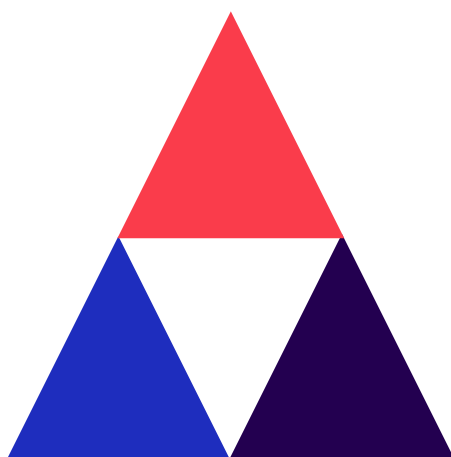




► Nota sobre las labores

Informe para la Reunión técnica sobre el trabajo decente en el sector ferroviario
(Ginebra, 1-5 de septiembre de 2025)



► Índice

Página

Introducción.....	5
Examen de los puntos del orden del día	6
I. Discursos de apertura	6
II. Declaraciones de las organizaciones observadoras	10
III. Discusión punto por punto	13
Discusión del punto 1	13
Discusión del punto 2	20
Discusión del punto 3	30
Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones	35
Clausura de la reunión	37

Anexos

I. Lista de breves vídeos sobre una selección de cuestiones actuales y emergentes que afectan al sector ferroviario	39
II. Conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo decente en el sector ferroviario	41

► Introducción

La [Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente en el sector ferroviario](#) se celebró del 1 al 5 de septiembre de 2025. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023), aprobó la celebración de una reunión técnica sobre el trabajo decente en el sector ferroviario ([GB.349/POL/3/Decisión](#)) y, en su 352.^a reunión, el Consejo de Administración decidió que la reunión debería examinar las cuestiones actuales y emergentes que se planteaban con respecto al cumplimiento de los principios del trabajo decente en el sector ferroviario, prestando especial atención a la seguridad y la sostenibilidad, y con el objeto de adoptar conclusiones, incluidas las recomendaciones sobre medidas futuras ([GB.352/POL/2/Decisión](#)).

En su primera sesión, la reunión adoptó el programa de trabajo (TMDWRS/2025/2) y los puntos para la discusión ([TMDWRS/2025/1](#)). La reunión celebró cinco sesiones plenarias, incluidas tres dedicadas al examen de los puntos para la discusión.

De conformidad con el artículo 6 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), la Presidenta de la reunión fue la Sra. S. M. Janahi (empleadora, Bahrein). En su primera sesión, la reunión eligió a tres Vicepresidentes:

Grupo Gubernamental

Vicepresidente Sr. A. A.T. Pednekar (India)
Asistido por: Sr. T. Haq (Oficina)
Sra. A. Cruz Ross (Oficina)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidenta Sra. M. A. Martens (Canadá)
Asistida por: Sr. L. R. Morales Vélez (Organización Internacional de Empleadores (OIE))
Sra. N. Privee Boudeguer (OIE)

Grupo de los Trabajadores

Vicepresidente Sr. J. A. Sosa (Argentina)
Portavoz Sr. J. Kennedy (Canadá)
Asistidos por: Sr. A. Praça (Confederación Sindical Internacional (CSI))
Sr. R. Subasinghe (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF))
Sr. D. Akdogan (ITF)

El Secretario General de la reunión fue el Sr. F. Hagemann (Director del Departamento de Políticas Sectoriales). La Secretaria General Adjunta fue la Sra. Y. Arai. La Secretaria Ejecutiva fue la Sra. A. Cruz Ross. El Sr. T. Haq (Jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas) proporcionó orientación general y apoyo durante la reunión. La coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. M. M. Than Tun. El representante de la Oficina del Consejero Jurídico fue el Sr. T. Geckeler.

La reunión congregó a 125 participantes ([TMDWRS/2025/5](#)), incluidos 54 representantes y consejeros gubernamentales (de 32 Estados Miembros), junto con 10 observadores gubernamentales (de 7 Estados Miembros), así como 8 representantes, consejeros y observadores de los empleadores y 24 representantes, consejeros y observadores de los trabajadores, y 4 observadores de organizaciones

intergubernamentales (OIG) y 10 observadores de organizaciones internacionales no gubernamentales. Las mujeres representaron el 37 por ciento de los participantes.

► Examen de los puntos del orden del día

I. Discursos de apertura

1. La Presidenta inauguró la Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente en el sector ferroviario y dio la bienvenida a los participantes, señalando la importancia del consenso y la colaboración para garantizar unos resultados satisfactorios, lo que incluía las recomendaciones para la acción futura. La reunión representaba una gran oportunidad para poner en común las experiencias, las buenas prácticas y las lecciones extraídas en relación con las cuestiones actuales y emergentes que afectaban a la consecución del trabajo decente en un sector que tenía un papel crucial en la movilidad. Si bien históricamente el ferrocarril había jugado un papel preponderante en la configuración del panorama económico, político y social, en la actualidad el transporte por carretera era más importante a ese respecto. En los últimos decenios el sector había experimentado una importante transformación, impulsada por el aumento de la demanda, la competencia, las nuevas tecnologías, la innovación y los nuevos enfoques sobre la organización del trabajo. Subrayó la necesidad de mantener el excelente historial del sector en materia de seguridad, a pesar de los actuales retos financieros y económicos, así como la importancia de los marcos de gobernanza que garantizaban oportunidades de empleo decente y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También era esencial crear entornos propicios para atraer inversiones en infraestructura, material rodante y tecnología, de modo que el sector pudiera seguir siendo una fuente de empleos de calidad. La reunión era una magnífica ocasión para determinar la forma de avanzar por medio del diálogo social. Invitó a los mandantes a compartir sus conocimientos y experiencia, con el fin de promover el trabajo decente y transiciones justas impulsadas por la innovación y los objetivos ambientales.
2. El Secretario General de la reunión dio la bienvenida a los participantes, en particular a los representantes de los Gobiernos y de las organizaciones internacionales que asistían por primera vez a una reunión de la OIT. La reunión era muy oportuna, dado el papel central que desempeñaba el ferrocarril en el transporte sostenible y su contribución a los objetivos climáticos. No obstante, las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en el sector ferroviario no eran nuevas para la OIT, ya que en 1939 la OIT había examinado por primera vez la cuestión de la reducción de las horas de trabajo en el sector. Posteriormente, en 1966, 1980 y 1994, se habían celebrado otras reuniones específicas sobre el sector ferroviario. Señaló que la actual reunión tenía lugar en un periodo de transformación del sector, y destacó la importancia estratégica del ferrocarril para el desarrollo económico y su papel en el transporte de pasajeros y mercancías. Aunque el sector se enfrentaba a una competencia creciente por parte de otros medios de transporte, seguía siendo uno de los más seguros y estaba empeñado en mantener esa trayectoria y garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables. El sector también estaba comprometido con una transición justa hacia los objetivos ambientales, lo que requería medidas de readaptación profesional y para subsanar los déficits de competencias. Ahora bien, los trabajadores ferroviarios estaban expuestos a riesgos como la fatiga, el estrés, el ruido, las vibraciones, la contaminación del aire, los combustibles, el estrés térmico, la violencia, el acoso y unas instalaciones sanitarias insuficientes. La reunión brindaría la oportunidad de examinar el sector desde la perspectiva de la justicia social y el Programa de Trabajo Decente, sobre la base de las normas internacionales del trabajo, las declaraciones y herramientas de la OIT, y el diálogo social. Recordó que el Decenio de las Naciones Unidas del Transporte Sostenible, que comenzaría

en 2026, reconocía que el transporte era un elemento importante del desarrollo sostenible y un factor fundamental a la hora de abordar desafíos mundiales como el cambio climático, la salud, el bienestar, y la inclusividad y resiliencia de las infraestructuras.

3. La Secretaria Ejecutiva de la reunión expuso una visión general del informe para la discusión (TMDWRS/2025) preparado por la Oficina como base para las deliberaciones. En un esfuerzo por actuar «Unidos en la Acción», el informe había contado con aportaciones de diversos organismos intergubernamentales, entre ellos la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP) y dos organismos creados en virtud de tratados sobre el transporte ferroviario: la Organización Intergubernamental para los Transportes Internacionales por Ferrocarril (OTIF) y la Organización de Cooperación Ferroviaria (OSJD). En la primera parte del informe se examinaban las tendencias y la evolución del sector, y se presentaban cuestiones internacionales y marcos de gobernanza pertinentes, lo que incluía algunas secciones dedicadas a la composición, la estructura y el empleo del sector. La segunda parte del informe se centraba en «las cuestiones actuales y emergentes que se planteaban con respecto al cumplimiento de los principios de trabajo decente en el sector ferroviario, prestando especial atención a la seguridad y la sostenibilidad». En la tercera parte se analizaban los aspectos y las prácticas laborales propicios para hacer realidad el trabajo decente en el sector ferroviario, así como para revitalizar los ferrocarriles y hacerlos más sostenibles. Entre ellos cabía mencionar el acceso a los derechos y la creación de entornos propicios, así como las inversiones en capital humano y seguridad.
4. La Vicepresidenta empleadora dijo que el informe ofrecía una visión general útil del sector, incluidas las estructuras de gobernanza y gestión de la mano de obra. No obstante, lamentaba las lagunas en cuanto a los datos sobre productividad, competitividad e impacto económico, que limitaban la utilidad del informe para orientar las políticas y las inversiones. También expresó su preocupación por el insuficiente equilibrio de perspectivas, señalando que algunos ejemplos, como el descarrilamiento de Hatfield, se basaban únicamente en informes de los trabajadores y fuentes periodísticas, en lugar de citar directamente los informes de la investigación oficial, y que algunas afirmaciones, como las relativas a los niveles de estrés, carecían de datos de apoyo suficientes. Recomendó asimismo a la Oficina que la publicación de documentos informales fuera notificada a los participantes para que los pudieran examinar adecuadamente.
5. Mencionando la contribución de los ferrocarriles a la revolución industrial, señaló el papel histórico del sector ferroviario en la configuración de las economías y las sociedades, ya que seguía generando empleo, mejorando la competitividad y apoyando el desarrollo sostenible. El transporte ferroviario también era eficiente desde el punto de vista energético y contribuía a reducir las emisiones de carbono. Destacó sus contribuciones a la seguridad, la movilidad y la equidad, y reconoció asimismo los desafíos persistentes, entre ellos los elevados requisitos de inversión de capital, las cargas normativas, la insuficiente competencia, los déficits de financiación y la rigidez de los marcos públicos. Añadió que unas tecnologías más ecológicas, la digitalización y la descarbonización estaban reconfigurando el sector, creando oportunidades y, al mismo tiempo, suscitando preocupaciones sobre las competencias de los trabajadores y las estrategias de adaptación.
6. Los empleadores reconocían su responsabilidad de garantizar que el proceso de transformación del sector fuera eficiente, innovador y equitativo. Debían crearse entornos propicios que promovieran la competencia, la inversión, la innovación y las empresas sostenibles, mediante un diálogo social efectivo. También era crucial invertir en competencias, promover la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, y adoptar tecnologías más ecológicas. Esperaba con interés una colaboración constructiva y tripartita, e instó a la Oficina a que propusiera un proyecto de conclusiones y recomendaciones prácticas basadas en el consenso, la

diversidad de contextos y un análisis sólido, a fin de garantizar que el sector ferroviario siguiera siendo un pilar esencial del desarrollo sostenible e inclusivo.

7. El Vicepresidente trabajador acogió con satisfacción el exhaustivo informe y expresó su confianza en que la colaboración constructiva daría lugar a unas conclusiones basadas en el consenso y con visión de futuro. Todos los trabajadores ferroviarios eran esenciales para la prestación de unos servicios seguros y sostenibles, y merecían respeto y un trabajo decente. Estos trabajadores desempeñaban una amplia variedad de funciones, entre ellas la de maquinista (conductores/ingenieros), agente de señalización, trabajador de mantenimiento, personal de estación, revisor, personal de a bordo y limpiador. La seguridad era la máxima prioridad en el sector: un solo accidente era demasiado. Los recientes descarrilamientos y colisiones que se habían producido en diversas regiones evidenciaban que la fatiga, la insuficiente dotación de personal y la postergación del mantenimiento costaba vidas. Los trabajadores ferroviarios no solo hacían frente al riesgo de que se produjeran accidentes, sino también a los riesgos derivados de la exposición a peligros químicos, como los gases de escape de los motores diésel, el polvo del balasto y los disolventes. También enfrentaban riesgos psicosociales, como la violencia contra el personal y el estrés derivado del trabajo en solitario, así como el trastorno por estrés postraumático tras los accidentes. El reconocimiento por parte de la OIT, en 2022, del entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo debía ponerse ahora en práctica en el sector ferroviario. La propiedad pública y la previsibilidad de las inversiones eran esenciales para garantizar la seguridad, la estabilidad del empleo y la calidad de los servicios. Criticó los enfoques basados en la fragmentación, la externalización y las concesiones a corto plazo porque debilitaban las normas y segmentaban a la fuerza de trabajo en dos niveles, y subrayó que los ferrocarriles eran un bien público que debería funcionar en interés del público. Instó a la inclusión de cláusulas de trabajo obligatorias en la contratación pública, en consonancia con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94).
8. Entre los retos más importantes cabía mencionar la escasez de trabajadores, la insuficiente dotación de personal y el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Subrayó la necesidad de contar con una gestión de la fatiga basada en datos científicos, una distribución de turnos segura, una dotación de personal adecuada, aprendizajes de calidad y sistemas de aprendizaje permanente para atraer a los trabajadores jóvenes. Hizo hincapié en la importancia de la igualdad y la inclusión, llamando la atención sobre la insuficiente representación de las mujeres y la urgente necesidad de eliminar las barreras al trabajo y la progresión profesional, así como la violencia y el acoso. Con ese fin, instó a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). También era importante proteger a los trabajadores migrantes y a los trabajadores con discapacidad. En relación con estos últimos, la Carta del personal ferroviario con discapacidad de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) proporcionaba un marco muy útil.
9. Era vital garantizar los derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, lo que incluía la libertad sindical y la negociación colectiva. En muchas partes del mundo, a los trabajadores ferroviarios se les negaban sus derechos, entre ellos el derecho de huelga, y, sin ellos, estos trabajadores no podían defender eficazmente la seguridad, los puestos de trabajo o las condiciones de trabajo. Alentó el establecimiento de un diálogo social institucionalizado a nivel nacional, sectorial y de empresa, y observó que, a diferencia de lo que sucedía con otros medios de transporte, el sector ferroviario carecía de estructuras tripartitas internacionales. Propuso que se formularan marcos normativos de ámbito mundial, similares a los de otros sectores, y normas internacionales específicas para el

sector ferroviario, y también que aumentara la cooperación de la OIT con la CEPE, la CESPAP y otros organismos internacionales.

