

► Por la vía correcta: El trabajo tripartito de la OIT en el sector ferroviario

Documento informal

Compendio ferroviario (1939-2024)

Departamento de Políticas Sectoriales

Unidad de los Sectores Marítimo y de Transportes (MARIT)

► Tabla de contenidos

► Tabla de contenidos	2
► Nota introductoria	3
► PARTE 1. Resoluciones intersectoriales relevantes de la Comisión de Transportes Interiores	4
Resolución (núm. 9) sobre relaciones de trabajo en los transportes interiores	5
Resolución (núm. 37) relativa a los problemas de trabajo resultantes de la coordinación de los transportes	8
Resolución (núm. 44) relativa al transporte y manipulación de materias peligrosas	11
Conclusiones (núm. 74) relativas a las consecuencias sociales de la evolución de los métodos y de las técnicas en los ferrocarriles y en los transportes por carretera	12
Resolución (núm. 75) relativa a la asistencia técnica en materia de transportes interiores	15
Resolución (núm. 76) relativa a la coordinación de los transportes	16
Resolución (núm. 78) relativa a la libertad sindical en los principales servicios de transporte	17
Resolución (núm. 98) sobre la convocatoria de reuniones regionales para los transportes interiores	18
Resolución (núm. 102) relativa al mejoramiento del medio laboral y la protección de la salud de los trabajadores de los diversos sectores de los transportes	19
Resolución (núm. 108) sobre el tiempo de trabajo en la industria	20
Resolución (núm. 118) sobre el derecho de los trabajadores en las empresas de transporte para sindicarse y negociar colectivamente	21
Conclusiones (núm. 126) sobre la protección social y jurídica (incluida la repatriación) de los trabajadores de transportes interiores empleados en los transportes internacionales durante los períodos de trabajo temporal en el extranjero	22
► PARTE 2. Resoluciones y conclusiones específicas al sector de la Comisión de Transportes Interiores	26
Conclusiones (núm. 73) relativas a las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios	27
Conclusiones (núm. 85) relativas a los métodos de negociación colectiva y solución de conflictos del trabajo en los transportes ferroviarios	30
Conclusiones (núm. 86) relativas a la estructura de las remuneraciones en los transportes ferroviarios	32
Resolución (núm. 91) relativa a la modernización y racionalización de los ferrocarriles	36
Conclusiones (núm. 104) relativas a la formación profesional y readaptación de los ferroviarios	37
Conclusiones (núm. 105) relativas a las condiciones de trabajo en los transportes por ferrocarril	40
► PARTE 3. Reuniones sectoriales, preparatorias y subregionales	46
Conferencia técnica preparatoria para el transporte ferroviario	47
Conclusiones sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal	48
Conclusiones sobre las actividades futuras del sector del transporte de la OIT, a saber, el transporte aéreo, ferroviario y por carretera	53
Componentes básicos para promover un trabajo decente y sostenible en el sector ferroviario mediante el diálogo social (disponibles sólo en inglés)	55
► Anexo (en inglés únicamente)	57

► Nota introductoria

Este documento presenta un compendio del trabajo tripartito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el sector ferroviario desde 1947 hasta la actualidad. Incluye conclusiones y resoluciones adoptadas por Comisión de Transportes Interiores (1945-1992), así como los resultados de reuniones técnicas, preparatorias y subregionales.

La **Parte 1** incluye el trabajo general de la Comisión de Transportes Interiores de la OIT (1945-1992), aplicable a todos los sectores del transporte terrestre. Las industrias cubiertas por el mandato de la Comisión incluían la aviación civil (hasta 1988), ferrocarriles, transporte por carretera (mercancías y pasajeros), puertos y vías navegables interiores. Durante sus doce reuniones, la Comisión adoptó 134 conclusiones y resoluciones sobre diversos aspectos de las condiciones de trabajo y las condiciones sociales en estas ramas de los transportes interiores. Este compendio reúne las conclusiones y resoluciones aplicables o relativas al transporte ferroviario; estos incluyen los clasificados por la Comisión en su Duodécima Reunión (1992) como "que aún requieren atención especial".

La **Parte 2** incluye el trabajo específico sobre ferrocarriles de la Comisión de Transportes Interiores de la OIT.

La **Parte 3** incluye las conclusiones adoptadas por reuniones sectoriales, intersectoriales o subregionales de la OIT convocadas específicamente para el sector ferroviario.

La última reunión técnica sectorial global dedicada al sector ferroviario se llevó a cabo en 1994. El Coloquio de Transporte de 1999 (conocido informalmente también como la decimotercera reunión de la Comisión de Transportes Interiores) abarcó el sector ferroviario, entre otros debates relativos al sector del transporte.

En 2015, la OIT publicó un [Manual sobre el Diálogo Social](#) en el sector ferroviario.

En 2023, la OIT organizó un [taller subregional](#) sobre la promoción del diálogo social y el trabajo decente en el sector ferroviario (Livingstone, Zambia).

► **PARTE 1. Resoluciones intersectoriales relevantes de la Comisión de Transportes Interiores**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Segunda Reunión

Ginebra
7-16 de mayo de 1947

Resolución (núm. 9) sobre relaciones de trabajo en los transportes interiores

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y
Congregada en Ginebra, en su segunda reunión, del 7 al 16 de mayo de 1947,

Después de haber considerado los problemas de las relaciones de trabajo en las diferentes ramas de la industria de transportes interiores,

En el convencimiento de que la provisión de servicios de transportes eficientes y de condiciones de trabajo satisfactorias para los trabajadores del transporte, requiere el establecimiento de buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores,

Adopta, el día 16 mayo de 1947, la siguiente resolución sobre los principios, métodos y organismos que deberían regir las relaciones entre los empleadores y los trabajadores en la industria de transportes interiores:

1. Libertad de asociación

1. Los empleadores y los trabajadores de las empresas públicas o privadas de transportes interiores deberían de tener el derecho de constituir organizaciones de su propia elección, sin autorización previa ni distinción de profesión, sexo, color, raza, credo o nacionalidad.
2. Tales organizaciones deberían gozar de completa autonomía para redactar sus estatutos y reglamentos internos, para organizar su funcionamiento y administración y para formular sus programas de acción.
3. Donde actualmente no exista una completa y efectiva protección al respecto, debería dictarse una legislación apropiada que ampare individualmente al trabajador,
 - a. de toda medida de discriminación o de sanción que le afecte, en el momento de su contratación para el trabajo o durante el tiempo que desempeñe el empleo, en razón de ser miembro, agente o dirigente de algún sindicato; y
 - b. de toda restricción de su derecho a pertenecer a un sindicato.
4. Donde actualmente no exista una completa y efectiva protección al respecto, debería dictarse una legislación apropiada que prohíba, de parte de los empleadores, de las organizaciones de empleadores o de sus agentes, todo acto encaminado a:
 - a. promover la creación de sindicatos de trabajadores sometidos a la influencia del empleador;
 - b. intervenir en la organización o administración de un sindicato, o sostenerlo por medios financieros o de otra índole que limiten su independencia;
 - c. negarse a la aplicación práctica de los principios de reconocimiento de los sindicatos y de negociación colectiva.

2. Determinación de las condiciones de trabajo

5. Debería desarrollarse la negociación de contratos colectivos en la industria de transportes interiores, tanto en las empresas privadas como en las de propiedad pública.

6. (1) El Estado debería poner a disposición de las partes, por medio de instituciones apropiadas, las facilidades necesarias para el desarrollo de las negociaciones colectivas.
(2) Estas instituciones deberían estar autorizadas para determinar, cuando sea necesario, las organizaciones representativas de los trabajadores aptas para participar en las negociaciones colectivas con los empleadores o las organizaciones de los empleadores.
7. (1) Los contratos colectivos libremente celebrados deberían cumplirse de buena fe, y las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores deberían hacer cuanto esté a su alcance para asegurar el cumplimiento por parte de sus miembros de los contratos colectivos por ellas suscritos.
(2) Todo conflicto individual o colectivo, que surja de la interpretación o de la aplicación de contratos colectivos en vigencia, debería someterse a un procedimiento acordado por las partes para su solución. En tales casos, debería facilitarse medios eficaces y rápidos para permitir que se llegue a un arreglo definitivo.
(3) Los empleadores, las organizaciones de los empleadores y los sindicatos que sean partes de contratos colectivos, debería tener el derecho de entablar acción judicial para asegurar el cumplimiento de estos contratos, cuando proceda demandarlo ante los tribunales.
8. Debería dedicarse atención inmediata a la práctica existente en ciertos países, según la cual las estipulaciones de los contratos colectivos que vinculan una proporción substancial de empleadores y trabajadores de una profesión o de una industria se extienden a los demás empleadores y trabajadores que, de otra manera no estarían comprendidos por dichos contratos colectivos, teniendo en cuenta que, dentro de las condiciones de los países de referencia, las medidas de esta índole han tenido el efecto de reforzar la autoridad de los sistemas de negociación colectiva.

Normas mínimas de trabajo

9. Los gobiernos deberían establecer procedimientos que permitan la fijación de las tasas mínimas de salarios, la duración del trabajo y otras condiciones de trabajo, en las ramas o secciones de los servicios de transportes interiores, en las cuales no exista un régimen eficaz para la regulación de dichas materias por contratos colectivos u otros medios.
10. Con este objeto, debería tenerse en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores un nivel de vida adecuado.
11. Cualquiera que sea el método que se aplique para la fijación de dichos salarios mínimos y condiciones de trabajo, las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores interesados deberían participar directamente en la preparación de todas las disposiciones necesarias.
12. Debería organizarse un sistema adecuado de inspección con autoridad para efectuar investigaciones, a fin de verificar si las tasas de salarios y las otras condiciones de trabajo se aplican efectivamente, y para tomar las medidas que aseguren su cumplimiento.

3. Solución de conflictos de trabajo

13. (1) Una sociedad libre no puede obligar a ninguna parte de su población a trabajar en condiciones que son libre y universalmente aceptables.
(2) Teniendo en cuenta la función esencial que cumple los transportes en la economía nacional, los empleadores y los trabajadores de la industria de transportes interiores, conscientes de su responsabilidad para con la sociedad, deberían considerar las huelgas y los lock-outs únicamente como un medio extremo y último de ejercer presión los unos sobre los otros. En consecuencia, deberían comprometerse a agotar todas las facilidades existentes para la pronta y efectiva solución de los conflictos antes de recurrir al lock-out o a la huelga.

Conciliación y arbitraje voluntarios

14. (1) El Estado debería poner a disposición de las partes organismos de conciliación, con el fin de ayudarlas a solucionar las diferencias que surjan durante la negociación y la aplicación de los contratos colectivos.
(2) Una vez que el conflicto haya sido sometido a un organismo de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, éstas deberían convenir abstenerse de recurrir a la huelga o la lock-out mientras realice la conciliación.

(3) Los acuerdos a que lleguen las partes en el curso del procedimiento, así como las recomendaciones de los organismos de conciliación que las partes acepten, deberían tener la misma validez que los contratos colectivos normales.

15. Debería instituirse un sistema de arbitraje voluntario y cuando un conflicto haya sido sometido al arbitraje con el consentimiento de todas las partes interesadas, este hecho debería implicar la aceptación del fallo y el propósito de no recurrir a la huelga o al lock-out mientras se realice el arbitraje.
16. En el caso de un grave conflicto que amenace producir la paralización del trabajo en cualquier servicio esencial de transportes, y si no existiese otro medio más eficaz y apropiado de procurar una solución, el Gobierno debería encontrarse en condiciones de proceder a efectuar una investigación pública para determinar el origen y los términos de la controversia. Deberían publicarse sin demora los resultados de la investigación, conjuntamente con las recomendaciones formuladas por el organismo investigador para una solución justa del conflicto.

Derecho a huelga y lock-out

17. Siendo entendido que el derecho de huelga y de lock-out se aplica en la industria de transportes interiores como en las otras industrias, en los casos de conflictos que surjan durante la vigencia de restricciones temporales del ejercicio normal del derecho a huelga y de lock-out establecidas por la legislación, deberían otorgarse garantías efectivas para el mantenimiento de los salarios y las condiciones de trabajo, mientras se efectúen las negociaciones.

4. Organismos de cooperación entre los trabajadores y los empleadores

18. Deberían instituirse organismos adecuados, en todos los niveles en que sea conveniente, para promover la aplicación y cumplimiento de los contratos colectivos en cada empresa y la pronta atención de las reclamaciones individuales o que interesen a un grupo de trabajadores.
19. Deberían instituirse organismos adecuados, en todos los niveles en que sea conveniente, para promover la consulta entre representantes acreditados por los empleadores y los trabajadores sobre todas las cuestiones de interés común, a fin de mejorar el bienestar de los trabajadores y procurar la prosperidad de la industria. Debería ponerse toda la información necesaria a disposición de las comisiones mixtas creadas con tales fines.
20. Los miembros de las comisiones deberían recibir una compensación, calculada conforme a las tasas normales de salario, por el tiempo de trabajo que pierdan para asistir a las reuniones de la comisión y participar en otras actividades necesarias autorizadas por la misma. Esta compensación debería ser pagada por el empleador o la organización sindical interesada, según sea el caso.
21. Las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores deberían, en la medida en que sea razonable y posible, teniendo en cuenta la práctica nacional, participar en la elaboración y aplicación de cualquier sistema oficial y especial, por ejemplo, los sistemas de formación profesional establecidos en beneficio de la industria de transportes interiores.
22. Para la designación de los miembros de los organismos encargados de fijar la política de las empresas de transportes explotadas por autoridades públicas, debería tenerse en cuenta la opinión de los sindicatos en cuanto a la conveniencia de incluir en dichos organismos a personas que posean conocimientos y experiencia en materia de organización sindical y acerca de las necesidades e intereses de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Cuarta Reunión

Nervi, Génova
4-15 de diciembre 1951

Resolución (núm. 37) relativa a los problemas de trabajo resultantes de la coordinación de los transportes

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
Reunida en Nervi, Génova, en su cuarta reunión, del 4 al 15 de diciembre de 1951,

Habiendo tomado nota de que los gobiernos, para asegurar la mejor utilización de los recursos nacionales, se esfuerzan en promover una política apropiada para realizar una coordinación eficaz de los transportes en establecer condiciones en que las diferentes ramas del transporte puedan contribuir de un modo efectivo y económico a remediar las necesidades de la comunidad;

Habiendo tomado nota de que las Naciones Unidas examinan por intermedio de comisiones regionales, las medidas necesarias para fomentar este tipo de coordinación, comprendida la cuestión de si las empresas que efectúan los transportes internacionales debieran requerir una autorización, licencia o concesión para su explotación;

Habiendo comprobado que los gastos de mano de obra constituyen un factor importante del costo del transporte;

Considerando que la competencia entre las empresas de transporte no debiera permitirse que tuviera por objeto el aprovecharse de un descenso de las condiciones de trabajo que minara todo el esfuerzo por establecer una base justa para la coordinación del transporte; y

Considerando que es conveniente aplicar en los transportes el principio de “salario igual a trabajo igual”,

Adopta este día 15 de diciembre de 1951, la siguiente resolución:

I.

Condiciones de empleo en relación con la coordinación del transporte

1. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, así como los gobiernos – en la medida en que estos últimos determinen los salarios y otras condiciones de trabajo y de empleo, o ejerzan influencia en su determinación – debieran tratar por todos los medios posibles de favorecer una mayor equivalencia de las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores ocupados en las diferentes ramas de transportes. Esta política debiera tener por objeto eliminar, o por lo menos atenuar, progresivamente, las diferencias existentes o que pudieran aparecer entre las diferentes ramas de transportes o entre las empresas de transporte, en lo que respecta a los salarios, las cargas sociales y las condiciones de trabajo relacionadas con empleos que exijan un grado similar de calificación y de responsabilidad. Convendría inspirarse en las mejores condiciones de empleo, en la medida que lo permitan las circunstancias particulares de cada país y de cada rama de transportes interiores.
2. Los reglamentos relativos a la explotación de empresas de transporte en cada país debieran asegurar el respeto de normas de trabajo equitativas.
3. A este efecto, debieran adoptarse medidas para garantizar a los trabajadores, empleados en los transportes por cuenta de terceras personas, salarios (incluidas las asignaciones), una duración del trabajo y otras condiciones de trabajo no menos favorables que las fijadas para un trabajo de la misma naturaleza en la rama de transporte en cuestión en la región en que se efectúa el trabajo, ya sea:
 - a. por medio de convenio colectivo o por otro procedimiento de negociación acordado, entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas de la rama de transportes interesada;

- b. por medio del laudo arbitral; o
 - c. por medio de legislación nacional.
4. Cuando las condiciones de trabajo que se comentan en el párrafo precedente, no se hallen reglamentadas de la manera indicada anteriormente en la región en que se efectúa el trabajo, debieran adoptarse medidas para garantizar a los trabajadores interesados salarios (incluidas las asignaciones), una duración del trabajo y otras condiciones de trabajo no menos favorables que:
- a. las condiciones fijadas por convenio colectivo o por otro procedimiento de negociación acordado, por laudo arbitral o por legislación nacional, para un trabajo de la misma naturaleza en la rama de transporte interesada de la más próxima región análoga;
 - b. el nivel general observado por los empleadores pertenecientes a la misma rama de transporte y que se encuentran en circunstancias análogas.
5. En el caso de que los empresarios estén obligados a obtener autorización, licencia o concesión para efectuar el transporte de viajeros o de mercancías, el respeto de las disposiciones relativas a los salarios (incluidas las asignaciones), a la duración del trabajo y a las demás condiciones de trabajo que se comentan en los párrafos 3 y 4 anteriores, debiera ser condición para otorgar o conservar la autorización, licencia o concesión, cuando no exista otra reglamentación que asegure el respeto de estas normas.

Transporte por cuenta propia

6. La autoridad competente de cada país debería examinar después de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas la posibilidad de aplicar las disposiciones, indicadas en los párrafos 3, 4 y 5 anteriores, a las personas cuya ocupación principal consiste en efectuar transportes y que son empleadas por empresas que realizan transportes por cuenta propia, teniendo en cuenta el estatuto particular de las diversas industrias a las que pertenezcan estos trabajadores.

Consecuencias sociales de la coordinación

7. No debiera adoptarse ninguna medida de coordinación sin tomar previamente en cuenta sus consecuencias sociales.
8. En los casos en que las medidas para la coordinación de los transportes pudieran ser perjudiciales para los trabajadores interesados, debieran tomarse disposiciones, ya por la autoridad competente, después de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o bien mediante acuerdo entre estas organizaciones en lo que respecta a:
- a. la nueva clasificación en la profesión o dado el caos, en otra profesión, en especial por la ayuda a los trabajadores que están obligados a cambiar de oficio o de lugar de trabajo, o por la formación profesional de los trabajadores obligados a cambiar de oficio;
 - b. una ayuda material y una ayuda para encontrar un nuevo empleo, a los trabajadores cuyo licenciamiento fuera inevitable.

