo de la negociación, su objetivo será lograr unos mandatos flexibles de sus mandantes.

8.4 Mecanismos para la solución de conflictos

El acuerdo para entablar un diálogo social debería predeterminedar mecanismos alternativos para solucionar los conflictos. Las partes pueden decidir solucionar los conflictos a través de la mediación o el arbitraje, lo cual podría ser voluntario u obligatorio. Las acciones colectivas deberían ser un último recurso.

Otra alternativa para mejorar la objetividad en un conflicto sería que interviniera un tercero para realizar un ejercicio de constatación de hechos, y presentar a continuación las conclusiones a los negociadores. Si bien la persona que constata los hechos no desempeña un papel determinante, la intención es que la independencia, los conocimientos especializados e, idealmente, la autoridad que acompaña el título sean sumamente persuasivos. Con esto se pretende ejercer presión moral considerable sobre las partes para que respeten o, mejor aún, adopten, las recomendaciones pertinentes.

Durante la mediación, las partes en un conflicto, ya sea voluntariamente o por obligación legal, utilizan los servicios de un tercero independiente para aclarar las cuestiones, concebir alternativas y considerar opciones de acuerdo. El proceso, y no el fondo, es la responsabilidad del mediador. Si las partes siguen sin estar convencidas, el punto muerto puede persistir.

Si la mediación fracasa, el arbitraje es con frecuencia el siguiente paso. En el arbitraje voluntario, las partes en el conflicto acuerdan voluntariamente plantear las cuestiones dividiéndolas ante un tercero independiente. El árbitro está habilitado – por contrato o por estatuto – para considerar las pruebas y los argumentos, y para tomar entonces una determinación final y vinculante sobre las cuestiones objeto de conflicto.

El arbitraje voluntario puede utilizarse para solucionar todo un conflicto, o para resolver únicamente ciertos elementos de una negociación mayor. En muchos países existe un proceso de mediación de dos fases fundido o directamente conectado seguido de un arbitraje, en el sector tanto público como privado. El arbitraje obligatorio por órganos independientes a solicitud de ambas partes también puede proporcionar un mecanismo alternativo para poner fin a los conflictos laborales colectivos y las huelgas.¹³⁹ Los órganos de control de la OIT han considerado que los servicios de transporte constituyen un servicio público de vital importancia que podría justificar el requisito de un servicio mínimo en caso de huelga,¹⁴⁰ mientras que la negociación de los requisitos de un servicio mínimo varía de un país a otro.¹⁴¹ La solución de conflictos casi siempre conlleva el reclutamiento de recursos adicionales, incluidos recursos externos. Al igual que el sistema de negociación colectiva más general del que forma parte, la efectividad de un sistema de solución de conflictos gira considerablemente en torno a su legitimidad. Dicha legitimidad se deriva de la participación de las partes interesadas en su creación. Los sistemas privados pueden desempeñar un importante papel complementario en

¹³⁹ OIT 2006. Véanse los párrs. 564, 565 y 618.

¹⁴⁰ *ibid.* Véase en particular el párr. 621.

¹⁴¹ *ibid.* Véanse en particular los párrs. 612 y 613.

la resolución de conflictos. Un principio general de los sistemas de solución de conflictos es que los problemas deberían abordarse lo más cerca posible de su fuente.

Las acciones colectivas – lo que significa todas las formas de interrupciones del trabajo, desaceleraciones y cierres patronales, en particular, en el caso de los empleadores, la introducción unilateral de cambios a las condiciones de trabajo, o incluso la amenaza de las acciones colectivas – pueden desempeñar un papel importante en el proceso de negociación colectiva. Muchos sistemas de relaciones de trabajo requieren que las partes negocien seria y exhaustivamente antes de considerar legítimo y lícito cualquier recurso a las acciones colectivas. Además, es un requisito común que cualquier acción colectiva debe posponerse hasta que se haya tratado de abordar los problemas a través de una mediación acordada u obligatoria.

El recurso a las acciones colectivas puede socavar el proceso de negociación y las relaciones entre los interlocutores sociales. No debería ejercerse mientras tiene lugar el diálogo social. Por consiguiente, varios sistemas jurídicos prevén que, en lo que respecta a la negociación en el sector tanto público como privado, ninguna parte puede recurrir a acciones colectivas para hacer avanzar su demanda, al menos hasta que se haya agotado el proceso de negociación. En el sector ferroviario puede haber prohibiciones de las acciones colectivas. Dado que los costos asociados con las mismas pueden ser demasiado elevados, los legisladores pueden decidir restringirlas o prohibirlas en ámbitos fundamentales del servicio público.

► Recuadro 21: Privatización y acciones colectivas en el Reino Unido

En el Reino Unido, el número de huelgas y de acciones colectivas aprobadas experimentó un fuerte crecimiento a principios de los años 2000. El salario y las condiciones de trabajo fueron la casusa de casi la mitad de las acciones colectivas entre 1997 y 2004, y las diferencias salariales en el 21 por ciento de los casos. Otras causas incluyeron los cambios en las funciones y responsabilidades, las horas de trabajo, cuestiones disciplinarias y el reconocimiento/la representación de los sindicatos.

La naturaleza de las huelgas cambió; la mayoría se llevaron a cabo contra determinados operadores a nivel local y regional. Sin embargo, la organización de los sindicatos a nivel nacional puede ser un importante recurso estratégico para los sindicatos. En el sector ferroviario, que estaba considerablemente sindicalizado antes de la privatización, la reestructuración no ha conducido al debilitamiento de los sindicatos.

Fuente: MacKinnon, Cumbers y Shaw 2008.