10. Dado que el cambio climático, incluidos los fenómenos meteorológicos extremos, afectaba a los ferrocarriles y a la seguridad de los trabajadores, debía integrarse la resiliencia climática en el Programa de Trabajo Decente para el sector. Los trabajadores ferroviarios habían estado en primera línea cuando las inundaciones habían arrastrado las vías, cuando las olas de calor habían deformado los raíles y cuando las condiciones meteorológicas extremas habían interrumpido las operaciones. Los fenómenos meteorológicos extremos ya habían causado importantes interrupciones en los servicios, con costes que ascendían a miles de millones, y a menudo los trabajadores habían sido los primeros en intervenir en condiciones peligrosas. La digitalización y la descarbonización estaban reconfigurando el sector y se necesitaban medidas de transición justa para garantizar que el cambio tecnológico creara mejores empleos en lugar de erosionar el empleo y la seguridad. A ese respecto, acogió con satisfacción el análisis de la Oficina sobre las repercusiones de la reestructuración y la externalización en la remuneración, la seguridad en el empleo, las competencias y el rendimiento operacional. Subrayó la necesidad de contar con una financiación estable y sostenible, advirtiendo que las inversiones no predecibles debilitaban la seguridad y las competencias, e instó a los Gobiernos a comprometerse con una financiación a largo plazo y rechazar las políticas de austeridad. Las medidas para revitalizar el sector ferroviario también debían promover el trabajo decente, prestando especial atención a la responsabilidad pública, la seguridad del personal y el fortalecimiento de los derechos y los sindicatos. Hizo un llamamiento en favor del diálogo tripartito a fin de construir un sector seguro, sostenible y centrado en los trabajadores.
11. El Vicepresidente gubernamental dijo que los ferrocarriles eran esenciales para el desarrollo económico, la conectividad y las redes integradas de transporte, en particular para las largas distancias y en los países con territorios remotos. Si bien algunos Gobiernos habían dado prioridad a la modernización e invertido en ella, otros aún necesitaban realizar inversiones a gran escala, a pesar de los limitados recursos disponibles. Subrayó la importancia de la cooperación internacional y la estandarización para mejorar la eficacia y la interoperabilidad. Observó que los Gobiernos estaban reexaminando los marcos jurídicos e institucionales para garantizar la seguridad, la protección, la sostenibilidad y la resiliencia, así como equilibrando las necesidades comerciales y de movilidad con niveles limitados de presupuestos, subvenciones y topes de endeudamiento. A fin de que el sector siguiera siendo competitivo, y también por razones estratégicas y ambientales, era necesario que los Gobiernos equilibraran los cambios modales entre el transporte ferroviario, por carretera y aéreo. Señaló que, tras la pandemia de COVID-19, se requerían nuevas medidas para apoyar a las empresas y los trabajadores, también en relación con la transferencia de tecnología.
12. Tanto las empresas ferroviarias públicas como las privadas habían procurado promover entornos de trabajo seguros y saludables mediante la adaptación de sus marcos normativos. Los programas de creación de empleo, las medidas para defender los derechos laborales y unos requisitos de formación actualizados podrían contribuir a asegurar el trabajo decente. Era necesario que las deliberaciones de la reunión abordaran cuestiones como la sostenibilidad, la participación del personal, la inversión en capital humano y la viabilidad a largo plazo del sector en el contexto de la transición ecológica, el cambio tecnológico y el desarrollo estructural. Las nuevas tecnologías y los objetivos ambientales tendrían un profundo impacto en el empleo del sector. Era importante centrarse en la interoperabilidad y estandarizar las operaciones y la señalización. También era fundamental mantener las estructuras de diálogo social y respetar el derecho a la negociación colectiva. Los nuevos modelos de negocio tenían importantes repercusiones en la seguridad en el empleo, la seguridad y la salud, así como en la atracción y

retención de personal. En los últimos años, la pérdida de fuerza de trabajo cualificada había planteado retos considerables y agravado los problemas existentes, entre ellos la escasez de competencias, la falta de formación y la insuficiencia de las infraestructuras. Alentó que se compartieran las mejores prácticas a ese respecto.

13. El representante del Gobierno de Türkiye señaló la importancia de los marcos normativos y de políticas, especialmente en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Entre las mejoras más importantes introducidas en el sector ferroviario turco cabía mencionar: la implantación de modernos sistemas de señalización y normas de seguridad en las líneas de alta velocidad, que cumplieran la normativa de la Unión Europea; la reducción de los accidentes, entre otras cosas mediante proyectos apoyados por el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, junto con la mejora de las condiciones de trabajo sobre la base de negociaciones entre los sindicatos y los empleadores; la inversión en líneas electrificadas y de alta velocidad; y la mejora de la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética. Además, informó que se habían realizado inversiones considerables a nivel nacional en fuentes de energía verde y reiteró el compromiso de su Gobierno con el diálogo social, la colaboración y la innovación para abordar los retos actuales y promover el desarrollo sostenible en el sector ferroviario.

II. Declaraciones de las organizaciones observadoras

14. Un representante de la CEPE explicó el papel de la comisión en la promoción del desarrollo sostenible y la integración económica, en particular mediante el establecimiento de normas y la elaboración de instrumentos jurídicamente vinculantes para facilitar la colaboración internacional, especialmente en el ámbito del transporte interior, y mencionó la redacción de un nuevo convenio sobre el transporte internacional de mercancías por ferrocarril. Por medio del fomento de la interoperabilidad y de instrumentos jurídicos como el Acuerdo Europeo sobre los Principales Ferrocarriles Internacionales y el Acuerdo Europeo sobre las Grandes Líneas Internacionales de Transporte Combinado e Instalaciones Conexas, los esfuerzos se habían centrado en mejorar la conectividad y la interoperabilidad, armonizar la legislación, apoyar el cambio modal hacia el ferrocarril en los países, y promover el papel de los ferrocarriles en el transporte intermodal y la descarbonización, con inclusión de normas modelo para apoyar la inversión en material rodante. La labor de la CEPE en materia de transporte sostenible también tenía por objeto reforzar la resiliencia frente al clima y los riesgos, promover la innovación, incluidos los sistemas ferroviarios inteligentes, el enganche automático digital y el diseño armonizado de los nudos de viajeros, y reforzar la seguridad mediante la lucha contra la trata de personas en el sector. La CEPE también había promovido el trabajo decente, la seguridad en el trabajo y los enfoques centrados en las personas, coadministrando el Código de prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte, y había publicado orientaciones sobre el transporte de mercancías, la automatización y la digitalización, prestando especial atención a la educación, la formación y las condiciones de trabajo.
15. La Secretaria Ejecutiva de la reunión leyó una declaración preparada y enviada por la CESPAP, en la que se resumía su estudio sobre el papel de las mujeres en el transporte ferroviario, centrándose en Asia Sudoriental, donde las tasas de participación de las mujeres eran inferiores a la media mundial. Aunque los Gobiernos estaban tomando medidas para aumentar la participación económica de las mujeres en el sector ferroviario, seguían existiendo importantes deficiencias, entre ellas la falta de datos sobre la representación de las mujeres. Según las conclusiones del estudio, una mayor participación de las mujeres haría que la fuerza de trabajo ferroviaria fuera más inclusiva y mejoraría la competitividad, ya que se ampliaría la reserva de talentos, se alentaría la innovación y mejoraría el desempeño institucional. Se habían formulado recomendaciones de políticas basadas en el estudio mencionado, relacionadas con la

contratación, la selección, el desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y personal, y la seguridad y la protección. Muchas de las recomendaciones eran de bajo coste y se podrían aplicar con rapidez, por ejemplo, procurar la participación de las trabajadoras en los procesos de contratación, aplicar la selección de currículos ciegos, y ofrecer condiciones de trabajo flexibles. Invertir en la participación de las mujeres beneficiaría a los trabajadores, a los usuarios del ferrocarril y a la economía, logrando también que el transporte fuera más inclusivo. Las recomendaciones podrían aplicarse en toda la región de Asia y el Pacífico.

16. Se transmitió una declaración en vídeo de un representante del Foro Internacional de Transporte de la OCDE (OCDE-ITF). El sector ferroviario era fundamental para apoyar la conectividad y, al mismo tiempo, reducir las emisiones y aumentar la seguridad. Se preveía que en 2060 la demanda total de transporte se duplicaría, con un crecimiento especialmente rápido en el transporte interurbano de pasajeros, por lo que hacían falta políticas sólidas para que el sector pudiera satisfacer la demanda y reforzar su resiliencia. La gran velocidad del cambio tecnológico hacía necesario que el sector ferroviario garantizara el bienestar y la dignidad de su fuerza de trabajo, y fomentara las oportunidades y las competencias. Dado que era probable que la digitalización afectara profundamente al empleo en el sector del transporte, una transición justa debía incluir medidas para ayudar a los trabajadores a adquirir nuevas competencias; el diálogo social era fundamental para alcanzar ese objetivo. La labor de su organización en materia de inteligencia artificial se centraba en las oportunidades para mejorar la eficacia y la seguridad, identificando al mismo tiempo los riesgos relacionados con el empleo, las condiciones de trabajo y la inclusión. Las autoridades públicas desempeñaban un papel fundamental a la hora de garantizar que la automatización y la inteligencia artificial se utilizaran para crear trabajo decente y reportaran beneficios a todos los grupos sociales. Indicó que la próxima cumbre anual de la organización se celebraría en Leipzig del 6 al 8 de mayo de 2026 y versaría sobre la financiación del transporte resiliente.
17. Un representante de la Agencia Ferroviaria de la Unión Europea (AFE) explicó la labor que llevaba a cabo la agencia para mejorar la sostenibilidad y la seguridad del sistema ferroviario, y destacó su compromiso con el trabajo decente en el sector ferroviario. Centrándose en la certificación de seguridad, la autorización de vehículos y la aprobación del emplazamiento de las vías del Sistema Europeo de Gestión del Tráfico Ferroviario, la misión de la agencia era construir un sistema ferroviario europeo seguro, sostenible y sin fronteras. Entre las principales esferas de actividad cabía mencionar la promoción de un enfoque armonizado en toda Europa, la supervisión de las autoridades nacionales de seguridad y el fomento de la aplicación de métodos comunes de seguridad en los Estados miembros. La agencia también proporcionaba orientación y formación, y realizaba tareas de supervisión, para apoyar la aplicación y el cumplimiento.
18. Una representante de la OTIF expuso una visión general de la labor de su organización encaminada a promover, mejorar y facilitar el tráfico ferroviario internacional. Sus actividades se centraban en las siguientes esferas: la interoperabilidad técnica, incluidos los esfuerzos para garantizar unas operaciones ferroviarias transfronterizas seguras y eficaces mediante normas técnicas armonizadas elaboradas conjuntamente con la Unión Europea; la elaboración de normativa sobre el transporte internacional de mercancías peligrosas a fin de garantizar la seguridad y prevenir accidentes y daños, lo que incluía la colaboración con la CEPE para armonizar la legislación internacional pertinente; y el derecho contractual ferroviario, en particular el Convenio relativo a los Transportes Internacionales por Ferrocarril y las reglas uniformes CIV (para viajeros) y CIM (para mercancías) conexas. Además, el departamento jurídico de la organización también tenía funciones de depositario y un comité *ad hoc* sobre asuntos jurídicos y cooperación internacional se reunía dos veces al año.

- 19.** Se transmitió una declaración en vídeo del Director General de la Unión Internacional de Ferrocarriles (UIC), en la que expuso una visión general de la labor de la organización para fomentar la cooperación internacional y la estandarización en el sector ferroviario, reuniendo a instituciones y profesionales ferroviarios en torno a normas, prácticas y objetivos comunes. Su número de miembros había aumentado significativamente a lo largo del último siglo y en la actualidad había más 210 miembros. Basándose en los principios de unidad, solidaridad y universalidad, la labor de la organización se había centrado en garantizar la seguridad, promover la sostenibilidad, preservar los derechos en el trabajo, facilitar transiciones justas, fomentar el diálogo social y abordar los déficits de competencias, con el fin de construir un sector ferroviario mundial sólido, seguro y sostenible. Sus actividades más importantes consistían en: formular normas y especificaciones técnicas internacionales para garantizar una interoperabilidad fluida; crear plataformas para compartir las mejores prácticas mediante la evaluación comparativa, el intercambio entre pares y la innovación colaborativa; y promover el transporte ferroviario como una solución climática con bajas emisiones de carbono, a fin de descarbonizar la economía y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. A ese respecto, resumió las actividades acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el trabajo decente, la acción climática y la igualdad de género, entre ellas: medidas para garantizar entornos de trabajo propicios que minimizaran los riesgos y defendieran la dignidad de los trabajadores; iniciativas para alentar a los miembros a establecer objetivos ambientales ambiciosos y medidas para promover la participación de las mujeres en todas las profesiones ferroviarias, y para garantizar servicios ferroviarios inclusivos y accesibles. Su organización también desplegaba esfuerzos para facilitar el aprendizaje compartido, la colaboración transfronteriza y la formulación conjunta de directrices prácticas en beneficio de todas las partes interesadas del sector ferroviario. Sobre la base de fomentar el diálogo y la cooperación, se contribuía a crear un entorno en el que se intercambiaban conocimientos, se adoptaban las mejores prácticas y el sector podía seguir innovando, dando prioridad al mismo tiempo al trabajo decente. Esas contribuciones reflejaban los pilares fundamentales del Programa de Trabajo Decente de la OIT, esto es, los derechos en el trabajo, la protección social, el diálogo social y la creación de empleo. La labor de su organización contribuía a garantizar que el sector ferroviario siguiera ofreciendo puestos de trabajo decentes en los que las personas pudieran progresar, desarrollar sus competencias y contribuir a una movilidad segura, sostenible y eficaz. Mediante la integración de una cultura de seguridad, la sostenibilidad, la igualdad de género y el diálogo social, se podía reforzar el trabajo decente en el sector ferroviario a fin de construir un futuro seguro, resiliente, inclusivo y sostenible.
- 20.** El Director Ejecutivo de la Comunidad de Empresas Ferroviarias y de Infraestructuras Europeas (CER) ofreció una visión general de la misión y las principales prioridades de su organización, en particular su compromiso con el trabajo decente en favor de un sector ferroviario sostenible y fiable. Como asociación de empleadores líder, que reunía a unas 70 empresas ferroviarias de la región europea, el diálogo social era el pilar fundamental del enfoque de su organización, lo que había dado lugar a una serie de acuerdos y recomendaciones importantes que versaban, entre otras cosas, sobre: las competencias de los maquinistas, la normativa laboral transfronteriza, el tiempo de trabajo y los periodos de descanso; y la igualdad de género, en particular el acuerdo de 2021 sobre las mujeres en el ferrocarril, un acuerdo histórico de los interlocutores sociales europeos destinado a promover la igualdad de género y aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del sector ferroviario. Su asociación también había desplegado esfuerzos para: mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal, lo que incluía medidas sobre horarios flexibles, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo, así como licencias parentales y para la prestación de cuidados; promover y apoyar una cultura de trabajo flexible, y atraer a una fuerza de trabajo motivada.