En el curso de las negociaciones que conducirán a la adopción de una de las disposiciones comentadas anteriormente, se deberá llamar la atención, en especial, sobre la conveniencia de tratar de establecer medidas especiales con respecto a la conservación de ciertos derechos adquiridos.

Colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas

9. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas debieran asociarse, en una base equitativa, a la actividad de los organismos que se ocupan de la coordinación de los transportes, sea participando en sus trabajos, o bien por vía de consulta.

Control

10. Las autoridades competentes y las partes contratantes debieran organizar eficazmente la inspección del trabajo de las empresas de transporte, para el respeto de las disposiciones generales o reglamentarias relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores de los transportes.
11. Para asegurar el control eficaz de la aplicación de normas de trabajo equitativas, las autoridades competentes o las partes contratantes debieran, cada vez que fuera necesario, ordenar que se preparen, conserven y se pongan

a su disposición registros referentes, en especial, a los salarios, las indemnizaciones, las cargas sociales, las horas de trabajo, los descansos semanales o festivos y las horas extraordinarias. Sin embargo, esta documentación no habrá de acarrear formalidades y cargas administrativas exageradas.

Sanciones

12. Debieran aplicarse sanciones adecuadas, en caso de infracción a las disposiciones relativas a los salarios (incluidas las asignaciones), a la duración del trabajo y las demás condiciones de trabajo. Entre estas sanciones debiera figurar, dado el caso, el retiro de la autorización, de la licencia o de la concesión.

II.

13. Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a:
 - a. autorizar al Director General que transmita a las Naciones Unidas el Informe de la Subcomisión sobre los problemas de trabajo resultantes de la coordinación de los transportes, así como las conclusiones de la Comisión al respecto;
 - b. encargar al Director General que prosiga observando las discusiones celebradas en las Naciones Unidas y en otros organismos internacionales sobre la coordinación de los transportes, con objeto de llamar la atención, cada vez que ello sea necesario, de los interesados sobre los aspectos sociales de la cuestión.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Cuarta Reunión

Nervi, Génova
4-15 de diciembre 1951

Resolución (núm. 44) relativa al transporte y manipulación de materias peligrosas

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
Habiendo tenido su cuarta reunión en Nervi, Génova, del 4 al 15 de diciembre de 1951,

Habiendo tomado nota con interés de las informaciones facilitadas en el Informe general que trata del transporte y manipulación de materias peligrosas en las diversas ramas de los transportes interiores y de la acción emprendida a este respecto, tanto en el plano europeo como en el internacional en general;

Habiendo observado con satisfacción las distintas iniciativas adoptadas por la Oficina Internacional del Trabajo, celebrarse las reuniones de diversos organismos de las Naciones Unidas, con miras a garantizar de un modo más particular la protección de los trabajadores contra los accidentes y las enfermedades profesionales que supone la manipulación de materias peligrosas;

Adopta el día 14 de diciembre de 1951, la siguiente resolución:

Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida a la oficina que prosiga observando atentamente las discusiones en los diversos organismos internacionales llamados a tratar de los transportes de materias peligrosas y a tomar todas las medidas convenientes para llamar la atención de dichos organismos sobre la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores de estos transportes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Séptima Reunión

Ginebra
8-19 mayo de 1961

Conclusiones (núm.74) relativas a las consecuencias sociales de la evolución de los métodos y de las técnicas en los ferrocarriles y en los transportes por carretera

La Comisión de Transportes Interiores:

Habiendo examinado el informe preparado por la Oficina relativo a las consecuencias sociales de la evolución de los métodos y de las técnicas en los ferrocarriles y en los transportes por carretera;

Deseando contribuir al establecimiento de un equilibrio social armonioso en los ferrocarriles y en los transportes por carretera en una época de profundas transformaciones técnicas,

Adopta las conclusiones siguientes:

Progreso tecnológico en los ferrocarriles y en los transportes por carretera

1. En los últimos decenios se han producido, en muchos países, cambios tecnológicos de gran trascendencia en todos los tipos de transporte, debidos en gran parte a la competencia y a la necesidad de satisfacer una demanda constante y creciente de medios de transporte, que tiene su origen tanto en la elevación del nivel de vida como en el rápido desarrollo económico de los países. Corriente de participar en esta creciente demanda de transportes, las diversas ramas de la industria del transporte se esfuerzan por mejorar los servicios a sus clientes, reducir los gastos y aumentar en rendimiento. Se han producido grandes cambios en los métodos y en las técnicas empleados, cambios que a su vez han sido posibles gracias a la evolución tecnológica conseguida en varias esferas de actividad.
2. Entre los cambios más importantes que se han registrado en los ferrocarriles pueden citarse los siguientes:
 - cambio de la tracción de vapor a la eléctrica y la diésel;
 - perfeccionamientos en: calidad y la especialización del material rodante, la utilización de enganche automático y la introducción de equipo combinado de transporte por ferrocarril y carretera;
 - perfeccionamiento de los sistemas de señales y, en particular, el uso cada vez mayor del mando centralizado de la circulación de trenes;
 - la supresión o disminución de servicios, líneas o vías;
 - la supresión de los pasos a nivel o la instalación de barreras y señales automáticas en dichos pasos;
 - el perfeccionamiento de la organización de las estaciones clasificadoras, con frecuencia mediante la clasificación automática de los vagones;
 - equipo mecánico para la manipulación de mercancías y empleo más generalizado de paletas y recipientes, y la explotación de servicios de transporte de vehículos automóviles cargados por ferrocarril (Piggyback);
 - la mecanización de la colocación y de la conservación de las vías; y
 - la introducción de equipo electrónico o de otro tipo para las operaciones de estadística, contabilidad, cálculo y otros trabajos de oficina.

3. En cuanto a los transportes por carretera, los principales cambios han surgido del uso de métodos y procedimientos perfeccionados, del desarrollo y empleo de mejor equipo, así como de los perfeccionamientos de las carreteras propiamente dichas.

Las consecuencias sociales de la evolución tecnológica

4. Después de escuchar las opiniones de los grupos de representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores, se reconoce que en determinadas circunstancias los cambios tecnológicos introducidos en los ferrocarriles y en los transportes por carretera presentan problemas para los trabajadores interesados. La intensidad de estos problemas varía según las circunstancias, pero representan sobre todo pérdidas de remuneración resultantes de un descenso de categoría o de despido, así como gastos de traslado y pérdidas financieras ocasionadas por la venta de su casa cuando se realizan los traslados. Existen todavía otros problemas relativos a la necesidad de dar una formación profesional o readaptar a los trabajadores de manera que adquieran una especialización que les permita ocupar otro empleo en la misma industria en otra distinta.

Medidas para tratar de resolver estos problemas

5. Es evidente que estos problemas sociales de la evolución tecnológica no se pueden resolver sin la colaboración de los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los mismos trabajadores. Esto significa que todos los interesados tendrán que comprender perfectamente el carácter y amplitud de los problemas correspondientes, con la determinación de resolver tales dificultades.
6. El problema se complica ante las grandes diferencias que existen entre las diversas formas de transporte, el alcance de las operaciones y las condiciones económicas y sociales de los distintos países.
7. En interés de los trabajadores, convendría que los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores se esforzasen por preparar disposiciones razonables destinadas a proteger los intereses de los trabajadores que queden cesantes con motivo de cambios tecnológicos. Esto exigirá la adopción de algunas medidas a que se hace referencia en otras partes del presente informe, así como de otras más que se juzguen adecuadas según los casos.

Planificación

8. Durante el establecimiento de los planes destinados a introducir cambios en el equipo o en los métodos de explotación, debieran analizarse atentamente sus repercusiones sociales para los trabajadores de la misma manera que las relativas a la seguridad en la explotación.
9. Mientras se preparan los cambios tecnológicos debieran analizarse meticulosamente los efectivos totales de personal necesarios, la distribución de especialidades, el posible traslado del personal de uno a otro lugar y las medidas destinadas a facilitar los ajustes necesarios para reducir al mínimo las perturbaciones e inconvenientes. Se considerarán especialmente los cambios de la política de reclutamiento a fin de que puedan entrar en vigor cuando se necesiten.
10. Los traslados de uno a otro trabajo o las reducciones de los efectivos crean necesariamente, desde el punto de vista de los trabajadores interesados, problemas sociales. Convendría reducir al mínimo el alcance de dichos perjuicios, de acuerdo con las circunstancias y posibilidades, esforzándose por: a) realizar el traslado de trabajadores a otras actividades dentro de la misma empresa; b) colocar fuera de la empresa a los trabajadores despedidos, con las mínimas pérdidas de remuneración para los interesados merced a la colaboración de otras empresas, de las autoridades públicas y, cuando sea oportuno, del sindicato interesado.
11. Esta política social coherente significa, según los casos, que sería conveniente adoptar medidas para la readaptación profesional, tanto parcial como total, en previsión de los cambios propuestos y que debiera tenerse en cuenta la posibilidad de proporcionar la ayuda necesaria a los trabajadores para adaptarse a su nuevo trabajo.

Información y consultas

12. Deberán entablarse consultas entre la dirección y los representantes de los trabajadores y/o sus organizaciones sobre las medidas que deban adoptarse. Donde no exista un sistema adecuado para tales consultas, debiera establecerse. Los trabajadores interesados debieran estar perfectamente informados, con toda la antelación posible, de los cambios previstos y de las probables repercusiones sobre sus trabajos.

Seguridad de empleo

13. La seguridad de empleo es un factor de primera importancia que contribuye a asegurar el interés de los trabajadores en su empleo y su actitud positiva hacia la ejecución eficaz de su trabajo. Por lo tanto, debiera realizarse toda clase de esfuerzos prácticos para procurar a los ferroviarios y a los trabajadores de los transportes por carretera la garantía de un margen razonable de seguridad en el empleo.

Disminuciones de personal

14. Cuando 'se hagan indispensables las disminuciones generales de personal, en relación con los cambios introducidos en el equipo o en los métodos de explotación, debieran evitarse los despidos por todos los medios disponibles, y las reducciones realizarse, dentro de lo posible, por la terminación natural del empleo, la restricción del reclutamiento y los traslados, aunque se tengan que retrasar provisionalmente los cambios previstos.
15. En casos especiales, y después de explorarse totalmente las demás medidas, podrían tomarse disposiciones con objeto de conceder el retiro prematuro a los trabajadores de edad avanzada, siempre que los interesados acepten las condiciones de retiro,

Terminación del empleo

16. En caso de que se haga necesario el despido o la terminación del empleo, debiera consultarse a los servicios del empleo con objeto de conceder ayuda a los trabajadores interesados para encontrar nuevo empleo. En algunos casos; por ejemplo, cuando la empresa de transportes sea un servicio público, podrían adoptarse medidas para colocar a dicho trabajador en un trabajo equivalente de otro servicio público.

Formación profesional y ascensos

17. En vista de que los ferrocarriles y los transportes por carretera se hallan en una fase de rápidos cambios tecnológicos, las autoridades gubernamentales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran dedicar especial 'atención a la manera de proporcionar medios adecuados de formación profesional a los trabajadores de todas las categorías, con objeto de facilitar su adaptación a los cambios susceptibles de producirse periódicamente en su labor profesional. En numerosos casos puede ser necesario completar la formación de un trabajador para adaptar su especialización cuando se modifiquen las exigencias de su trabajo.
18. Además, el empleador debiera tomar disposiciones para asegurar la disponibilidad de personal debidamente especializado y como parte de una política establecida de oportunidades de ascenso profesional, por medio de cursos y programas de aprendizaje.
19. Los cambios tecnológicos debieran emplearse también para otorgar oportunidades de ascenso por medio de una política adecuada de selección de los trabajadores, con objeto de permitirles adelantos de categoría y su admisión a centros apropiados de formación profesional.

Seguridad e higiene

20. Los cambios tecnológicos no deben realizarse a expensas. de la seguridad o de la higiene de los trabajadores, que deberían seguir siendo la preocupación primordial del empleador; estos cambios debieran permitir la introducción de mejoras en relación con la seguridad e higiene.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Séptima Reunión

Ginebra
8-19 mayo de 1961

Resolución (núm. 75) relativa a la asistencia técnica en materia de transportes interiores

La Comisión de Transportes Interiores:

Habiendo examinado el capítulo VI del informe general presentado por la Oficina Internacional del Trabajo relativo a la asistencia técnica en materia de transportes interiores;

Recordando la resolución núm. 45 (1951) relativa a la asistencia técnica en los transportes interiores, y

Apreciando el esfuerzo realizado por la Organización Internacional del Trabajo y los resultados por ella obtenidos en lo que se refiere a la formación profesional, en la formación dirigente o de instructores, así como en lo relativo a la productividad;

Convencida de que, de conformidad con los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo enunciados en la Declaración de Filadelfia, debe concederse mayor importancia a los aspectos sociales de la asistencia técnica,

Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a solicitar del Director General que, cuando elabore los planes de actividades prácticas de la Organización:

- a. tenga en consideración la necesidad de ayudar a los países en vías de desarrollo a organizar un sistema que garantice la consulta paritaria entre representantes de los empleadores y de los trabajadores a fin de aumentar el bienestar de los trabajadores, la prosperidad de los transportes y de la sociedad en general;
- b. se sirva de todos los medios disponibles para mejorar las malas condiciones de trabajo, que la mayor parte de las veces son la causa de conflictos del trabajo, dificultando así el desarrollo armonioso de la economía en general y de la industria del transporte en particular;
- c. invite a los gobiernos, cuando presenten sus solicitudes de asistencia técnica, a que consulten, en los casos apropiados, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;
- d. estimule las solicitudes de asistencia técnica dirigidas a la Organización Internacional del Trabajo con objeto de establecer normas para resolver de manera satisfactoria los conflictos del trabajo en los principales sectores de la industria del transporte.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Séptima Reunión

Ginebra
8-19 mayo de 1961

Resolución (núm. 76) relativa a la coordinación de los transportes

La Comisión de Transportes Interiores:

Habiendo examinado el capítulo del informe general presentado por la Oficina Internacional del Trabajo que trata de la coordinación de los transportes, y habiendo comparado los puntos de vista que en él se exponen con los que figuran en el informe presentado por la Oficina a la cuarta reunión de la Comisión de Transportes Interiores sobre los problemas de trabajo resultantes de la coordinación de los transportes y en la resolución núm. 37 relativa a esta cuestión,

Invita al Consejo de Administración la Oficina Internacional del Trabajo a encargar al Director General de que continúe prestando atención a la evolución de la coordinación de los transportes cuando se discuta este asunto en los organismos especializados competentes de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales, a fin de que las decisiones que pudieran adoptarse estén influenciadas por el espíritu de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y por los principios enumerados en la resolución (núm. 37) relativa a los problemas de trabajo resultantes de la coordinación de los transportes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Séptima Reunión

Ginebra
8-19 mayo de 1961

Resolución (núm. 78) relativa a la libertad sindical en los principales servicios de transporte

La Comisión de Transportes Interiores:

Considerando que la libertad sindical y el derecho pleno y completo a la negociación colectiva son las condiciones fundamentales de unas buenas relaciones de trabajo en la industria del transporte:

Del derecho de sindicación y del Convenio (núm. 98) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva,

Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a encargar al Director General:

- a. De intensificar los esfuerzos para que aumente el número de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98;
- b. De pedir con insistencia que los principios contenidos en los convenios mencionados y en la resolución de la Comisión sobre las relaciones de trabajo en los transportes interiores se apliquen en todos los países, sin ninguna discriminación, en los servicios de la industria del transporte considerados como esenciales.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Novena Reunión

Ginebra
24 abril - 3 mayo de 1972

Resolución (núm. 98) sobre la convocatoria de reuniones regionales para los transportes interiores

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y
Congregada en Ginebra, en su novena reunión, del 24 de abril al 3 de mayo de 1972,

Considerando que los temas relacionados con los transportes interiores contienen aspectos de fundamental importancia que justifican la implantación o perfeccionamiento de normas que deben proteger la actividad laboral en el ámbito de las condiciones de trabajo y de la seguridad,

Habida cuenta que ambos aspectos deben ser objeto de atención especial en aquellos países que no han alcanzado pleno nivel de desarrollo, no sólo en cuanto a posibilidades socioeconómicas sino en lo que atañe a la cumplimentación de exigencias tecnológicas,

En virtud de la imprescindible necesidad de considerar regionalmente los problemas a tratar en la industria del transporte y a los fines de adecuar las soluciones que se propongan con mayor exactitud a la realidad de cada país, contando para ello con toda la información técnica, normativa y práctica al respecto,

Recordando la decisión tomada por el Consejo de Administración en su 174a reunión (marzo de 1969) con miras a reforzar las actividades industriales de la Organización Internacional del Trabajo y, en esta perspectiva, integrar todas las actividades de la OIT relativas a las ramas determinadas de la actividad económica en un amplio "Programa de actividades industriales de la OIT", dentro del cual se tomarían disposiciones para celebrar, cada dos años, siete reuniones completas del tipo de comisiones de industria y algunas reuniones de menor importancia cuyo costo total representarla el de una reunión completa,

Adopta, el 3 de mayo de 1972, la siguiente resolución:

Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que disponga la convocatoria de reuniones regionales, como las que se han celebrado en el sector de la actividad marítima, para tratar, tomando en cuenta las particularidades del transporte interior en los países que no han alcanzado la plenitud de su desarrollo, la aplicación de las resoluciones o recomendaciones que adopte esta reunión.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Novena Reunión

Ginebra
24 abril-3 mayo 1972

Resolución (núm. 102) relativa al mejoramiento del medio laboral y la protección de la salud de los trabajadores de los diversos sectores de los transportes

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Convocada por el Consejo de Administración de La Oficina Internacional del Trabajo, y
Congregada en Ginebra, en su novena reunión, del 24 de abril al 3 de mayo de 1972,

Considerando que la organización Internacional del Trabajo debe secundar la ejecución entre las diferentes naciones del mundo de programas propios destinados a proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones", y para "suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados",

Comprobando que pese a la existencia de algunos instrumentos internacionales de protección del medio laboral los trabajadores de los transportes están frecuentemente expuestos a la nocividad de diferentes factores de contaminación y a tensiones excesivas sin protección y prevención eficaces,

Considerando que en numerosos países las condiciones desfavorables del medio laboral se extienden a la vivienda, a la recreación y a las distracciones y que ello es debido a la ausencia de políticas coherentes de urbanización que da por resultado una degradación del medio en que viven los trabajadores,

Considerando que las nuevas técnicas, la utilización de nuevos métodos de conservación y de nuevos materiales exigen una reevaluación de las normas en materia de higiene y de seguridad en el trabajo,

Adopta, el 3 de mayo de 1972, la siguiente resolución:

Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

- i. a dirigir un llamamiento urgente a los gobiernos de los Estados Miembros de los Organización Internacional del Trabajo para que adopten y apliquen, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, medidas relativas a la salud y la seguridad de los trabajadores de los transportes, particularmente;
 - a. el fortalecimiento de la inspección del trabajo, así como disposiciones estableciendo sanciones contra aquellos que infrinjan los reglamentos o provoquen la contaminación;
 - b. una urbanización que esté en función de las consideraciones sobre la reestructuración global del territorio y del medio ambiente;
 - c. disposiciones estableciendo sanciones en casos de accidentes del trabajo causados por las condiciones inadecuadas de seguridad;
 - d. la reducción de los niveles admisibles de exposición profesional a las nocividades (substancias nocivas, ruido, etc.) y la definición de dichos niveles en consulta efectiva con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- ii. a encomendar al Director General que realice estudios completos sobre el desmejoramiento del medio laboral y sus relaciones con el incremento de enfermedades profesionales, (comprendidas las de origen nervioso) y de accidentes del trabajo de los diversos sectores del transporte;
- iii. a inscribir en el orden del día de una de las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, habida cuenta de dichos estudios, la cuestión de la seguridad del trabajo y de la prevención de accidentes del trabajo en el campo de los transportes, con miras a la adopción de instrumentos internacionales apropiados.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Décima Reunión

Ginebra
15-24 enero 1980

Resolución (núm. 108) sobre el tiempo de trabajo en la industria

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,

Congregada en Ginebra, en su décima reunión, del 15 al 24 de enero de 1980,

Preocupada por los efectos de las nuevas tecnologías que se aplican a los sistemas de transporte en todo el mundo y por sus repercusiones sobre el empleo y sobre las condiciones de trabajo,

Adopta, en este día veinticuatro de enero de 1980, la siguiente resolución:

La Comisión de Transportes Interiores invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que tenga en cuenta la industria de transportes, cuando considere la posibilidad de que se fijen normas con miras a mejoras en ámbito de tiempos de trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Undécima Reunión

Ginebra
23 - 31 enero 1985

Resolución (núm. 118) sobre el derecho de los trabajadores en las empresas de transporte para sindicarse y negociar colectivamente

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Congregada en Ginebra, en su undécima reunión, del 23 al 31 de enero de 1985,

Tomando nota de que ciertas actividades del transporte son consideradas como servicios esenciales y que por ende el derecho a la huelga de los trabajadores interesados se halla limitado,

Adopta, en este día treinta y uno de enero de 1985, la resolución siguiente:

La Comisión de Transportes Interiores invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que encargue al Director General la elaboración de un estudio acerca de las leyes, reglamentos y prácticas existentes sobre este tema en diferentes países, con miras a determinar si los trabajadores de las empresas de transporte disfrutaban de los derechos y garantías que son fundamentales para el ejercicio normal de la libertad sindical, de conformidad con los Convenios núms. 87, 98 y 151 de la OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Duodécima Reunión

Ginebra
22 - 30 enero 1992

Conclusiones (núm. 126) sobre la protección social y jurídica (incluida la repatriación) de los trabajadores de transportes interiores empleados en los transportes internacionales durante los períodos de trabajo temporal en el extranjero

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Congregada en Ginebra, en su duodécima reunión, del 22 al 30 de enero de 1992;

Tras examinar el informe (Informe II) titulado «Protección social y jurídica (incluida la repatriación) de los trabajadores de transportes interiores empleados en los transportes internacionales durante sus períodos de trabajo temporal en el extranjero», preparado por la Oficina Internacional del Trabajo,

Adopta, a treinta de enero de 1992, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. La mundialización de los mercados, la internacionalización del comercio y la apertura de las fronteras han llevado al continuo aumento de los transportes interiores internacionales y, por ende, del número de trabajadores empleados en silos. Se deberían adoptar medidas apropiadas que brinden a los trabajadores de transporte interiores una protección acorde con los problemas que se les puedan plantear durante sus períodos de trabajo temporal en el extranjero. Tales medidas han de preverse en las legislaciones, en los convenios colectivos o en acuerdos bilaterales o multilaterales, incluidos los tratados, según proceda.
2. Los trabajadores de transportes interiores pueden tropezar en el extranjero con una serie de problemas relacionados con su protección social y jurídica. Algunos de esos problemas conciernen a todo el sector de transportes interiores internacionales, mientras que otros se derivan de las características de cada una de las distintas modalidades de transporte. En las esferas en que los trabajadores tienen que hacer frente a problemas de la misma índole, independientes del tipo de transporte, deberían examinarse medidas que se puedan aplicar al conjunto del sector de transportes interiores internacionales. Además, habría que buscar soluciones apropiadas para los problemas específicos de protección social y jurídica que se plantearán en el extranjero a los trabajadores de las distintas actividades de transporte interior.
3. La protección social y jurídica de los trabajadores de transportes interiores en el extranjero puede ser objeto de acuerdos regionales y subregionales. A la hora de formular tales acuerdos, se debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen al sector de los transportes interiores en cada país. Al poner en práctica los procedimientos y condiciones establecidos, se deberían celebrar consultas tripartitas y tener en cuenta las condiciones imperantes en cada país.
4. Los trabajadores que se hallen en el extranjero deberían gozar de protección social y jurídica, sea cual fuere la ubicación de la empresa que los emplee. Dicha protección puede proporcionarse de distintas maneras como, por ejemplo, mediante leyes, convenios colectivos, acuerdos bilaterales o multilaterales, incluidos los contratos, según proceda; estos instrumentos también podrían servir para definir las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores en cuanto a las condiciones en que se ha de brindar tal protección.

Condiciones de empleo

5. Las condiciones de empleo de los trabajadores de transportes interiores internacionales, incluida su protección social y jurídica en el extranjero, se rigen por las leyes, los tratados bilaterales y multilaterales y los convenios colectivos de los países en que tienen su sede las empresas que los contratan. Las condiciones de empleo

concertadas deberían permanecer en vigor y no modificarse en detrimento del trabajador durante las estancias temporales en el extranjero.

6. Cuando el empleador ponga término al contrato de trabajo de un trabajador de transportes interiores que se encuentre en el extranjero, a este último se le debería repatriar y ofrecer la oportunidad de defenderse conforme a los usos del país. El tiempo que el trabajador despedido tarde en regresar a su país no debería computar para el plazo de impugnación de la terminación del contrato.
7. En caso de insolvencia del empleador durante la estancia del trabajador en el extranjero, el segundo tendrá derecho a ser repatriado por el primero. Los gobiernos han de velar por que sus consulados presten asistencia inmediata, incluidos los trámites de repatriación, a los trabajadores afectados por la insolvencia del empleador, si el empleador no procede a la repatriación del trabajador por impedirle problemas económicos relacionados con la insolvencia, deberán encargarse de la repatriación los poderes públicos competentes, sin gasto alguno para el trabajador.

Condiciones de trabajo

8. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de transportes interiores establecidas por las legislaciones, las reglamentaciones y los convenios colectivos nacionales varían muchísimo de un país a otro. Esta situación puede plantear problemas a los trabajadores durante sus períodos de trabajo en el extranjero, ya que al cruzar las fronteras pueden tener que cumplir con diferentes requisitos legales, especialmente en relación con los períodos de conducción, las horas de servicio y los descansos. A este respecto, debería proporcionarse a los trabajadores interesados información suficiente y estudiarse la conveniencia de armonizar las normas nacionales mediante acuerdos bilaterales, multilaterales, regionales o subregionales. Por razones económicas y de seguridad, dichos acuerdos deberían abarcar no sólo a los empleados de las empresas de transportes sino también a los transportistas por cuenta propia. Dada la flexibilidad requerida por varios tipos de actividad de transporte, se debería prestar especial atención a los períodos de conducción, las horas de servicio y los descansos mínimos, así como a los procedimientos de aplicación de los mismos.
9. Los trabajadores de transportes y los transportistas por cuenta propia que se dediquen al cabotaje en los países en que está permitido, deberían acatar los reglamentos nacionales pertinentes sobre horas de servicio y descansos mínimos del país en el que se efectúe el cabotaje.
10. Los transportistas por cuenta propia deberían ser considerados como empresas autónomas, responsables de su propia protección social y jurídica en el extranjero. Sin embargo, los contratos entre transportistas que trabajan como subcontratistas y contratistas principales deberían especificar las condiciones en que ha de realizarse el transporte internacional, con inclusión de las referentes a la protección social y jurídica de tales transportistas.
11. Los riesgos potenciales del transporte interior internacional de mercancías peligrosas exigen que éste se realice con sujeción a acuerdos regionales y/o reglamentaciones internacionales, especialmente las establecidas por las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Por otro lado, deberían adoptarse medidas para que dichas normas no regulen solamente el transporte, sino también la carga y descarga de mercancías peligrosas.
12. Los empleadores deberían velar por que los trabajadores que transportan, cargan y descargan mercancías peligrosas reciban la debida formación, instrucción e información. Deberían adoptarse las medidas apropiadas a escala internacional para establecer un sistema internacional de formación y certificación que permita a los organismos nacionales cerciorarse de que los trabajadores empleados en el transporte de mercancías peligrosas tengan el nivel de competencia necesario.
13. Los empleadores dedicados a los transportes interiores internacionales deberían garantizar protección jurídica a sus trabajadores para el caso de que surjan problemas relacionados con su trabajo en el extranjero. Se debería entregar a los trabajadores interesados una copia del certificado del seguro jurídico, con las traducciones a los procedentes idiomas.
14. Antes de viajar al extranjero, los trabajadores de transportes interiores deberían recibir de sus empleadores suficientes informaciones e instrucciones escritas para poder ajustarse a la legislación nacional, a los acuerdos bilaterales y multilaterales, incluidos los tratados, y a los usos de los países en los que deben realizar sus transportes. Debería facilitarse a los trabajadores información acerca del contenido de la carga y del programa de entrega.

15. Los organismos nacionales competentes deberían tener en cuenta la situación concreta de los trabajadores de transportes interiores cuando se les acuse de infringir leyes o reglamentos con motivo de su trabajo en un país extranjero. Estos trabajadores deberían poder disponer de tiempo suficiente para preparar su defensa cuando sean objeto de una acción judicial. También, se les deberían facilitar intérpretes calificados y representación legal, antes y durante las actuaciones formales.
16. En los países en que el presunto delito no se castigue normalmente con una pena de reclusión, el hecho de que un trabajador de transportes interiores no pueda depositar la fianza o abonar la multa dentro de un plazo razonable no debería ser motivo suficiente para detenerlo.
17. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían trabajar en estrecha colaboración, a escala tanto nacional como internacional, con miras a garantizar, cuando proceda, la protección y la rápida asistencia jurídica a los trabajadores de transportes interiores en el extranjero. Los poderes públicos deberían facilitar a los empleadores que realicen actividades de transporte interior internacional, informaciones sobre los regímenes nacionales de asistencia jurídica.

Condiciones de transporte

18. Los trabajadores de transportes interiores pueden verse particularmente expuestos a actos delictivos en el extranjero. A este respecto, los poderes públicos, asistidos en su caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían adoptar medidas apropiadas para proteger a los trabajadores en tránsito y garantizar la seguridad en los estacionamientos cuando las dotaciones deban tomarse sus descansos en los vehículos o embarcaciones. Cuando los trabajadores de transportes interiores sean víctimas de actos delictivos en el extranjero, los poderes públicos deberían realizar todos los esfuerzos posibles para asistirlos y ayudarles a ponerse rápidamente al habla con sus empleadores y con los representantes consulares.
19. El cruce expedito de las fronteras constituye uno de los principales factores que pueden no sólo reducir los costos derivados de los períodos de espera sino también mejorar las condiciones de trabajo del personal empleado en los transportes interiores internacionales. Los trámites de inmigración y de obtención de visados deberían ajustarse en la medida de lo posible a las condiciones particulares del transporte interior internacional. Deberían seguir realizándose esfuerzos, mediante acuerdos bilaterales, regionales o subregionales para armonizar las políticas nacionales de tránsito a fin de lograr que los transportes interiores internacionales sean más eficaces, con la consiguiente mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los realizan.
20. Las nuevas técnicas de comunicación recientemente adoptadas en el sector de transportes interiores han repercutido positivamente en la eficacia del transporte, contribuido a menudo a mejorar las condiciones de trabajo y reducido el aislamiento de operarios. Con todo, deberían tomarse medidas apropiadas mediante leyes, convenios colectivos o acuerdos de otra índole para garantizar que informaciones y equipos no se utilicen de forma ilegal, que se respeten los derechos legales de los empleadores y de los trabajadores y que los datos relativos a cualquier trabajador así generados se pongan a disposición del mismo.

Protección social

21. El trabajador de transportes interiores debería estar plenamente amparado para poder hacer frente a todos los gastos necesarios que pueda causar por enfermedad o accidente de trabajo en el extranjero. La repatriación del trabajador por razones médicas así como la de su cuerpo en caso de fallecimiento, debería garantizarse por las legislaciones, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales o multilaterales, incluidos los tratados internacionales, según proceda.
22. Cuando proceda, deberían adoptarse medidas a escala internacional para establecer la reciprocidad de los regímenes nacionales de seguro médico por medio de convenios bilaterales, regionales o subregionales, a fin de que los trabajadores de transportes interiores puedan recibir en el extranjero la atención médica que necesiten.
23. Se deberían adoptar medidas apropiadas por medio de leyes, convenios colectivos y acuerdos bilaterales o multilaterales, incluidos los tratados, para garantizar a los trabajadores de transportes interiores el derecho a una atención médica de urgencia incondicional, incluido el traslado al centro médico adecuado más próximo, que puedan necesitar durante su trabajo en el extranjero.

Medidas de la OIT

24. Con objeto de promover la protección social y jurídica de los trabajadores de transportes interiores en el extranjero, la OIT debería ayudar a sus mandantes tripartitos acopiando y difundiendo informaciones así como proporcionando asistencia técnica, educación obrera y formación profesional.
25. La OIT debería potenciar su colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales y regionales para prestar la asistencia necesaria a los países que traten de establecer un sistema eficaz de protección social y jurídica en el extranjero de los trabajadores de transportes interiores por medio de la legislación nacional, convenios colectivos y acuerdos o tratados bilaterales y multilaterales, incluidos los acuerdos regionales o subregionales.
26. La OIT debería seguir ayudando a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus esfuerzos por crear o desarrollar el mecanismo tripartito necesario para proporcionar protección social y jurídica a los trabajadores empleados en los transportes internacionales durante sus períodos de trabajo temporal en el extranjero.

► **PARTE 2. Resoluciones y conclusiones específicas al sector de la Comisión de Transportes Interiores**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Séptima Reunión

Ginebra
8 – 19 mayo 1961

Conclusiones (núm. 73) relativas a las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios

La Comisión de Transportes Interiores:

Habiendo estudiado los problemas que plantean las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios, y

Deseando contribuir a asegurar el porvenir de los ferrocarriles,

Adopta las conclusiones siguientes:

Consideraciones generales

1. Las empresas de ferrocarriles desempeñan una función primordial en la actividad económica y social y en la defensa nacional.
2. La evolución del progreso técnico, por una parte, y la noción de servicio público, por otra, exigen cada vez más para el funcionamiento satisfactorio de las redes de ferrocarriles un personal especializado y animado de un sentimiento profundo de sus responsabilidades con respecto a las empresas y a los usuarios.
3. Las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios deben garantizarles un nivel de vida razonable correspondiente al carácter de las funciones de las diversas categorías de personal y garantizar a este la estabilidad del empleo, condiciones de bienestar satisfactorias y seguridad social para los ferroviarios y familias.
4. Muchas redes de ferrocarriles tienen dificultades financieras debidas a menudo a cargas de interés público tales como obligación de mantener en actividad determinadas líneas antieconómicas o la obligación de transportar todo género de mercancías. Esto no debería invocarse como motivo para mantener condiciones generales de trabajo inferiores a un nivel razonable.
5. Para asegurar el porvenir de los ferrocarriles y la obtención del capital necesario para su explotación y expansión es indispensable el entendimiento entre las direcciones de ferrocarriles y las organizaciones de trabajadores, y que se realicen en común los esfuerzos necesarios para compensar, con un rendimiento y una eficacia cada vez mayores, el costo de la mejora de las condiciones de trabajo.
6. Es esencial que se creen, mantengan o fomenten relaciones de trabajo entre las direcciones de las redes y las organizaciones de trabajadores, y que se establezcan procedimientos de negociación, de conciliación o arbitraje, en los organismos apropiados, con un espíritu de colaboración conforme a las normas de la O.I.T.
7. Dada la gran variedad que existe entre un país y otro con respecto a los procedimientos seguidos para redactar las normas permanentes que rigen las condiciones de trabajo de los ferroviarios, es difícil establecer las fórmulas precisas a que deberían ajustarse dichas condiciones de trabajo en todos los países; sin embargo, es conveniente seguir en la redacción de tales normas en el plan nacional los principios generales siguientes:

I. Duración del trabajo

8. La norma general de la duración del trabajo debería fijarse en cada país según los procedimientos usuales.
9. La aplicación de esta norma general debería determinarse recurriendo a los métodos en uso en el país interesado, es decir, por vía de convenio colectivo, de conciliación, de arbitraje o según otras formas de reglamentación.
10. Cuando sea indispensable recurrir a las horas extraordinarias, éstas deberían limitarse dentro de un periodo determinado y dar derecho a compensación de acuerdo con las prácticas usuales en las empresas de ferrocarriles.

11. Las interrupciones en el curso de la jornada de trabajo deberían ser suficientes para responder a su objeto y deberían determinarse en las condiciones previstas en el punto 9.
12. El trabajo efectuado fuera de los horarios normales, el trabajo nocturno y el realizado en domingo y día feriado debería dar lugar a compensaciones, determinadas en las condiciones previstas en el punto 9.

II. Descansos y vacaciones

13. Por razones de salud y de seguridad, cada jornada de trabajo debería ir seguida de un periodo de descanso ininterrumpido tan largo como sea posible, determinado en las condiciones previstas en el punto 9.
14. Los cuadros de servicio deberían disponerse y aplicarse en forma tal que limiten al mínimo los periodos de descanso que deban pasarse fuera del hogar.
15. El descanso periódico debería, en principio, agregarse al descanso diario precedente.
16. El número de días feriados con motivo de los cuales los ferroviarios tengan derecho a un descanso pagado debería corresponder al generalmente reconocido en el país. Deberían compensarse los días feriados trabajados por necesidades del servicio.
17. Los empleados deberían disfrutar de una vacación anual pagada, cuya duración no debería ser inferior a dos semanas. Esta duración debería aumentarse progresivamente con la duración de los servicios, cuando ello se conforme a la práctica seguida en el país.
18. La concesión de vacaciones extraordinarias por acontecimientos familiares tales como fallecimiento deberían tratarse en las condiciones previstas en el punto 9.
19. Como la vacación tiene por objeto garantizar a los trabajadores un periodo efectivo de descanso, deberían adoptarse en cada país las medidas adecuadas para que se respete este principio.
20. Todo empleado en servicio debería disfrutar durante toda la duración de su vacación, ya sea de su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere, o de una remuneración fijada en las condiciones previstas en el punto 9.