✓ Lista de verificación

- ✓ ¿Quién establecerá y facilitará el diálogo social? ¿Tienen las partes y el facilitador experiencia con los procesos de diálogo social? ¿Qué aptitudes de negociación han desarrollado? ¿Se está considerando contratar a un facilitador externo y más experimentado? ¿Qué presupuesto se ha asignado a tal efecto?
- ✓ ¿Qué metodologías de intercambio de información se han establecido? ¿Han sido eficientes e imparciales? ¿Existe la posibilidad de que los documentos de referencia orienten la toma de decisiones? ¿Cuántas personas se dedicarán a este esfuerzo y durante cuánto tiempo?
- ✓ Identifique ámbitos potenciales de acuerdo a fin de empezar a elaborar un programa para las reuniones de diálogo social. Además, recopile información exacta y equitativa sobre las principales preocupaciones del grupo. Por último, compile información sobre temas sensibles que están examinándose. Tome el cuadro que figura a continuación como plantilla para rellenar la información aplicable.

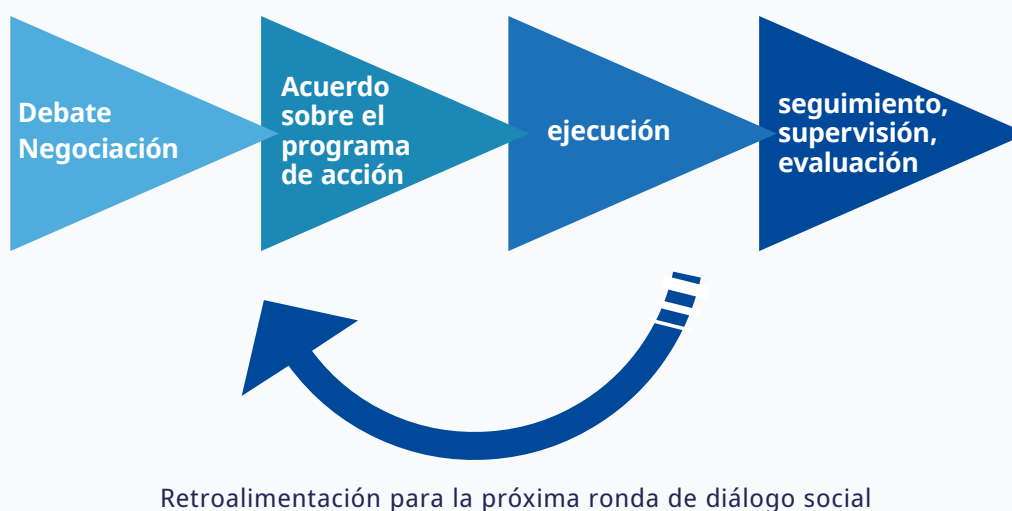
Selección de temas y posiciones de negociación					
Cuestión/tema/descripción del programa	Preocupación(es) – ¿está este tema abierto a la negociación?	Posición inicial	Margen de negociación	Mínimo aceptable	Propuestas de otras entidades

- ✓ ¿Qué tipo de técnicas de negociación desea utilizar? ¿Cambiarían estas técnicas en función del tema/la cuestión/el programa?
- ✓ ¿Qué procesos y técnicas de solución de conflictos se han establecido en caso de que el proceso de diálogo social no pueda avanzar?

► 9. Medición de los progresos, supervisión y evaluación del proceso de diálogo social y de sus resultados

El gráfico 5 muestra que el proceso de diálogo social debería proporcionar información continua para la mejora de la calidad y debería preverse para cada fase del diálogo social. No debería considerarse una revisión llevada a cabo de una manera aislada al final del proceso.

► **Gráfico 5. El ciclo del diálogo social**



Fuente: OIT 2013a.

Los participantes deberían acordar indicadores para supervisar los progresos. Los indicadores podrían medir el progreso del proceso de diálogo social o los resultados del diálogo social. Debería recordarse que los principales objetivos del diálogo social son fortalecer la confianza y lograr compromisos creíbles entre los interlocutores sociales, y promover la participación democrática y una negociación más eficiente. Los criterios del proceso, tales como la confianza, el compromiso y la participación democrática, pueden ser difíciles de medir y evaluar. Sin embargo, puede considerarse lo siguiente:

- ¿En qué medida los interlocutores sociales de que se trate consideran los resultados de los diálogos fructíferos y legítimos? ¿Están los interlocutores sociales dispuestos a continuar con los futuros procesos de diálogo interinstitucionales?
- ¿En qué medida el diálogo social ha influido en la concepción y el establecimiento de canales sostenibles de comunicación entre los empleadores y los trabajadores?
- ¿En qué medida han colaborado los representantes en la resolución conjunta de problemas? ¿Qué estrategias han funcionado para cada tema abordado?
- ¿Qué resultados concretos de la negociación colectiva se han obtenido? ¿Han alcanzado las partes un acuerdo llegando a un compromiso? ¿Se lograron sinergias y la cooperación beneficiosa para todos?
- ¿En qué medida el diálogo social ha generado esfuerzos de seguimiento concretos?
- Si las negociaciones se prolongan más de lo esperado, pero el resultado es un compromiso más firme con la negociación integradora en el futuro, ¿cómo podría medirse esto frente a los costos incurridos en la actualidad en términos de operaciones ferroviarias ineficientes, retrasos en el calendario y mayores costos?

La confianza, el compromiso y la participación democrática son fundamentales para construir el “capital social” que necesitan las organizaciones contemporáneas para promover la innovación, la agilidad y la flexibilidad. Los criterios de los resultados podrían incluir indicadores de trabajo decente,¹⁴² la eficiencia, la flexibilidad, los costos y la competitividad de los ferrocarriles. Las categorías de indicadores podrían incluir los resultados de la carga, la descarga y el transporte; la productividad laboral, la utilización de las estaciones y la utilización de los pasajeros.¹⁴³ Es importante que la recopilación de datos y los indicadores de la efectividad del proceso sean objetivos.