21. El Secretario General de la Asociación Latinoamericana de Ferrocarriles (ALAF) dijo que su organización, que agrupaba a empresas ferroviarias y actores del sector de América Latina y la Península Ibérica, desplegaba esfuerzos para promover un transporte ferroviario seguro, eficaz y económicamente viable, a fin de apoyar la integración y el desarrollo regionales. La organización había colaborado con las autoridades regionales y nacionales para promover la cooperación técnica, políticas de transporte favorables al ferrocarril, medidas de protección ambiental, la competencia leal, el transporte transfronterizo y la integración multimodal, entre otras cosas mediante corredores ferroviarios, así como medidas para proteger el patrimonio ferroviario de la región. Entre las medidas estratégicas cabía mencionar el apoyo a la cooperación técnica con respecto a la estandarización de las normas técnicas, la formulación de reglamentos sobre la construcción de infraestructuras y la seguridad; la elaboración de marcos legislativos para promover unos sistemas ferroviarios más seguros y equitativos; la colaboración con instituciones financieras para financiar proyectos de desarrollo de infraestructuras en la región; y la colaboración con instituciones académicas, entre otras cosas para crear una red regional de expertos en transporte. También se había puesto en marcha una plataforma en línea para el sector ferroviario con el fin de facilitar el intercambio de información y promover la participación por medio de los canales de las redes sociales. Además, su organización había realizado estudios y había publicado documentos estadísticos y técnicos, y había organizado diversos seminarios, talleres y cursos. También había colaborado estrechamente con otras entidades de América Latina y Europa, en particular con la Unión Internacional de Ferrocarriles, en relación con diversos temas pertinentes, como las normas técnicas y el transporte de mercancías peligrosas. En general, los esfuerzos de su organización se habían centrado en la creación de capacidad y la promoción de la construcción de infraestructuras en la región, entre otras cosas con apoyo del Banco Mundial y otras instituciones.

III. Discusión punto por punto

Discusión del punto 1

¿Qué cuestiones actuales y emergentes han tenido mayor repercusión en la consecución del trabajo decente en el sector ferroviario? Tome en consideración los siguientes aspectos: los marcos normativos y de políticas; la propiedad, la gestión y la estructura; la seguridad del transporte; la financiación, la inversión y las condiciones económicas; la transición justa; la innovación, y la interoperabilidad transfronteriza o regional.

22. El portavoz del Grupo de los Trabajadores llamó la atención sobre la ausencia de un marco normativo internacional vinculante para el sector ferroviario. A diferencia de lo que sucedía en el sector marítimo y en el de la aviación, lo que existía en el sector ferroviario era un mosaico de marcos regionales, en lugar de un sistema mundial armonizado. Señaló que era necesario que la OIT elaborara normas internacionales para el sector ferroviario. A nivel nacional, debían garantizarse derechos como la libertad sindical y la negociación colectiva, junto con cláusulas de trabajo obligatorias en la contratación y las concesiones públicas. También era imprescindible garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo, mediante obligaciones exigibles, comités mixtos de seguridad y la participación de los trabajadores. Los ferrocarriles eran un bien público y la propiedad pública proporcionaba la base más fiable para garantizar la seguridad de las operaciones, la previsibilidad de las inversiones, la integración y la planificación del sistema, y la estabilidad de la fuerza de trabajo. La fragmentación y la externalización desdibujaban las responsabilidades, debilitaban los sistemas de gestión de la seguridad y segmentaban la fuerza de trabajo en dos niveles. Cuando se utilizaban modelos contractuales, la legislación y las disposiciones contractuales debían garantizar la continuidad del

empleo, los convenios colectivos y la claridad en cuanto a las responsabilidades en materia de seguridad.

23. La seguridad ferroviaria dependía de decisiones de política deliberadas sobre los niveles de dotación de personal, la gestión de la fatiga, un mantenimiento sólido y una cultura justa que permitiera que los trabajadores informaran de los riesgos sin temor a sufrir represalias. Según una encuesta realizada por la ITF en 2025, la insuficiente dotación de personal de manera persistente estaba vinculada con un aumento de los accidentes, inspecciones insuficientes, una formación deficiente y el descuido de las necesidades específicas de las trabajadoras en materia de seguridad. Los datos del *Global Railway Review 2021* de la ITF indicaban que prácticamente en el 70 por ciento de los países se había reducido la dotación de personal, siendo los trabajadores que se ocupaban de la venta de billetes y del mantenimiento los más afectados. Las operaciones con un solo conductor, las prácticas de un solo operador, la eliminación de guardias y el despliegue prematuro de inteligencia artificial sin consultas significativas, evaluaciones de riesgos exhaustivas y supervisión pública también ponían en riesgo la seguridad. Los recientes incidentes ocurridos en Europa, como la colisión ferroviaria que se había producido en Alemania en 2023, evidenciaban el elevado coste económico, así como el incremento de los riesgos para los trabajadores, que suponía la reducción del nivel de dotación de personal, la externalización de tareas críticas para la seguridad o la postergación de las inversiones en infraestructura y mantenimiento. Señaló que la Technology and Decent Work Charter de la ITF también establecía los derechos directamente relacionados con la gestión de la seguridad ferroviaria. Antes de introducir nuevas tecnologías, deberían realizarse evaluaciones exhaustivas de los riesgos y el impacto en el trabajo, con la plena participación de los sindicatos. Los trabajadores debían mantener el control sobre las operaciones críticas para la seguridad, y la gobernanza de los datos debería ser negociada. La externalización, la precarización de la fuerza de trabajo y las formas atípicas de empleo socavaban la seguridad y aumentaban potencialmente el riesgo de violencia y acoso, especialmente para las trabajadoras. Se deberían establecer horarios de trabajo basados en datos científicos para prevenir la fatiga, con límites a las horas excesivas y pleno respeto de los periodos de descanso, de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, y disponer instalaciones sanitarias adecuadas, como se definían en la Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento de la ITF, medidas con perspectiva de género y equipos de protección personal adecuados, y dotaciones completas de personal en todas las operaciones. Hizo hincapié en la necesidad de contar con empleos decentes basados en el empleo directo, abarcados por la negociación colectiva y normas sólidas de seguridad y salud en el trabajo. Los lugares de trabajo deberían contar con comités de seguridad y salud en el trabajo reconocidos y representantes elegidos, a fin de garantizar la plena representación de las trabajadoras. El trabajo decente, unos puestos de trabajo seguros y una fuerza de trabajo cualificada y con capacidad de participación eran requisitos previos para garantizar la seguridad en el sector ferroviario.
24. En cuanto a la financiación, la fragmentación y una provisión de fondos intermitente habían debilitado la seguridad y la calidad del servicio. La insuficiente inversión había dado lugar a un material rodante envejecido, una señalización obsoleta y el aplazamiento de las renovaciones, y las medidas de austeridad habían recortado los presupuestos destinados a la contratación y la formación. Era necesario contar con planes de acción modelo para el transporte sostenible y plataformas nacionales de financiación climática para armonizar las inversiones con los objetivos climáticos y el trabajo decente. Una inversión pública estable, predecible y plurianual también era esencial para la productividad, la reducción de la congestión y la consecución de los objetivos climáticos. Los actuales niveles de financiación, en particular en el Sur Global, no cubrían las necesidades. La financiación pública y las fuentes de financiación con fines específicos determinadas sobre la base del diálogo social proporcionaban un mayor valor, seguridad y

protección a los trabajadores. Cuando fuera necesario recurrir a una financiación combinada, esta debía ser completamente transparente y debía evaluarse su impacto en el empleo, la seguridad y las condiciones de trabajo en cada etapa, con supervisión de los trabajadores y las comunidades. Una transición justa requería la realización de consultas tempranas, la identificación de las repercusiones en el empleo, la asignación de tiempo remunerado para la formación y garantías en materia de reubicación e ingresos.

- 25.** Dado que la fuerza de trabajo estaba envejeciendo y que era necesario atraer a la próxima generación de trabajadores ferroviarios cualificados, era fundamental invertir en aprendizajes y en condiciones decentes, en consonancia con las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT, y con apoyo de la financiación pública. La innovación y el cambio tecnológico debían guiarse por objetivos claros para mejorar los resultados de seguridad, reforzar las competencias, promover el empleo y mejorar su calidad. La introducción de nuevos sistemas debería ir precedida de una consulta genuina y de la negociación colectiva, y las propuestas que no cumplieran los objetivos mencionados anteriormente deberían ser objeto de revisión, en consulta con los trabajadores y sus representantes por medio del diálogo social. La tecnología debería ayudar y mejorar el trabajo del personal ferroviario, y los trabajadores debían participar de los beneficios de la digitalización y el aumento de la productividad, lo que debería traducirse en una reducción de la jornada de trabajo sin pérdida de remuneración, mejoras salariales vinculadas a la productividad verificada y una inversión sostenida en formación y en una dotación de personal segura. Los datos generados por medio del proceso de trabajo deberían reconocerse como datos de los trabajadores y regirse por normas negociadas. Dado que la digitalización estaba remodelando las competencias necesarias en el sector, los sistemas de gestión de las licencias y la competencia necesitaban un mayor desarrollo; en ese contexto, el marco europeo de concesión de licencias a los maquinistas ferroviarios proporcionaba un modelo para el reconocimiento de competencias. La fluidez de las operaciones transfronterizas requería la armonización de los derechos de los trabajadores, los procedimientos y las protecciones. Instó al reconocimiento mutuo de las licencias y competencias, y al establecimiento de normas coherentes sobre el tiempo de trabajo y normas mínimas comunes en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular de procedimientos de emergencia armonizados. Invitó a la Oficina a colaborar con la CEPE, la CESPAP y los organismos regionales del sector ferroviario para poner a prueba corredores en los que la interoperabilidad técnica incorporara el diálogo social, normas de seguridad y protección laboral, por medio de mecanismos tripartitos formales. De cara al futuro, era importante acordar medidas prácticas de seguimiento, entre otras cosas mediante reuniones subregionales y nacionales para intercambiar las mejores prácticas y los resultados de investigaciones conjuntas que sirvieran de orientación para la política ferroviaria futura. El trabajo decente, los marcos jurídicos, la rendición de cuentas pública y una financiación previsible eran esenciales para garantizar la seguridad y la sostenibilidad de los ferrocarriles.
- 26.** La Vicepresidenta empleadora coincidió en que la seguridad no era negociable y que debían mitigarse los riesgos. También reconoció que las mujeres estaban infrarrepresentadas en el sector ferroviario y que era necesario un cambio. Los ferrocarriles desempeñaban un papel importante en el desarrollo económico, la sostenibilidad y la creación de empleo, incluso más allá del sector ferroviario, y al mismo tiempo facilitaban la regeneración urbana, un crecimiento más ecológico y el comercio. El ferrocarril era una industria con gran densidad de capital que utilizaba infraestructura pesada, y que requería una importante inversión inicial y un mantenimiento continuo y costoso. Como resultado de ello, aunque los ferrocarriles eran empresas maduras y estables, integradas en el tejido de sus economías regionales, también eran vulnerables a las turbulencias económicas. Además, la limitada competencia, en comparación con el transporte por carretera o aéreo, obstaculizaba el crecimiento, restringía la expansión y creaba barreras para la

entrada de nuevas empresas, lo que repercutía en la creación de empleo y la promoción del trabajo decente. Señaló que era necesario modernizar el sector y subsanar el déficit de competencias, e instó a la cooperación de los Gobiernos en relación con las oportunidades de formación a nivel nacional y regional.

27. El transporte ferroviario era fundamental para la movilidad sostenible, ya que constituía un medio para crear nuevos empleos verdes, un trabajo más seguro y una economía más productiva. El sector emitía aproximadamente un 75 por ciento menos de dióxido de carbono por pasajero-kilómetro y tonelada-kilómetro de mercancías en comparación con otros medios de transporte alternativos. También representaba menos del 2 por ciento de las emisiones del transporte, mientras que transportaba a más del 8 por ciento del volumen mundial de pasajeros. La innovación y la digitalización tenían el potencial de transformar el sector. Abogó por el uso de tecnologías inteligentes para reducir las tareas peligrosas, modernizar las operaciones y aumentar la seguridad, la eficiencia y la productividad, y para atraer a trabajadores jóvenes.
28. Citando datos del Banco Mundial sobre beneficios económicos, observó que los ferrocarriles también desempeñaban un papel importante en la regeneración urbana y la conectividad, estimulando el comercio, el turismo y el desarrollo local. Era fundamental centrarse en la innovación, el apoyo a la inversión, el diálogo social inclusivo y efectivo, y un entorno propicio para las empresas sostenibles, aplicando enfoques adaptados a los diversos modelos de propiedad y las distintas etapas de desarrollo. El éxito dependía del grado de rigor de la aplicación, independientemente de los modelos de propiedad. Si bien era necesario contar con una financiación e inversión estables, la financiación pública podría no ser suficiente, por lo que podrían necesitarse soluciones creativas y sostenibles. Las soluciones específicas para cada contexto contribuirían a garantizar que los ferrocarriles adoptaran plenamente las nuevas tecnologías, fueran más ecológicos y eficientes, y ofrecieran oportunidades de empleo atractivas a la próxima generación de trabajadores, permitiendo al mismo tiempo que se adaptaran a unas realidades económicas y de los lugares de trabajo cambiantes, así como a los cambios demográficos.
29. El Vicepresidente gubernamental dijo que los ferrocarriles estaban pasando de ser monopolios naturales a un nuevo marco centrado en la rentabilidad, el control de los costos y la eficiencia operacional. Llamó la atención sobre la creciente privatización del sector y la ausencia de un organismo internacional de normas, subrayando que un organismo de ese tipo ayudaría a identificar las esferas mínimas de cooperación. Si bien, en algunos casos, la privatización había producido resultados positivos en operaciones no esenciales, como los servicios de restauración o de venta de billetes, en otros casos había dado lugar a la pérdida de puestos de trabajo. Describió la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental y subrayó que no se debía poner en peligro la seguridad de los trabajadores. Los Gobiernos entendían la seguridad como un concepto general que abarcaba tanto la seguridad de los pasajeros como la de los trabajadores. La innovación tenía el potencial de mejorar la seguridad y la eficiencia operacional. A ese respecto, hizo hincapié en la necesidad de la cooperación intergubernamental y la colaboración entre las empresas ferroviarias en materia de transferencia de tecnología e intercambio de mejores prácticas.
30. El ferrocarril era un sector con gran densidad de capital y una infraestructura envejecida, que requería una inversión considerable. Para hacer frente a ese importante reto, los Gobiernos estaban estudiando opciones de financiación bilateral y multilateral. Hizo hincapié en la importancia de la financiación y la conectividad regional, y señaló que la interoperabilidad también planteaba desafíos, en particular para los países sin litoral que buscaban acceso a los puertos.