III. Bienestar del personal

21. Las empresas de ferrocarriles deberían interesarse activamente por el bienestar de su personal.
22. Se recomienda la creación de comisiones consultivas de bienestar compuestas por representantes de la dirección de la empresa y de las organizaciones de trabajadores y asesoradas por los encargados de los servicios competentes en esta materia.
23. Debería prestarse especial atención al bienestar durante la jornada de trabajo en general y a la existencia de cantinas, salas de descanso, refectorios e instalaciones sanitarias. Asimismo debería prestarse especial atención a las exigencias actuales de la higiene del trabajo.
24. Cuando los agentes deban, en servicio, descansar fuera del lugar de su residencia, el alojamiento que se les proporcione debería ser gratuito o a un precio razonable determinado según las indemnizaciones que se les concedan a título de desplazamiento.
25. Las empresas de ferrocarriles deberían interesarse activamente en el problema del alojamiento de su personal, ya sea construyendo ellas mismas casas de varias viviendas o de una sola, participando en la realización de programas de vivienda de las autoridades públicas o de cooperativas, o proporcionando asistencia técnica o financiera a los trabajadores individualmente.
26. Los servicios médicos destinados, cuando sea necesario, a complementar los servicios particulares y públicos de sanidad existentes deberían ser un elemento importante de la actividad de las empresas de ferrocarriles en materia de bienestar.
27. Además, deberían adoptarse disposiciones para permitir la realización de actividades en el campo de la cultura y de los deportes y dar la posibilidad de una educación general, en particular a los jóvenes.

IV. Consulta, salvaguardia

28. Se recomienda el establecimiento de consultas entre las direcciones y las organizaciones de trabajadores con respecto a la aplicación de las disposiciones anteriores, siempre que éstas no se determinen por convenios colectivos o laudos arbitrales.
29. Debería convenirse en que la aplicación de las disposiciones anteriores no debe ir en menoscabo de las medidas que garantizan ya a los ferroviarios condiciones más favorables.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores
Octava Reunión

Ginebra
21 noviembre - 2 diciembre 1966

Conclusiones (núm. 85) relativas a los métodos de negociación colectiva y solución de conflictos del trabajo en los transportes ferroviarios

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo;

Congregada en su octava reunión en Ginebra, del 21 de noviembre al 2 de diciembre de 1966;

Recordando la resolución (núm. 9) sobre las relaciones de trabajo en los transportes interiores, adoptada en su segunda reunión (1947);

Recordando las conclusiones (núm. 73) relativas a las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios, adoptada en su séptima reunión (1961);

Recordando la resolución (núm. 78) relativa a la libertad sindical en los principales servicios de transporte, adoptada en su séptima reunión (1961);

Habida cuenta de las normas establecidas por la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), y la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 34ª reunión (1951);

Considerando que los métodos para la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo del personal en las empresas de transportes ferroviarios, así como los métodos para la solución de los conflictos del trabajo en dicho sector deberían tener en cuenta el carácter específico de esta actividad;

Considerando que toda red de ferrocarriles que funcione en una forma eficaz es de gran importancia para los países industrializados como para los países en vía de desarrollo;

Considerando que los sistemas de transportes ferroviarios deben, sobre todo, ser seguros, eficaces, económicos y funcionar de una manera continua, teniendo en cuenta las obligaciones de interés público que deben atender;

Considerando que la protección de los intereses de los trabajadores en el citado sector debería ser un objetivo fundamental de las direcciones de los ferrocarriles, de los sindicatos y de los gobiernos;

Recordando el desarrollo y la extensión del principio y de la práctica de las negociaciones colectivas en todo el mundo durante los últimos 20 años;

Adopta, en el 1º de diciembre de 1966, las conclusiones siguientes:

1. Las características de esta rama de actividad obedecen especialmente a la posición muy importante que las empresas de transportes ferroviarios ocupan en los países, a la necesidad de salvaguardar los intereses de los trabajadores en este sector; a su subordinación total o parcial a los poderes públicos, a sus obligaciones de interés público y a su situación financiera, a menudo precaria.
2. Se debería tratar de hallar un método que asociase lo más estrechamente posible a los sindicatos en la determinación de salarios y de condiciones de trabajo del personal de las empresas de transportes ferroviarios.
3. La forma más conveniente para establecer dicha participación es la negociación colectiva que ofrece la ventaja de poner en contacto, para concertar acuerdos, a determinadas partes particularmente competentes.
4. Las negociaciones colectivas deberían servir para adaptar las condiciones de trabajo a la evolución estructural y tecnológica, en la industria de los transportes ferroviarios.

5. Además, las negociaciones colectivas favorecen la colaboración entre empleadores y trabajadores y desarrollan el respeto, la comprensión y la responsabilidad de cada uno.
6. Finalmente, las negociaciones colectivas, al sustituir decisiones unilaterales por intentos de llegar a un acuerdo, contribuyen a promover la paz industrial.
7. En los países donde la legislación no permita todavía que las negociaciones colectivas se apliquen en las empresas de transportes ferroviarios o a determinadas categorías de su personal, deberían establecerse métodos adecuados de negociaciones entre las direcciones o los poderes públicos y los sindicatos, a fin de determinar los salarios y las condiciones de trabajo.
8. Una condición previa esencial para el funcionamiento y el desarrollo de las negociaciones colectivas es la existencia de sindicatos reconocidos como representativos de los trabajadores de las empresas de transportes ferroviarios. A este fin, deberían aplicarse los principios previstos por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
9. Las partes en la negociación colectiva sean empresas públicas o privadas, deberían tener presente sus responsabilidades en cuanto al interés público.
10. Los salarios y condiciones de trabajo de los ferroviarios no deberían, en general, ser menos favorables que los de los otros trabajadores.
11. Las dificultades financieras de las empresas de transportes ferroviarios no deberían ser invocadas como motivo para mantener condiciones generales inferiores a un nivel equitativo.
12. Cualesquiera que sean los métodos de negociación colectiva utilizados, sería conveniente que los procedimientos pudieran facilitar contactos estrechos entre las partes interesadas.
13. Para estar en posición de discutir con pleno conocimiento de causa, los sindicatos participantes en una negociación colectiva deberían tener acceso a todos los informes disponibles, necesarios para dichas negociaciones. Por su parte, los sindicatos deberían tener a su disposición medios para analizar los datos económicos, sociales y técnicos que les interesan.
14. En los países donde las negociaciones colectivas separadas al nivel nacional, por un lado, y al nivel regional o local, por otro, las partes deberían asegurar la mayor coordinación posible entre los diferentes procesos de negociación.
15. Dado el interés esencial que representa para los países el funcionamiento regular de los ferrocarriles, es altamente conveniente que se estudien procedimientos para evitar las interrupciones de servicio debidas a los conflictos del trabajo, sin por ello perjudicar las negociaciones colectivas.
16. Dichos procedimientos deberán comprender en primer lugar fórmulas de conciliación en las que interviniesen los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
17. Sería conveniente que las partes conviniesen en abstenerse durante el proceso de conciliación, de todo acto unilateral que pudiese comprometer dicho proceso.
18. El que los trabajadores pertenezcan a una empresa de transportes ferroviarios no debería ser motivo para verse privados del derecho que tienen los otros trabajadores a recurrir a la huelga para la defensa de sus intereses profesionales.
19. El derecho a la huelga de los trabajadores de las empresas de transportes ferroviarios no debería excluir determinadas disposiciones en cuanto al ejercicio de este derecho, tales como el preaviso de huelga o el llevar a cabo, durante el período de la misma, ciertos transportes esenciales para la vida del país. Sería conveniente que tales restricciones en el ejercicio del derecho a la huelga sean objeto de un intercambio previo de puntos de vista entre las direcciones o los poderes públicos y los sindicatos.
20. En los países donde ciertas categorías de trabajadores ferroviarios tengan estatuto de funcionarios, las legislaciones nacionales deberían determinar los derechos de dichos trabajadores, habida cuenta de las consideraciones precedentes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Octava Reunión

Ginebra
21 noviembre - 2 diciembre 1966

Conclusiones (núm. 86) relativas a la estructura de las remuneraciones en los transportes ferroviarios

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo;
Reunida en Ginebra, en su octava reunión, del 21 de noviembre al 2 de diciembre de 1966,
Adopta, el 2 de diciembre de 1966, las conclusiones siguientes:

I. Principios

1. En interés común de los empleadores como de los trabajadores de ferrocarriles, debería haber una estructura equilibrada de la remuneración para las diferentes ramas de actividad; el establecimiento y la aplicación de tal estructura en todas sus etapas debería ser el resultado de negociaciones, en las condiciones establecidas por la práctica y la reglamentación nacionales, entendiéndose que la inclusión de ciertas categorías de personal superior debería estar supeditada a un acuerdo.
2. Para determinar esta estructura, las partes deberían tomar como punto de partida los principios fundamentales siguientes:
 - a. la garantía de un salario¹ mínimo que asegure al trabajador un nivel de vida conveniente, superior al nivel de subsistencia. La determinación de dicho nivel debería tomar en cuenta las necesidades familiares de los trabajadores, comprendidos, entre otros, los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación;
 - b. la eliminación de toda discriminación fundada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, la nacionalidad u origen social, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo o la profesión.
3. Las partes interesadas deberían disponer de una información al día, sistemática y precisa, en lo que respecta a todos los elementos que concurren al establecimiento y a la aplicación de la estructura de las remuneraciones. Tal información podría exigir la provisión, de parte de los servicios gubernamentales, de estadísticas detalladas, de una parte, sobre el costo de vida y, por otra, sobre el nivel de salarios y de ganancias en otras profesiones que necesiten calificaciones y responsabilidades comparables.
4. Las partes interesadas podrían útilmente prever organismos calificados que procederían a efectuar los estudios preliminares necesarios y establecerían los datos que permitieran tomar decisiones apropiadas.

II. Métodos de elaboración

5. La elaboración o la revisión de la clasificación de los empleos que sirvan de base a la estructura de los salarios pueden estar fundadas, entre otros, sobre los métodos siguientes, o la combinación de los mismos:
 - a. la evaluación de las tareas, procedimiento de análisis y de valoración, cuyo objeto es determinar con precisión el valor relativo de las diferentes funciones;
 - b. la clasificación de las funciones sobre la base del uso y la experiencia.

¹ Esta noción está definida en el artículo 1 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

6. Entre los criterios más importantes que han de tenerse en cuenta para la clasificación de los empleos, se cuentan;
 - a. la naturaleza del trabajo;
 - b. los conocimientos y la formación teórica y práctica necesarios;
 - c. la experiencia en la profesión;
 - d. las condiciones de trabajo inherentes a la profesión, tales como el ambiente, el esfuerzo físico y mental, la fatiga y el riesgo;
 - e. el grado de responsabilidad.
7. Todos los criterios utilizados para la elaboración de la estructura de la remuneración deberían ser definidos con toda la claridad y precisión posibles, de común acuerdo entre las partes interesadas.
8. El método de evaluación de las tareas debería ser lo suficientemente detallado para que sea bien comprendido por todos los interesados. Las partes, cuando las circunstancias lo permitan, deberían disponer de personas calificadas para la aplicación de este método y deberían tomarse medidas apropiadas para formar por adelantado estos especialistas.
9. Cualquiera que sea el método, debería crearse de común acuerdo un procedimiento para corregir anomalías, errores que podrían resultar de la aplicación de dicho método, el cual debería ser lo bastante flexible para poder adaptarse a los cambios.

III. Consecuencias del progreso técnico

10. Los trabajadores deberían participar en las ventajas que la evolución del progreso técnico ocasiona a la empresa; se deberían adoptar medidas para reducir al mínimo los efectos desfavorables que los cambios tecnológicos podrían tener en su clasificación profesional y su remuneración.
11. Se debería informar a los trabajadores y proceder, lo antes posible, a intercambios de puntos de vista sobre las modificaciones técnicas contempladas, antes que la dirección adopte una decisión definitiva. Deberían realizarse negociaciones entre los representantes de ferrocarriles y los trabajadores, en lo relativo a las consecuencias de dichas modificaciones sobre la estructura de las remuneraciones.
12. Si el progreso técnico tiene por efecto aumentar las exigencias de ciertos empleos, como, por ejemplo: las responsabilidades, los esfuerzos físicos o intelectuales, la tensión nerviosa, los conocimientos técnicos, dichos empleos deberían ser reclasificados, teniendo en cuenta esos nuevos factores.
13. Se debería hacer todo lo posible para dar a los trabajadores interesados la formación profesional necesaria, que permita transferirlos a otros empleos con un salario equivalente.
14. Si el progreso técnico ocasiona la reducción de la importancia relativa de ciertos empleos y, en consecuencia, de su clasificación dentro de la jerarquía o aun su supresión, se deberían adoptar medidas para preservar, por lo menos durante un periodo que se determinará, la remuneración de los trabajadores afectados por dichas modificaciones siempre que, quedándose en servicio, estén dispuestos a realizar otras tareas.
15. Se deberían establecer puntos de equivalencia en la clasificación de los empleos para facilitar el traslado de los trabajadores de ferrocarriles de una categoría de empleo a otra.

IV. Criterios para determinar la remuneración

16. Durante el curso de las negociaciones a fin de determinar la escala de salarios, se deberían considerar, entre otros, los siguientes factores:
 - a. la escala de salarios debería tener en cuenta el aumento del costo de la vida;
 - b. debería establecerse en forma que permitiera no solamente la satisfacción de las necesidades esenciales de los trabajadores, sino también el mejoramiento progresivo de su nivel de vida, de acuerdo con las tendencias nacionales;
 - c. debería estar relacionada con la escala de salarios de las demás industrias, para los empleos que suponen calificaciones y responsabilidades comparables, teniendo en cuenta las condiciones de servicio y los elementos marginales del salario;

- d. debería incitar a los trabajadores calificados a entrar en las empresas ferroviarias y a todos los trabajadores interesados sacar el mayor provecho de los cursos de formación de perfeccionamiento que les abren el camino para empleos más calificados y mejor remunerados
 - e. la escala de salarios y de los demás elementos de remuneración, comprendidas las prestaciones marginales, debería permitir a los trabajadores recibir una parte equitativa de las utilidades resultantes del aumento de la productividad en los ferrocarriles.
17. La estructura de los salarios puede estar influenciada en buena medida por algunos factores exteriores a la industria ferroviaria, los cuales cabe tener en cuenta según sean las condiciones particulares de cada país; dichos factores pueden incluir los siguientes:
- a. la posible influencia sobre la remuneración de los planes nacionales de desarrollo;
 - b. la política general de ingresos y de precios que puede, en ciertos casos, tener una influencia determinante sobre la estructura de las remuneraciones;
 - c. el producto nacional real;
 - d. la necesidad de trabajadores de ciertas categorías y, en particular, de trabajadores calificados, lo que puede afectar las diferencias dentro de la jerarquía de las remuneraciones;
 - e. las reglamentaciones nacionales relativas al salario mínimo en general;
 - f. los métodos aplicados para ajustar los salarios al costo de la vida.
18. Los pagos adicionales al salario de base, que varían según la práctica en cada país, debería ser:
- a. ni tan altos, ni tan diversos, que afecten seriamente la estructura del salario de base o den lugar a anomalías;
 - b. lo más equitativos posible;
 - c. lo más sencillos posible para valorar y poner en práctica.
19. Entre los diversos suplementos de salarios convendría considerar los siguientes:
- a. primas que pueden pagarse, relacionadas, por una parte, con la productividad y, por otra, con la eficiencia de un trabajador o de un grupo limitado de trabajadores; en estos casos sería conveniente mantenerla lo bastante relacionada con los esfuerzos del trabajador o del grupo de trabajadores para estar seguro que la bonificación constituye un aliciente real de la productividad y la eficiencia. Convendría proceder a una revisión periódica de las primas para cerciorarse que cumplen todavía la finalidad para la que fueron instituidas. En algunos casos puede ser oportuno incorporarlas al salario de bases;
 - b. aumentos de salarios que se puedan acordar sobre la base de buen desempeño en el servicio
 - c. aumentos por antigüedad que se pueden acordar independientemente de toda promoción;
 - d. compensaciones adicionales que pueden otorgarse para equilibrar ciertos gastos a cargo del trabajador, como el vivir en zonas donde el costo de la vida es superior al nivel medio nacional;
 - e. los inconvenientes de ciertos trabajos pueden compensarse con asignaciones, siempre que no se hayan incorporado al salario de base. Se pueden mencionar las compensaciones suplementarias por trabajar un día de descanso semanal tradicional o feriado, por trabajar fuera del horario oficial, por trabajos nocturnos o en condiciones penosas, incluidas las condiciones climáticas extremas, trabajos sucios, etc;
 - f. se pueden otorgar bonificaciones especiales, según las prácticas tradicionales, como los aguinaldos de fin de año o gratificaciones para las vacaciones.

V. Ascensos

20. Es de gran importancia el establecimiento de un sistema de promociones destinado a permitir a todos los trabajadores de los ferrocarriles ascender a puestos de grado superior. Toda estructura de las remuneraciones debería, por lo tanto, prever ascensos que ofrezcan la posibilidad de satisfacer sus legítimas aspiraciones.

21. Tales ascensos permitirían a los trabajadores que llenaran las condiciones exigidas adelantar progresivamente en la jerarquía durante el curso de su carrera en los ferrocarriles.
22. A fin de ampliar las posibilidades de ascenso, las escalas profesionales deberían organizarse, cuando sea posible o conveniente, en forma que permitieran a los candidatos que llenaran las condiciones exigidas pasar de una escala a otra durante el curso de su carrera.
23. Se deberían preparar procedimientos de formación y de readaptación profesional para facilitar la promoción y, eventualmente el paso de una escala a otra, conforme a la práctica nacional.
24. De acuerdo con los reglamentos y la práctica nacionales, entendiéndose que la inclusión de ciertas categorías de personal superior estará supeditada a un acuerdo, el sistema de ascensos y de escalas debería:
 - a. ser objeto de negociaciones entre las partes interesadas;
 - b. ser equitativo, claro y preciso;
 - c. aplicarse a todos los trabajadores de los ferrocarriles;
 - d. ser bien conocido por los interesados.
25. Los ascensos deberían tener en cuenta los siguientes factores, aunque no necesariamente en el orden indicados:
 - a. antigüedad;
 - b. calidad de los servicios prestados en las funciones desempeñadas;
 - c. aptitudes del candidato para ocupar el puesto que se considera;
 - d. aptitudes para ocupar, en etapas ulteriores y con la formación complementaria eventual,
 - e. Los puestos que ocupan grados superiores en la jerarquía.
26. Los representantes de los trabajadores deberían participar en la aprobación de los procedimientos de selección de candidatos a ascenso.
27. Se deberían adoptar medidas para salvaguardar los derechos de los candidatos a ascenso. Las mismas podrían ser:
 - a. medios adecuados para poner en conocimiento de los eventuales candidatos los puestos que se han de llenar, sea mediante la publicación o avisos de puestos vacantes, o por cualquier otro medio;
 - b. organización de métodos de selección establecidos por las administraciones de los ferrocarriles y los representantes de los trabajadores, tales como técnicas de entrevistas, pruebas de selección y exámenes o concursos;
 - c. establecimiento de procedimientos para que los candidatos que no han obtenido resultados satisfactorios puedan apelar.