Los interlocutores sociales deberían tratar de realizar sus propios estudios tanto del proceso como de los resultados del diálogo social. Además, se debería alentar a las autoridades públicas a realizar exámenes tripartitos y a encomendar estudios independientes. La recopilación de datos debería abarcar indicadores laborales que puedan utilizarse para evaluar el trabajo decente así como los resultados del transporte ferroviario. Dichos datos son fundamentales cuando los interlocutores sociales necesitan adoptar medidas correctivas o resolver conflictos de interés.

Un mecanismo para la evaluación periódica de los indicadores podría brindar oportunidades para reconocer los progresos, realizar ajustes a fin de reflejar las necesidades actuales, y hacer que las partes se responsabilicen por las deficiencias, o ayudar a resolver los conflictos entre las partes.

La supervisión y la evaluación sistemáticas permitirían a los interlocutores sociales identificar problemas o posibles ámbitos de conflicto. En el caso de que haya cualquiera de esas deficiencias, entonces pueden adoptarse medidas correctivas adecuadas. Sin embargo, los problemas más importantes pueden dar lugar a un conflicto social abierto, y es importante acordar por adelantado la manera en que se solucionarían los conflictos y desacuerdos. Por ejemplo, ¿utilizarían los interlocutores sociales los mecanismos de solución de conflictos y los procedimientos de presentación de quejas existentes? ¿O sería necesario establecer instituciones especiales o procedimientos nuevos para abordar los problemas en el proceso de diálogo social? Estas cuestiones deberían discutirse por adelantado, idealmente durante la fase de planificación.

Por último, es importante tener en cuenta que el entusiasmo de los participantes y de los interlocutores sociales disminuirá a causa de unos resultados tangibles limitados si el proceso y el diálogo social son demasiado superficiales. El diálogo debe ser dinámico y hacer realidad todo su potencial creativo.



© Adobe Stock / AsptctStyle

¹⁴² OIT 1999c.

¹⁴³ OIT 2011a.

Algunos factores que también pueden tener un impacto en los resultados varían desde la ubicación de las salas de reunión, el momento del diálogo, el estilo de la facilitación, etc.

✓ Lista de comprobación

- ✓ ¿Cuál ha sido el impacto del proceso de diálogo social?
- ✓ ¿Ha desempeñado un papel esencial en el aumento y el apoyo de la cooperación y de las negociaciones entre las partes en las que todas ellas salen ganando?
- ✓ ¿Qué papel constructivo prevé que desempeñará el diálogo social en el futuro? (incluidos qué aspectos y temas de las relaciones laborales)?
- ✓ Lecciones aprendidas: ¿Qué puede mejorar para las próximas reuniones? ¿Ha recopilado las aportaciones de los participantes a través de encuestas o cuestionarios? ¿Cuáles han sido las percepciones generales sobre el proceso?



► Conclusión – Parte 3

El gráfico 4 incluye una secuencia propuesta de diálogo social.

Labor preparatoria e iniciación del diálogo social

El proceso de planificación del diálogo social debería considerar:

- ¿Quién debería participar en el proceso de planificación, en especial al alentarse a nuevos actores a incorporarse al mercado de servicios de transporte?
- ¿Pueden utilizarse las instituciones existentes para el diálogo social, o se necesitarán organismos externos o nuevas organizaciones?
- ¿Cuál es el calendario para el proceso?
- ¿Cuáles son las reglas básicas que regulan cómo interactuarán los participantes?
- En caso de reestructuración, ¿quién debería participar, y cuáles son los derechos y las responsabilidades legales de los interlocutores sociales?
- ¿Se necesitará un facilitador para apoyar el proceso de diálogo social?

Establecimiento del diálogo social

El diálogo social incluye el intercambio de información, la celebración de consultas y las negociaciones – entre los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores – sobre cuestiones de interés común relativas a la política económica y social en el sector ferroviario. Idealmente, las negociaciones y la negociación colectiva deberían adoptar un enfoque basado en los intereses o de solución de problemas, a fin de reducir al mínimo los conflictos que podrían conducir a acciones colectivas. También es importante planificar los diferentes tipos de mecanismos de solución de conflictos, que puede incluir la mediación y el arbitraje. Sin embargo, las partes pueden predeterminar mecanismos alternativos para solucionar los conflictos que surjan durante el proceso de diálogo social.

Supervisión y evaluación

Deberían definirse indicadores y establecerse mecanismos para supervisar y evaluar el proceso y los resultados del diálogo social. La evaluación periódica debería brindar una oportunidad para mejorar el proceso, reconocer los resultados y evitar los conflictos.

► Gráfico 6. Secuenciación del diálogo social

Tema y etapa	Labor preparatoria e iniciación del diálogo social	Establecimiento: Gestión y facilitación del diálogo social	Resultados, seguimiento y evaluación
Proceso	• libertades individuales • libertad sindical • derechos de los trabajadores	• seguir las reglas de procedimiento para el diálogo social • asegurar la gestión efectiva e imparcial del proceso	• cumplimiento y puesta en práctica de los compromisos • lecciones aprendidas; recopilación de las aportaciones de los participantes • evaluación para profundizar el diálogo social promoviendo estructuras o marcos jurídicos propicios structures
	• establecer reglas básicas y reglas de procedimiento para el diálogo social • invitar al diálogo a los interlocutores sociales adecuados y a las entidades interesadas • cuando corresponda, los representantes deberían tener el mandato/la autoridad para vincularse y comprometerse • si se prevé la creación de un grupo de trabajo, ¿cómo se regulará?	• ¿sobre qué está dispuesto a alcanzar un compromiso para que el diálogo social continúe?	
Participantes	• determinación de la representatividad – marco jurídico o reglas para la representación de los interlocutores sociales • decidir si se invitará al diálogo a otras entidades • aceptación y respeto de todas las partes– fortalecer la confianza • autoridad para vincular y comprometer • ¿quién facilitará el diálogo social? Buscar un facilitador experimentado a nivel interno o para su contratación	• los representantes deberían supervisar el seguimiento de los acuerdos • evaluar el desempeño y la efectividad de los representantes	
Contenido	• establecimiento de temas y cuestiones para su discusión • recopilación de datos y proceso de investigación	• establecimiento de temas y cuestiones para su discusión • los puntos y posiciones pueden modificarse – revisar la viabilidad • intercambio de información, consulta, negociación y cooperación • ejecutar acuerdos y comenzar la puesta en práctica	• evaluación; recopilación de datos e indicadores • evaluación de indicadores en lo que respecta a la aplicación y los resultados
	• ¿sobre qué está dispuesto a alcanzar un compromiso para que el diálogo social continúe?		

► Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2011. *Occupational Safety and Health in Figures* (Bilbao).

All India Railwaymen's Federation. Sin fecha. All India Railwaymen's Federation [sitio web]. Disponible en: <http://www.airfindia.com/> [23 de mayo de 2013].

Amos, P. 2009. *Freight Transport for Development Toolkit: Rail Freight* (Washington, DC, Banco Mundial/DFID).

Armstrong, H. Sin fecha. *Summary and timeline*. Disponible en: https://www.google.ch/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1TSND_enCH646CH646&ion=1&espv=2&ie=UTF-8# [1º de septiembre de 2015].

—. 2012. *Light handed regulation and work safety: A case study – rail safety in New Zealand 1974-2000*. Presentado el 8 de octubre de 2012 ante la New Zealand Fabian Society (Wellington).

—. 2013. *Your life for the job* (Wellington, Labour History Project).

Assist - Proyecto de la Unión Europea. Sin fecha. *Assessing the social and economic impacts of past and future sustainable transport policy in Europe; Fact Sheet 7 / 4*. Disponible en: <http://www.assist-project.eu/assist-project-en/content/project.php> [23 de mayo de 2013].

Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF). 2010. *"Eurostar strikes called off"*, 4 de febrero. Disponible en: http://www.aslef.org.uk/information/100012/100039/117195/eurostar_strikes_called_off/ [23 de mayo de 2013].

Australasian Railway Association. 2006. *The Changing Face of Rail: A journey to the employer of choice*. Informe preparado por PricewaterhouseCoopers y financiado por el Transport and Logistics Centre.

Azmoudeh, S., y Saury, J. 2011. *Towards cost-conscious management of engineering track access: A study of railway maintenance and renewal procurement from a contractor perspective*. Disponible en: <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/154571.pdf> [12 de feb. de 2014].

Banco Africano de Desarrollo. 2011. *Rift Valley Railways Project: Kenya and Uganda*. Executive summary of the environmental and social assessment. Disponible en: http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Environmental-and-Social-Assessments/RVR%20ESIA%20Exec%20Summary_English%20final.pdf [10 de marzo de 2014].

Banco Mundial. 2004. *Labor Issues in Infrastructure Reform: A Toolkit*. Public-Private Infrastructure Advisory Facility (Washington, DC).

Banco Mundial. 2006. *Approaches to Private Participation in Water Services: A Toolkit*. (Washington, DC).

Banco Mundial. 2009. *Transport against HIV/AIDS: Synthesis of Experience and Best Practice Guidelines*. Transport Papers Series, TP 25 (Washington, DC).

Banco Mundial. 2013. *PPP Arrangements / Types of Public-Private Partnership Agreements*. PPP in Infrastructure Resource Center for Contracts, Laws and Regulation. Disponible en: <http://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/agreements> [12 de febrero de 2014].

BBC News. 2009. "Eurostar managers call off strike", 17 de dic. Disponible en: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/london/8419245.stm [25 de nov. de 2013].

—. 2013. "UK government's infrastructure spending plan unveiled", 4 de dic. Disponible en: <http://www.bbc.co.uk/news/business-25201064> [16 de dic. de 2013].

Bier, V.; Joosten, J., y Glycer, J. 2001. *Effects of Deregulation on Safety: Implications Drawn From the Aviation, Rail, and United Kingdom Nuclear Power Industries*. Office of Nuclear Regulatory Research (Washington, DC).

Björkman, M. 2013. "The Hungarian Railways allows women to drive trains", en *Railway Bulletin*. Disponible en: <http://www.railwaybulletin.com/2013/02/the-hungarian-railways-allows-women-to-drive-trains> [10 de marzo de 2014].

Bolwell, D., y Weinz, W. 2008. *Guide for social dialogue in the tourism industry*, Documento de trabajo WP.265 del Programa de Actividades Sectoriales (Ginebra, OIT).

Brogan, J.J., et al. 2013. *Freight Transportation Modal Shares: Scenarios for a Low-Carbon Future*. Transportation Energy Futures Series. Preparado por Cambridge Systematics, Inc. (Cambridge, Massachusetts), y por el National Renewable Energy Laboratory (Golden, Colorado) para el Departamento de Energía de los Estados Unidos, Washington, DC. DOE/GO-102013-3705. 80 págs.

Bullock, D., y Gwilliam, K. 2010. "Railways: Looking for traffic", en V. Foster y C. Briceño-Garmendia (eds.): *Africa's infrastructure: A time for transformation* (Washington, DC y París, Banco Mundial y Agence Française de Développement), págs. 229–247.

Campos, J., y Cantos, P. 1999. *Rail transport regulation*, Policy Research Working Papers Series, documento preparado por el Instituto de Desarrollo Económico del Banco Mundial. Disponible en: <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-2064?queryID=52%2F4735619> [6 de feb. de 2014].

—. 2005. "Recent challenges in the global rail industry: Facing the challenge of increased flexibility", en *European Transport /Transporti Europei*, núm. 29, págs. 1–21.

CESPAP – Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico. 2003. *Review of Developments in Transport in the ESCAP Region 2003* (Nueva York).

