

Reunión técnica sobre el trabajo decente en el sector ferroviario

Ginebra, 1-5 de septiembre de 2025

► Conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo decente en el sector ferroviario¹

Introducción

1. Desde su surgimiento, los ferrocarriles han remodelado el mundo y han realizado una contribución histórica a la consecución de objetivos económicos y sociales que varían de un país a otro. En la actualidad, el sector es un importante empleador en varios países, y los servicios ferroviarios siguen siendo una piedra angular y un motor indispensable de la transformación económica, la creación de empleo, la competitividad y la inclusión social. Los ferrocarriles son relativamente uno de los medios de transporte más eficientes desde el punto de vista energético y con bajas emisiones de carbono, especialmente en largas distancias, tanto para las mercancías como para los pasajeros, a nivel nacional e internacional. Son esenciales para desarrollar cadenas de valor sostenibles, formular políticas de transición energética, y garantizar la movilidad de los pasajeros a regiones periféricas y polos económicos. Desempeñan un papel fundamental al facilitar en muchos sectores el comercio y la inversión y permitir la regeneración urbana, así como el desarrollo rural, y constituyen el pilar central del crecimiento económico sostenible, en particular para los países sin litoral.

Cuestiones actuales y emergentes que han tenido mayor repercusión en la consecución del trabajo decente en el sector ferroviario

2. A pesar de ser un medio de transporte internacional y transfronterizo en algunos países, el crecimiento del sector ferroviario para convertirse en un verdadero medio de transporte mundial se ve afectado por la ausencia de un marco de gobernanza común que proporcione coherencia regional y global. Diversos enfoques nacionales y regionales han conducido a marcos independientes en el desarrollo y la regulación de los corredores ferroviarios, y no existen normas mundiales comparables como las existentes para el sector de la aviación y el sector marítimo. En algunas regiones, esto ha socavado la interoperabilidad transfronteriza y regional.

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, las conclusiones y recomendaciones se someterán a la 356.ª reunión (marzo de 2026) del Consejo de Administración de la OIT para su examen.

3. Debido a su naturaleza crítica para la seguridad y a su importancia económica y estratégica para el comercio y la circulación internacionales, los ferrocarriles operan en un entorno muy regulado. Los países han utilizado diversos medios legales, pero podría recomendarse un enfoque adaptado para responder a las necesidades y particularidades del sector, ya que los sistemas ferroviarios difieren ampliamente en lo que respecta a sus modelos de propiedad y fases de desarrollo.
4. El sector público desempeña un papel clave en la regulación de los servicios ferroviarios, que pueden prestarse en el marco de operaciones públicas y/o privadas, con diversos grados de externalización y otras formas de contratación y subcontratación. La segmentación entre la infraestructura y las operaciones ferroviarias ha dado lugar, en algunas regiones, a la separación de responsabilidades sobre la infraestructura, la gestión del tráfico y los servicios ferroviarios. Las limitaciones en las estructuras existentes han conducido a la introducción de la competencia y de la financiación mixta en las operaciones ferroviarias, y los resultados obtenidos han sido diversos, lo que refleja la diversidad del sector. El sector privado es también un motor fundamental de la innovación, el crecimiento económico, la creación de empleo y la transición hacia economías sostenibles e inclusivas, que posibilita que el sector ferroviario explore nuevas opciones y oportunidades en algunos países. Los sectores público y privado, trabajando juntos, pueden actuar como catalizador de un futuro más sostenible e inclusivo. Ello incluye la privatización o la comercialización, que pueden conllevar concesiones por periodos determinados u otras formas de participación del sector privado. En muchos casos, esto puede tener repercusiones en los niveles de dotación de personal, las condiciones de trabajo, los marcos de negociación colectiva, las estructuras salariales y de remuneración, y la disponibilidad de oportunidades de formación. Por lo tanto, el diálogo social efectivo y unas políticas coherentes y equilibradas son esenciales para garantizar la eficiencia operacional, salvaguardar el trabajo decente y reforzar la sostenibilidad del sector a largo plazo.
5. El ferrocarril es en la actualidad uno de los medios de transporte más seguros y la seguridad es una cuestión innegociable para el sector. Si bien los servicios ferroviarios han reducido considerablemente el gasto de transporte y la duración de los viajes para sus usuarios, lo más importante es que sean seguros para los trabajadores y los usuarios, eficaces y asequibles, y unos niveles de inspección adecuados garantizan que sigan siendo seguros. Los riesgos y peligros para la seguridad y salud en el trabajo (SST) no incluyen solamente el riesgo de que se produzcan accidentes, sino también peligros derivados de la fatiga, turnos de trabajo prolongados, la exposición al ruido y las vibraciones, los gases de escape de los motores diésel, los peligros eléctricos, los riesgos físicos y psicológicos, y la violencia y el acoso. Entre los peligros asociados al mantenimiento y funcionamiento de los trenes cabe mencionar los riesgos físicos, químicos, ergonómicos y biológicos, los fenómenos meteorológicos extremos, en particular el estrés térmico, y los que se derivan del trabajo en espacios cerrados. Es fundamental que se proporcionen instalaciones sanitarias seguras, accesibles y adecuadas, equipos de protección personal adecuados y apropiados sin ningún costo para el trabajador², y uniformes, cuando sea necesario y en función del contexto nacional, incluidas medidas con

² Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), artículo 16: Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud; Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), párrafo 10: Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes: [...] e) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma.

perspectiva de género para eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres accedan y permanezcan en el sector.

6. Los sistemas ferroviarios requieren un uso intensivo de capital, por lo que es fundamental realizar inversiones predecibles, a largo plazo y estables para materializar su potencial, y que los ferrocarriles puedan prestar servicios seguros, productivos y sostenibles. Sin embargo, en algunos países, la financiación pública es insuficiente para garantizar el trabajo decente y un crecimiento satisfactorio, y propiciar plenamente la innovación y mantener la infraestructura y el material rodante. La sostenibilidad económica y financiera a largo plazo para revitalizar el sector, también utilizando nuevos mecanismos como los instrumentos de financiación climática, tanto para los servicios ferroviarios públicos como para los privados, puede ser un factor crucial para lograr una transición justa y promover el trabajo decente como pilar central de unos ferrocarriles seguros, inclusivos y sostenibles. La creación de capacidad y la formación, incluidas las medidas de recualificación y perfeccionamiento de las competencias, requerirán la cooperación de todas las partes interesadas. Esto modernizará y mejorará la reputación del sector y apoyará la aceleración de la igualdad y la inclusión, con el fin de atraer, formar y retener a una fuerza de trabajo más diversa, que abarque a los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad y, en particular, a las mujeres, que siguen estando insuficientemente representadas en muchas ocupaciones ferroviarias.
7. Las políticas de transición energética y las nuevas tecnologías introducidas en los sistemas ferroviarios han reconfigurado el sector y propiciado la transformación, y continúan modificando las necesidades relativas a la fuerza de trabajo del sector. Entre los rápidos cambios tecnológicos que han caracterizado las operaciones ferroviarias en algunos países cabe mencionar la digitalización y la automatización, y el impacto emergente de la inteligencia artificial. La introducción de nuevas tecnologías requiere estrategias eficaces de creación de capacidad y de formación. El diálogo social puede ayudar a mitigar cualquier impacto que la introducción de nuevas tecnologías pueda tener en el empleo, incluidos los niveles de empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad. La utilización productiva de una fuerza de trabajo con niveles cada vez más elevados de competencias técnicas requiere formación a fin de mejorar la seguridad y de subsanar los déficits de competencias, permitiendo al mismo tiempo que los trabajadores se beneficien de ese incremento de la productividad. Los retos que plantea atraer y retener a trabajadores que pueden tener un impacto en los niveles adecuados de dotación de personal, junto con la mayor demanda de trabajadores altamente cualificados para impulsar la innovación, la productividad y la sostenibilidad en el sector, requerirán contar con procedimientos armonizados y de reconocimiento de las competencias a fin de dinamizar los puestos de trabajo ferroviarios, atraer y retener el talento, y apoyar el perfeccionamiento de las cualificaciones y la recualificación de los trabajadores.

¿Qué debe hacerse para promover políticas de seguridad y sostenibilidad de los ferrocarriles?

8. La incorporación y la aplicación efectivas de los convenios ratificados, así como de las recomendaciones y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y la práctica nacionales son fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo en el sector ferroviario. Será primordial promover efectivamente la coherencia de las políticas sobre el cambio tecnológico y la acción climática en el sector, y los esfuerzos para impulsar el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la no discriminación, y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. El acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles debe fortalecerse para apoyar a todos los trabajadores.

9. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato es esencial para el futuro del sector. Esto incluye respetar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; eliminar los obstáculos, en particular en lo que respecta a las mujeres, los trabajadores jóvenes, las personas con discapacidad o los trabajadores migrantes; promover la protección de los trabajadores y políticas salariales adecuadas, incluidos los salarios vitales³, y fomentar un entorno de trabajo que esté libre de violencia y acoso. El sector debe abordar todos los aspectos de sus esfuerzos de atracción y retención fundamentados en los principios de diversidad, igualdad e inclusión, sin dejar a nadie atrás.
10. Un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental, y la SST está vinculada a la seguridad de las operaciones. La consecución de un entorno de trabajo seguro y saludable en el transporte ferroviario debería ser una responsabilidad central y constante de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que tienen responsabilidades distintas, pero complementarias, a este respecto. Los sistemas de gestión de la seguridad (SGS), cuyo propósito es lograr que el sector sea más seguro sin temor a sufrir represalias, podrían garantizar eficazmente el cumplimiento de los reglamentos técnicos y la adopción de medidas proactivas. Los SGS deberían incluir políticas, la detección y prevención de los peligros, una supervisión adecuada, y medidas de control de los riesgos y peligros relacionados con la SST en el sector ferroviario, entre otras cosas por conducto de comités paritarios de SST y mecanismos independientes de investigación de accidentes. Los SGS y la promoción de una cultura de seguridad respaldada por mecanismos de reclamación —cuyo propósito es lograr que el sector sea más seguro sin temor a sufrir represalias— podrían garantizar efectivamente el cumplimiento de los reglamentos técnicos y abordar de forma proactiva las cuestiones relacionadas con la seguridad, la violencia, el acoso y otras preocupaciones relacionadas con la notificación de incidentes y sucesos. En particular, la estandarización y la adaptación de las horas de trabajo y los periodos de descanso de los trabajadores ferroviarios favorecerían una dotación de personal adecuada y unos sistemas de gestión de la fatiga con una programación previsible y basados en datos científicos.
11. Los Gobiernos nacionales y las empresas ferroviarias deberían conceder prioridad a la preservación, modernización y utilización de los sistemas ferroviarios. Las estructuras y la propiedad del sector han evolucionado en función de las particularidades nacionales y regionales. Se necesitan marcos de políticas, legislativos y normativos adecuados, a fin de promover un entorno propicio para empresas sostenibles en el sector, tanto públicas como privadas, incluidas microempresas y pequeñas y medianas empresas, con objeto de aumentar la productividad e impulsar la creación de empleo decente, teniendo en cuenta las Conclusiones de la OIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007), en función del contexto nacional y regional. Dichos marcos de políticas, legislativos y normativos deberían garantizar la promoción de los derechos en el trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el acceso a la protección social universal, integral, adecuada y sostenible. Las limitaciones estructurales a la competitividad deberían examinarse y evaluarse con miras a formular políticas que sean eficaces y adecuadas para sus fines, que no sean indebidamente onerosas, y que promuevan regímenes de financiación y mantenimiento establecidos a largo plazo. Las inversiones de capital, una financiación pública predecible, plurianual y estable, o unas condiciones que atraigan la inversión privada, deberían conducir a la obtención de resultados en términos de modernización, rentabilidad y mayor productividad, de conformidad con los requisitos nacionales, generando al mismo tiempo

³ Con referencia a las Conclusiones de la Reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (Ginebra, 19-23 de febrero de 2024).

empleos con condiciones de trabajo decentes y con las normas más elevadas en materia de seguridad y salud.

12. Las prácticas de contratación sostenibles promueven el cumplimiento de las obligaciones de los servicios públicos. También se necesitan mecanismos de coordinación adecuados a fin de garantizar políticas coherentes, que incluyan el control del cumplimiento y la inspección, en contextos en los que las funciones tal vez se descentralicen o subcontraten.
13. Las inversiones en innovación tecnológica, ecológica y en materia de seguridad tendrían efectos multiplicadores en el empleo en el sector ferroviario. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Directrices para una transición justa), de la OIT, proporcionan la referencia central para la formulación de políticas, así como una base para la acción. Las inversiones en innovación, incluidas la digitalización y la automatización, basadas en un enfoque centrado en las personas, pueden aumentar la eficiencia operativa y mejorar la seguridad, respetando al mismo tiempo la legislación aplicable sobre la privacidad de los trabajadores y la protección de los datos, y contribuir asimismo a mejoras en la SST, así como a la promoción del trabajo decente en general. Además, deberían priorizarse las inversiones en el sector ferroviario que tienen un potencial considerable para generar empleos decentes, verdes e inclusivos, con objeto de promover transiciones justas y de brindar oportunidades para un diálogo social significativo.
14. El diálogo social tripartito efectivo, a todos los niveles, y en el plano intersectorial y transfronterizo, cuando proceda, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, tiene un papel esencial que desempeñar en la formulación y aplicación efectiva de políticas y leyes que promuevan el trabajo decente y apoyen una transición justa en el sector que no deje a nadie atrás.
15. La acelerada velocidad de las transiciones tecnológicas y ambientales en el sector ferroviario requiere que se preste especial atención a la diversidad y la inclusión, así como a la formación inicial y continua de los trabajadores ferroviarios, con el fin de subsanar los déficits de competencias. Las estrategias de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, incluidos los aprendizajes de calidad, elaboradas por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, son fundamentales para posibilitar que las empresas y los trabajadores respondan mejor a los requisitos cambiantes del sector relacionados con la tecnología, el clima y el cambio estructural. La certificación efectiva de las competencias y el reconocimiento internacional de los diplomas y conocimientos previos pueden favorecer a los trabajadores transfronterizos y facilitar la interoperabilidad entre países y regiones. La asignación de unos recursos financieros adecuados al desarrollo de competencias también puede fomentar y garantizar el acceso de todos los trabajadores a la formación, en particular las mujeres, los jóvenes, las personas de edad, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y otras personas en situación de vulnerabilidad.
16. La introducción de nuevas tecnologías en los sistemas ferroviarios sigue produciendo un efecto transformador, en particular con respecto a los recursos humanos y las necesidades de dotación de personal. A través del diálogo social, los interlocutores sociales pueden definir de qué modo introducir la tecnología para facilitar una transición centrada en las personas y fomentar una fuerza de trabajo más cualificada y comprometida, capaz de impulsar la innovación y el crecimiento del sector. La utilización productiva de una fuerza de trabajo con niveles cada vez más elevados de competencias técnicas requiere formación a fin de mejorar la seguridad y subsanar los déficits de competencias, garantizando al mismo tiempo que los

trabajadores puedan beneficiarse de ese incremento de la productividad. Se deberían tomar medidas para reducir al mínimo los efectos adversos que estos cambios podrían tener en el empleo y las condiciones de trabajo. Además, se debería impartir la formación necesaria para facilitar el traslado de los trabajadores afectados a otros puestos de trabajo.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

17. Los Gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir de manera efectiva la legislación nacional a fin de garantizar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y los convenios internacionales del trabajo ratificados, se apliquen a todos los trabajadores del sector ferroviario, teniendo en cuenta sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT. También deberían promover una contratación responsable, con miras a fomentar la sostenibilidad ambiental y el trabajo decente, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes.
18. Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en todas sus operaciones, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), de la OIT.
19. Además, los Gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda, deberían:
 - a) garantizar que todos los trabajadores gocen de condiciones de trabajo decentes, teniendo en cuenta el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo ratificadas;
 - b) impulsar y promover activamente la libertad de asociación y la libertad sindical y el diálogo social inclusivo y efectivo, incluida la negociación colectiva, a todos los niveles, con objeto de forjar un consenso social sobre políticas y medidas para asegurar transiciones justas y sin contratiempos;
 - c) promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, garantizando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la conciliación de la vida laboral y la vida privada, inclusive para abordar las brechas de género a través de la protección de la maternidad, la licencia parental y medidas con perspectiva de género;
 - d) promover un entorno de trabajo seguro y saludable y el establecimiento de sistemas de gestión de la SST eficaces y normalizados y de una cultura de seguridad, inclusive a través de horas de trabajo y periodos de descanso aplicables y predecibles, y tomando en consideración a los trabajadores ferroviarios fundamentales para la seguridad;
 - e) prevenir y combatir el vandalismo, los accesos no autorizados, los incidentes traumáticos, el estrés, y la violencia y el acoso en el trabajo, prestar apoyo adecuado a los trabajadores afectados por incidentes traumáticos, y prever instalaciones sanitarias y de descanso decentes y limpias, agua potable limpia, equipos de protección personal adecuados y adaptados correctamente desde una perspectiva de género, sin ningún costo para el

trabajador, y uniformes, cuando sea necesario y en función del contexto nacional, para todos los trabajadores;

- f)* prever marcos de políticas, jurídicos y normativos adecuados y coherentes para oportunidades de inversión en consonancia con prácticas de contratación sostenibles;
- g)* aunar esfuerzos con miras a la formulación de políticas que permitan cambios modales y la complementariedad, y transiciones justas;
- h)* establecer un entorno propicio para empresas sostenibles, tanto públicas como privadas, que les permita crecer, innovar y promover el trabajo decente;
- i)* fortalecer la administración del trabajo, en particular a través de sistemas de inspección del trabajo cualificados y dotados de recursos suficientes, ya que la inspección del trabajo es un elemento fundamental para garantizar el cumplimiento y apoyar la seguridad y la mejora continuas del sector;
- j)* fomentar un enfoque centrado en las personas para la adopción de tecnologías emergentes, asegurando al mismo tiempo que los beneficios derivados de la modernización y la innovación se compartan entre todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores;
- k)* cooperar para subsanar los déficits de competencias en el sector mediante la concesión de financiación destinada a programas modernizados de formación y aprendizaje de calidad, desarrollo de competencias y oportunidades de aprendizaje permanente, que abarquen la recualificación y el perfeccionamiento de competencias;
- l)* compartir las mejores prácticas, incluidas medidas eficaces para promover el trabajo decente, a nivel sectorial y transfronterizo, con miras al desarrollo y la modernización del sector ferroviario, teniendo en cuenta las prioridades regionales y la variedad de modelos de estructura y propiedad;
- m)* facilitar el reconocimiento internacional de los certificados y la experiencia previa a fin de facilitar la migración laboral mediante una contratación justa;
- n)* ampliar y mejorar la cooperación y la colaboración con las instituciones financieras multilaterales, y con las autoridades ferroviarias y organismos de seguridad pertinentes, de modo que, cuando desarrollen y lleven a cabo sus actividades relacionadas con el transporte, tengan plenamente en cuenta las dimensiones sociales y laborales del transporte, y
- o)* proporcionar un acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, incluidos los pisos de protección social, que puedan reducir la vulnerabilidad a los riesgos del ciclo de vida, las necesidades nuevas y los riesgos mundiales, y reforzar la resiliencia para facilitar transiciones justas.

20. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, de acuerdo con sus respectivas esferas de responsabilidad:

- a)* promover un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores ferroviarios;
- b)* promover una cultura de seguridad positiva para lograr que el sector sea más seguro sin temor a represalias;
- c)* colaborar para elaborar y aplicar estrategias y planes de transición justa a nivel sectorial mediante el diálogo social, lo cual incluye la negociación colectiva y una cooperación

institucionalizada y efectiva en el lugar de trabajo, de acuerdo con la legislación nacional y teniendo en cuenta las Directrices para una transición justa de la OIT, y

- d) sensibilizar y difundir información, e impartir formación a sus miembros, sobre cómo promover transiciones justas en el sector, y sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la SST.

21. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y las declaraciones, los instrumentos y las herramientas de la OIT pertinentes para el sector, y fortalecer la capacidad de los mandantes para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) fortalecer la capacidad de los mandantes para entablar un diálogo social eficaz con el fin de promover el trabajo decente;
- c) prestar apoyo técnico a los mandantes, según proceda, en particular en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, centros regionales de formación y por medio de reuniones y talleres subregionales;
- d) desarrollar y fortalecer las alianzas para promover la coherencia de las políticas y la iniciativa «Unidos en la acción» en todo el sistema de las Naciones Unidas, y otros organismos interinstitucionales y regionales, así como otras iniciativas, incluido el Decenio de las Naciones Unidas del Transporte Sostenible;
- e) recopilar buenas prácticas y realizar estudios de investigación sobre:
 - i) la creación de una fuerza de trabajo más inclusiva y diversa sobre la base de atraer a los jóvenes, las mujeres, los migrantes y los trabajadores con discapacidad, con el fin de hacer frente a la escasez de trabajadores y garantizar la renovación de la fuerza de trabajo y
 - ii) el impacto de la tecnología y la digitalización, incluida la inteligencia artificial, en la creación de empleo decente, el crecimiento económico, la productividad, los niveles de empleo y las condiciones de trabajo en el sector;
- f) basándose en normas y modelos comunes para promover un entorno de trabajo seguro y saludable en el sector ferroviario, recopilar las mejores prácticas y los estudios de investigación en materia de SST con miras a convocar, cuando proceda, una reunión de expertos con el fin de elaborar directrices o un repertorio de recomendaciones prácticas que puedan apoyar los aspectos sociales de la interoperabilidad transfronteriza y regional, y
- g) elaborar y ejecutar proyectos de cooperación para el desarrollo, teniendo en cuenta las diversas circunstancias y prioridades de los Estados Miembros, en consonancia con los Programas de Trabajo Decente por País.

Anexo

Lista no exhaustiva de declaraciones, instrumentos, orientaciones y herramientas de la OIT, y otros instrumentos internacionales encaminados a promover el trabajo decente en el sector ferroviario

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014, y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 138) y Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973
- Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio (núm. 182) y Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
- Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- Convenio (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

- Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio (núm. 127) y Recomendación (núm. 128) sobre el peso máximo, 1967
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), y Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)
- Convenio (núm. 135) y Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Convenio (núm. 150) y Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Convenio (núm. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- Convenio (núm. 139) y Recomendación (núm. 147) sobre el cáncer profesional, 1974
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio (núm. 148) y Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- Convenio (núm. 151) y Recomendación (núm. 159) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- Convenio (núm. 154) y Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981
- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales)
- Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- Convenio (núm. 160) y Recomendación (núm. 170) sobre estadísticas del trabajo, 1985
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio (núm. 168) y Recomendación (núm. 176) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- Convenio (núm. 167) y Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- Convenio (núm. 171) y Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990
- Convenio (núm. 181) y Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997

- [Convenio \(núm. 183\) y Recomendación \(núm. 191\) sobre la protección de la maternidad, 2000](#)
- [Convenio \(núm. 190\) y Recomendación \(núm. 206\) sobre la violencia y el acoso, 2019](#)

Recomendaciones técnicas

- [Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 \(núm. 189\)](#)
- [Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 \(núm. 194\)](#)
- [Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#)
- [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#)
- [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#)
- [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#)
- [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 \(núm. 208\)](#)

Conclusiones, declaraciones y resoluciones

- [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, en su versión enmendada en 2022](#)
- [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su versión enmendada en 2022](#)
- [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019](#)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022](#)
- [Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2024](#)
- [Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2023](#)
- [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, 2023](#)
- [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\), 2021](#)
- [Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, 2021](#)
- [Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, 2016](#)
- [Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, 2015](#)
- [Conclusiones de la Reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, 2024](#)
- [Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007](#)

- Conclusiones sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal, 1994

Orientaciones y herramientas de la OIT

- *Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo*, 2023
- *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, 2022
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, 2019
- *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 2015
- Código de prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte (Código CTU), 2014
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria, 2013
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, 2013
- *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: ILO-OSH 2001*, 2001
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997

Herramientas no tripartitas para el desarrollo de la capacidad en el sector

- Manual de la OIT sobre «El diálogo social en el sector ferroviario», 2015
- *On the right track - A training toolkit on HIV/AIDS for the railway sector*, 2010

Otros instrumentos y procesos internacionales

- Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), *Acuerdo de París*, 2015
- Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, 2011