VI. Medidas que deberá adoptar la Oficina Internacional del Trabajo.

28. Se invita al Consejo de Administración a que solicite del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que intensifique la acción de la Oficina en lo relativo a la estructura de las remuneraciones en los ferrocarriles, tanto en el campo de los estudios como en el de las actividades prácticas.
29. La Oficina Internacional del Trabajo debería proseguir, en particular, el estudio de los efectos del progreso técnico.
30. La Oficina Internacional del Trabajo debería asimismo realizar esfuerzos para satisfacer, en la medida de lo posible, los pedidos de cooperación técnica que le dirijan los países en vías de desarrollo. Esto podría llevarse a cabo sea por medio de proyectos especiales, sea utilizando los recursos de que disponen las instituciones o expertos regionales u otros que actúan ya bajo los proyectos de la Oficina Internacional del Trabajo relativos a promoción de los métodos de la dirección, productividad, relaciones profesionales, legislación administración del trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Octava Reunión

Ginebra
21 noviembre - 2 diciembre 1966

Resolución (núm. 91) relativa a la modernización y racionalización de los ferrocarriles

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,

Congregada en su octava reunión, en Ginebra, del 21 de noviembre al 2 de diciembre de 1966;

Habiendo tomado nota de los capítulos del Informe general que tratan de las consecuencias sociales debidas a los cambios de métodos y técnicas en los transportes por ferrocarril incluida la introducción del enganche automático que será aplicado próximamente en numerosos países; así como del desarrollo de la automatización y de la aplicación de la cibernética;

Considerando que los beneficios resultantes de la modernización y racionalización en la industria ferroviaria deberían compartirse equitativamente entre los interesados, inclusive los trabajadores;

Considerando que, en los casos en que dichos cambios de métodos suscitan perjuicios o inclusive la terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores ferroviarios, deberían adoptarse todas las medidas posibles con el fin de evitar consecuencias sociales y económicas adversas para los trabajadores en cuestión y sus familias;

Considerando que dichas medidas deberían tomarse únicamente después de efectuar consultas, negociaciones o acuerdos, según la práctica nacional, con los sindicatos que representan a los trabajadores;

Tomando nota de que las transformaciones técnicas de los ferrocarriles suscitan problemas particulares en los países en vías de desarrollo, y que al procurar nuevos empleos para los trabajadores excedentes se tropieza con grandes dificultades en razón de las reducidas posibilidades de reempleo,

Adopta, el 1.º de diciembre de 1966, la siguiente resolución:

Se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a:

1. Instar a los gobiernos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que hagan todo lo posible para asegurar una distribución equitativa en los beneficios resultantes de la modernización y de la racionalización entre todos los interesados, incluyendo a los trabajadores, así como para evitar todo perjuicio que para los trabajadores pueda resultar de la modernización y racionalización, mediante la adopción de políticas nacionales apropiadas en materia de mano de obra, seguridad social y de protección social.
2. Solicitar del Director General que prosiga los estudios relativos a las consecuencias sociales debidas a los cambios de métodos y técnicas en la industria ferroviaria.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Décima Reunión

Ginebra
15 - 24 enero 1980

Conclusiones (núm. 104) relativas a la formación profesional y readaptación de los ferroviarios

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Congregada en Ginebra, en su décima reunión, del 15 al 24 de enero de 1980,
Adopta, en este día 24 de enero de 1980, las conclusiones siguientes:

1. La rápida evolución que ocurre en los trabajos ferroviarios, a todos los niveles y en todos los campos de actividad, hace necesario que las administraciones ferroviarias presten atención especial a la formación inicial y complementaria de los ferroviarios y adopten medidas adecuadas para su readaptación. Debería preverse una remuneración equitativa para los trabajadores que, después de recibir una formación específica, han de ocupar empleos que requieren nuevas calificaciones o conocimientos, sobre todo debido a la evolución tecnológica, a la legislación o a los reglamentos.
2. Los principales elementos de cambio que pueden repercutir en las calificaciones profesionales se refieren a la función cambiante que desempeñan los ferrocarriles en la industria general de los transportes interiores, a la amplia gama de innovaciones técnicas y referentes a la organización que se introducen en los ferrocarriles y a las nuevas normas que rigen las relaciones obrero-patronales. Los principales efectos de estos cambios consisten en la reducción de los empleos para los trabajadores sin calificaciones ocupados en muchos trabajos ferroviarios, al propio tiempo que aumentan las exigencias profesionales respecto de las calificaciones y los conocimientos para casi todos los niveles de responsabilidad.
3. Con particular referencia a la formación, los efectos de dichos cambios edén resumirse así:
 - a. en la mayoría de las ocupaciones ferroviarias se necesitan diferentes y a menudo más altos niveles de enseñanza general y de formación profesional específica técnica o comercial;
 - b. para una amplia gama de ocupaciones que anteriormente podían desempeñar trabajadores sin calificaciones ahora se exige una formación inicial sistemática;
 - c. se debe prestar especial atención a la formación del personal calificado para las diversas ramas de actividad ferroviaria, en particular para la reparación y el mantenimiento de complejo material mecánico, eléctrico y electrónico, así como para su utilización en las operaciones de tráfico;
 - d. se da mayor importancia a los aspectos comerciales en los servicios ferroviarios y a la utilización más amplia en todas sus actividades de equipo para el tratamiento de datos y otros medios modernos de comunicación;
 - e. en muchos casos, el personal técnico y comercial de grado intermedio debe desempeñar ahora otras tareas, o bien sus funciones han si do modificadas esencialmente, lo que requiere una formación complementaria;
 - f. han adquirido mayor importancia las funciones de supervisión y de dirección de los empleados de nivel intermedio y superior.
4. La formación profesional y la readaptación de los ferroviarios deberían ser objeto de una planificación constante, tanto en lo referente a la formación inicial y complementaria de los ferroviarios a todos los niveles como, cuando proceda, a su readaptación.

5. Al planificar la formación profesional y la readaptación habría que tener en cuenta las posibles necesidades de educación general y técnica más avanzada para cada categoría de ferroviarios, así como las calificaciones y los conocimientos profesionales que se requieran para desempeñar nuevas tareas nuevas o que han sido modificadas. Luego se debería comunicar a los órganos competentes información sobre dichas necesidades y adoptar medidas para que los mismos cooperen a fin de satisfacerlas.
6. Los planes y los programas de formación profesional y de readaptación de los ferroviarios deberían establecerse e implementarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con los organismos interesados. Esta colaboración debería comenzar lo más temprano posible en el proceso de planificación de programas.
7. Cada sistema ferroviario debería determinar, sobre la base de sus necesidades particulares, el alcance y el carácter de sus planes y programas de formación profesional y de readaptación, pero siempre prestando especial atención a:
 - las actividades en que se introducen cambios en las tecnologías o los procedimientos que puedan modificar considerablemente las calificaciones necesarias o el empleo;
 - los efectos que dichos cambios ejercen en las posibilidades de promoción para los ferroviarios a todos los niveles de responsabilidad;
 - la seguridad en las operaciones de tráfico y a la seguridad e higiene en el trabajo de los diversos grupos de ferroviarios;
 - la aplicación de principios de igualdad de oportunidades para todas las categorías de personal, masculino o femenino;
 - las necesidades particulares del personal minusválido.
8. En los programas y las normas de formación que se apliquen para la formación de los ferroviarios a todos los niveles de responsabilidad y en todas las ramas de actividad habría que tener en cuenta los programas y las normas aplicados en la formación para otras ramas de actividad y, en particular, las normas nacionales referentes a la formación profesional y la enseñanza técnica.
9. Los programas de formación deberían ser concebidos de manera amplia con objeto de que sirvan de base adecuada para la formación complementaria que se imparta a fin de aumentar o actualizar los conocimientos profesionales o, cuando proceda, para la readaptación.
10. Debería prestarse especial atención a la elección de los métodos de formación más adecuados a cada programa particular. Esto debería incluir el examen de los diferentes medios para adquirir las calificaciones y transmitir conocimientos utilizados en las actividades modernas de formación y de enseñanza, y el estímulo de la participación activa de los educandos en el proceso de formación. En las actividades de formación para los ferroviarios tienen particular importancia la elección adecuada de los lugares para impartir la enseñanza - sobre todo cuando una buena parte de la misma se lleva a cabo en el trabajo -, los métodos adecuados de simulación cuando la formación se imparte fuera del trabajo, así como la selección cuidadosa del personal docente y su constante capacitación, tanto si se trata de personal a tiempo completo como a tiempo parcial.
11. Al impartir formación a su personal, las administraciones ferroviarias deberían cooperar de manera apropiada con las instituciones públicas o privadas responsables de la formación, con miras a reducir los costos de la misma y a lograr elevados niveles de formación.
12. Las administraciones ferroviarias deberían cooperar entre ellas a todos los niveles, incluido el internacional, en cuestiones tales como la identificación de las modificaciones en las necesidades de formación, la preparación de material adecuado de enseñanza - sobre todo cuando en campos donde la evolución es rápida - y la provisión de oportunidades adecuadas para que los ferroviarios de otros sistemas o países puedan obtener una experiencia profesional práctica. Debería extenderse la práctica de que las modernas redes de ferrocarriles acojan al personal ferroviario de otros países o regiones menos desarrollados para mejorar su formación y pongan a la disposición de otras redes expertos para que las asesoren en la formación local de su personal. Por su parte, las administraciones ferroviarias de países en desarrollo deberían prestar especial atención a la adecuada formación de su personal antes de que éste viaje al extranjero.

13. La Oficina Internacional del Trabajo debería, en el marco de su programa regular de recopilación y divulgación de informaciones relativas a las políticas y programas de formación, prestar especial atención a las necesidades de información de industrias donde la evolución es rápida, como es el caso de los ferrocarriles; en particular, debería establecer un grupo de estudio encargado de elaborar directrices para un sistema de formación profesional destinado a las diversas categorías de ferroviarios. Asimismo, las ocupaciones relacionadas con los ferrocarriles deberían ser incluidas, en la medida de lo posible, en los trabajos que la Oficina realiza referentes a la elaboración de material didáctico basado en el método de módulos de calificación para el empleo (MCE). Por otra parte, a nivel regional e internacional y en cooperación con los pertinentes órganos internacionales o regionales que representen, respectivamente, a los ferrocarriles y a los ferroviarios, podría recurrirse a la organización de seminarios y reuniones que traten de temas relacionados con los sistemas y programas de formación. Por su parte, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de Turín debería, en caso que lo soliciten organismos nacionales competentes, incluir en sus actividades programas relacionados con la formación profesional de los ferroviarios, en la medida adecuada y posible.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Comisión de Transportes Interiores Décima Reunión

Ginebra
15 - 24 enero 1980

Conclusiones (núm. 105) relativas a las condiciones de trabajo en los transportes por ferrocarril

La Comisión de Transportes Interiores de la Organización Internacional del Trabajo,
Congregada en Ginebra, en su décima reunión, del 15 al 24 de enero de 1980:

Habiendo examinado el informe preparado por la Oficina sobre las condiciones de trabajo en los transportes por ferrocarril;

Recordando que adoptó, durante sus reuniones precedentes, diversas conclusiones o resoluciones con miras a contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo en los ferrocarriles, en particular las conclusiones (núm. 73) relativas a las condiciones generales de trabajo de los ferroviarios (séptima reunión, 1961) y sus conclusiones (núm. 86) relativas a la estructura de las remuneraciones en los transportes ferroviarios (octava reunión, 1966);

Deseando contribuir nuevamente al mejoramiento de la calidad de los empleos en los transportes por ferrocarril,

Adopta, en este día 24 de enero de 1980, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. En cada país, el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo en los transportes por vía férrea debería constituir una preocupación constante y ser llevado a cabo conjuntamente por los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores. Se debería tratar de conseguir este mejoramiento paralelamente al logro de otros dos objetivos importantes, a saber, una mayor eficacia y calidad de los servicios que proporcionan los transportes ferroviarios a sus usuarios, sean individuos o empresas y al conjunto de la colectividad nacional, y la salvaguarda de su rentabilidad. Debería de concebirse con un enfoque suficientemente amplio de los problemas, tomando en consideración los diversos factores que puedan tener repercusiones sobre la salud física o mental y sobre el bienestar de los trabajadores interesados.
2. La Comisión reconoce que las condiciones en las cuales los ferroviarios efectúan su trabajo y las posibilidades de mejorarlas varían mucho según los países, debido a las diferentes etapas de desarrollo económico y social a que éstos han llegado y a la diversidad de los contextos nacionales que caracterizan a la explotación ferroviaria, especialmente en los planos jurídico y administrativo, financiero, geográfico y climático. Por esta razón, considera que cada país, teniendo en cuenta sus propias características y los recursos de que dispone, habrá de determinar la medida en que le es posible mejorar la calidad de los empleos en los ferrocarriles, los aspectos de condiciones y medio ambiente de trabajo a que estas mejoras deberían dirigirse y las categorías de trabajadores que deberían beneficiarse con prioridad. Por ello invita a los Estados Miembros a poner todos los medios de que disponen al servicio de esta finalidad.
3. La Comisión comprueba que, a fin de promover el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo en los transportes por ferrocarril, los países han recurrido según los casos a la vía legislativa o reglamentaria, a convenios colectivos o a sentencias arbitrales, o a combinaciones de estos diversos medios. Reconoce que conviene dejar libertad a cada Estado Miembro para determinar los procedimientos más adecuados a este efecto. Además, considera que los poderes públicos tienen un papel que desempeñar en las decisiones relativas a algunas de estas materias, desde que los ferrocarriles son un servicio de utilidad pública indispensable para la colectividad nacional. De todas maneras, considera que, con respecto a un gran número de las cuestiones relativas al mejoramiento de las condiciones de trabajo del conjunto de los ferroviarios, las mejores decisiones son las que resultan de acuerdos libremente negociados entre los empleadores y los sindicatos de trabajadores interesados y que las autoridades gubernamentales cuando se ocupen de dichas cuestiones deberían limitarse preferentemente a ofrecer un marco adecuado para las negociaciones y a

desempeñar el papel de conciliador o de arbitro, si así se lo solicitan. Igualmente, considera que, sobre las otras cuestiones, la decisión de las autoridades nacionales competentes debería, en la medida de lo posible, tener en cuenta los puntos de vista expresados respectivamente por los empleadores y por los sindicatos de trabajadores interesados, quienes deberían ser consultados a este efecto.

4. Asimismo, la Comisión considera que pueden mejorarse localmente las condiciones y el medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de los lugares de trabajo como también las necesidades propias de las diversas categorías de trabajadores ocupados en ellos. Recomendamos que este tipo de mejoramientos, que completan los que puedan obtenerse en un plano más amplio, se estimule por vía de concertación o de negociación entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores en cada lugar de trabajo.
5. La Comisión comprueba que en muchos países una política global de los transportes tendiente a asegurar la complementariedad de los diferentes medios de transporte y de armonizar las condiciones de competencia respetando al mismo tiempo el interés público y en consecuencia la libertad de elección de los usuarios, ha tenido resultados positivos en cuanto a la rentabilidad de las empresas ferroviarias y las condiciones de trabajo de su personal. La Comisión insta a los Estados Miembros que todavía no lo han hecho, a que elaboren, adopten y apliquen una política de esta naturaleza, después de consultar a los empleadores y a los sindicatos de trabajadores interesados.
6. Asimismo, la Comisión comprueba que, en muchos países, las condiciones de trabajo menos favorables que puedan prevalecer en otros medios de transporte, especialmente en los transportes por carretera, dificultan el juego normal de la competencia en la industria de los transportes y pueden, por ello, frenar el movimiento hacia mejores condiciones de trabajo para los ferroviarios. Al respecto, la Comisión hace un llamado a los Estados Miembros para que se esfuercen, dentro del marco de la política global de los transportes señalada en el párrafo precedente o por otros medios apropiados, en reducir en cuanto sea posible las distorsiones que caracterizan las condiciones de trabajo en los diferentes medios de transporte. Además, considera que la persecución de este objetivo no debería realizarse en detrimento de las condiciones actuales de trabajo de los ferroviarios, que deberían preservarse y, cuando las condiciones nacionales lo permitan, continuar siendo mejoradas.

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

7. Después de haber tomado nota de los progresos realizados durante los últimos dos decenios en cuestiones de jornada de trabajo, descansos y vacaciones en los transportes por ferrocarril en numerosos países, la Comisión comprueba que la reducción del tiempo de trabajo y el consiguiente aumento del tiempo libre disponible, han continuado siendo reivindicaciones fundamentales de la mayoría de las organizaciones nacionales de ferroviarios. Aunque reconoce que este objetivo constituye un elemento importante de una política tendiente a mejorar la calidad de la vida de los trabajadores interesados, observa que las posibilidades de lograrlo varían según los países. Por esta razón, considera que debe limitarse a recomendar que se examinen cuidadosamente estas posibilidades en cada Estado Miembro por parte de las autoridades gubernamentales competentes, los empleadores y las organizaciones de trabajadores. Este examen debería tratar de determinar en qué medida y de qué manera es posible reducir el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores apropiados incluida la productividad. Sobre este punto, la Comisión debe recordar que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó normas, cuyo campo de aplicación abarca a los transportes por ferrocarril, en particular la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm.116), que preconiza una reducción progresiva a 40 horas de la semana normal de trabajo, y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), que fija en tres semanas la duración mínima de éstas. La Comisión recomienda a los Estados Miembros que aún no lo han hecho, a que apliquen estas normas lo más rápidamente posible. Estas no deberían constituir un obstáculo para nuevas mejoras en materia de tiempo de trabajo en los diversos Estados Miembros, por negociación colectiva u otros medios, cuando lo permitan las condiciones técnicas, económicas y sociales.
8. La Comisión comprueba que la organización del tiempo de trabajo y de descanso en los ferrocarriles ha sido objeto de otras reivindicaciones formuladas por numerosas organizaciones nacionales de trabajadores y que según los países, éstas se refieren a una y/u otra de las cuestiones siguientes: una asimilación mayor a tiempo de trabajo efectivo de los diversos periodos durante los cuales algunos trabajadores, aunque no estén ocupados, deben estar a disposición del empleador; la reducción del periodo utilizado como base de cálculo del promedio de la duración de la semana normal de trabajo, como también de la cantidad de horas de trabajo que pueden exigirse durante una semana considerada aisladamente; la limitación de las derogaciones permanentes admitidas a la jornada normal de trabajo, la reducción de los máximos autorizados en lo relativo a la cantidad de horas suplementarias y el mejoramiento de su compensación en forma de aumento de salarios y/o descanso

compensatorio; la reducción de la amplitud diaria de trabajo, es decir, de la cantidad de horas que pueden transcurrir entre el principio y el fin de la jornada de trabajo; la reducción, dentro de lo posible, del minero de trabajadores que deben cumplir horarios de trabajo irregulares, que impliquen trabajos nocturnos o durante los fines de semana, el otorgamiento de compensaciones en forma de tiempo libre para quienes deben efectuarlos y la limitación más estricta del número de turnos nocturnos que pueden efectuarse durante un periodo determinado o de manera consecutiva; el otorgamiento de compensación, en forma de tiempo libre, a los trabajadores que desempeñan tareas penosas, insalubres o que tengan como consecuencia una tensión nerviosa muy fuerte; el aumento de la duración mínima del descanso diario y la limitación del número de descansos diarios fuera del domicilio, en particular del personal móvil; el otorgamiento de un régimen más favorable de reposos periódicos, sobre todo en lo que se refiere a su frecuencia, duración, tiempo que media entre uno y otro, y su coincidencia con los fines de semana; y, finalmente, el otorgamiento de licencias pagadas de estudios.