—. 2007. *Review of Developments in Transport in Asia and the Pacific 2007* (Nueva York).

—. 2011. *Review of developments in transport in Asia and the Pacific 2011* (Nueva York).

Chevroulet, T., y Sevestre, A. 2007. *Dialogue social dans les transports en Suisse*. Dossier N°9 de l'Observatoire des Politiques et des Stratégies de Transport en Europe, Conseil National des Transports, París.

Comisión Europea. 2010a. *European sectoral social dialogue: Recent developments: 2010 edition* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

—. 2010b. *Strategies for a Sustainable Mobility of the European Commuters* (Bruselas Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

—. 2011. *White Paper: Roadmap to a single European transport area – Towards a competitive and resource efficient transport system*, COM (2011) 144 final, 28 de marzo de 2011 (Bruselas). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0144:FIN:EN:PDF> [24 de mayo de 2013].

—. 2012a. *EU transport in figures: Statistical pocketbook 2012* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

—. 2012b. *Work Programme 2013–2014* (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Sectoral Dialogue Committee Rail Transport, 5 de dic. 2012 (Bruselas). Disponible en: https://circabc.europa.eu/sd/d/c26f1cbd-af62-46db-b951-d39823a9e08f/rail_wp_2013-2014_en.pdf [23 de mayo de 2013].

—. 2013a. "First railway package of 2001." Disponible en: http://ec.europa.eu/transport/rail/packages/2001_en.htm [24 de mayo de 2013].

—. 2013b. "Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al "Cuarto paquete ferroviario: completar el espacio ferroviario europeo único para fomentar la competitividad y el crecimiento europeos". COM (2013) 25 final, Bruselas, 30 de ene. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0025&from=EN> [23 de mayo de 2013].

—. Dirección General de Estadísticas (Eurostat). 2014. *Employment in principal railway enterprises, by type of activity*. Database code rail_ec_emplo_a. (Bruselas).

Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (CEPE). 2014. *Report of the Inland Transport Committee on its seventy-sixth session* (Ginebra, División de Transporte).

—. 2013. *Employment in Principal Railway Enterprise(s) by Country, Gender or Type of Employment and Time* (Ginebra, División de Transporte).

Commission for Labor Cooperation. 2014. *North American Agreement on Labor Cooperation: The Commission for Labor Cooperation*. Disponible en: <http://new.naalc.org/commission.htm> [17 de feb. de 2014].

Commonwealth of Australia. 1990. *Measurement of occupational health and safety performance Part 1: Describing and reporting occupational injuries and disease known as the Workplace injury and disease recording standard* (Canberra).

Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE). Sin fecha. *Rail ticketing – State of play* (Bruselas).

Connolly, H. 2010. "Organizing and mobilizing precarious workers in France: The case of cleaners in the railways", en C. Thornley, S. Jefferys y B. Appay (eds.): *Globalization and precarious forms of production and employment: Challenges for workers and unions* (Cheltenham, Reino Unido, Edward Elgar), págs. 192-198.

Consejo de las Comunidades Europeas. 1991. "Directiva del Consejo, de 29 de julio de 1991, sobre el desarrollo de los carriles comunitarios (91/440/CEE)", en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* no. L 237/25, 24 de agosto.

Cotey, A. 2012. "As diesel costs rise, railroads turn to technology, training and procurement strategies to reduce fuel consumption", en *Progressive Railroading*. Disponible en: <http://www.progressiverailroading.com/mechanical/article/As-diesel-costs-rise-railroads-turn-to-technology-training-and-procurement-strategies-to-reduce-fuel-consumption--29413> [6 de feb. de 2014].

Czarzasty, J. 2012. *Employment and industrial relations in the railways sector*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109030s/pl1109039q.htm> [6 de diciembre de 2013].

Danish Technological Institute; CAS, y Lloyds Register Rail Europe B.V. 2007. *Rail training 2020: Training needs and offers in the European railway area the next 10-15 years*.

den Boer, E.; van Essen, H.; Brouwer, F.; Pastori, E., y Moizo, A. 2011. *Potential of modal shift to rail transport: Study on the projected effects on GHG emissions and transport volumes* (Delft, Países Bajos), estudio encomendado por: Comunidad de Ferrocarriles Europeos.

Departamento de Transporte de Estados Unidos – Federal Railway Administration (FRA). 2011. *Railroad Industry Modal Profile An Outline of the Railroad Industry Workforce Trends, Challenges, and Opportunities*. FRA Workforce Development Team (Washington, DC).

de Silva, S. 1996. *Collective Bargaining Negotiations*. Publicaciones ACT/EMP (Ginebra, OIT).

Essenberg, B. 2003. *Violence and stress at work in the transport sector*, Documento de Trabajo WP.205 del Programa de Actividades Sectoriales (Ginebra, OIT).

Estache, A.; Schmitt de Azevedo, J.A., y Sydenstricker, E. 2000. *Labor redundancy, retraining and outplacement during privatization: The experience of Brazil's Federal Railway*, Policy Research Working Paper 2460 (Washington, DC, Banco Mundial, Instituto del Banco Mundial, Governance, Regulation, and Finance Division).

Eurostar. 2013. "About Eurostar" [página web]. Disponible en: <http://www.eurostar.com/uk-en/about-eurostar> [23 mayo de 2013].

Eurostat. 2008. *NACE Rev. 2: Statistical classification of economic activities in the European Community*, Eurostat Methodologies and Working Papers (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas).

European Academy for Environmentally Friendly Transport GmbH (EVA). 2011. *Employability in the face of demographic change – prospects for the European rail sector: A practical guide to design the future* (Berlín).

—. 2013. *Promoting security and the feeling of security vis-à-vis third-party violence in the European rail sector: A good practice guide* (Berlín).

Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF). 2014. “Gender Equality” [página web]. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/etf/women.cfm> [10 de marzo de 2014].

Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF); Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE). 2013. “Results of the 2013 questionnaire on the development of women employment in the railway sector in Europe”. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/41868/1st%20Annual%20Report%202013.pdf> [10 de marzo de 2014].

Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP). 2014. *Renationalising the railways*. Turning the tide campaign. Disponible en: <http://www.epsu.org/a/5164> [12 de feb. de 2014].

Fondo Mundial para la Naturaleza. 2009. *Employment in Europe: Leading the way with green jobs*. European Policy Office (presentación por J. Anderson).

Friebel, G.; Guriev, S.; Pittman, R.; Shevyakhova, E., y Tomová, A. 2007. “Railroad restructuring in Russia and Central and Eastern Europe: One solution for all problems”, en *Transport Reviews*, vol. 27, núm. 3, págs. 251-271.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). 2013. *European industrial relations dictionary*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary> (Dublín) [23 de mayo de 2013].

Gernigon, B.; Otero, A., y Guido, H. 1998. “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, núm. 4.

—. 2000. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 1, págs. 37-59.

Giaccone, M., y Pomposiello, F. 2011. *ERTMS – A new technology for the railway sector: Anticipating its Impact on Employment and Social Conditions: AIMESC project final report and guidelines*. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/35029/AIMESC%20Final%20Report%20%28EN%29.pdf> [23 de mayo de 2013].

Gil, A. 1986. “Some Labour Implications of Technological Change in Rail and Air Transport”, en *Revista Internacional del Trabajo* (125), págs. 1-17.

Gobierno de la India, Ministerio de Finanzas, Departamento de Asuntos Económicos. 2009a. *Position paper on the railways sector in India* (Nueva Delhi).

Gobierno de la India, Ministerio de Ferrocarriles, Railway Board. 2009b. *Indian Railways: Vision 2020* (Nueva Delhi).

Gobierno de la India, Ministerio de Ferrocarriles, Railway Board, Expert Group for Modernization of Indian Railways. 2012. *Report of the Expert Group for Modernization of Indian Railways* (Nueva Delhi).

Gobierno de Nueva Zelandia. 2000. *Ministerial Inquiry into Trans Rail Occupational Safety & Health* (Wellington).

González-Graf, H. 2008. *Regional Collective Bargaining in North America: An Alternative for Balancing Trade and Labor Prerogatives* (Saarbrücken, Alemania, VDM Verlag Dr. Müller).

Guyllas, V. 2013. "Hungarian Railway Finally Puts Women in Driving Seat", en *The Wall Street Journal*. Emerging Europe Real Time series. Disponible en: <http://blogs.wsj.com/emergingEurope/2013/02/04/hungarian-railway-finally-puts-women-in-driving-seat/> [10 de marzo de 2014].

Indian Railway Employee. Sin fecha. *Indian Railway Employee* [sitio web]. Disponible en: <http://indianrailwayemployee.com/> [13 de mayo de 2013].

Indian Railways (IR). 2013. *Organisation structure*. Disponible en: http://www.indianrailways.gov.in/railwayboard/view_section.jsp?lang=0&id=0,1,304,305 [23 de mayo de 2013].

—. 2009. *Indian Railways Vision 2020*. Ministry of Railways. Disponible en: <http://www.railsafety.co.in/downloads/railways-vision-document-2020.pdf> [12 de feb. de 2014].

Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT. 2013. *Sistema de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento* (Turín).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). 2008. "The restructuring and privatisation of the National Railways of Zimbabwe (NRZ)", *ITF Rail Union Report*, núm. 6, julio. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/railways/unionreports-issue6.cfm> [14 de ago. de 2013].

—. 2012. *Railway Safety Project, India*. Disponible en: <https://www.itfglobal.org/education/AP-Projects.cfm> [10 de marzo de 2014].

—. 2013a. "African rail unions strongly united against industry fragmentation", 26 de febrero. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/8571> [30 de agosto de 2013].

—. 2013b. "ETF denounces ideological fourth railway package", 30 de enero. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/press-area/index.cfm/pressdetail/8431/region/1/section/0/order/1> [23 de mayo de 2013].

—. 2013c. *ITF urges Croatia to engage in rail social dialogue*. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/news-online/index.cfm/newsdetail/9057> [3 de dic. de 2013].

—. 2014. *Report of the Secretariat: Rail Workers' Section*. Congreso de la ITF en 2014 (Sofía, Bulgaria). Disponible en: <http://content.yudu.com/A31bea/RailwaySCR/resources/2.htm> [30 de oct. de 2014].

Ishikawa, J. 2003. *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book* (Ginebra, OIT, Programa Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo).

Joborn, M. 2012. "Eco-driving boosts Swedish heavy-haul efficiency", en *International Railway Journal*. Disponible en: <http://www.railjournal.com/index.php/freight/eco-driving-boosts-swedish-heavy-haul-efficiency.html> [12 de feb. de 2014].

Kessides, I., y Willig, R. 1995. "Restructuring Regulation of the Railroad Industry", en *Public Policy for the Private Sector*. Vicepresidencia de Finanzas y Desarrollo del Sector Privado (Washington, DC, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento).

Kurosaki, F., y Kawata, T. 2013. "A Study of Recent Management Modifications after Railway Reform in Japan and the UK", en *Proceedings of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*, vol.9. Disponible en: <http://easts.info/on-line/proceedings/vol9/PDF/P86.pdf> [12 de feb. de 2014].

Leach, P., y Berman, J. 2012. "Can the concept of organisational drift help explain the degradation of safety performance that may be observed during re-franchising?", en J. Wilson, A. Mills, T. Clarke, J. Rajan y N. Dadashi (eds.), *Rail Human Factors around the World: Impacts on and of People for Successful Rail Operations* (Nueva York, Routledge/CPI Group), págs. 94 a 106.