31. Existían marcos de diálogo social, pero quedaban debilitados por enfoques fragmentados, con múltiples sindicatos que representaban a grupos de trabajadores específicos. Destacó la importancia de supervisar las normas y las condiciones de trabajo, también durante los procesos de privatización o concesión, a fin de garantizar que se mantuvieran las normas de seguridad, y añadió que era necesario promover la creación de capacidad y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Reconoció la importancia económica y social del sector y dijo que, aunque el sector estaba procurando mejorar la eficiencia operacional mediante estrategias de privatización, la seguridad y unas condiciones de trabajo decentes seguían siendo innegociables.
32. El representante del Gobierno de Mauritania dijo que su país había optado por el diálogo social como el mejor enfoque para proteger los derechos de los trabajadores y promover los principios fundamentales, y que el proceso de elección de representantes estaba en marcha. Una vez completado ese proceso, se podrían negociar convenios colectivos sectoriales, también en el sector ferroviario.
33. La representante del Gobierno de Zimbabwe dijo que los derechos laborales estaban consagrados en la Constitución de su país y eran aplicables a todos los trabajadores, incluidos los del sector ferroviario. Ahora bien, en el caso de los trabajadores esenciales el derecho a la acción colectiva estaba restringido. El número de sindicatos en el sector ferroviario había aumentado y en la actualidad existían cuatro sindicatos. El Consejo Nacional de Empleo, que era un organismo bipartito creado para fomentar el diálogo social, servía tanto como foro de solución de conflictos como para hacer cumplir los convenios colectivos mediante inspecciones del trabajo. National Railways of Zimbabwe contaba con un amplio reglamento laboral sobre las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores y la remuneración, que servía de guía para las decisiones de la dirección. Siendo anteriormente un monopolio estatal, el sector ferroviario se había abierto a la participación del sector privado, lo que incluía a la Beitbridge-Bulawayo Railway Company, en el marco de un programa de construcción, explotación y transferencia. La empresa ferroviaria nacional se había reestructurado recientemente para convertirse en una entidad comercial con operaciones orientadas a los beneficios, subvenciones reducidas y un mayor hincapié en el control de los costos y la eficiencia, si bien la infraestructura seguía siendo de propiedad pública. Esos cambios habían aumentado la rentabilidad de determinadas ramas de la empresa. Aunque la estructura de costes de la empresa no había cambiado sustancialmente en el último decenio, se habían racionalizado las operaciones y se había reforzado la rendición de cuentas, entre otras cosas mediante la separación de departamentos, como el de operaciones de bienes raíces.
34. En cuanto a la seguridad del transporte, en principio el ferrocarril debería ser el medio de transporte más seguro. Aunque habían surgido problemas de seguridad debido al envejecimiento de las líneas, el material rodante y errores humanos, la adopción de medidas adecuadas para solventar esos problemas podría reducir los accidentes de manera significativa. National Railways of Zimbabwe promovía la salud y la seguridad en sus operaciones garantizando que la seguridad tuviera prioridad con respecto a otros intereses. Se había elaborado una política sobre seguridad que se había puesto a disposición de todos los trabajadores. Entre las principales causas de accidentes cabía mencionar problemas de tracción y con el material rodante, complicaciones con la resistencia y las traviesas, dificultades de señalización y actos de vandalismo. Todos los incidentes habían sido investigados por comités en los que participaban representantes de los trabajadores y se habían formulado recomendaciones para evitar que volvieran a suceder. Las medidas de recapitalización se habían aplazado, impidiendo que el operador ferroviario nacional financiara la rehabilitación de la infraestructura obsoleta con los ingresos provenientes de las operaciones. Como resultado de ello, no se disponía de recursos suficientes para las locomotoras, los vagones y las vías férreas.

35. Con respecto a la innovación, la empresa había tardado en adoptar el cambio tecnológico, y se podían extraer enseñanzas de las mejores prácticas a nivel regional. A pesar de que garantizar una interoperabilidad regional fluida constituía un desafío, se había logrado un transporte transfronterizo funcional, con locomotoras y vagones capaces de circular por Sudáfrica, Zimbabwe, Botswana, Zambia, Mozambique y la República Democrática del Congo.
36. La representante del Gobierno de Malawi dijo que, en su país, el sector ferroviario contaba con una presencia sindical muy activa y que los principios y derechos fundamentales en el trabajo estaban garantizados por la Constitución y la legislación, en particular en lo tocante a las relaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el empleo y la seguridad social. La seguridad del transporte seguía siendo un desafío, debido a la infraestructura dañada y la aglomeración de pasajeros. Algunas de las medidas adoptadas para solucionar esos problemas eran el aumento de la inversión, la realización de campañas de concienciación y la colaboración con las fuerzas del orden. En cuanto a la financiación, señaló que el sector ferroviario era un sector con gran densidad de capital y que Malawi, que era un país sin litoral, se estaba centrando en proyectos como el Corredor de Nacala, que unía a Malawi con Mozambique, Tanzania y Zambia, con el fin de garantizar el acceso a los puertos y promover el crecimiento económico. A pesar de las difíciles condiciones económicas, existían oportunidades para la inversión privada. En ese sentido, era necesario mejorar el entorno empresarial y promover entornos propicios para atraer inversiones.
37. Si bien el Estado mantenía la propiedad sobre la infraestructura ferroviaria, las operaciones habían sido transferidas a un consorcio privado, Central East African Railways, mediante acuerdos de concesión. El propósito de ese acuerdo público-privado era mejorar los servicios de transporte de mercancías y pasajeros, reduciendo al mismo tiempo los costos. En relación con la interoperabilidad, señaló que la electrificación de la red ferroviaria seguía siendo limitada, pero que las conexiones con Zambia y Mozambique eran funcionales, y se estaban realizando obras para extender los servicios hacia Tanzania a través del Corredor de Nacala. Subrayó la necesidad de armonizar el ancho de las vías, los marcos jurídicos y los procedimientos aduaneros a nivel regional, e hizo hincapié en el potencial de proyectos como el del corredor de Nacala, y el corredor de Mtwara propuesto, que requerirían grandes inversiones a fin de alcanzar la interoperabilidad y permitir un transporte transfronterizo de mercancías y pasajeros eficaz.
38. El representante del Gobierno de la India presentó datos estadísticos sobre Indian Railways, haciendo hincapié en la escala de sus operaciones. En los últimos cinco decenios no se habían producido huelgas en el ferrocarril de la India, lo que reflejaba la condición de empleador modelo de la que gozaban los ferrocarriles del país. Un sólido marco jurídico y normativo, sustentado en la Constitución y la Ley de Ferrocarriles de 1989, junto con mecanismos de consulta, facilitaban el diálogo social. Aunque la red se había abierto a la participación del sector privado por medio de alianzas público-privadas en ámbitos como los servicios de restauración y de venta de billetes, la participación futura se centraría sobre todo en las esferas de la construcción de infraestructuras y la inversión, manteniendo las operaciones en gran medida bajo control público, a fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.
39. Tras señalar que la seguridad del transporte abarcaba tanto la seguridad de los trabajadores como la de los pasajeros, hizo hincapié en la necesidad de mejorar los mecanismos de formación, compartir las mejores prácticas nacionales y perfeccionar los métodos de investigación de los incidentes. En cuanto a la financiación y la inversión, dijo que, tras una etapa de falta crónica de inversión, el Gobierno había invertido una cantidad considerable de capital en el sector, en particular para mejorar su sostenibilidad ambiental, facilitar la construcción de puentes y túneles, y completar la electrificación de la red. Ese enfoque de sostenibilidad ambiental facilitaría un cambio modal hacia el transporte ferroviario. Aunque Indian Railways había adoptado el sistema

de vía ancha, por lo que había quedado aislado en cierta medida, existían oportunidades para mejorar la interoperabilidad, como acuerdos para armonizar las normas y las prácticas de transporte entre los distintos sistemas ferroviarios.

40. El representante del Gobierno del Gabón dijo que para garantizar el trabajo decente era esencial asegurar también que las condiciones de trabajo y las remuneraciones fueran adecuadas. Los trabajadores debían ser capaces de satisfacer sus necesidades y las de sus familias. En su país existía una laguna normativa, ya que la ausencia de acuerdos colectivos en el sector ferroviario hacía que las empresas determinaran sus propias estructuras salariales, lo que generaba disparidades salariales y podría provocar tensiones e injusticia social. El Gobierno estaba colaborando con los interlocutores sociales para establecer una estructura salarial unificada aplicable a todas las empresas del sector ferroviario, con una tabla salarial común. Para mejorar la seguridad y salud en el trabajo era necesario modernizar las infraestructuras y los equipos ferroviarios, así como invertir en capital humano. Los diversos subcontratistas que prestaban servicios de mantenimiento operaban en áreas altamente técnicas que requerían formación especializada. Sin embargo, a menudo contrataban personal que carecía de formación, incrementando la posible exposición a riesgos laborales. El Gobierno estaba colaborando con los empleadores en el establecimiento de marcos formativos a fin de aumentar el número de trabajadores cualificados para realizar tareas especializadas y mitigar así la exposición a riesgos laborales derivada de una falta de capacitación adecuada.
41. El representante del Gobierno del Brasil subrayó la importancia decisiva de los servicios de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación y los reglamentos. Instó a que en las conclusiones y recomendaciones de la reunión se reconociera la importancia del personal y los marcos normativos de inspección del trabajo, así como el papel de los Gobiernos en cuanto a hacer cumplir la legislación y realizar inspecciones en las empresas, para garantizar el cumplimiento de la legislación y los reglamentos, en particular los relativos a la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, el tiempo de trabajo y los periodos de descanso, con miras a cumplir las normas internacionales del trabajo.
42. El portavoz del Grupo de los Trabajadores acogió con satisfacción el consenso que existía en torno a una serie de cuestiones, concretamente: que la seguridad no era negociable; que hacía falta adoptar medidas para promover la diversidad y la participación de las mujeres, y que era necesario ofrecer oportunidades de formación a los trabajadores. Manifestó asimismo su acuerdo con que era imperativo crear puestos de trabajo en la cadena de suministro y que el sector ferroviario tenía un papel esencial que desempeñar en una transición justa. Recordando que el sector ferroviario era un sector con una gran densidad de capital, dijo que era necesario abordar esa cuestión. Alentó el debate sobre los diferentes modelos de propiedad, así como sobre la financiación pública, que en la actualidad era insuficiente.
43. Respondiendo a una cuestión planteada por el Grupo Gubernamental sobre la ausencia de un organismo internacional específico para el sector ferroviario, observó que la OIT era la organización que reunía mejores condiciones para llevar a cabo la tarea de formular políticas y normas del trabajo para el sector. Manifestó su acuerdo con que la financiación era fundamental para aprovechar el potencial del sector y aumentar la conectividad, señaló la necesidad de aumentar la creación de capacidad y la formación –recordando que la seguridad y la salud no eran negociables–, y subrayó la importancia de las inspecciones del trabajo. Dijo que coincidía con el Grupo Gubernamental en la importancia de los acuerdos de negociación colectiva y de la adopción de medidas para reducir la brecha salarial.
44. La Vicepresidenta empleadora acogió con agrado los puntos en común identificados durante las discusiones.

45. El Vicepresidente gubernamental confirmó que su grupo coincidía con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores en muchas cuestiones, lo cual era propicio para avanzar.

Discusión del punto 2

¿Qué políticas, medidas y prácticas regionales para promover la seguridad y la sostenibilidad de los ferrocarriles han funcionado, cuáles no han funcionado y qué debe hacerse para contribuir a la promoción de: los principios y derechos fundamentales en el trabajo; un entorno propicio para empresas sostenibles; una transición justa; marcos de diálogo social, y la reducción de las deficiencias en materia de competencias?

46. La Vicepresidenta empleadora describió los ferrocarriles como la columna vertebral silenciosa del crecimiento, ya que eran fundamentales para la productividad, el comercio, el desarrollo y la movilidad inclusiva y con bajas emisiones de carbono. Las estructuras y los modelos de propiedad del sector variaban notablemente en las distintas regiones, yendo desde una propiedad estatal plena a la propiedad privada o modelos mixtos y de alianzas público-privadas. Era vital centrarse en la gestión y la inversión para garantizar la productividad, la seguridad, la sostenibilidad y el trabajo decente en un entorno propicio, con un diálogo social efectivo y modelos adaptados a las necesidades del mercado. En el sector ferroviario, que requería una gran densidad de capital, se necesitaba una inversión sostenida, innovación y productividad, a fin de aumentar la seguridad, promover la diversidad, atraer y retener a los trabajadores, y garantizar una transición justa.
47. Para aprovechar ese potencial hacían falta políticas basadas en los resultados, así como mercados abiertos con una supervisión independiente, y regímenes de financiación y mantenimiento a largo plazo. Era esencial garantizar: una financiación predecible y plurianual, así como condiciones que atrajeran la inversión; recursos para fines específicos destinados al mantenimiento preventivo; neutralidad competitiva y un acceso equitativo a las infraestructuras; y un diálogo social práctico, efectivo y basado en datos abundantes, centrado en la solución de los problemas. Las políticas basadas en los resultados habían dado buenos resultados, que iban desde sistemas de alta velocidad con una rigurosa gestión de la seguridad hasta la digitalización que mejoraba la capacidad, y redes de transporte mixto protegidas por un moderno control de los trenes; desde la descarbonización vinculada al valor comercial por medio de energías renovables y una conducción energéticamente eficiente, y desde la investigación independiente y la presentación de informes confidenciales que convertían los cuasiaccidentes en enseñanzas, hasta las políticas sobre corredores que buscaban trasladar el transporte de mercancías al ferrocarril e integrarlo en sistemas intermodales más amplios.
48. Para alentar el crecimiento era importante asegurar lo siguiente: una reglamentación adaptada a sus fines, con marcos basados en los resultados y proporcionales a los riesgos, evitando normas incoherentes, con una redacción ambigua u obsoletas; financiación y mantenimiento a lo largo de la vida útil, mediante programas renovables de 10 a 15 años de duración, operaciones para fines específicos y financiación del mantenimiento, armonizando la tributación y la depreciación con la larga vida útil de los activos; financiación combinada e instrumentos verdes junto con interfaces abiertas para evitar la dependencia del proveedor; e inversión en innovaciones de seguridad allí donde los riesgos fueran más elevados, entre otras cosas mediante programas plurianuales para completar la protección automática de los trenes en los corredores prioritarios, y una gestión del riesgo de fatiga basada en datos científicos. Esas medidas principales deberían basarse en sistemas interoperables, sustentados en una cultura de justicia, con informes confidenciales y divulgación puntual de los incidentes casi accidentales.

49. Además, era fundamental garantizar un enfoque de la inversión centrado en las personas, vinculando la tecnología con un perfeccionamiento específico de las competencias, así como trayectorias profesionales más seguras para las mujeres y los trabajadores jóvenes. Ese enfoque era particularmente necesario en la señalización, la fuerza motriz y los sistemas de energía. Hacían falta vías claras de acceso y progresión profesional, respaldadas por instalaciones accesibles y una programación predecible, a fin de lograr una transición justa, respetando al mismo tiempo los principios y derechos fundamentales. Era necesario abordar el déficit de conocimientos y competencias, ya que retener a los trabajadores de edad y perfeccionar sus competencias era vital para aprovechar al máximo el potencial y retener los conocimientos, especialmente en relación con la gestión del riesgo. Para atraer a los trabajadores jóvenes, el sector debía presentarse como un sector moderno, innovador y orientado al futuro, con oportunidades profesionales atractivas. En ese contexto, posicionar a los ferrocarriles como un elemento central del transporte sostenible, la acción climática y la movilidad inteligente podría aumentar el atractivo del sector.
50. A fin de alcanzar esos objetivos, hacía falta un diálogo social efectivo, práctico y basado en datos abundantes, vinculado a parámetros consensuados como la puntualidad, la disponibilidad de activos, la eficiencia energética y las tasas de divulgación de los cuasiaccidentes, con consultas periódicas sobre los mecanismos de seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento de las políticas, y con sistemas de denuncia y recopilación de datos no punitivos. A fin de respetar la diversidad del sector y acelerar las mejoras, alentaba la estandarización cuando ese enfoque aportaba valor, por ejemplo en relación con las interfaces, los formatos de datos y los módulos de capacitación, con objeto de reducir costos y promover la movilidad laboral. En otras esferas era preferible aplicar enfoques más adaptados, en particular en lo tocante al clima, los gradientes y las plataformas heredadas. El futuro del sector dependía de garantizar su competitividad, seguridad y sostenibilidad.
51. En ese sentido, las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de la Conferencia Internacional del Trabajo (2007) seguían sido muy pertinentes. Las medidas mencionadas ayudarían a reforzar los derechos fundamentales, crear entornos propicios, lograr una transición justa, fortalecer el diálogo social, promover la inclusión y subsanar los déficits de competencias.
52. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que la inversión en sistemas de gestión de la seguridad, formación y una cultura justa había mejorado los resultados en materia de seguridad. En Austria, por ejemplo, los marcos jurídicos para la capacitación y evaluación del personal esencial para la seguridad aseguraban una formación sólida y de alta calidad y el reconocimiento de las competencias, promoviendo estándares de seguridad muy elevados y facilitando la contratación de trabajadores en otras empresas ferroviarias. Los estándares nacionales de formación eran decisivos para que las operaciones fueran seguras y protegían los derechos de los trabajadores. Los acuerdos con los interlocutores sociales daban resultados; la licencia europea para maquinistas era un ejemplo de cómo los estándares acordados en materia de competencias y reconocimiento mutuo promovían la seguridad en las operaciones. La inversión pública impulsaba la seguridad, la fiabilidad y el trabajo decente. Presentó diversos ejemplos de inversión eficaz en infraestructuras en la Unión Europea, los Estados Unidos y la India.
53. En cuanto a las deficiencias y los desafíos, señaló que en Europa aún se carecía de un sistema obligatorio de supervisión del tiempo de trabajo, conducción y descanso para todos los grados móviles esenciales para la seguridad, lo que daba lugar a un control insuficiente de los riesgos de fatiga. En Alemania, la desregulación de la formación profesional y la escasa supervisión había debilitado las competencias: según las normas actuales de la Unión Europea, las licencias para maquinistas podían expedirse tras algunos meses de formación teórica, con exámenes realizados

en las empresas, a menudo sin asesores independientes. La externalización y las largas cadenas de contratación fragmentaban la rendición de cuentas y debilitaban la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo que afectaba negativamente a las competencias, el control del cumplimiento y la cultura de seguridad. Con demasiada frecuencia, las licitaciones de servicios públicos se centraban exclusivamente en los precios y la competencia, pasando por alto las condiciones sociales y el desarrollo de las competencias. En Alemania, los sindicatos habían logrado que la legislación estableciera que, cuando los contratos cambiaran de operador, se debía transferir el personal. Las normas internacionales deberían dejar claro que la competencia no debería lograrse a expensas de la seguridad laboral, los salarios ni las oportunidades de formación de los trabajadores.

54. Llamó la atención sobre la continua pertinencia de las prioridades laborales identificadas en las Conclusiones sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal, adoptadas en la reunión tripartita pertinente de la OIT en 1994, esto es: compensaciones del Estado por sus obligaciones como servicio público, diálogo social integrado, reubicación y readaptación antes de la separación, y aplicación rigurosa de las normas fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. En las conclusiones de esa reunión se había subrayado que la privatización y externalización previstas podrían erosionar las competencias y la seguridad, y se había instado a la OIT a que siguiera vigilando las consecuencias laborales y brindara capacitación y asesoramiento. Más de tres decenios después, muchos de esos mismos problemas persistían, esto es, dotaciones de personal insuficientes, contrataciones fragmentadas, debilitamiento de las competencias y vigilancia insuficiente de las tareas críticas para la seguridad. Hacían falta mecanismos de protección y control del cumplimiento más sólidos, con una inversión pública predecible vinculada a una dotación de personal segura, la competencia, el control de la fatiga y la plena participación de los trabajadores en todo el sistema, lo que incluía a los contratistas.
55. El diálogo social y la negociación colectiva habían dado resultados, por medio de convenios colectivos e iniciativas como Women in Rail. Por el contrario, las restricciones de los derechos sindicales o los requisitos de servicios mínimos sin una negociación genuina contravenían el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En la encuesta a las trabajadoras del transporte de la ITF se había identificado que la discriminación tenía repercusiones directas en la seguridad y el trabajo decente, lo que incluía las barreras sistémicas que enfrentaban las mujeres y el acceso desigual al empleo, las promociones, los equipos y los uniformes, así como restricciones legales relacionadas con su trabajo en el transporte. Además, el vandalismo, la violencia y los accesos no autorizados socavaban las condiciones de trabajo, aumentaban el estrés y afectaban a la salud mental. En algunas jurisdicciones, se clasificaba erróneamente a los trabajadores ferroviarios como funcionarios públicos, limitando su derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. La falta de un diálogo social significativo estaba relacionada con incidentes, incluidos descarrilamientos. En otras partes, como en Malí y el Senegal, las concesiones de ferrocarriles habían dado lugar a una pérdida de más de 1 500 puestos de trabajo, lo que afectaba a los pasajeros y las comunidades.
56. Las condiciones de trabajo seguras y saludables debían reconocerse como un derecho fundamental, con obligaciones de prevención exigibles, comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo, la protección de los trabajadores que plantearan preocupaciones e investigaciones independientes de los accidentes, sin temor a sufrir represalias. En el Canadá, los afiliados habían informado de que la aplicación de reglamentaciones sobre las grabaciones de voz y video en las locomotoras conllevaban riesgos de uso indebido. La vigilancia sistemática y el uso disciplinario por parte de la dirección minaba la confianza, vulneraba los derechos de los trabajadores y debilitaba la cultura de seguridad. Había que integrar los principios de la campaña Dignity for

Drivers en las políticas de seguridad ferroviaria. El acceso a instalaciones sanitarias seguras y limpias era un derecho fundamental y una necesidad práctica. Según los resultados de una encuesta realizada en el Reino Unido por el sindicato de maquinistas, ASLEF, una gran proporción de maquinistas carecía de acceso a retretes adecuados, y hasta un 80 por ciento de ellos restringía el consumo de líquidos para afrontar la situación, lo que daba lugar a graves riesgos para la salud y la seguridad. Cuando los trabajadores ferroviarios sufrían incidentes traumáticos, en la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades se reconocía el trastorno por estrés agudo como una condición legítima. Tras la ocurrencia de incidentes traumáticos, los trabajadores esenciales para la seguridad, como los maquinistas, debían ser relevados de sus funciones inmediatamente, al menos durante el resto de su turno, y se les debía proporcionar apoyo psicológico sin demora. Puso como ejemplo el caso de Austria, donde la normativa preveía un tiempo de recuperación extendido de 72 horas.

57. Garantizar una financiación sostenible era esencial, en particular una inversión pública estable y plurianual. Una financiación predecible favorecía la renovación, reforzaba las competencias y sustentaba unos servicios seguros y fiables. En cambio, los enfoques fragmentados y a corto plazo, y las políticas intermitentes, socavaban el rendimiento y la seguridad. Tras citar ejemplos de Australia y el Canadá, subrayó las repercusiones de la falta de inversión y de reciprocidad, señalando que los desequilibrios socavaban la competencia leal, erosionaban el empleo local y creaban incoherencias normativas que debilitaban la supervisión. El cambio climático exacerbaba los riesgos, como se había evidenciado en los efectos de las recientes inundaciones en los ferrocarriles del Pakistán. El sector necesitaba una inversión pública predecible, marcos normativos sólidos y un diálogo social efectivo, así como medidas que integraran la resiliencia climática en los modelos de financiación y gobernanza. Todas las inversiones y concesiones ferroviarias deberían incluir disposiciones laborales vinculantes sobre una dotación de personal segura, la capacitación, la igualdad, y la seguridad y salud en el trabajo.
58. En cuanto a la cuestión de una transición justa, innovaciones como la señalización digital podrían contribuir a lograr mejoras reales siempre que se consultara a los trabajadores, se les capacitara y se garantizara su reubicación. Con demasiada frecuencia, se utilizaba la automatización para reemplazar a los inspectores, en lugar de para prestarles apoyo. Si no se contaba con normas claras, la digitalización podría debilitar el empleo y la seguridad. El cierre de taquillas en las estaciones y el despido de personal que prestaba servicios directos al público había afectado a la accesibilidad y la calidad del servicio al cliente. Puso como ejemplo el hecho de que, en Inglaterra, las objeciones planteadas por el defensor de los pasajeros y los clientes al cierre previsto de las taquillas había dado lugar a que se revirtieran dichos planes. Una transición justa, tanto en relación con la resiliencia climática como con la adopción de tecnología, se basaba en un sólido diálogo social, la inversión en recualificación y normas claras, de modo que la tecnología estuviera al servicio de las personas. El diálogo social institucionalizado había dado resultados a nivel de empresa y en los planos nacional y regional. Tras explicar una serie de ejemplos positivos de mecanismos bipartitos y tripartitos en la India, que habían permitido lograr un conjunto de mejoras y garantizar la reubicación y la readaptación profesional de los trabajadores tras la reestructuración, dijo que el diálogo constructivo podría garantizar transiciones más seguras y equitativas. Comparó dicho enfoque con uno que supusiera fragmentación y largas cadenas de contratación, que excluyera a los trabajadores y debilitara la supervisión, citando un ejemplo de Australia, donde se habían producido problemas debido a la insuficiente dotación de personal y a que se había llevado a cabo la automatización sin consultas ni salvaguardias. El diálogo social era una cuestión esencial, no opcional. Las medidas para evitar que los dirigentes sindicales desempeñaran sus legítimas funciones de representación, como había sucedido, por ejemplo, en el Pakistán, no solo vulneraban los derechos fundamentales, sino que también privaban a las empresas del diálogo constructivo necesario para mejorar la seguridad y las condiciones de

trabajo. Era crucial integrar un diálogo social genuino, incluida la negociación colectiva, a nivel de las empresas y en los planos nacional, regional e internacional. Ese diálogo también debía extenderse de manera transfronteriza en las operaciones internacionales. Solo así las reformas en materia de inversión, tecnología y gobernanza podrían traducirse en trabajo seguro, sostenible y decente en el sector ferroviario.

59. En cuanto a las competencias y la igualdad, dijo que los marcos de aprendizajes y competencias daban resultados reales, proporcionando modelos replicables que promovían una interoperabilidad segura y establecían vías para acceder a un empleo cualificado y decente. Entre otros ejemplos cabía mencionar la transformación de la cultura de la formación en el Japón, con el propósito de que la formación fuera más eficaz y segura. Una fuerza de trabajo envejecida, clasificaciones profesionales rígidas y una capacitación deficiente habían dado lugar a déficits de competencias no resueltos. En los Estados Unidos, los inspectores de vagones de ferrocarril a menudo solo disponían de algunos segundos para revisar equipos de alta complejidad. A fin de apoyar el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional, en particular para los trabajadores jóvenes, hacían falta oportunidades reales de aprendizaje y desarrollo profesional, lo que incluía orientación, mentoría, formación, aprendizaje por observación e intercambio de conocimientos. Los aprendizajes y la formación debían facilitar el acceso al trabajo decente y de por vida. La Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) proporcionaba un sólido marco para lograr ese objetivo. Subrayó que los Gobiernos debían supervisar los programas de aprendizaje y los sistemas de cualificaciones.
60. Su grupo proponía lo siguiente: adoptar políticas vinculantes sobre una dotación de personal segura y la gestión de la fatiga basada en datos científicos, en particular un control adecuado del tiempo de trabajo, conducción y descanso para todos los puestos críticos para la seguridad; dar prioridad al empleo directo y garantizar que todos los lugares de trabajo contaran con un comité mixto de seguridad y salud en el trabajo, donde las mujeres estuvieran plenamente representadas, y medidas integradas de igualdad; comprometerse con una inversión pública predecible, integrando disposiciones laborales en toda la cadena de suministro. Obviamente, dichas medidas debían sustentarse en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También era necesario trazar un camino hacia el establecimiento de marcos internacionales para el sector ferroviario, que abarcaran la competencia, el tiempo de trabajo, la fatiga y las protecciones laborales en la cadena de suministro, junto con medidas para garantizar que la igualdad de género y la inclusión de los jóvenes fueran elementos centrales de la futura actividad normativa. Reconociendo que la inversión en el sector ferroviario tenía un efecto multiplicador en el empleo y la creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro, el sector ferroviario tenía la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en sus cadenas de suministro, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).
61. El Vicepresidente gubernamental dijo que, en la mayoría de los Estados, el trabajo en el sector ferroviario estaba regulado por la legislación general del trabajo, pero en algunos países existían leyes específicas por sectores. Los marcos legislativos generales regulaban las horas de trabajo, los periodos de descanso, y la seguridad y salud en el trabajo. Por lo general, en la mayoría de los países se reconocía el derecho a la negociación colectiva, aunque en algunas jurisdicciones estaba sujeto a restricciones. En el contexto de una participación del sector privado cada vez mayor, se debían continuar protegiendo los derechos de los trabajadores y controlando su cumplimiento mediante los servicios de inspección del trabajo. En la mayoría de los países existían marcos de diálogo social, que incluían consultas sobre las decisiones relativas al bienestar y la gestión. Esos

acuerdos, por lo general, habían dado buenos resultados. Dijo que apoyaba la promoción de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del sector ferroviario. Entre los retos cabía mencionar el envejecimiento de las infraestructuras y los efectos de la rápida expansión y modernización. Una transición justa hacia la automatización y las tecnologías digitales debía garantizar que se seguían protegiendo los derechos laborales. Se deberían alentar tanto los mecanismos formales como informales de diálogo social. Los programas de formación, creación de capacidad y recualificación eran esenciales para satisfacer la demanda técnica de unas redes más modernas y extendidas. Subrayó que se deberían promover los ferrocarriles como el medio de transporte más ecológico, así como la importancia económica y social del sector ferroviario, que generaba grandes beneficios sociales, ambientales y en materia de empleo. Añadió que era necesario contar con una legislación nacional eficaz, un diálogo social inclusivo y una participación activa por parte de los Gobiernos para mantener un sistema ferroviario competitivo y sostenible.

62. El representante del Gobierno de Mauritania presentó información sobre las elecciones de su país para elegir una representación legítima de los trabajadores y de los empleadores, tanto a nivel sindical central como a nivel de las empresas, con miras a celebrar acuerdos colectivos en diversos sectores, incluido el ferroviario. El Código del Trabajo se había actualizado y era aplicable a todos los trabajadores, en todos los sectores, sentando las bases para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. No obstante, en la actualidad no existía una legislación laboral específica para el sector ferroviario. Entre los retos habría que mencionar la escasez de competencias, con respecto a lo que solicitó asistencia a la OIT. El Gobierno tenía el propósito de aprender de la experiencia de otros países en cuanto a reforzar la formación profesional y técnica.
63. La representante del Gobierno de Malawi dijo que las disposiciones constitucionales y el marco de legislación laboral de su país estaban en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo estaban reconocidos en la Constitución y en las leyes en materia de empleo, relaciones de trabajo, indemnizaciones, salud y bienestar, y pensiones, y eran aplicables a todos los trabajadores. El marco legislativo promovía y protegía la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva efectiva y la rápida solución de conflictos. La legislación reconocía explícitamente el derecho de huelga, los departamentos de seguridad y salud en el trabajo y de servicios laborales realizaban inspecciones del trabajo, y se estaban desplegando esfuerzos para crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, lo que incluía asegurar condiciones previas como la paz, la estabilidad política, la buena gobernanza, el desarrollo de infraestructuras, la educación y la formación, y el Estado de derecho. Se había institucionalizado el diálogo social por medio de un consejo consultivo tripartito. También estaba en curso un diálogo bipartito sobre una amplia gama de cuestiones. A fin de abordar los considerables déficits de competencias en el sector ferroviario, se habían puesto en marcha programas de desarrollo de las competencias con apoyo del Banco Mundial, a fin de que se formara una fuerza de trabajo capacitada y competente a nivel local. Subrayó la importancia de la inversión, en particular en el contexto de los retos más amplios relativos a la financiación de la infraestructura y los marcos de políticas.
64. La representante de la República Democrática del Congo explicó que en su país los servicios ferroviarios estaban gestionados por una empresa pública. Aunque en la actualidad las operaciones eran limitadas, se estaban desplegando esfuerzos para modernizar la red ferroviaria. No obstante, los avances se veían obstaculizados por la insuficiente inversión y era necesario establecer alianzas público-privadas y transfronterizas coordinadas. Las disposiciones del Código del Trabajo abarcaban a todos los trabajadores, también a los del sector ferroviario, y la protección social estaba garantizada por medio del Fondo Nacional de Seguridad Social. Además, las empresas habían negociado acuerdos colectivos y elaborado reglamentos internos para mejorar las condiciones de trabajo. La seguridad y salud en el trabajo se abordaba mediante

obligaciones legales para los comités de seguridad de los lugares de trabajo, y la inspección general del trabajo supervisaba el cumplimiento. Existían marcos de diálogo social, incluidos mecanismos bipartitos y tripartitos. Los empleadores del sector estaban organizados en una federación nacional, que, junto con la activa participación de los trabajadores, contribuían al diálogo sobre políticas y al desarrollo institucional. Con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se había armonizado la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo fundamentales, y el Gobierno estaba llevando a cabo el proceso para ratificar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Añadió que estaba de acuerdo con que se adoptaran unas normas mínimas en el sector ferroviario.

65. El representante del Gobierno de Zimbabwe dijo que su Gobierno había ratificado los convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo, así como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). El Gobierno se estaba ocupando de la ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y había redactado un proyecto de ley consolidado sobre seguridad y salud en el trabajo. Los derechos laborales estaban consagrados en la Constitución, sustentando las leyes y las políticas que promovían los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La legislación laboral y la Ley de Ferrocarriles proporcionaban un marco normativo y preveían la libertad de asociación y la libertad sindical. Se había creado un foro de negociación tripartito en el marco de los esfuerzos desplegados para promover una cultura de diálogo social. Existía un consejo de seguridad y salud en el trabajo que supervisaba la aplicación y el cumplimiento de las políticas y leyes pertinentes. La Ley de Ferrocarriles garantizaba que la seguridad fuera una prioridad en el sector y el Consejo del Empleo en el Ferrocarril se ocupaba de promover los derechos de los trabajadores y de los empleadores, y de realizar las inspecciones del trabajo. Se había creado un centro formativo para que los trabajadores perfeccionaran sus competencias y se recualificaran. También se había establecido un nuevo ministerio que tenía a su cargo la mejora de las competencias para el mercado de trabajo, lo que incluía al sector ferroviario. El Gobierno también colaboraba con entidades del sector privado en el sector ferroviario. Además, el operador ferroviario nacional trabajaba asimismo con las empresas de minería del carbón y fabricación de cemento para establecer alianzas que apoyaran el mantenimiento de los vagones que se utilizaban para transportar ese tipo de carga. Dado que el ferrocarril era un sector con gran densidad de capital, el obsoleto modelo de negocio del operador ferroviario nacional hacía frente a limitaciones de recursos. El operador ferroviario nacional no era autosuficiente y, en consecuencia, no había sido capaz de rehabilitar la infraestructura ferroviaria ni de tomar medidas para evitar accidentes relacionados con una maquinaria anticuada. Además, debido a las limitaciones de capacidad, algunas disposiciones de los convenios colectivos no se habían aplicado. De cara al futuro, dijo que era necesario invertir en nuevas tecnologías e infraestructuras, reforzar el diálogo social, establecer programas de retención de competencias, compartir las mejores prácticas a nivel regional en materia de innovación, y adoptar nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial.
66. El representante del Gobierno de Malí, refiriéndose a las observaciones formuladas por el portavoz del Grupo de los Trabajadores sobre el despido de trabajadores por parte de la empresa ferroviaria estatal de su país, aclaró que el Senegal y Malí habían heredado una red ferroviaria que originalmente se utilizaba para el transporte de materias primas. Ambos Estados, inicialmente, habían tenido el propósito de utilizar esa red para promover el desarrollo. Sin embargo, los desafíos y las limitaciones les habían llevado finalmente a tener que privatizar los ferrocarriles, dando lugar a una concesión en favor de una empresa francocanadiense, Transrail. Esa empresa no había cumplido sus compromisos y la infraestructura y los servicios se habían ido

deteriorando con el paso del tiempo, debido a la falta de inversión y mantenimiento. Se interrumpieron las operaciones y 1 000 trabajadores fueron despedidos, lo que afectó a las comunidades. Las medidas adoptadas para relanzar la red ferroviaria enfrentaron diversos problemas técnicos y financieros. Desde 2018, en virtud de un acuerdo firmado con el Senegal y el sindicato ferroviario, los salarios de los trabajadores se habían pagado con cargo al presupuesto del Estado. Esa medida, adoptada para evitar el desempleo técnico, evidenciaba la voluntad de ambos Estados de preservar el sector ferroviario, que era esencial para el desarrollo. El Estado también había asumido la financiación de un plan de emergencia para el sector ferroviario y había concedido subvenciones para garantizar la continuidad del servicio.

67. El representante del Gobierno de Türkiye dijo que uno de los ejemplos de medidas que habían funcionado era la introducción de normas y reglamentaciones claras y exigibles, ya que habían reducido el riesgo de incidentes y daños, mejorando realmente la seguridad en el sector ferroviario. Los mecanismos bipartitos y tripartitos de diálogo social efectivo garantizaban que se tuvieran en cuenta las opiniones de los trabajadores, en particular con respecto a la seguridad y la sostenibilidad. En muchos países, los convenios colectivos regulaban las horas de trabajo, los periodos de descanso y las disposiciones sobre seguridad, en consonancia con las normas y los principios de la OIT. En cuanto a los obstáculos y dificultades, señaló los problemas actuales para aplicar las normas de seguridad, relacionados con una infraestructura obsoleta y una aplicación deficiente. En algunos casos, la privatización y la externalización había socavado la cultura de seguridad, dando más prioridad a los costos que a la protección de los trabajadores. Las lagunas en la aplicación de los derechos laborales en las operaciones ferroviarias transfronterizas habían dado lugar a problemas como el *dumping* salarial y la desigualdad de protección, ya que las leyes no estaban armonizadas en toda la región. La automatización y la digitalización también planteaban desafíos, en particular con respecto a la formación, el perfeccionamiento de competencias o las políticas para garantizar la seguridad en el empleo, haciendo que los trabajadores estuvieran expuestos a reducciones de plantilla o empleos precarios. La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo del sector ferroviario seguía siendo insuficiente, y las mujeres continuaban estando insuficientemente representadas, sobre todo en puestos técnicos y de dirección. En su país, el Gobierno había tomado medidas para promover el trabajo decente y los derechos fundamentales en el sector ferroviario. Explicó algunos ejemplos de proyectos, como una serie de mejoras en la infraestructura e inversiones que habían fortalecido la seguridad y salud en el trabajo. El Gobierno continuaba colaborando estrechamente con la OIT para mejorar las condiciones de trabajo, armonizar la normativa con las normas internacionales del trabajo, y reforzar la cooperación regional y los mecanismos de diálogo social. Subrayó que era necesario garantizar que la inversión en el sector ferroviario guardara correspondencia con los objetivos de transición ecológica y sostenibilidad, así como supervisar y hacer cumplir eficazmente las políticas de igualdad.
68. El representante del Gobierno del Brasil dijo que la gestión de la fatiga podría contribuir a reducir los riesgos de seguridad. La fatiga, que estaba relacionada con las horas de trabajo excesivas o la falta de periodos de descanso suficientes, era una fuente importante de riesgos para los operadores y trabajadores ferroviarios. Además de la legislación sobre las horas de trabajo y los periodos de descanso obligatorios, se podrían establecer sistemas de gestión de la fatiga mediante reglamentos, o incorporarlos en los sistemas de gestión de la seguridad a nivel de las empresas. El objetivo era prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Ese concepto podría desarrollarse más o reflejarse en las conclusiones de la reunión. La privatización, la integración vertical y las concesiones en el sector ferroviario seguían siendo importantes preocupaciones para los trabajadores. Llamó la atención sobre la propuesta planteada por el Grupo de los Trabajadores de incorporar directamente cláusulas sobre seguridad y salud, junto con el tiempo de trabajo, en los contratos de concesión, a fin de evitar el debilitamiento de las normas mínimas

o los derechos laborales. Esa propuesta constructiva podría salvaguardar los derechos fundamentales y proteger el trabajo decente en los sistemas basados en concesiones. Destacó asimismo la importancia de la inspección del trabajo a ese respecto e instó a que se adoptaran medidas para reforzar los servicios de inspección, a fin de garantizar el control del cumplimiento de la legislación y proteger los derechos de los trabajadores. Su país contaba con un sistema de inspección del trabajo consolidado y había establecido un organismo regulador del transporte terrestre, que también contribuía a reforzar las normas de seguridad, regulando el sector ferroviario para mejorar la seguridad. Reafirmó la importancia de integrar la gestión de la fatiga y la seguridad contractual y las salvaguardias del tiempo de trabajo en los marcos normativos. Contar con unos mecanismos sólidos de inspección y regulación era fundamental para promover el trabajo seguro y decente en el sector ferroviario.

69. El representante del Gobierno de México dijo que, en su país, la política laboral se aplicaba ampliamente a todos los sectores. Se había implantado un plan nacional de desarrollo, que incluía al sector ferroviario, con más de 2 500 proyectos, así como importantes inversiones. Se habían construido miles de kilómetros de vías nuevas. Sin embargo, el sector seguía estando infrautilizado, lo que limitaba su crecimiento a pesar de la eficiencia del transporte ferroviario y sus beneficios ambientales. El Gobierno tenía el propósito de mejorar el transporte de pasajeros y mercancías, y de aumentar la competitividad, mediante el fortalecimiento de un sistema de transporte intermodal y la ampliación de la red ferroviaria a fin de garantizar un transporte eficiente, sostenible, seguro y asequible. En los últimos años, mediante las políticas laborales nacionales se había modificado el mundo del trabajo, a fin de corregir anteriores injusticias e introducir un conjunto de mejoras. Esas políticas se aplicaban también al sector ferroviario e incluían medidas para atraer a los jóvenes mediante programas de creación de capacidad y formación profesional. Añadió que su Gobierno también se había propuesto reforzar la negociación colectiva, incrementar el poder adquisitivo mediante salarios más elevados, estimular la productividad y reforzar el cumplimiento de las normas del trabajo. Entre las medidas adoptadas para reducir el trabajo informal y mejorar los medios de vida cabía mencionar los programas de certificación y formación, en particular los que estaban encaminados a velar por que los trabajadores adquirieran las competencias necesarias para adaptarse al cambio tecnológico. La seguridad y salud en el trabajo era de suma importancia, respaldada por sistemas de inspección del trabajo que garantizaban el cumplimiento de las normas y reglamentaciones. Subrayó la importancia del trabajo decente y las oportunidades de empleo formal para los trabajadores que estaban en puestos críticos o expuestos a riesgos laborales, a fin de asegurar un progreso continuo en consonancia con los principios fundamentales del trabajo decente.
70. La Vicepresidenta empleadora recordó que existían múltiples formas de diálogo social. Hizo hincapié en que los empleadores reconocían la importancia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Señaló, no obstante, que todas las formas de diálogo social eran necesarias, en particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Reiteró la posición expresada por su grupo el día anterior acerca de que la seguridad no era negociable, ya que era esencial para el trabajo decente y para las empresas sostenibles. Observó que su eficacia requería que se utilizaran todas las formas de diálogo social. La cuestión del derecho de huelga estaba siendo examinada actualmente por la Corte Internacional de Justicia, tras una decisión adoptada por votación en la sesión extraordinaria del Consejo de Administración de la OIT celebrada en noviembre de 2023. Su grupo no quería reabrir ese debate ni adelantarse a él, ya que iba más allá del alcance de las discusiones sectoriales.
71. Hizo referencia también a las cuestiones planteadas sobre la inadecuación de las instalaciones sanitarias, como los aseos, y las barreras que suponían para las mujeres en el sector ferroviario,

señalando que esa cuestión estaba relacionada con la necesidad de una financiación e inversión estables para asegurar una larga vida de los activos. El acondicionamiento de las locomotoras era extremadamente costoso y podría llevar decenios. Una financiación estable no solo facilitaría la realización de esas mejoras, sino que también ayudaría a atraer a una nueva generación de trabajadores de segmentos más amplios de la población, en particular a las mujeres, y beneficiaría a los trabajadores en su conjunto.

72. Con respecto a la privatización, algunos representantes gubernamentales habían señalado que ese tipo de enfoques podría ayudar a mantener el sector ferroviario a largo plazo, dado el volumen de inversión necesario. A pesar de que los marcos incoherentes y unas transiciones de la propiedad pública a la propiedad privada complejas a menudo habían dado lugar a procesos difíciles y desiguales, las alianzas público-privadas podrían ser un enfoque positivo, que permitiría movilizar inversiones y, al mismo tiempo, evitar transiciones disruptivas. Su grupo no estaba ni a favor ni en contra de ningún modelo de propiedad en particular, sino que procuraba identificar mecanismos que reforzaran y mejoraran todos los modelos.
73. Por último, subrayó que la externalización permitía que las empresas accedieran a múltiples conocimientos técnicos, competencias y servicios de los que podrían carecer internamente. Permitía que las empresas se beneficiaran de conocimientos especializados, nuevas tecnologías y prácticas innovadoras, centrando sus propias estructuras en las operaciones principales. Esa flexibilidad promovía la competitividad, la eficiencia y la resiliencia, y alentaba la colaboración con diversos proveedores, prestadores de servicios y empresas emergentes. Añadió que la externalización estaba contemplada en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y que en el sector ferroviario existían diversos modelos de propiedad y organización, que, siempre que proporcionaran trabajo decente, podrían ser todos válidos.
74. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que su grupo coincidía con el Grupo de los Empleadores en lo siguiente: la necesidad de inversión e innovación en seguridad; la importancia de una gestión de la fatiga orientada al cumplimiento; la urgente necesidad de perfeccionamiento de competencias específicas en nuevas tecnologías en materia de señalización y energía; el apoyo a la inclusión de las mujeres y los jóvenes, entre otras cosas mediante instalaciones accesibles, horarios predecibles y medidas para atraer a los trabajadores jóvenes; la recualificación y el perfeccionamiento de competencias de los trabajadores, incluidos los trabajadores de edad; la mejora del atractivo del sector; el diálogo social tripartito efectivo, y la necesidad de un sistema de notificación independiente de los accidentes e incidentes, sin temor a sufrir represalias. Su grupo también estaba de acuerdo en la necesidad de: una financiación plurianual predecible; la adopción de medidas para mejorar la interoperabilidad; y la formación y creación de capacidad. Si bien su grupo reconocía que en las diferentes jurisdicciones se aplicaba la legislación laboral general o leyes específicas para el sector, subrayó que siempre deberían respetarse las normas internacionales del trabajo, y los principios y derechos fundamentales. Agradeció a los representantes gubernamentales sus explicaciones sobre los marcos y las medidas nacionales, particularmente las aclaraciones proporcionadas por el representante del Gobierno de Malí, y agradeció el apoyo expresado por el representante del Gobierno del Brasil a la igualdad de protección para los trabajadores subcontratados.
75. Dijo que le hubiera gustado que se hubiera profundizado más en los problemas estructurales que enfrentaba el sector, en particular la desregulación y la privatización, los ataques constantes a los principios fundamentales, los bajos salarios y los deficientes resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esperaba que las observaciones formuladas por su grupo hubieran reflejado adecuadamente los problemas principales a los que hacían frente los trabajadores ferroviarios. En general, acogía con satisfacción los ámbitos de convergencia identificados. Tras señalar que su grupo era consciente de la posición del Grupo de los Empleadores sobre el derecho

de huelga y de que existían procedimientos en curso ante la Corte Internacional de Justicia, dijo que los ejemplos que había mencionado pretendían evidenciar la realidad sobre el terreno para muchos sindicatos del sector ferroviario. La posición de su grupo a este respecto estaba clara. Aunque los dirigentes sindicales y los trabajadores podrían correr el riesgo de ir a prisión por participar en acciones colectivas legítimas, no se les disuadiría de ejercer sus derechos fundamentales.

76. La Vicepresidenta empleadora reiteró que, si bien su grupo había tenido en cuenta las preocupaciones sobre el derecho de huelga, esa cuestión estaba actualmente siendo examinada por la Corte Internacional de Justicia, y no deseaba anticiparse a la decisión de la Corte. Acogió con beneplácito los puntos en común que se habían alcanzado. A fin de aclarar una cuestión planteada previamente por el Grupo de los Trabajadores, observó que su grupo se había referido a la denuncia no punitiva de los cuasiaccidentes, pero no a las inspecciones independientes.

Discusión del punto 3

¿Qué recomendaciones pueden formularse para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros –Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores – en relación con la promoción del trabajo decente en el sector ferroviario? En particular en lo que respecta a: recomendaciones de política para la acción tripartita, acciones prioritarias y orientación práctica para la Oficina.

77. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que era necesario que los Gobiernos: garantizaran que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las normas internacionales del trabajo pertinentes, se pusieran en práctica efectivamente y se aplicaran a todos los trabajadores del sector ferroviario; invirtieran en el desarrollo de la infraestructura ferroviaria y los sistemas, y lo promovieran, por medio de una financiación pública estable y predecible; adoptaran prácticas de contratación sostenibles, guiadas por el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94); en consulta con los interlocutores sociales, tomaran todas las medidas normativas, financieras y de políticas posibles para hacer frente al cambio climático y garantizar una transición justa para todos los trabajadores ferroviarios, en consonancia con las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT; y fortalecieran los sistemas de administración y de inspección del trabajo a fin de garantizar el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional en el sector.
78. Los mandantes tripartitos de la OIT deberían, siempre que fuera posible y como correspondiera: reconocer el transporte ferroviario como un bien público; realizar evaluaciones del impacto en el trabajo y establecer marcos para un diálogo social significativo, incluida la negociación colectiva, y negociaciones efectivas sobre las innovaciones, como la inteligencia artificial; promover y apoyar un entorno propicio para el diálogo social efectivo centrado en la negociación colectiva, incluido el diálogo social transfronterizo, y tomar medidas para garantizar el reconocimiento efectivo del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector ferroviario, en consonancia con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); y establecer o fortalecer foros regulares de consultas tripartitas sobre el sector ferroviario a nivel mundial, regional y nacional. Los mandantes tripartitos deberían asimismo garantizar que los ferrocarriles contaran con dotaciones de personal adecuadas y suficientes, y promover una «cultura de justicia» que incluyera mecanismos de reclamación efectivos para notificar sin temor a sufrir represalias. Los mandantes deberían promover las formas típicas de empleo y la contratación equitativa, limitar la subcontratación y garantizar que las personas

contratadas mediante la externalización u otras formas de trabajo precario gozaran de una protección que no fuera menos favorable que la de los trabajadores contratados directamente; respetar plenamente y aplicar las Conclusiones sobre las consecuencias de la reestructuración de los ferrocarriles para la dirección y el personal, adoptadas en 1994; abordar los riesgos específicos del sector y combatir la violencia y el acoso, y establecer comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo; elaborar y aplicar marcos normativos y de políticas que incluyeran el tiempo de trabajo y los periodos de descanso para abordar la cuestión de la fatiga, teniendo en cuenta las características específicas del sector ferroviario; garantizar unas políticas de empleo equitativas e inclusivas; promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos; disponer lo necesario para que se contara con equipos de protección personal que tuvieran en cuenta las cuestiones de género, agua potable limpia, e instalaciones sanitarias y de descanso accesibles y separadas para hombre y mujeres. Los mandantes deberían: asegurar un salario vital para todos los trabajadores ferroviarios, teniendo en cuenta sus necesidades y las de sus familias; subsanar los déficits de competencias mediante la recualificación y el perfeccionamiento de competencias, el reconocimiento transfronterizo de las competencias y la certificación, aprendizajes de calidad, el aprendizaje permanente y normas de formación; promover la diversidad de la fuerza de trabajo, entre otras cosas mediante mecanismos de financiación pública; abordar los desafíos relacionados con la movilidad transfronteriza e internacional de los trabajadores y la contratación equitativa; proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo, y garantizar la portabilidad de las prestaciones de seguridad social de un país a otro; y garantizar que el sector ferroviario cumpliera su responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en sus cadenas de suministro.

79. Instó a la reunión a que invitara al Consejo de Administración de la OIT a examinar todas las posibles medidas normativas y no normativas para promover y hacer realidad el trabajo decente en el sector ferroviario, y a convocar, cuando correspondiera, una reunión tripartita de expertos para que redactara y adoptara un código de prácticas o directrices sobre la seguridad y salud en el trabajo en el sector ferroviario, a fin de apoyar la seguridad operacional y proteger a los trabajadores ferroviarios y la comunidad en general. En cuanto a las acciones prioritarias y las medidas prácticas, pidió a la Oficina que: continuara promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, así como los instrumentos, las declaraciones y las herramientas de la OIT pertinentes para el sector ferroviario; ayudara a los mandantes en la creación de capacidad para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo por medio de la aplicación efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y entablar un diálogo social efectivo, incluida la negociación colectiva; prestara apoyo técnico a los mandantes en relación con la aplicación efectiva, desde una perspectiva sectorial, de los convenios de la OIT, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); promoviera la participación de las mujeres y los jóvenes trabajadores en el sector; apoyara el diseño y la ejecución de programas de adquisición de competencias, recualificación, aprendizaje y aprendizaje permanente; y realizara estudios de investigación, en particular sobre las mejores prácticas con respecto a promover una fuerza de trabajo más inclusiva, el impacto de la tecnología (incluida la inteligencia artificial) en los niveles de empleo y las condiciones de trabajo, y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el sector ferroviario. Alentaba asimismo a la Oficina a que: llevara a cabo proyectos de cooperación técnica, en particular en los países sin litoral; reforzara la coordinación y la cooperación con organismos multilaterales pertinentes, en particular con la CESPAP, la CEPE y la

OTIF; y participara activamente en el Decenio de las Naciones Unidas del Transporte Sostenible, junto con los mandantes tripartitos. Además, propuso que en el proyecto de conclusiones y recomendaciones se incluyera un anexo con las declaraciones, los instrumentos, las orientaciones y las herramientas de la OIT pertinentes para el sector ferroviario.

80. La Vicepresidenta empleadora acogió con satisfacción el consenso logrado hasta ese momento, en particular con respecto a la importancia de la seguridad, la necesidad de contar con una financiación sostenible a largo plazo, y el interés de crear unas condiciones propicias para la inversión en infraestructura ferroviaria y material rodante. Alentó a que los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores: elaboraran recomendaciones de políticas compartidas que apoyaran la innovación y la productividad, a fin de garantizar el crecimiento y la sostenibilidad futuros; promovieran políticas coherentes, inequívocas y prácticas que reflejaran la realidad actual, con margen para la evolución y la innovación; llevaran a cabo reformas eficaces, en especial para la transición desde la propiedad pública a otras formas de propiedad; y actualizaran la normativa. Los cambios necesarios debían identificarse a nivel de los países, teniendo en cuenta los contextos económicos nacionales. Se debería prestar apoyo para modernizar los programas de perfeccionamiento de competencias y formación, a fin de atraer y retener a una nueva y diversa generación de trabajadores, así como para retener a los trabajadores de edad y sus conocimientos. Con ese fin, se deberían promover sistemas de protección social inclusivos y sostenibles, en particular a nivel de los países, teniendo en cuenta los contextos económicos nacionales. Era vital garantizar un diálogo social tripartito efectivo, a fin de hallar soluciones y elaborar programas adaptados a los contextos y las necesidades locales, y de compartir las mejores prácticas para desarrollar y modernizar el sector ferroviario, teniendo en cuenta las preocupaciones regionales y la diversidad de estructuras y modelos de propiedad.
81. En cuanto a las acciones prioritarias y las medidas prácticas, alentó a la Oficina a que: aplicara estrategias de transición justa a los análisis de las cuestiones sectoriales y la formulación de políticas, en consonancia con la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2023; colaborara con otros organismos internacionales y regionales para apoyar el desarrollo de soluciones de financiación e inversión estables a largo plazo, incluso poniendo en contacto a los empleadores y los Gobiernos con soluciones de financiación innovadoras; recopilara y difundiera las mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de alentar la propagación de estrategias probadas que mejoraban la seguridad en el sector ferroviario; y apoyara la creación de capacidad para entablar un diálogo social efectivo en el sector. Su grupo estaba firmemente convencido de que se habían sentado las bases para el consenso. Dio las gracias al Grupo Gubernamental y al Grupo de los Trabajadores por su participación constructiva y sus valiosas aportaciones. El intercambio de ideas franco y abierto había sido una prueba de la pasión y el compromiso con la misión de los «ferroviarios» de todo el mundo. Para garantizar que el ferrocarril siguiera impulsando el progreso en todo el mundo, todos los interlocutores sociales debían trabajar juntos; solo mediante un diálogo tripartito eficaz el ferrocarril podría seguir siendo la columna vertebral de un desarrollo seguro, productivo, sostenible e inclusivo en el futuro. Alentó a la Oficina a que presentara un proyecto de conclusiones y recomendaciones prácticas que reflejara el consenso alcanzado, así como la diversidad de contextos y estructuras nacionales, y a que promoviera enfoques específicos, basados en la inversión y un sólido análisis económico.
82. El Vicepresidente gubernamental dijo que, en relación con las recomendaciones para la acción futura, su grupo hacía hincapié en la necesidad de contar con modelos comunes, en consonancia con los convenios de la OIT pertinentes, para orientar las políticas sobre los derechos de los

trabajadores, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los ferrocarriles operaban en un entorno muy reglamentado, y era esencial la regulación progresiva de las horas y las condiciones de trabajo. El apoyo de la Oficina a los Estados Miembros a ese respecto era muy importante. El ferrocarril era un sector con gran densidad de capital; muchos países estaban modernizando, renovando o ampliando las infraestructuras, lo que requería inversiones significativas. Subrayó la necesidad de contar con asistencia para los acuerdos de financiación; el papel de la OIT a ese respecto era también muy importante. En un contexto de creciente privatización, las consultas bipartitas y tripartitas eran fundamentales para garantizar unas transiciones sin tropiezos y proteger los derechos de los trabajadores.

83. Subrayó la importancia de la normalización y propuso que se podría crear un organismo internacional de normas para el sector ferroviario, similar a las entidades que ya existían en el sector de la aviación y en el del transporte marítimo. Se deberían promover las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, supervisando al mismo tiempo sus repercusiones en los derechos de los trabajadores, la seguridad en el empleo y la seguridad. La innovación tenía el potencial de aumentar la seguridad, tanto de los pasajeros como de los trabajadores. Era importante que se compartieran las buenas prácticas y los ejemplos con resultados satisfactorios. Subrayando la importancia de la interoperabilidad, señaló que hacían falta mecanismos de apoyo técnico para facilitar la cooperación transfronteriza y regional, en particular para los países sin litoral que necesitaban acceder a los puertos. También era necesario garantizar unas normas mínimas comunes y la integración regional de las redes ferroviarias. Asimismo, señaló la importancia del establecimiento de criterios y la estandarización en las prácticas de mantenimiento, la señalización, la formación, la concesión de licencias y la vigilancia de la seguridad. Además, en el sector ferroviario deberían establecerse protocolos para la investigación de los accidentes, similares a los del sector de la aviación, a fin de garantizar que se extrajeran enseñanzas y se mejoraran los sistemas. Su grupo también proponía la creación de un instituto internacional de formación específico para el sector ferroviario, que proporcionara servicios de formación de alto nivel a los Estados Miembros.
84. La representante del Gobierno de Zimbabwe dijo que el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) debería adaptar sus programas de creación de capacidad a los distintos contextos de los Estados Miembros, dadas las diferencias de desarrollo que existían en el sector ferroviario. Añadió que los breves vídeos proyectados durante la reunión (véase el anexo I) no incluían ningún ejemplo de África y preguntó si ello indicaba que la Oficina no estaba llevando a cabo actividades relacionadas con el sector en la región que se hubieran podido compartir.
85. El representante del Gobierno del Brasil dijo que los Gobiernos, los empleadores, otras partes interesadas y la OIT deberían desplegar esfuerzos a nivel internacional, nacional y regional para que se aplicaran: leyes y prácticas sobre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso que evitaran la fatiga; reglamentaciones específicas sobre seguridad y salud en el trabajo adaptadas al transporte de mercancías y de pasajeros; leyes y prácticas que garantizaran la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra la discriminación; y sistemas de gestión de la seguridad que permitieran que los empleadores identificaran y controlaran los riesgos laborales y los peligros que afectaban a los trabajadores ferroviarios. Además, recomendó que se establecieran: programas de formación amplios; leyes y prácticas sobre el mantenimiento del material rodante y las vías según la responsabilidad de cada una de las partes; estructuras reforzadas de inspección del trabajo y formación, en particular creación de capacidad para el análisis de accidentes e identificación de las causas; cláusulas en los contratos de concesión y privatización que preservaran los derechos laborales fundamentales de los trabajadores; y políticas para aumentar el atractivo del sector.

86. El representante del Gobierno de la India subrayó la necesidad de distinguir entre trabajadores esenciales para la seguridad y los demás trabajadores ferroviarios, a fin de establecer salvaguardias adaptadas a las categorías críticas para la seguridad, en particular limitaciones en las horas de trabajo, lo que podría variar según el sistema de gestión y el país. Dado que actualmente no existía un acuerdo común sobre las características básicas y los diseños requeridos en las locomotoras, a menudo los maquinistas tenían que dominar múltiples tecnologías, lo que aumentaba la complejidad de su trabajo. Era necesario estandarizar las características básicas, los diseños y las interfaces. En cuanto a la financiación a largo plazo, señaló que aunque el ferrocarril eran el medio de transporte más sostenible, todavía no se habían establecido mecanismos para monetizar los créditos de carbono que generaba. El establecimiento de normas de vigilancia, notificación y verificación podría crear nuevas oportunidades de financiación para los países que invertían en los ferrocarriles. Reiteró la importancia de desarrollar una plataforma mínima común para la interoperabilidad, que podría adaptarse a los contextos nacionales.
87. La representante del Gobierno de Malawi, refiriéndose al punto planteado anteriormente sobre la creación de capacidad, dijo que aunque algunas regiones no hubieran estado reflejadas en las presentaciones, existían iniciativas en curso en distintas subregiones para mejorar y desarrollar el sector ferroviario. Instó a la Oficina a que reforzara la cooperación con esos organismos subregionales para garantizar que los programas y las estrategias del sector estuvieran en consonancia con las normas internacionales y se aplicaran efectivamente.
88. El Jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas, respondiendo a una cuestión planteada por la representante del Gobierno de Zimbabwe sobre las actividades de la OIT en África, explicó que la Oficina había publicado un manual sobre el diálogo social en el sector ferroviario y que, en 2023, se había organizado un taller tripartito subregional en Livingstone (Zambia), que había reunido a 20 representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores de Botswana, Malawi, Namibia, Sudáfrica, Zambia y Zimbabwe, así como a 18 observadores. Dicho taller había brindado un foro para intercambiar las mejores prácticas y promover un sector ferroviario seguro y sostenible por medio del diálogo social. El documento resultante abordaba cuestiones tales como la protección laboral, la formación, las competencias, la financiación, la recapitalización, la coherencia de las políticas, el cambio estructural en la propiedad y las operaciones, la transparencia y la consulta efectiva, con el propósito de promover la justicia social y el trabajo decente. Añadió que tomaba nota de la solicitud de acrecentar la creación de capacidad a nivel nacional y subregional.
89. La representante del Gobierno de Malawi acogió con agrado la aclaración de la Oficina. No obstante, expresó su preocupación por el hecho de que muchos de los ejemplos que se mostraban en los breves vídeos se centraban en una única región, sin mostrar las experiencias de otros continentes. El intercambio de información de un abanico de regiones más amplio enriquecería la discusión y brindaría valiosas oportunidades de aprendizaje. Esa misma preocupación se había planteado en reuniones anteriores, donde algunas regiones parecían tener más visibilidad que otras.
90. El Jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas tomó nota de las preocupaciones sobre el equilibrio regional en los ejemplos presentados y reconoció que se podría hacer más para garantizar una representación geográfica más amplia en el futuro. Acogió con satisfacción la activa participación de muchos Estados africanos en el Grupo Gubernamental y subrayó que el informe de la reunión reflejaría fielmente todas las intervenciones, experiencias y preocupaciones planteadas.

91. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dio las gracias a sus colegas Vicepresidentes y a sus grupos por sus aportaciones y su participación. Dijo que estaba de acuerdo en que la Oficina debería realizar actividades sobre los ferrocarriles a nivel nacional, subnacional y regional, en particular en África, basándose en los resultados del taller celebrado en Zambia en 2023.
92. La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo consideraba que la propuesta de que se creara un organismo internacional para el sector ferroviario no era apropiada ni necesaria. Los ferrocarriles operaban dentro de las fronteras nacionales o a través de ellas bajo la autoridad de los Estados soberanos; a diferencia de lo que sucedía en el sector del transporte marítimo, no existía un equivalente a las aguas internacionales que requiriera supervisión internacional. La creación de un nuevo organismo podría crear solapamientos en la supervisión, conflictos y ambigüedad. Si bien apoyaba la interoperabilidad, su grupo subrayaba que cuestiones como el comercio transfronterizo, la migración y las relaciones internacionales seguían siendo una prerrogativa de los Gobiernos. Si se estableciera un organismo internacional se correría el riesgo de que establecieran normas que no tuvieran en cuenta la diversidad de modelos de propiedad, estructuras y etapas de desarrollo económico en el sector ferroviario. En su lugar, su grupo estaba a favor de aumentar la colaboración y el intercambio de conocimientos especializados y mejores prácticas.
93. Las inspecciones del trabajo, que eran esenciales para que la administración del trabajo fuera eficaz, deberían ser independientes y estar a cargo de personal cualificado, ser flexibles y contar con los recursos suficientes. Además de velar por el cumplimiento de los reglamentos, los inspectores también podrían proporcionar información, orientación, formación y apoyo de gestión a las empresas. Observó que el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) permitía que los Estados excluyeran determinados sectores y determinaran la cobertura por medio de declaraciones en el momento de la ratificación. El reto principal era la falta de recursos suficientes para los sistemas de inspección del trabajo. La cuestión de la inspección del trabajo se había abordado en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, que seguían siendo válidas y deberían promoverse a fin de impulsar el trabajo decente en el sector ferroviario. Acogió con agrado el consenso logrado durante las discusiones de la reunión y esperaba con interés el proyecto de conclusiones.
94. El Vicepresidente gubernamental manifestó su acuerdo y reiteró sus observaciones anteriores.

► Examen y adopción del proyecto de conclusiones y de recomendaciones

95. En su cuarta sesión, y de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Reglamento para las reuniones técnicas, la reunión estableció un grupo de trabajo para que preparara un proyecto de conclusiones, teniendo en cuenta las diversas opiniones, propuestas y sugerencias formuladas durante la discusión mantenida en la reunión.
96. El grupo de trabajo estuvo presidido por la Presidenta, Sra. S. M. Janahi (empleadora, Bahrein), e integrado por los siguientes miembros:

Miembros Gubernamentales

India

Sr. A. AT. Pednekar (Vicepresidente)

Sr. K. Kant Rora (consejero)

Kenya

Sra. M. Muli

Malí

Sra. T. Nyandika (consejera)

Namibia

Sr. B.A.I. Tahar

Sra. P. Nghidengwa

Sr. T.M. Shakela (consejero)

Miembros Empleadores

Sra. M. A. Martens (Vicepresidenta, Canadá)

Sr. V. Rama Manohara Rao (India)

Sra. N. Chenard (República Democrática del Congo)

Sr. J. F. Flores Filho (Brasil)

Secretaría:

Sr. L. R. Morales Vélez (OIE)

Sra. N. Privee Boudeguer (OIE)

Miembros Trabajadores

Sr. J. A. Sosa (Vicepresidente, Argentina)

Sr. J. Kennedy (Canadá)

Sra. P. Singh (India)

Sra. J. Nafula Sikhila Lusaka (Kenya)

Secretaría:

Sr. A. Praça (CSI)

Sr. R. Subasinghe (ITF)

Sr. D. Akdogan (ITF)

97. El Proyecto de conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo decente en el sector ferroviario (TMDWRS/2025/6), revisado por el grupo de trabajo, se presentó a la reunión para su adopción en su quinta sesión.

Proyecto de conclusiones y recomendaciones

Introducción

98. El párrafo 1 propuesto fue adoptado.

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

Párrafos 2 a 7 propuestos

99. Los párrafos 2 a 7 fueron adoptados.

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

Párrafos 8 a 16 propuestos

100. Los párrafos 8 a 16 fueron adoptados.

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

Párrafos 17 a 21 propuestos

101. Los párrafos 17 a 21 fueron adoptados.

Anexo

- 102.** El anexo propuesto, que contenía una 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, fue adoptado en su conjunto.

Título

- 103.** A fin de aumentar su visibilidad y facilitar su consulta, el portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso que el título definitivo fuera «Conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo decente en el sector ferroviario». Los demás grupos estuvieron de acuerdo y el nuevo título del documento fue adoptado.

Adopción de las Conclusiones y recomendaciones

- 104.** La reunión técnica adoptó por consenso las Conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo decente en el sector ferroviario (TMDWRS/2025/7) en su conjunto.

► Clausura de la reunión

- 105.** El Secretario General de la reunión felicitó a los participantes por sus magníficas discusiones, que habían sido constructivas, productivas y orientadas a la obtención de resultados. Las deliberaciones habían sido equitativas y respetuosas, y se habían llevado a cabo de buena fe; ese enfoque era vital para que el diálogo social fuera exitoso. El resultado de la reunión, que tomaba la forma de un documento que servía a todas las partes, reflejaba la ardua labor de todos los participantes. Dio las gracias a la Presidenta por su excelente liderazgo, expresó su gratitud a los tres Vicepresidentes y al portavoz del Grupo de los Trabajadores por su sólida labor, y encomió la participación constructiva de los tres grupos. Dio asimismo las gracias al equipo de la Oficina y a todo el personal de apoyo. Esperaba que la próxima reunión técnica no tardara tres decenios en prepararse. Dado el rápido ritmo de desarrollo del sector ferroviario, sería necesario realizar un examen para evaluar los avances en el próximo decenio.
- 106.** La Vicepresidenta empleadora expresó su agradecimiento por las ricas y fructíferas discusiones, así como por la oportunidad de colaborar con partes interesadas del sector ferroviario de todo el mundo. Dio las gracias a su asesora y a su grupo, y celebró la participación y el compromiso del Grupo Gubernamental y el Grupo de los Trabajadores, que se habían esforzado para poder hallar puntos en común. También dio las gracias a la Presidenta por su cuidadoso, diplomático y firme enfoque. Expresó su agradecimiento a la Oficina y a todo el personal que había participado en la organización y gestión de la reunión, que había sido un notable ejemplo de diálogo social satisfactorio. El sector ferroviario se hallaba en el umbral de una nueva era, y esperaba que la reunión tripartita y sus resultados contribuyeran a forjar el futuro del sector.
- 107.** El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento por las constructivas discusiones, que, aunque no siempre habían sido fáciles, se habían guiado por un compromiso conjunto con un sector ferroviario sólido y el futuro de los trabajadores ferroviarios. En toda toma de decisiones era necesario priorizar los derechos, la dignidad y la seguridad de los trabajadores. El futuro del sector debía guiarse por el respeto de los principios y derechos fundamentales, y una sólida cultura de seguridad. Dio las gracias a la Presidenta, los Vicepresidentes, el Secretario General y la Secretaria General Adjunta de la reunión, el Jefe de la Unidad de Transporte y Cuestiones Marítimas, y la Secretaria Ejecutiva de la reunión, así como a la coordinadora de la reunión y

responsable de los servicios de secretaría, y a su equipo de apoyo, cuya ardua labor había hecho posible la reunión. Dio también las gracias a los miembros del Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental, así como a su propio grupo, su secretaría y su portavoz, por sus conocimientos, pasión, paciencia y solidaridad. Expresó asimismo su agradecimiento a los colegas de la ITF y la CSI. Subrayó que los trabajadores ferroviarios eran vitales para garantizar un transporte seguro y sostenible. El diálogo social genuino, la negociación colectiva y la solidaridad eran esenciales para garantizar un servicio público sostenible y equitativo.

- 108.** El Vicepresidente Gubernamental agradeció a la Oficina por su labor de preparación, orientación y apoyo. Los resultados de la reunión reflejaban el valor de la plataforma tripartita que proporcionaba la OIT. El sector ferroviario estaba en la antesala de un crecimiento transformador y las conclusiones de la reunión ayudarían a establecer objetivos en pos del trabajo decente en el futuro. Dio las gracias a la Presidenta por su competente liderazgo y expresó su gratitud a los miembros de su grupo, así como a los del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, hábilmente dirigidos por sus Vicepresidentes. El diálogo constructivo, que había incorporado puntos de vista diversos y enriquecedores, había dado como resultado un documento que serviría como una sólida hoja de ruta en materia de políticas. Dio las gracias a todas las delegaciones por su dedicación y sus aportaciones constructivas.
- 109.** El representante del Gobierno del Brasil dio las gracias a la Oficina y su personal, la Presidenta y los Vicepresidentes. Con el propósito de evitar cualquier posible interpretación errónea de sus observaciones anteriores, aclaró que en su país el sector ferroviario estaba efectivamente regulado, con una amplia gama de leyes, incluidas disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo que protegían a todos los trabajadores. Aunque no existían disposiciones normativas específicas sobre la seguridad y salud en el trabajo en el sector ferroviario, la legislación general en esa materia protegía a los trabajadores, incluidos los del sector ferroviario.
- 110.** La representante del Gobierno de Indonesia dio las gracias al Vicepresidente Gubernamental por su liderazgo. El sector ferroviario era vital para el desarrollo, especialmente en las zonas rurales, y para un transporte interregional y transfronterizo sostenible, así como para la continuidad de las cadenas de suministro y el desarrollo económico y social. Factores como el rápido desarrollo tecnológico, el cambio climático y otras presiones mundiales afectaban al sector ferroviario. Las conclusiones de la reunión técnica proporcionarían una valiosa herramienta para la acción futura. Esperaba que la Oficina continuara dando prioridad a la asistencia técnica en el Sur Global. Agradeció a todos los delegados de la reunión por su participación constructiva.
- 111.** La Presidenta, tras dar las gracias a la Oficina y a todos los participantes en la reunión, en particular a los tres Vicepresidentes, por su profesionalismo y su pasión, declaró clausurada la reunión técnica sobre el trabajo decente en el sector ferroviario.

► **Anexo I. Lista de breves vídeos sobre una selección de cuestiones actuales y emergentes que afectan al sector ferroviario**

De conformidad con el programa de trabajo adoptado para la reunión (TMDWRS/2025/2), en la primera, segunda y tercera sesión se proyectaron seis breves vídeos que transmitían las opiniones de una serie de expertos en el sector ferroviario sobre determinadas esferas temáticas:

Tema	Experto
Gobernanza internacional	Sr. F. Dionori (CEPE)
Financiación	Sra. M. Lawrence (Banco Mundial)
Energía	Sr. O. Alsaukas (Agencia Internacional de la Energía)
Inteligencia artificial	Sr. R. van Dongen (Nederlandse Spoorwegen)
Investigación e innovación	Sr. G. Travaini (Empresa Común para el Ferrocarril Europeo)
Eficiencia y competitividad	Sr. L. Casullo (Ricardo)

La Oficina expresó su agradecimiento por los vídeos enviados por estos expertos.

► Anexo II. 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.
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

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.

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 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

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.

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.

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).

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 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