9. La Comisión considera que las posibilidades de responder a las reivindicaciones mencionadas en el párrafo precedente y la naturaleza de estas respuestas estén esencialmente dentro de la órbita de la acción nacional debido a los contextos muy diferentes en los cuales se desenvuelven los transportes ferroviarios en los diversos países. Por ello, insta a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores a que examinen conjuntamente las posibilidades de llegar cuando sea posible a acuerdos satisfactorios, teniendo en cuenta la doble preocupación de mejorar la calidad de la vida de los trabajadores y de preservar el buen funcionamiento de las empresas ferroviarias, como también la calidad de los servicios proporcionados por éstas. La Comisión insiste igualmente sobre la importancia que tienen para resolver las cuestiones planteadas en varias de estas reivindicaciones, las mejoras en cuestiones de planificación y de organización de las actividades ferroviarias, como también la asociación estrecha, en cada sitio de trabajo, de los representantes de los trabajadores en la búsqueda de soluciones adecuadas

Remuneraciones

10. La Comisión comprueba que los salarios en los ferrocarriles y su evolución están bajo la influencia, en mayor o menor medida según los países, por un conjunto de factores, tales como la diversidad de los mecanismos utilizados para determinarlos, los cuales van de la decisión unilateral del parlamento o del gobierno a los acuerdos negociados libremente entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, pasando por sistemas que incluyen una intervención más o menos fuerte de los gobiernos; el tamaño de las empresas de ferrocarriles, las cuales figuran entre los mayores empleadores de sus países respectivos, y la proporción elevada de los costos de mano de obra en el total de sus gastos de explotación; el déficit de los ferrocarriles en numerosos países, déficit que habitualmente se conjuga con subvenciones del Estado; los límites fijados por el gobierno o por la competencia de otros medios de transporte al alza de las tarifas aplicadas por los ferrocarriles; y por fin, las circunstancias de la situación económica y la inflación que existe en la mayoría de los países.
11. La Comisión considera que la negociación colectiva libre entre los empleadores y los sindicatos de trabajadores interesados constituye, tanto en los ferrocarriles como en otros sectores de la actividad económica, el método más conveniente para determinar los salarios. Por ello invita a los Estados Miembros a instaurar o a desarrollar esta forma de negociación en todos los casos en que sea posible. En los países en que el estatuto jurídico al cual están sometidas las empresas ferroviarias y su personal no permite esta libre negociación colectiva deberían implantarse y mejorarse constantemente métodos adecuados de consulta o de concertación entre las autoridades nacionales competentes, los empleadores y los sindicatos de trabajadores, a fin de llegar a decisiones apropiadas sobre cuestiones de salarios.
12. En los países donde los niveles de remuneración se fijan por vía de acuerdos libremente negociados puede resultar necesaria la intervención de una tercera parte o de los poderes públicos bajo forma de conciliación, de mediación y, si fuera, necesario, de arbitraje, cuando se producen tropiezos importantes en el curso de la negociación de estos acuerdos. En cualquier caso, esta intervención sólo debería producirse en caso de verdadera necesidad, responder al deseo de las partes y tender primordialmente a conciliar los puntos de vista planteados.
13. La remuneración correspondiente a los diversos puestos de trabajo debería fijarse después de un examen profundizado de las características de cada uno de ellos bajo reserva de las disposiciones del párrafo 11 anterior y de negociaciones entre los representantes de los empleadores y de las organizaciones de trabajadores. La estructura jerárquica de los salarios así establecida debería adaptarse constantemente a las modificaciones del contenido de los empleos y de las calificaciones exigidas.

14. A fin de garantizar a los trabajadores una progresión razonable de sus ingresos durante su carrera, deberían elaborarse sistemas y revisarlos periódicamente a fin de permitirles adelantar regularmente de escalafón dentro de su grado y ser ascendidos a un grado superior. La progresión en la carrera de cada trabajador debería basarse sobre una apreciación objetiva de sus derechos a la promoción, apreciación la cual deberían estar estrechamente asociados los representantes de los trabajadores y debería facilitarse mediante la formación y el perfeccionamiento profesionales.
15. Cuando se efectúe la revisión de los salarios, deberían tenerse en cuenta criterios importantes como la evolución del costo de la vida, la situación económica del país, la productividad del trabajo y el resultado de los balances de explotación de las empresas de ferrocarriles. Con respecto a este último criterio habrá que distinguir los gastos normales de explotación de las empresas de ferrocarriles de los que se les imponen debido a su carácter de servicio de utilidad pública. El déficit producido por esta segunda categoría de gastos debería ser absorbido por la colectividad nacional, sin que repercuta desfavorablemente sobre las condiciones de trabajo y de remuneración de los ferroviarios.
16. La introducción de medidas de racionalización y de innovaciones técnicas para rentabilizar la explotación ferroviaria, incluso frente a la competencia de otros medios de transporte, debería ir acompañada de la preocupación constante de preservar al máximo la seguridad del empleo e ingresos de los trabajadores. Cuando se suprimen o modifican empleos, los empleadores deberían adoptar todas las medidas posibles a fin de evitar un efecto perjudicial sobre los ingresos de los trabajadores interesados, por ejemplo, trasladándolos a otros empleos situados lo más cerca posible de su residencia actual, si así lo solicitan, y que concuerden con sus calificaciones y experiencia profesionales y proporcionándoles sin demora la readaptación o el suplemento de formación necesarios.
17. Cuando sea inevitable, la reducción de personal debería realizarse prioritariamente por el juego natural de las bajas por motivos de jubilación y por el otorgamiento de ventajas adecuadas a los trabajadores que aceptan una jubilación anticipada o que están dispuestos a abandonar la empresa. Los empleadores no deberían despedir a los trabajadores más que como último recurso. A este respecto, los trabajadores que puedan encontrar dificultades particulares de readaptación o de reconversión, como los de cierta edad con mucha antigüedad, deberían beneficiarse de una atención muy especial.

Bienestar

18. Los empleadores deberían esforzarse, en la medida de lo posible, por mejorar continuamente tanto en cantidad como en calidad, los servicios destinados a mejorar el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo o durante las horas de servicio, en particular los servicios de alimentación y, para el personal móvil, los de hospedaje.
19. Cuando sea realmente necesario, especialmente cuando la jornada de trabajo empieza o termina en horas en que los transportes públicos no marchan o son insuficientes, los gobiernos y los empleadores deberían, en la medida de lo posible, ayudar a los trabajadores a resolver sus dificultades de transporte para ir a su trabajo y regresar a su domicilio, inspirándose para este efecto de las disposiciones pertinentes de la Sección VIII de la Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102).
20. En los países o localidades en que los servicios sociales accesibles al conjunto de la población resulten insuficientes o de difícil acceso para los ferroviarios y sus familias, los gobiernos y los empleadores deberían adoptar en la medida de lo posible las medidas adecuadas para que disfruten de condiciones de vida satisfactorias, sobre todo en lo que se refiere a la atención médica, alojamiento, abastecimiento de productos alimenticios y otros artículos de primera necesidad, educación y actividades culturales y recreativas.
21. Las organizaciones de trabajadores deberían estar asociadas estrechamente en la elaboración y control de la aplicación de la política de los empleadores relativa al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo o durante el servicio y al mejoramiento de sus condiciones de vida en las zonas de su residencia.
22. La Comisión comprueba que, en algunos países, las organizaciones de trabajadores estimulan a sus afiliados para que creen y administren instituciones (cooperativas, mutualidades, etc.) que, basadas sobre el principio de la solidaridad, desarrollen acciones con miras a mejorar las condiciones de vida de sus miembros. Considera que se trata de iniciativas interesantes que, si así se les solicita, los empleadores y los servicios gubernamentales competentes deberían apoyar financieramente o de cualquier otra manera adecuada, y mientras estas iniciativas sigan siendo útiles.

Seguridad e higiene del trabajo

23. La Comisión comprueba que se han realizado grandes progresos en lo que se refiere a la seguridad e higiene del trabajo en los ferrocarriles gracias a los esfuerzos de todas las partes interesadas. Considera que los rápidos cambios tecnológicos, que caracterizan la explotación ferroviaria, exigen que se prosigan y se intensifiquen estos esfuerzos.
24. Todas las partes interesadas, a saber, no solamente los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, sino asimismo los institutos de investigación deberían aumentar su colaboración en materia de investigaciones y recopilación y difusión de informaciones relativas a los riesgos de origen profesional y a su prevención. Dentro del marco de la empresa debería estimularse al empleador y a los trabajadores a reunirse para estudiar los riesgos profesionales y los métodos que permitan eliminarlos o reducirlos, con medidas de orden técnico administrativo. La colaboración con los médicos especializados en la medicina del trabajo debería reforzarse.
25. La protección de las diversas categorías de trabajadores contra los efectos del ruido y de las vibraciones debería mejorarse. Los gobiernos, en colaboración con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, deberían llevar a cabo investigaciones sobre los mejores medios para conseguirlo. Con esta finalidad, los empleadores deberían intervenir en la etapa del diseño de los puestos de trabajo, equipos y máquinas.
26. Todos los factores susceptibles de aumentar la tensión nerviosa y la fatiga del personal móvil, en particular de los conductores de locomotoras, tales como los cambios tecnológicos, la organización del tiempo de trabajo y las condiciones climáticas, deberían ser objeto de estudios particularmente detallados por parte de los empleadores y de los institutos de investigación. Los puestos de trabajo de ese personal deberían concebirse en forma de que se reduzcan los efectos de dichos factores. Si no lo han sido, los empleadores deberían, en todos los casos en que sea posible, reorganizarlos o tomar medidas para que los trabajadores interesados dispongan de un equipo más adecuado.
27. A fin de reducir el número de accidentes que se producen durante la clasificación y el enganche de los vagones, los gobiernos y los empleadores deberían tomar las disposiciones necesarias para acelerar la introducción de sistemas de enganche automático o para introducir cualquier otra medida práctica que permita eliminar la necesidad de encontrarse entre los vagones.
28. Dentro del marco de medidas tendientes a mejorar los equipos y las máquinas, desde el punto de vista ergonómico, debería consultarse a los representantes de los trabajadores en cuestiones relacionadas con la concepción de nuevos equipos y máquinas.
29. Los empleadores deberían continuar y si fuera necesario intensificar sus esfuerzos tendientes a mejorar la formación, educación e información de los trabajadores sobre cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, no solamente en el momento de la formación impartida con ocasión del reclutamiento sino cada vez que se les asigna a nuevas tareas o que deben manejar nuevos equipos. Asimismo, deberían organizar cursos periódicos para todas las categorías de trabajadores para permitirles actualizar sus conocimientos sobre estas cuestiones y campañas de seguridad.

Acción en el marco de la OIT

30. La Comisión recomienda que los ferroviarios y sus empresas se beneficien, al igual que los trabajadores y empresas de otros sectores de la actividad económica, con el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y del Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) que la Organización Internacional del Trabajo lanzó en 1976, para reforzar su acción en esta esfera y la de sus Estados Miembros. La Comisión recalca sobre este punto la importancia que tiene para los ferrocarriles y su personal la difusión regular dentro del marco de este Programa - especialmente por intermedio del Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo (CIS) y del banco de datos de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la calidad de la vida de trabajo - de estadísticas e informaciones sobre la frecuencia y naturaleza de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registrados en este sector, sobre los métodos utilizados en su prevención, sobre cuestiones de ergonomía, y sobre otras cuestiones relativas a la calidad de la vida profesional. Todas las partes interesadas en los Estados Miembros deberían enviar a la Oficina Internacional del Trabajo, a medida que lleguen a su poder, todos los elementos de información pertinentes, particularmente aquellos mencionados en el párrafo 26 anterior.

31. La Comisión considera que la Organización Internacional del Trabajo debería de continuar estando asociada a las actividades desarrolladas por la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas con miras a la introducción generalizada del enganche automático.

► **PARTE 3. Reuniones sectoriales, preparatorias y subregionales**

Conferencia técnica preparatoria para el transporte ferroviario

La Conferencia Técnica Preparatoria sobre la Reducción de las Horas de Trabajo en el Transporte Ferroviario fue convocada el 20 de marzo de 1939.

Documentos de referencia:

[Informe de la conferencia](#) (CIT – 24, Informe V, Parte ii, Sección A)

[Informe de antecedentes](#)

[Aprobación del informe final por parte del Consejo de Administración](#)

Nota:

La conferencia no adoptó un resultado final, ya que no hubo consenso tripartito para avanzar en la discusión de un posible instrumento internacional para el sector ferroviario.

Los puntos propuestos para discusión, en cuanto al alcance de un posible instrumento internacional sobre ferrocarriles, están incluidos en el Anexo de este documento.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Reunión tripartita sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal

Ginebra
12 - 20 abril 1994

Conclusiones sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal

La Reunión tripartita sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal de la Organización Internacional del Trabajo,

Congregada en Ginebra del 12 al 20 de abril de 1994,

Adopta, a 20 de abril de 1994, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. Los ferrocarriles han desempeñado y siguen desempeñando históricamente un papel clave en la persecución de objetivos económicos, sociales y políticos variables de un país a otro. Al evaluar las necesidades y opciones de la reestructuración se debería, por tanto, tomar en consideración el papel de los ferrocarriles en el desarrollo nacional y los contextos en que han surgido los problemas de éstos.
2. Los ferrocarriles de la mayor parte del mundo — así en los países desarrollados como en los países en desarrollo — se han visto perjudicados por pérdidas de participación en el mercado, políticas estatales que favorecen a sus competidores, una compensación financiera insuficiente por sus obligaciones como servicio público, el crecimiento de los déficits y la regresión de las inversiones, y, como consecuencia, la persistente degradación de la competitividad. Estos problemas empeoraron en el decenio de 1980 — especialmente, aunque no exclusivamente, en los países en desarrollo — con la tendencia de los gobiernos a reducir sus propios déficits mediante procesos de ajuste estructural.
3. En fechas más recientes se ha producido en algunos países industrializados una inversión de tales tendencias ante las limitaciones al crecimiento del transporte por carretera y aéreo; los crecientes costos sociales de la congestión, los accidentes y la contaminación viales y la aparición del transporte combinado y de otras nuevas tecnologías. Pese a estos factores favorables, la mayor parte de los ferrocarriles siguen con problemas financieros y afines que continúan planteando a gobiernos, empleadores y trabajadores, el reto de los ajustes.
4. Las dificultades financieras de la mayoría de los ferrocarriles no han sido causadas únicamente por la competencia entre los modos de transporte, sino también por deficiencias profundamente arraigadas de la política gubernamental y de las relaciones entre el Estado y los ferrocarriles. De ello se sigue que para que las reorganizaciones de ferrocarriles logren mejorar el rendimiento deberían formar parte de planes coherentes a largo plazo entre el Estado y los ferrocarriles. Dichos planes deberían definir las funciones y obligaciones de éstos y de aquél en el marco de una política de transportes integrada así como de las políticas y medidas conexas bosquejadas en el párrafo 6 más abajo. Dentro de dicho marco, las ventajas de los ferrocarriles deberían ponderarse sobre la base de una cabal evaluación económica y de unos claros objetivos sociales gubernamentales. Los gobiernos de los países sometidos a reformas económicas radicales deberían tener presentes, al elaborar programas a largo plazo, las lecciones que quepa extraer de las políticas de transporte de los demás países.
5. En muchos países, los ferrocarriles prestan servicios de transporte público imprescindibles que, a falta de otros sistemas de transporte y en razón de las necesidades de la sociedad, es preciso mantener incluso si sus ingresos no pueden compensar sus costos. En principio, los programas de reestructuración ferroviaria deberían repercutir sobre el Estado déficit de ingresos inherente a tales obligaciones de servicio público de los ferrocarriles, de modo que éstos puedan gestionarse con mayor transparencia y autonomía financiera. Dichas obligaciones de servicio público no deberían menoscabar la capacidad de los ferrocarriles para competir con otros modos de transporte. Además, el déficit ferroviario ocasionado por tales obligaciones sociales debería indicarse claramente en los estados de cuentas de los ferrocarriles.