Liikenne- ja viestintäministeriö [Ministerio Finlandés de Transporte y Comunicaciones]. 2010. *Rautateiden henkilöliikenteen avaaminen kilpailulle: edellytykset ja etenemispolku* [Transporte ferroviario de viajeros, hasta la competencia; Las condiciones y el camino de propagación], Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisu 17/2010. Disponible en: http://www.lvm.fi/c/document_library/get_file?folderId=964900&name=DLFE-10786.pdf&title=Julkaisu%2017-2010 [30 de ago. de 2013].

López-Calva, R. 2001. "Private Participation in Infrastructure and Labor Issues: The Privatization of Mexican Railroads", en *Labor Issues in Infrastructure Reform: A Toolkit*. Public-Private Infrastructure Advisory Facility (Washington, DC, Banco Mundial).

MacKinnon, D.; Cumbers, A., y Shaw, J. 2008. "Rescaling employment relations: key outcomes of change in the privatised rail industry", en *Environment and Planning A*, vol. 40, núm. 6, págs. 1347-1369.

Martin, B. 2007. Banco Mundial, *Railways Privatisation and Trade Unions*. Global Trade Union Programme, Briefing Paper N° 4 / 2007, Friedrich-Ebert-Stiftung – International Trade Union Cooperation. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05028.pdf> [12 de feb. de 2014].

Martin, B., y Micoud, M. 2002. *Structural Adjustment & Railways Privatisation: World Bank policy and government practice in Ivory Coast and Ghana*, Public World. Disponible en: <http://www.publicworld.org/files/warailenglish.pdf> [12 de feb. de 2014].

Mata Greenwood, A. 1999. "Gender issues in labour statistics", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 138, núm. 3.

Mohammad, S.P. 2008. *Machine Vision for Automating Visual Inspection of Wooden Railway Sleepers*. Tesis de máster. Höskolan Dalarna University, Suecia. Disponible en: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:518382/FULLTEXT01.pdf> [12 de feb. de 2014].

Mohan, R. 2003. "Infrastructure development in India: Emerging challenges", en F. Bourguignon y B. Pleskovic. 2004. *Annual World Bank Conference on Development Economics 2004: Accelerating Development* (Washington, DC, Banco Mundial y Oxford University Press), págs. 35-71.

Mukherjee, A., y Sachdeva, R. 2004. *Trade in land transport services: Railways*, Working Paper No. 119 (Nueva Delhi, Indian Council for Research on International Economic Relations).

Murgas Torranza, R. 2011. "El diálogo social, sus manifestaciones y su trascendencia" en *Globalización: el cambio del derecho del trabajo : de un derecho de frontera a un derecho de fronteras* (Corradetti, S., ed.). Editorial Universidad del Rosario (Bogotá).

Muttram, R. 2003. "UK railway restructuring and the impact on the safety performance of heavy rail network", en *Japan Railway and Transport Review*, 34. Marzo de 2003.

O'Dowd, J., y Barrett, J. 2005. *Interest-based bargaining: A users' guide*. (Bloomington, Indiana, Trafford Publishers).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1967. *Methods of Collective Bargaining and Settlement of Disputes in Rail Transport*, Labour-Management Relations Series No. 29, Report Submitted to and Proceedings of the Eighth Session of the Inland Transport Committee (21 noviembre-2 diciembre de 1966) (Ginebra).

—. 1991. *Recent developments in inland transport*. Departamento de Actividades Sectoriales (Ginebra).

—. 1994. *Informe final: Reunión tripartita sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal*. Programa de Actividades Sectoriales, TMRR/1994/9, Ginebra, 12-20 de abril de 1994 (Ginebra).

—. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

—. 1999a. *Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes. Informe*, Programa de Actividades Sectoriales, doc. SDPT/1999, Ginebra, 20-24 de sept. de 1999 (Ginebra).

—. 1999b. *Informe final: Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes. Informe*, Programa de Actividades Sectoriales, doc. SDPT/1999/D.7, Ginebra 20–24 de sept. de 1999 (Ginebra).

—. 1999c. *Trabajo decente*, Informe del Director General, 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999 (Ginebra).

—. 2002. *Curso que ha de darse a las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión (2002)*, Consejo de Administración, doc. GB.285/7/1, 285ª reunión, Ginebra, nov. de 2002.

—. 2004. *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales).

—. 2006. *La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada), 2006*. Ginebra.

—. 2010. *On the right track: A training toolkit on HIV/AIDS for the railway sector* (Ginebra, Departamento de Actividades Sectoriales).

—. 2011a. *Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública* (Ginebra, Departamento de Actividades Sectoriales).

—. 2011b. *Programa de Actividades Sectoriales. Propuestas para 2012-2013*, Consejo de Administración, doc. GB.310/STM/1, 310ª reunión, Ginebra, marzo.

—. 2013a. *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza*, (Ginebra, Departamento de Gobernanza y Tripartismo).

—. 2013b. *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas 2013:* (Ginebra).

Office of Rail Regulation (ORR) [Reino Unido]. Sin fecha. *ORR health programme 2010–2014: Moving the agenda forward*. Disponible en: <http://www.rail-reg.gov.uk/upload/pdf/occup-health-prog-2010-14.pdf> [6 de dic. de 2013].

—. 2011. *ORR overview of work related ill health in the GB rail industry in 2010*. Disponible en: http://www.rail-reg.gov.uk/upload/pdf/work_related_ill_health_overview_2010.pdf [2 de abril de 2013].

Olsen, J.; Reinartz, S.; Preumont, J.-P.; Hessami, A., y Brok, M. 2002. *Training and staff requirements for railway staff in cross-border operations: Final report 31.12.2002*, DGTREN Study B2702B/E2/SI2.327388. Disponible en: http://ec.europa.eu/transport/rail/studies/doc/atkins-final_report.pdf [13 de agosto de 2013].

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) Foro Internacional del Transporte (ITF). 2010. *Safety and Regulatory Reform of Railways*. Transport Research Centre (París).