Mejoras en el rendimiento de los ferrocarriles

6. La dirección y el personal de los ferrocarriles, así como los gobiernos, reconocen que los aumentos de competitividad sostenibles pueden mejorar el rendimiento, la calidad del servicio, la seguridad de empleo y las condiciones de trabajo. Para alcanzar dichos objetivos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían celebrar consultas sobre los planes de reestructuración ferroviaria, los cuales deberían incluir disposiciones idóneas para establecer:
 - políticas integradas (de transportes, energía y medio ambiente, incluido el uso del suelo) que definan tanto la complementariedad de los distintos modos de transporte como las reglas de la competencia leal;
 - políticas estatales que reflejen los costos sociales y beneficios comparativos de los distintos modos de transporte (incluidos sus costos exteriores);
 - la igualdad de trato modal respecto a los costos de infraestructura, la seguridad, las finanzas y las condiciones de trabajo para que cada modo soporte sus costos reales;
 - contratos gubernamentales para remunerar suficientemente las obligaciones del servicio público;
 - los medios de vigilar y cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo y las de seguridad ferroviaria;
 - la asistencia transitoria para la recuperación financiera, incluida la cancelación de deudas cuando éstas provengan de anteriores distorsiones de la competencia o de una capitalización insuficiente para satisfacer las obligaciones del servicio público;
 - una legislación o mecanismos especiales de negociación colectiva, según proceda, para atender los problemas de ajuste laboral que pueda plantear la reestructuración.
7. Los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían obrar por lograr un equilibrio equitativo entre rentabilidad y mejora del servicio. Si bien tal equilibrio variará de una situación a otra, en la mayoría de los casos la mejora del servicio, esencial para aumentar el rendimiento de modo sostenible, no puede lograrse sin nuevas inversiones. Por consiguiente, los préstamos para necesidades de inversión deberían constituir un elemento de la asistencia financiera transitoria que procede convenir al reestructurar los planes entre el Estado y los ferrocarriles.
8. Para reducir las deudas y los costos de explotación u obtener capitales destinados a la modernización, los ferrocarriles recurren cada vez más a estrategias de privatización parcial, como la venta de activos redundantes y no básicos así como la venta o subcontratación de actividades auxiliares y de algunos servicios sociales que pueden realizar a un costo inferior empresas especializadas. Con todo, en determinadas condiciones algunas de estas medidas pueden ser originadas por dificultades financieras a corto plazo y no ser acertadas dentro de una perspectiva a largo plazo. De ser excesivas o insuficientemente planeadas, tales medidas pueden irrogar no sólo duros ajustes a los trabajadores sino igualmente pérdidas de personal y de cualificaciones que pueden perjudicar el futuro rendimiento. Por esto, las opciones privatización/comercialización deberían estudiarse en consulta con las organizaciones de trabajadores, de conformidad con la legislación y los usos nacionales. Además, ambas se deberían evaluar cabalmente tomando en consideración sus costos y beneficios a corto y largo plazo así como sus repercusiones en el nivel de cualificaciones y en las condiciones de trabajo. La opción preferida debería ser la de rehabilitar la empresa de forma tal que se evite al máximo la pérdida de empleos. Cuando se comprueba la conveniencia de empresas conjuntas o de alguna de las susodichas medidas de privatización parcial, la legislación o la política reguladora, según proceda, deberían facilitarlas.
9. En los casos en que la privatización/comercialización — que puede entrañar franquicias, concesiones a plazo fijo o la venta de infraestructura o explotaciones ferroviarias, o de tramos de ellas — se juzga deseable o inevitable, dichas medidas deberían incorporar programas de ajuste laboral como para otras clases de reorganización ferroviaria y de innovación tecnológica (véanse los párrafos 6 supra y 13-22). El recurso el recurso a la supresión de empleos sólo intervendrá en última instancia. El Estado debería promover consultas y negociaciones efectivas entre todas las partes.
10. Para mejorar la capacidad de los ferrocarriles para responder a la evolución de las necesidades del mercado y otras, los empleadores y los representantes de los trabajadores deberían explorar y valorar la conveniencia de innovaciones potenciadoras de eficacia en la organización del trabajo. Al considerarse tales medidas deberían

priorizarse las que no perjudican las condiciones de trabajo y las que sirven para promover la seguridad de empleo. Dichas medidas deberían evolucionar a base de consultas y de negociación colectiva, de conformidad con la legislación y los usos nacionales.

11. Para responder a las necesidades del usuario sin dejar de precaver la pérdida de empleos y la degradación de las condiciones de trabajo, las medidas potenciadoras de la eficacia y de la flexibilidad no deberían encaminarse únicamente a reducir costos sino también a mejorar los servicios que pueden incrementar los ingresos del ferrocarril. Las actuales estructuras del mercado de transportes y las reglas que rigen la competencia plurimodal suelen dificultar la exploración de nuevas oportunidades mercantiles por los ferrocarriles. Los empleadores y las organizaciones de ferroviarios deberían estudiar conjuntamente y, en su caso, cabildear contra las cortapisas estructurales a la competitividad. Deberían asimismo valorar los impedimentos internos al crecimiento mercantil, determinar las innovaciones en materia de mercadotecnia, servicio y tecnología, y ajustar los métodos de trabajo en sintonía con dichas innovaciones.
12. Las nuevas tecnologías adoptadas en las redes ferroviarias siguen modificando las necesidades de mano de obra. La utilización productiva de un personal con niveles cada vez más elevados de conocimientos y cualificaciones técnicas exige un alto grado de formación profesional y de otra índole. Se pueden requerir cambios de planteamiento por parte de la dirección y de los trabajadores para conseguir una utilización más eficaz de los recursos humanos. Aunque deberían evitarse en lo posible los recortes de plantillas ocasionados por cambios tecnológicos y organizativos, no cabe alentar la utilización subóptima de los recursos humanos, por cuanto daña la eficacia y el rendimiento y minora las perspectivas de empleo productivo a largo plazo.

Reubicación y readaptación

13. Los cambios tecnológicos y organizativos pueden hacer descender las necesidades en personal. En tales casos procede priorizar la utilización de los recursos de la empresa para retener y reubicar a los empleados. Los papeles de los copartícipes sociales en la reducción al máximo de las pérdidas de empleos deberían ajustarse a los acuerdos, convenios o recomendaciones establecidos, según proceda. Las conclusiones (núm. 74) relativas a las consecuencias sociales de la evolución de los métodos y de las técnicas en los ferrocarriles y en los transportes por carretera, adoptada en la séptima reunión (1961) de la Comisión de Transportes Interiores, ofrecen orientaciones respecto a la prioridad que convendría dar a la reubicación, la readaptación, la eliminación natural, la jubilación anticipada y los despidos, y, entre otras cosas, a los procedimientos para proceder a estos ajustes de un modo que mitigue la tensión de los trabajadores.
14. Al afrontar el problema de los empleados excedentes, los ferrocarriles deberían antes que nada poner especial empeño en reubicarlos en consulta con los trabajadores y sus organizaciones, y en consonancia con las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional o los convenios colectivos aplicables, según proceda. En función de las circunstancias y posibilidades, los ferrocarriles deberían esforzarse en:
 - trasladar a los trabajadores a otros empleos idóneos dentro de la misma empresa; o
 - conseguir, con la colaboración de otras empresas, de los poderes públicos y, en su caso, de los sindicatos interesados, otros empleos fuera de la empresa a los trabajadores excedentes, con el menor menoscabo financiero posible para los trabajadores afectados².
15. Habría que idear planes de readaptación especiales para satisfacer las necesidades específicas de la reubicación. En la medida de lo posible, dicha readaptación debería basarse en el profesigramas de cada uno de los trabajadores afectados y en los requisitos del nuevo empleo; debería asimismo incluir una “ayuda al trabajador para adaptarse a su nuevo empleo”³. Los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían promover una línea de actuación y una legislación que faciliten la readaptación para la reubicación.
16. El Estado, así como los empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen cometidos especiales en la determinación y satisfacción de las necesidades formativas suscitadas por la reestructuración de los ferrocarriles. El Estado debería proporcionar la educación básica y el fundamento técnico. Los empleadores deberían aportar la necesaria capacitación para los puestos de trabajo, basada en evaluaciones de las

² Conclusiones (núm. 74) relativas a las consecuencias sociales de la evolución en los métodos y de las técnicas en los ferrocarriles y los transportes por carretera, adoptada en la séptima reunión (1961) de la Comisión de Transportes Interiores, párrafo 10.

³ Ib., párrafo 11.

cualificaciones requeridas para las nuevas tecnologías y los nuevos métodos de trabajo. Las organizaciones de trabajadores deberían informar a los empleadores de las necesidades del personal y participar en el planeamiento, aplicación, valoración y mejora de los programas de formación. Los programas de capacitación tripartitos deberían, en la medida de lo posible y según las circunstancias nacionales, coordinarse con las normas de competencia y la impartición de cualificaciones de amplia base, ya que estas pueden mejorar las perspectivas de empleo de los trabajadores, facilitar su reubicación y evitar la supresión de los puestos de trabajo que vengán ocupando. Las conclusiones (núm.104) relativas a la formación profesional y readaptación de los ferroviarios, adoptada por la Comisión de Transportes Interiores en su décima reunión (1980), suministran valiosas directrices a los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores.

17. Aun cuando los programas formativos precisan adecuarse a los casos concretos, se da la necesidad general de fomentar las cualificaciones y aptitudes técnicas que puedan realzar la eficacia y calidad del servicio. Las cualificaciones pertenecientes al ámbito de las nuevas tecnologías han ido adquiriendo cada vez mayor importancia. Por otra parte, las medidas de reubicación y de reducción de plantillas adoptadas por muchos ferrocarriles - como la eliminación natural de puestos, la congelación de contrataciones y la jubilación anticipada - han creado nuevas necesidades de readaptación. Al mismo tiempo, sin embargo, los programas de capacitación y readaptación deberían hasta cierto punto desplazar su acento de la adquisición de cualificaciones tradicionales de gestión o de un oficio determinado, que han ido perdiendo importancia, a cualificaciones más amplias. En este contexto, los programas de capacitación deberían hacer hincapié en la mercadotecnia y el tratamiento de la información conexa así como en las relaciones con los clientes con objeto de mejorar los servicios y crear otros nuevos para satisfacer las exigencias de clientes y usuarios, lo cual se revela particularmente importante en las economías de transición.

Separación de la industria

18. Como se hizo observar en anteriores párrafos, la mayoría de los ferrocarriles del mundo han experimentado constantes problemas de pérdida de participación en el mercado, y tales problemas han provocado la reestructuración de muchos de dichos ferrocarriles. Si la mano de obra excedente viene provocada por los planes de reestructuración y no se la puede enjugar enteramente con los esfuerzos de reubicación, los empleadores y las organizaciones de trabajadores deberían, ateniéndose a la legislación y a los usos nacionales, elaborar con los gobiernos regímenes de reducción de plantillas que puedan evitar realmente, o por lo menos reducir al máximo, sus perjuicios para los trabajadores. Como quiera que estos últimos no son responsables de que sobren puestos de trabajo, el costo social de los ajustes laborales necesarios debería compartirlo la sociedad en general. Dichos regímenes deberían priorizar las medidas menos gravosas para los trabajadores y menos dañosas para la capacidad de los ferrocarriles en recursos humanos, como la eliminación natural de puestos; la congelación de contrataciones y la jubilación anticipada. La separación debería constituir una medida última instancia. De no poder soslayarse, debería implicar una indemnización financiera y otras formas idóneas de asistencia que puedan facilitar la reintegración de los trabajadores al mercado de trabajo.
19. El personal excedente y su separación deberían evaluarse, negociarse y mitigarse en el contexto de sus causas. No debería resultar de prácticas laborales desleales ni de programas de reestructuración apresurados achacables a deficiencias de la legislación o del mecanismo de negociación colectiva, o a la insuficiencia del planeamiento.
20. En aras de la justicia, los trabajadores deberían tener derecho a que sus indemnizaciones por pérdida de empleo se negocien mediante procedimientos nítidos, establecidos por la legislación o los convenios colectivos. En principio, dichas indemnizaciones deberían calcularse mediante fórmulas negociadas.
21. La pérdida del puesto de trabajo plantea graves problemas a los ferroviarios excedentes, incluso cuando se negocian indemnizaciones por despido aceptables. Para atacar estos problemas deberían organizarse programas de readaptación destinados a ayudar a los ferroviarios que pierdan sus puestos a encontrar otros empleos. Particularmente para los trabajadores añosos, los poco cualificados o con cualificaciones no transferibles, así como los que viven en comarcas apartadas con escasas oportunidades de empleo, el Estado debería ofrecer medidas especiales de asistencia para facilitar su ajuste. Debería examinarse la conveniencia de pequeños préstamos para fines comerciales y para la readaptación a tipos de interés subvencionados, así como fondos para la creación de empleos; de ser viable, debería complementarse con asistencia técnica.
22. Además de los programas de capacitación para coadyuvar a los afanes de reubicación y elevar las cualificaciones y las actitudes relacionadas con el trabajo, deberían crearse programas estatales de formación en consulta con.

los empleadores y las organizaciones de trabajadores para el personal que pierda su empleo. En las situaciones en que no se puedan evitar los despidos, el Estado, debería, donde fuere menester, establecer regímenes de ajuste del mercado laboral por los que se conceda a los trabajadores afectados una licencia de duración convenida para que participen en cursos de capacitación.

Cometido del Estado

23. Dada la importancia de los ferrocarriles en la sociedad, y la índole de los problemas y retos planteados a los ferrocarriles, el Estado tiene una importante función que desempeñar a) propiciando el éxito a largo plazo de los planes de reestructuración ferroviaria y b) suavizando el proceso de ajuste laboral derivado de dichos programas, al tiempo que c) promoviendo unas relaciones cordiales entre el personal y la dirección.
24. Para propiciar el buen fin de los planes de reestructuración, el Estado debería, siempre que fuere necesario, crear o revisar el marco institucional necesario para llevar a cabo las medidas esbozadas en el párrafo 6. Como quiera que tal marco está sujeto a las presiones causadas por la variabilidad de las prioridades políticas, debería comprender la facultad de valorar y revisar las directrices y leyes que formen parte del proceso de reestructuración, pero el Estado también debería revisar las directrices y la legislación reguladoras que afectan indirectamente a los ferrocarriles, con miras a facilitar nuevas inversiones y el acceso al mercado, y a modernizar la tecnología y los métodos de trabajo.
25. Para suavizar el proceso de ajuste laboral y fomentar al mismo tiempo unas sanas relaciones entre los trabajadores y la dirección, el Estado debería, siempre que fuere menester: a) revisar o establecer un marco de legislación y de negociación colectiva para que los planes de reestructuración ferroviaria y sus elementos de ajuste laboral reflejen las preocupaciones de los empleadores y de las organizaciones de ferroviarios; b) definir los criterios y el mecanismo institucional para las liquidaciones a los trabajadores separados si éstas forman parte inevitable de los programas de reestructuración, para que el trato que reciban los trabajadores considerados sea justo y equitativo; c) crear programas especiales de colocación y de empleo por cuenta propia que puedan explorar, entre otras cosas, las oportunidades de reubicación exterior de los trabajadores que queden excedentes; y d) planear suficientemente los regímenes de jubilación anticipada y de separación para que las indemnizaciones puedan oportunamente abonarse. El Estado debería asimismo garantizar que entre los elementos de ajuste laboral contenidos en los planes negociados de reestructuración ferroviaria figuren cláusulas financieras suficientes para el cumplimiento efectivo de los regímenes de readaptación, jubilación anticipada y demás regímenes de separación.
26. Entre las demás medidas con que el Estado puede impulsar las relaciones de colaboración entre el personal y la dirección, cabe citar: a) asegurar que los programas de ajuste laboral se lleven a cabo ateniéndose a los convenios colectivos y al ordenamiento laboral, y b) impedir las prácticas laborales desleales haciendo cumplir las normas internacionales de trabajo aplicables, en particular sobre libertad sindical y negociación colectiva (véase párrafo 27 siguiente), y las normas afines convenidas a escala nacional.

Cometido de la OIT

27. Con respecto a la industria ferroviaria, la OIT debería promover la aplicación del 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 desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
28. La OIT debería seguir vigilando y analizando: a) las consecuencias laborales y demás consecuencias sociales de los procesos de reestructuración ferroviaria; b) las experiencias de los distintos países con la reubicación y la readaptación, la eliminación natural, la jubilación anticipada y otros tipos de regímenes de separación; y c) las experiencias nacionales de diálogo social y negociación colectiva sobre cuestiones de interés mutuo para empleadores y trabajadores, entre ellas las medidas de ajuste laboral.
29. La OIT debería acopiar y difundir información sobre las susodichas cuestiones, así como realizar los consiguientes programas de capacitación y prestar servicios de asesoramiento. También deberían celebrarse reuniones regionales sobre estas cuestiones.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes

Ginebra
20 - 24 septiembre 1999

Conclusiones sobre las actividades futuras del sector del transporte de la OIT, a saber, el transporte aéreo, ferroviario y por carretera

El Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes,

Congregado en Ginebra del 20 al 24 de septiembre de 1999,

Adopta, el 24 de septiembre de 1999, las siguientes conclusiones:

La OIT debería:

1. Velar por que sus actividades relativas al sector del transporte se lleven a cabo de conformidad con sus cuatro objetivos estratégicos y sus programas InFocus - Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decorosos; Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y Fortalecer el tripartismo y el diálogo social - así como con los dos temas entrelazados, a saber, el desarrollo y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Convendría hacer especial hincapié en las actividades relacionadas con el diálogo social en el sector del transporte;
2. Celebrar reuniones relativas al sector del transporte, con mayor énfasis en el sector del transporte en su conjunto o en uno u otro de sus subsectores según los temas considerados;
3. Promover el diálogo social en el sector del transporte; fortalecer las instituciones, mecanismos y procedimientos de diálogo social en dicho sector en los Estados Miembros de la OIT; y fortalecer la representación, capacidad y servicios de los copartícipes en el diálogo social en el sector del transporte. Esa actividad debería llevarse a cabo, según proceda, a nivel regional y nacional;
4. Realizar estudios sobre el impacto del cambio en los sistemas y prácticas de relaciones de trabajo en el sector del transporte, con especial referencia a los países en desarrollo, y publicar los resultados de los mismos;
5. Acopiar y comparar ejemplos de evolución y de cambio en el sector del transporte e indicar si y en que medida se han tenido en cuenta los factores sociales y laborales y los de desarrollo económico, protección del medio ambiente y mejora de la productividad con miras a seleccionar y divulgar ejemplos de prácticas y programas con los que se han conseguido buenos resultados, incluido un análisis de sus efectos en el empleo, en la capacitación y en la reconversión profesional, así como de su impacto en los derechos fundamentales en el trabajo con el fin, dentro de lo posible de promover el empleo, la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo, y publicar los resultados de esta actividad;
6. Acopiar, analizar y divulgar datos e información sobre las medidas relativas a nuevos métodos de trabajo en diversas ramas del sector del transporte, como el trabajo flexible, temporal, a tiempo parcial y por contrata, así como sobre los efectos de estas medidas en la salud, seguridad y medio ambiente y lo que se ha hecho para remediarlos;
7. Promover y fortalecer la cooperación y la colaboración con las instituciones financieras multilaterales, así como con otros organismos y organizaciones pertinentes en materia de seguridad en el transporte de manera que, en el desempeño y desarrollo de sus actividades relativas al transporte, incluido el desarrollo de políticas y normas en la materia, la dimensión social y laboral del transporte se tenga plenamente en cuenta, como también la importancia de consultas tripartitas y de un diálogo social continuado;

8. Habida cuenta de su actividad normativa, revisar con miras a su mejora y modernización las normas laborales aplicables en el sector del transporte que se consideren obsoletas;
9. Prestar asistencia a los Estados Miembros de la OIT en el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con miras a que surta efectos positivos en las condiciones sociales y laborales en el sector del transporte;
10. Consignar los recursos disponibles para actividades suficientes y continuadas de asistencia a los mandantes respecto de los efectos sociales y laborales del cambio en el sector del transporte;
11. Establecer un foro estratégico permanente y restringido de composición tripartita para supervisar sus actividades en el sector del transporte;
12. Prestar especial atención al impacto del cambio en las trabajadoras del transporte;
13. Conjuntamente con ONUSIDA, desarrollar iniciativas encaminadas a promover las mejores prácticas de prevención y protección respecto del VIH/SIDA dentro del marco del lugar de trabajo, con especial referencia a las regiones en las que el índice de frecuencia de esta enfermedad es particularmente alto;
14. Realizar estudios sobre los efectos positivos o negativos a medio y largo plazo de los cambios en el sector del transporte que comprendan, en particular:
 - a. un análisis del empleo de los trabajadores cesados,
 - b. un intercambio de información sobre las prácticas en materia de relaciones de trabajo en una serie de países para ayudar a los que están en vías de desarrollo a conseguir y compartir información apropiada de carácter económico y de otra naturaleza sobre el transporte,
 - c. acopiar y divulgar datos sobre las condiciones de empleo y de trabajo y otras cuestiones sociales y laborales, incluidos datos comparados relativos a otras industrias;
15. Afirmar su posición de centro internacional de asesoramiento técnico y de acopio de datos de interés para los mandantes con el fin de realizar investigaciones sobre una amplia gama de cuestiones y políticas relativas al mercado de trabajo en el sector del Transporte

Al considerar la ejecución de programas de la OIT relativos a sectores específicos, el Consejo de Administración debería estudiar la mejor manera de atender los requisitos del sector del transporte y formular las recomendaciones oportunas.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Subregional tripartite workshop on promoting social dialogue and decent work in the railways sector

Livingstone, Zambia
22-24 August 2023

Componentes básicos para promover un trabajo decente y sostenible en el sector ferroviario mediante el diálogo social (disponibles sólo en inglés)

Building blocks for advancing decent and sustainable work in the railways sector through social dialogue

The following building blocks were discussed and agreed on at the subregional tripartite workshop on social dialogue in the railways sector. They identify key areas for promoting social dialogue towards a safe and sustainable railways sector, in the countries represented at the workshop: Botswana, Malawi, Namibia, South Africa, Zambia and Zimbabwe.

1. Social dialogue for decent work in a safe and sustainable railways sector

- Effective social dialogue in all its forms, with freedom of association and collective bargaining at its heart
- Strengthening workers' and employers' organizations, including training and capacity-building in social dialogue and negotiation skills
- Involvement of parties in decisions of concern to them and adequate representation and recognition in governance and management structures
- Effective social dialogue as prerequisite for safe and sustainable railways systems

2. Social and labour protections

- Decent living wages and working hours
- Equal pay for work of equal value, including solid contractual arrangements and sound employment relationships
- Decent working conditions and protections, which include on-time payments of wages, benefits and pensions
- Enhance the attractiveness and retention of workers in the sector, in particular for women and youth
- Equal opportunities and non-discrimination for all in the male-dominated railways sector, and combatting violence and harassment at work in line with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

3. Occupational safety and health

- A safe and healthy working environment includes a railways safety culture based on compliance with and enforcement of procedures, and involvement of all concerned
- Safe access to inclusive and decent sanitation and welfare facilities
- Adequate personal protective equipment (PPE), including geared towards the specific needs of women
- Occupational safety and health (OSH) standards as fundamental principles and rights for all railway workers
- Negotiated and respected rest and leave systems
- Harmonization of prevention measures
- Union involvement in accident and incident investigations and reporting
- Technical standards ensuring the provision of safety training, safety tools and international standards
- OSH committees including elected representatives in every workplace with full employer recognition and representation of women workers

4. Training and skills

- Inclusive skills development and training for decent and sustainable work
- Training, reskilling and upskilling responding to technological, climate and structural change
- Skills certification and international harmonization of certificates, diplomas and recognition of prior learning
- Allocation of adequate financial training resources

5. Financing, structural change in ownership and operations

- Adequate and innovative financial investment for recapitalization and sustainability in partnership
- Transparency in sharing information on changes in ownership and/or operations from the outset
- Effective consultation and engagement of all parties concerned, in particular directly affected parties
- Protection against discrimination in (re-)classification of workers

6. Policy coherence and awareness raising

- Coherent and aligned policy frameworks and their implementation, including among relevant ministries and public entities in the sector
- Duly implemented and enforced coherent and effective laws, regulations and policies
- Effective enforcement and compliance policies and practices, including labour administration and inspection and mutual accountability
- Awareness raising and dissemination of information on rights and obligations
- Decent work country programmes as guidance
- Political will and commitment

7. International labour standards, fundamental principles and rights at work, and legal frameworks

- Ratification and effective implementation of international labour standards, in particular, but not limited to, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
- Duly implemented and enforced coherent and effective laws, regulations and policies
- Respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work for all and ensure freedom of association and collective bargaining and a safe and healthy working environment free of discrimination

Next steps and way forward

Participants are encouraged to disseminate the outcomes of the workshop and report back to the relevant regional bodies and national authorities, as well as relevant sectoral stakeholders in their respective countries and promote through advocacy and social dialogue (including collective bargaining) the implementation of the approaches outlined in the Building blocks, including through national and regional action plans and sectoral platforms. Through a follow up mechanism, participants may report to the ILO, at regular intervals, the result of the deliberations and promotion of the these Building blocks at the national and regional levels.

The ILO should continue working with the tripartite constituents to explore opportunities to support the implementation of the Building blocks, build capacity for them to engage in effective social dialogue, including through identifying opportunities for development cooperation activities.

► Anexo (en inglés únicamente)

Nota: Este anexo contiene la lista de puntos presentada a la Conferencia Técnica Preparatoria de 1939 como posible base de debate, en las condiciones indicadas en la introducción y en el capítulo I (en inglés).

LIST OF POINTS FOR POSSIBLE ADOPTION AS A BASIS OF DISCUSSION BY THE PREPARATORY TECHNICAL CONFERENCE

This appendix contains the List of Points submitted to the Preparatory Technical Conference held on 20 March 1939, as a basis of discussion for a possible international instrument in the railways sector.

I. — CHARACTER OF THE REGULATIONS

1. General Draft Convention for the Transport Industry (possibly with special provisions for Rail Transport); or Special Draft Convention for Rail Transport.
2. Application of the international regulations to all undertakings engaged in rail transport open to public traffic.

II. — SCOPE

§ 1. — SCOPE AS REGARDS UNDERTAKINGS

3. Application of the international regulations to all departments of the undertakings covered.
4. Exclusion from the international regulations of:
 - (a) work on the initial construction of permanent way and buildings;
 - (b) central and regional administrative departments;
 - (c) main workshops;
 - (d) electrical generating stations and gasworks;
 - (e) goods handling operations carried out by auxiliary undertakings;
 - (f) refreshment rooms, bars, and hotels;
 - (g) station bookstalls, lavatories, sick-rooms, etc.;
 - (h) shipping services by sea or inland waterway;
 - (i) other subsidiary departments.

§ 2. — SCOPE AS REGARDS PERSONS

5. Application of the international regulations to the whole staff of the undertakings and departments covered.
6. Possibility of excluding, by national laws or regulations, employees holding positions of management, inspection or supervision, whose duties do not require the establishment of a time-schedule.

III. — LIMITATION OF NORMAL HOURS OF WORK

§ 1. — DEFINITION OF HOURS OF WORK

7. (a) Principle of including a definition of hours of work in the international regulations.
(b) Adoption of the following definition:

The term "hours of work" means the time during which the person employed is at the disposal of the employer and is not free to dispose of his own time and movements."

§ 2.— GENERAL LIMITATION OF NORMAL WEEKLY HOURS OF WORK

8. General limitation of normal hours of work to forty in the week.

§ 3. — LIMITATION OF NORMAL HOURS OF WORK FOR NECESSARILY CONTINUOUS PROCESSES

9. Principle of including in the international regulations provisions, analogous to those laid down for industry in general, concerning the limitation of normal hours of work to an average of 42 in the week for necessarily continuous processes in main workshops and other accessory establishments such as power stations, gasworks, etc., if the international regulations for rail transport cover such establishments.

§ 4. — SPECIAL LIMITATION OF NORMAL WEEKLY HOURS OF WORK FOR CERTAIN DEPARTMENTS OR GRADES

10. Principle that the competent authority may authorise normal weekly hours of work exceeding 40 in respect of any department or grade when the duties performed are of such a nature as to involve a considerable proportion of light work or of periods of mere attendance.

A. Methods of fixing such Special Limits

11. Principle of including in the international regulations the two principal methods which national regulations prescribe for determination of the special limits:

- (a) Establishment of a system of reduction coefficients for expressing time spent at light work and periods of mere attendance in terms of hours of actual work;
- (b) Determination of the hours of duty that correspond to the total real duration of an employee's service and are deemed to be equivalent to normal hours of work.

B. First Method: Application of Reduction Coefficients

12. Determination of the departments or grades to which this method of calculating hours of work should be applied:

- (a) by the international regulations: Application in principle to all employees whose activity depends on traffic or on the demands of the public and whose service includes light work or periods of mere attendance, e.g. employees of the travelling, station, depot, signalling, level-crossing, and electricity departments.
- (b) by national regulations, after consultation of the parties concerned.

13. Determination of the reduction coefficients:

- (a) by the international regulations: For example:
 - i. Light work: Time spent travelling passenger, if the employee has no duties to perform; to count as actual work for 50 per cent of its actual duration.
 - Time spent attending engines under steam; to count as actual work for 50 per cent, of its duration.
 - ii. Periods of mere attendance:
 - Time spent in reserve at the station or depot, if the employee has no duties to perform; to count as actual work for 50 per cent, of its duration.
 - Time spent waiting; to count as actual work for 50 per cent. of its duration, excepting periods of less than 15 minutes.
 - Time spent at home available for duty; to count as actual work for 30 per cent, of its duration.
- (b) by national regulations, after consultation of the parties concerned.

C. Second Method: Limitation of Hours of Duty

14. Determination of the departments or grades for which special limits may be fixed, and determination of such limits:

- (a) by the international regulations: for example:
 - (i) enginemen of stationary pump engines: 46 hours a week;
 - (ii) employees at halts and very small stations: 56 hours a week;
 - (iii) employees of automatic electrical substations: 60 hours a week, if the employee is housed in the immediate neighbourhood;
 - (iv) signalmen not housed: 48 hours a week;
 - (v) signalmen housed: according to the number of trains handled, with a maximum of 60 hours a week;
 - (vi) crossing keepers not housed: 48 hours a week;
 - (vii) crossing keepers housed: according to the number of gate operations needed for the passage of trains or by users of the crossing, with a maximum of 72 hours a week;
 - (viii) caretakers housed, provided their duties include no function not usually performed by caretakers: continuous service, with a weekly rest.
- (b) by national regulations, after consultation of the parties concerned.

§ 5. — CALCULATION OF HOURS OF WORK OR DUTY AS AN AVERAGE OVER A PERIOD LONGER THAN THE WEEK

15. (a) Possibility for the competent authority to make regulations allowing normal hours of work or duty to be calculated as an average over a period longer than the week.

- (b) Obligation on the competent authority, if hours of work or duty are averaged:

to consult the parties concerned; to make regulations fixing the period over which hours of work may be averaged; to make regulations fixing maximum daily and weekly hours of work or duty for the different departments or grades.

§ 6. — MAKING UP LOST TIME

16. Possibility, in departments in which collective stoppages of work are materially possible, of making up time lost owing to such stoppages caused by:
 - (a) accidental circumstances or force majeure;
 - (b) weather conditions;
 - (c) public holidays falling on weekdays.
17. Obligation on the competent authority, after consulting the parties concerned, to define:
 - (a) the conditions under which lost time may be made up;
 - (b) the period within which lost time may be made up;
 - (c) the maximum extension of weekly hours permitted.

§ 7. — LIMITATION OF UNBROKEN SPELLS OF WORK

18. Fixing of a maximum limit for hours of uninterrupted work: for example, six hours if the daily turn exceeds eight hours.

§ 8. — SPREAD OF THE WORKING DAY

19. Fixing of the average and maximum spread of the working day, i.e. the number of hours between two consecutive daily rests or between a weekly rest and the daily rest preceding or following it: for example: average spread of ten hours, calculated over the period taken as basis for calculating average hours of work or duty; maximum spread of thirteen or fourteen hours, except in cases where longer hours of duty are provided for.

§ 9. — BREAKS

20. Principle of including in the international regulations provisions concerning breaks—i.e. rostered interruptions in duty during which the employee is free to dispose of his own time and movements. Fixing of:
 - (a) the minimum duration for breaks; for example, 45 minutes;
 - (b) the maximum number of breaks: for example, three a day.

§ 10. — NIGHT DUTY

21. Principle of including in the international regulations provisions concerning night duty.
22. Determination of the duty to be considered as night duty: for example, duty all or part of which falls within the period between 12 midnight and 4 a.m.
23. Distribution of night and day duty: for example, in principle, during the period on which the rotation system is based the number of turns of night duty may not be greater than the number of turns of day duty; if this is proved to be impossible, fair distribution of turns of night duty.
24. Fixing of the maximum number of consecutive turns of night duty: for example, 6.

IV. — EXTENSION OF HOURS OF WORK

§ 1. — REGULAR EXTENSIONS

25. Possibility, for the competent authority, to permit extensions of normal hours of work of persons whose activity is not dependent on traffic and is analogous to that of persons employed in industry, commerce, and offices in general:
 - (a) in the case of persons employed in preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the limits laid down for the general working of the undertaking, department, or shift;
 - (b) in the case of persons employed in essentially intermittent work, such as that of caretakers, night watchmen, doorkeepers, fire services and other staff, which by its nature comprises long periods of inaction, during which the persons concerned have to display neither physical activity nor sustained attention, or remain at their posts only to reply to possible calls;
 - (c) in other cases.

26. Determination of the conditions under which and the limits within which the extensions may be granted by the competent authority, after consultation of the parties concerned. (These provisions would lapse if the scope of the international regulations were to be limited to departments or grades the activity of which is dependent on traffic.)

§ 2. — EXTENSIONS ON ACCOUNT OF ACCIDENTAL CIRCUMSTANCES

27. Possibility of exceeding the limits laid down for normal hours of work:

- (a) in the case of accidents, or of urgent work with a view to preventing or repairing accidents or organising rescue work;
- (b) in case of bad weather;
- (c) when it is impossible to arrange reliefs;
- (d) in case of delays caused by the above-mentioned or other circumstances.

28. Limitation of extensions to the time needed to perform indispensable work or permit resumption of traffic.

§ 3. — EXTENSIONS DUE TO SHORTAGE OF SKILLED LABOUR

29. Possibility for the competent authority to permit extensions of normal hours of work in case of proven lack of skilled labour.

Determination of the conditions under which and the limits within which the extensions may be permitted by the competent authority after consultation of the parties concerned.

§ 4. — OVERTIME WITH INCREASED REMUNERATION

30. Possibility of introducing overtime on condition that increased rates are paid.

31. Limitation by the international regulations of the maximum annual allowance of overtime:

- (a) for persons whose hours of work or duty are fixed by national regulations as an average calculated over a period longer than the week: for example, to 75 hours;
- (b) for persons whose hours of work or duty are fixed by national regulations on the basis of a period not exceeding the week: for example, to 150 hours.

32. Fixing of the overtime allowance by the competent authority after consultation of the parties concerned.

33. Fixing by the international regulations of the minimum rate of increased pay for overtime: for example, at time and a quarter.

V. — THE DAILY REST

34. Principle of an uninterrupted daily rest in every period of 24 hours for all employees excepting those whose duty is continuous, with the reservation that a weekly rest must be allowed (Point 14 (a) (viii)).

35. Fixing of the minimum length of the uninterrupted daily rest: for example, at ten or eleven hours, except for cases in which an extension of the normal spread of the working day is authorised (Point 19).

36. Special provisions relating to the staffs of travelling departments:

- (a) fixing of a shorter period for the daily rest when this is spent away from home;
- (b) fixing of the ratio of rests which may be spent away from home to the total number of rests: for example, ratio of 1 to 2.

VI. — GRADUAL APPLICATION OF THE REGULATIONS

37. Principle of reducing hours of work by stages.

38. Determination of the maximum length of the transitional period: for example, three years.

39. Determination of the general limit of normal hours of work during the transitional period at, for example, 44 hours per week.

40. Possibility for the competent authority to authorise during the transitional period after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, special limits of normal weekly hours of work in excess of those indicated in Points 9 and 14.

VII. — SPECIAL PROVISIONS FOR CERTAIN COUNTRIES

41. Possibility of exempting from the application of the international regulations, in the case of certain countries, the areas in respect of which, by reason of the sparseness of their population or the stage of their economic development, it is impracticable to create the administrative organisation necessary to secure effective enforcement of the proposed regulations.

42. Possibility for the international regulations to authorise limits of normal hours of work in excess of those laid down in the international regulations (Points 8 to 14), in the case of certain countries:
- (a) determination of the general limits of normal hours of work corresponding to those indicated in Points 8 and 9 at, for example, 48 per week;
 - (b) provision that the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise special limits of normal weekly hours of work corresponding to those indicated in Point 14.

VIII. — SUSPENSION OF THE APPLICATION OF THE REGULATIONS

43. Principle of suspension:
- (a) in case of necessity for meeting the requirements of national safety;
 - (b) in case of necessity for ensuring the working of a service of public utility;
 - (c) in case of necessity for protecting the national economic system.
44. Obligation to notify the International Labour Office immediately of the suspension of the regulations, with an indication of the reasons which have led to it.

IX. — SUPERVISION OF THE APPLICATION OF THE REGULATIONS

45. Drawing up by the railway administration of time-schedules and rosters to be communicated to the staff and to the supervisory authorities.
46. Issue, by the railway administration, of a control card or chart to members of the staff whose hours of work cannot be specified by means of a time-schedule.
47. Keeping by the railway administration of a register, or of an individual card or chart for each worker, showing the hours worked outside the normal time-table.

X. — SAFEGUARDING CLAUSE

48. Inclusion in the regulations of a safeguarding clause providing that, in accordance with Article 19, paragraph 11, of the Constitution of the International Labour Organisation, nothing in the international regulations shall affect any law, award, custom or agreement between employers and workers which ensures more favourable conditions to the workers than those provided for in such regulations.

XI. — ANNUAL REPORTS

49. Indication in the annual reports presented in execution of Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation of the measures taken for the supervision of the application of the international regulations, in particular:
- a. exemptions provided in the scope of the regulations and the conditions under which these exemptions are granted (Point 6);
 - b. the determination of necessarily continuous work for which a 42-hour week is authorised (Point 9);
 - c. regulations covering the cases in which average hours of work or duty are calculated over a period exceeding one week (Point 15);
 - d. the determinations by the competent authority concerning the special limits to normal hours of work (Points 10 to 14);
 - e. measures taken by the competent authority concerning the conditions under which the making up of lost time is permitted (Point 17);
 - f. regulations covering the extension of hours of work (Points 26 to 34);
 - g. any recourse to the special provisions authorising the gradual application of the international regulations (Points 39 to 42); and
 - h. any recourse to the special provisions for certain countries (Points 43 to 44).

Contactos

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Políticas Sectoriales
E: marit@ilo.org