—; ITF. 2011. *Meeting the needs of 9 billion people* (París).

—. 2013. *Recent developments in rail transportation services 2013*. Documento redactado por la Secretaría del Grupo de Trabajo núm. 2 del Comité de Competencia doc. DAF/COMP/WP2(2013)6. Disponible en: [http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DAF/COMP/WP2\(2013\)6&docLanguage=En](http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DAF/COMP/WP2(2013)6&docLanguage=En) [10 de marzo de 2014].

Organización Mundial de la Salud. 2011. *Green and healthy jobs in transport: launching a new Partnership under the PEP* (Copenhague, Oficina Regional de la OMS para Europa).

Passenger Rail Agency of South Africa (PRASA). 2013. *Women in Rail Program: About Us*. Disponible en: <http://www.prasa.com/wir/about.aspx> [10 de marzo de 2014].

Peoples, J. 1998. "Deregulation and the labor market", en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, núm. 3, págs. 111–130.

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). 2008. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Informe encomendado y financiado por el PNUMA, como parte de la Iniciativa Empleos Verdes conjunta del PNUMA, la OIT, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional; producido por el Worldwatch Institute and Cornell University Global Labor Institute.

—. 2011. Parte II: "Transport", en *Green Economy Report*. Informe encomendado por la Iniciativa de Economía Verde del PNUMA.

Public-Private Infrastructure Advisory Facility (PPIAF). 2011. *Railway Reform: Toolkit for Improving Rail Sector Performance* (Washington, DC, Banco Mundial).

Qi, Z., y Yang, J. 2013. "China implements radical railway reform", en *International Rail Journal*. Disponible en: <http://www.railjournal.com/index.php/policy/china-implements-radical-railway-reform.html?channel=000> [12 de feb. de 2014].

Railway Gazette. 2014. *Railway Directory*. Disponible en: <http://www.railwaydirectory.net/> [12 de feb. de 2014].

Ratnam, V. , y Tomoda, S. 2005. *Practical Guide for Strengthening Social Dialogue in Public Service Reform* (Ginebra, Departamento de Actividades Sectoriales).

Rail Safety and Standards Board (RSSB) [Reino Unido]. 2011. *Eco-driving: understanding the approaches, benefits and risks*. Research Programme Operations and Management. Disponible en: http://www.rssb.co.uk/sitecollectiondocuments/pdf/reports/research/T839_rpt_final.pdf [17 de feb. de 2014]

RZD. 2014. *Company's history*. Disponible en: http://eng.rzd.ru/statice/public/en?STRUCTURE_ID=30 [12 de feb. de 2014].

Savage, I. 2003. *Deregulation and Safety: Experiences from the United States*. Northwestern University (Evanston). Preparado para el taller titulado "Deregulation and Transport Safety in Rail - What is the Best Practice in the European Union?" - Bruselas (Bélgica), octubre de 2003. Disponible en: <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~ipsavage/606-manuscript.pdf> [12 de feb. de 2014].

Schwarz-Miller, A., y Talley, W.K. 2002. "Technology and labor relations: Railroads and ports", en *Journal of Labor Research*, vol. 23, núm. 4, págs. 513-533.

Sharp, R. 2005. *Results of railway privatization in Latin America*, Transport Papers TP-6 (Washington, DC, Transport Sector Board, Banco Mundial).

Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Transporte y Afines (Satawu). 2005. "The restructuring of South Africa's state-owned railway company, Spoornet", presentación realizada por la Sra. Jane Barrett en el curso de aprendizaje a distancia del Banco Mundial sobre cuestiones clave del mercado del trabajo en África.

Smith, K. 2012. "The United States must back Amtrak to reap rail's rewards", en *International Railway Journal*, 1º de oct. Disponible en: <http://www.railjournal.com/index.php/blogs/kevin-smith/the-united-states-must-back-amtrak-to-reap-rails-rewards.html> [12 de feb. de 2014].

Sneider, J. 2012. "Class I diversity strategies help women break through the glass ceiling", en *Progressive Railroading*. Disponible en: http://www.progressiverailroading.com/rail_industry_trends/article/Class-I-diversity-strategies-help-women-break-through-the-glass-ceiling--29411 [12 de feb. de 2014].

Thompson, L. 2003. "Changing railway structure and ownership: Is anything working?", en *Transport Reviews*, vol. 23, núm. 3, págs. 311-355.

Traxler, F., y Adam, G. 2008. *Representativeness of the European social partner organisations: Railways sector. Comparative Study* (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,

Dublín). Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710037s/tn0710037s.pdf> [12 de feb. de 2014].

Tungland, M. 2004. *Deregulation and Transport Safety*. Tesis de máster, Norwegian University of Science and Technology. Disponible en: <http://www.risikoforsk.no/Risit/Publications/HovedoppgaveMTungland.pdf> [12 de feb. de 2014].

Turnbull, P. 2006. *Diálogo social puertos en procesos de ajuste estructural y participación del sector privado en los puertos: Manual de orientación práctica* (Ginebra, OIT, Departamento de Actividades Sectoriales).

Vacas Soriano, C.; Kerckhofs, P.; Curtarelli, M., y Gerogiannis, E. 2012. *Employment and industrial relations in the railways sector* (Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109030s/index.htm> [12 de feb. de 2014].

von Weizsäcker, E.; Young, O., y Finger, M. (eds.) 2005. *Limits to Privatization How to Avoid too Much of a Good Thing* (Londres, Earthscan, 2005).

Unión Internacional de Ferrocarriles (UIC). Sin fecha. *EcoPassenger: A short introduction*. (París).

—. 2012. *OHSG - Occupational Health & Safety Group*. Disponible en: <http://www.uic.org/spip.php?article2305> [12 de feb. de 2014].

—. 2013. *International Railway Statistics 2011* (París).



ilo.org

International Labour Organization

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland