

INFORME
DE INVESTIGACIÓN

JUVENTUD TRABAJADORA DEL TRANSPORTE

TRABAJO DECENTE,
TRANSICIÓN JUSTA
Y DERECHOS SINDICALES



ITF

LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (ITF) ES UNA FEDERACIÓN MUNDIAL DEMOCRÁTICA ENCABEZADA POR LAS AFILIADAS QUE REPRESENTA A MÁS DE 18 MILLONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES EN TODOS LOS SECTORES DEL TRANSPORTE. LA ITF LUCHA FERVIENTEMENTE PARA DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL INFORME	21
2. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	22
3. SITUACIÓN LABORAL INFORMAL	26
4. CONDICIÓN DE MIGRANTE	28
5. ACCESO AL TRABAJO DECENTE	30
5.1 Partes interesadas en relación con el acceso al trabajo decente	34
6. REPERCUSIONES DEL COVID-19	35
6.1 Partes interesadas en relación con las repercusiones del COVID-19	38
7. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y ACCESO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	39
7.1 Partes interesadas en relación con la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva	44
8. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO	45
8.1 Partes interesadas en relación con el trabajo infantil y el trabajo forzoso	47
9. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	49
9.1 Partes interesadas en relación con la prevención de la violencia de género	53
10. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	54
10.1 Partes interesadas en relación con el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales	57
11. CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA	58
11.1 Partes interesadas en relación con el cambio climático y la transición justa	62
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
12.1 Conclusiones	63
12.2 Recomendaciones	65
Anexo I: Iniciativas en apoyo al trabajo decente	67
Anexo II: Iniciativas para mitigar las repercusiones negativas del COVID-19	70
Anexo III: Iniciativas en apoyo a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva	73
Anexo IV: Medidas para respaldar la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso	79
Anexo V: Medidas para luchar contra la violencia de género	81
Anexo VI: Medidas para apoyar el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales	85
Anexo VII: Iniciativas a favor de una transición justa	87
REFERENCIAS	89

RESUMEN EJECUTIVO

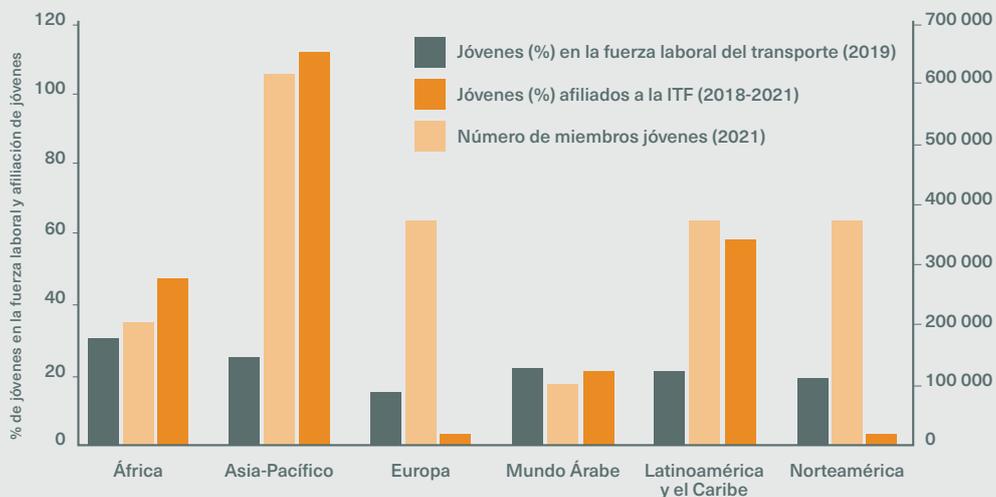
El presente informe examina los principales retos que afronta la juventud trabajadora en el sector mundial del transporte y cómo podrían mitigarse. Abarca desafíos relacionados con la situación laboral informal, la condición de migrante, la falta de acceso al trabajo decente y las repercusiones del COVID-19, así como cuestiones en torno a la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva, además del trabajo infantil y el trabajo forzoso. También analiza los retos para la juventud trabajadora que guardan relación con la violencia y el acoso por razón de género, temas de control del cumplimiento y supervisión de los derechos laborales, y las dificultades que plantea el cambio climático. En cada sección se exponen los principales problemas y se destacan ejemplos de iniciativas y buenas prácticas que tienen por objeto mitigarlos¹.

DATOS CLAVE ACERCA DE LA JUVENTUD TRABAJADORA DEL TRANSPORTE

La juventud trabajadora —un concepto que, por lo general, se define como personas menores de 25 años— constituye una parte fundamental de la fuerza de trabajo del sector del transporte, ya que representa en torno al **10 % de la mano de obra mundial del sector** y, en algunas regiones como África, casi un tercio. Debe tenerse en cuenta que la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) considera juventud trabajadora a las personas menores de 35 años, aunque en otras bases de datos estadísticas este segmento de la población activa comprende edades de 15 a 24 o 29 años. Por ello, muchas de las cifras disponibles no incluyen el tramo superior de las personas a quienes la ITF define como juventud trabajadora, lo que da lugar a cohortes inferiores a las que se obtienen a partir de la definición más amplia de la ITF. También cabe señalar que los problemas a los que se enfrenta la juventud trabajadora varían en función de la edad. Por ejemplo, es probable que las personas menores de 24 o 29 años tengan más dificultades para acceder al mercado laboral e incorporarse a un trabajo decente que sus compañeros mayores de hasta 35 años, quienes también podrían entrar no obstante en la definición de juventud trabajadora. Las organizaciones afiliadas a la ITF han logrado avances significativos en lo que respecta a la incorporación de jóvenes trabajadores y trabajadoras durante los últimos tres años, especialmente en la región de Asia-Pacífico.



La juventud trabajadora en la fuerza laboral del transporte por región



En la fuerza laboral del sector del transporte **predominan los hombres**, y se calcula que las mujeres representan en torno al 17 % de la mano de obra del sector en todo el mundo, aunque con mayores concentraciones en el segmento del transporte aéreo y en los servicios de mensajería y postales. Se estima que las jóvenes trabajadoras del transporte constituyen alrededor del 16,4 % del total del empleo juvenil mundial, un dato que se corresponde en líneas generales con la proporción de mujeres trabajadoras en relación con la totalidad de la fuerza de trabajo.

PRINCIPALES RETOS

EMPLEO INFORMAL

La juventud que trabaja en el sector del transporte afronta diversos desafíos clave que la ITF y sus afiliadas están analizando con la intención de mitigarlos. El primero de ellos es el **elevado nivel de empleo informal** entre la gente joven en muchas partes del sector. En general, se calcula que alrededor del 77 % de la juventud trabajadora de todo el mundo tiene un empleo informal, un concepto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como cualquier relación de trabajo que no esté sujeta a la legislación laboral nacional, no cumpla con el pago de impuestos, no ofrezca protecciones sociales o carezca de prestaciones relacionadas con el empleo.

Diversos informes indican que **el empleo informal está aumentando entre las y los jóvenes del sector**, especialmente entre quienes trabajan por cuenta propia en servicios de reparto, mensajería y taxi, entre otros. Por ejemplo, los estudios estiman que el 70 % del personal del transporte público urbano informal de Nairobi tiene menos de 40 años. Si bien el trabajo precario e informal entre la gente joven ha sido siempre un problema, el aumento del empleo informal en los últimos años se debe a factores como:

- el auge de las compras por Internet a través de plataformas digitales o la denominada economía de las microtarefas. El trabajo que hay detrás de estas plataformas digitales está, en gran medida, poco regulado, lo que plantea problemas relacionados con la informalidad, la escasa remuneración y la falta de protección del empleo y el bienestar; y
- la persistencia de los efectos de la pandemia de COVID-19.

CONDICIÓN DE MIGRANTE

También existen pruebas de que **una proporción significativa de las y los jóvenes que trabajan en el sector del transporte son migrantes**, lo cual presenta dificultades específicas. Aunque resulta complicado acceder a datos precisos, se estima que algo menos de un tercio de las personas migrantes a escala internacional tiene entre 15 y 34 años.

A la juventud migrante pueden resultarles atractivos los empleos de segmentos del sector que tienen elevados niveles de informalidad, como los de mensajería, reparto y almacenes, ya que hay una amplia oferta, proporcionan un alto grado de flexibilidad, permiten obtener ingresos de forma rápida y sencilla y son trabajos que requieren una baja cualificación. Asimismo, los y las jóvenes migrantes a menudo quedan excluidos de los sistemas que supervisan y velan por el cumplimiento de los derechos laborales, con lo cual aumenta su vulnerabilidad a las prácticas explotadoras.

La ITF está analizando la situación de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en la economía de las microtarefas, lo que permitirá poner de relieve algunos de los principales problemas en este ámbito.

ACCESO AL TRABAJO DECENTE

El **acceso al trabajo decente**, un aspecto vinculado a la informalidad del empleo, es un reto específico para la juventud que trabaja en el sector del transporte mundial. Como resultado de ello, la juventud trabajadora es más propensa a recibir salarios más bajos, tener condiciones de trabajo deficientes, realizar largas jornadas y disfrutar de menos oportunidades de desarrollo profesional. Gran parte de la juventud trabajadora del sector del transporte también tiene empleos de baja cualificación, precarios, informales o por cuenta propia. Además, hay **muy pocas oportunidades de capacitación** para la juventud trabajadora que ejerce estos empleos, lo que dificulta su promoción a puestos de trabajo de mayor cualificación. Por ejemplo, la encuesta sobre programas de aprendizaje que la ITF realizó en 2022 concluyó que buena parte de las y los jóvenes está accediendo al mercado laboral sin la debida capacitación en materia de seguridad.

La falta de acceso de la juventud al trabajo decente puede explicarse en parte por factores como:

- la desregulación del empleo;
- los avances tecnológicos;
- los cambios en los modelos de negocio del transporte;
- la externalización del empleo; y
- la privatización. La privatización de sectores del transporte de gestión pública aumenta los niveles de informalidad, con lo que la juventud afronta mayores dificultades a la hora de acceder a un trabajo decente.

Los estudios indican que **los empleos de baja calidad están más extendidos en el Sur Global**.

Por ejemplo, la encuesta sobre empleo juvenil realizada por la ITF en 2021 revela que el 78 % de las organizaciones afiliadas tenía dificultades para encontrar pasantías para jóvenes en el Mundo Árabe, y el 70 % pasaba los mismos apuros respecto del trabajo de calidad en el caso de los jóvenes trabajadores y trabajadoras en la región de Asia-Pacífico.

La gente joven es especialmente vulnerable al trabajo de baja calidad porque acaba de acceder al mercado laboral y, por lo tanto, carece de las aptitudes, la cualificación y la experiencia necesarias para



conseguir mejores empleos. Si estas personas jóvenes no pueden permitirse estudiar o no encuentran una pasantía o un aprendizaje por carecer de dinero, se arriesgan a quedar atrapadas en un **círculo vicioso de empleo de baja calidad**.

El acceso de este segmento de la población al mercado laboral también puede verse impedido por otros obstáculos, como la práctica de **cobrar por la capacitación**, algo frecuente para los pilotos en el sector de la aviación. Estos trabajadores y trabajadoras deben pagar la deuda contraída por recibir la capacitación, por lo que los empleadores pueden tener más influencia sobre ellos. Cabría señalar que esta práctica —el préstamo a nuevos trabajadores y trabajadoras de fondos destinados a su capacitación, que posteriormente deben devolver— también puede darse en otros ámbitos del sector del transporte, como el marítimo.

Existe un gran número de **proyectos e iniciativas que tienen por objeto promover el trabajo decente para el personal del sector del transporte**. Se centran en cuestiones como la capacitación y la formación, la mentoría, el uso de la negociación colectiva para mejorar determinadas condiciones salariales y laborales, la ayuda destinada a la gente joven para que encuentre empleo, las pasantías y el apoyo en línea para los trabajadores y las trabajadoras de la economía de las microtarefas en el sector. Además, este informe presenta ejemplos interesantes de sindicatos que han orientado a otros sindicatos en aspectos como la promoción del empleo y la estabilidad laboral de la juventud.

Determinadas prácticas empresariales, como el **uso de contratos temporales** que se da en algunos ámbitos del sector de la aviación o la **tercerización de parte de la fuerza laboral**, también contribuyen al deterioro de las condiciones salariales y laborales de estos trabajadores y trabajadoras, lo que incluye un escaso desarrollo profesional, un acceso reducido a la representación colectiva y menos apoyo a la hora de denunciar problemas de salud ocupacional. Esto afecta especialmente a la juventud

trabajadora, que es más propensa a tener empleos con contratos temporales y a trabajar en sectores donde la subcontratación es algo habitual.

La **privatización de algunos servicios de transporte público** puede contribuir igualmente a empeorar las condiciones salariales y laborales de la juventud trabajadora. Esta tendencia es en parte fruto de que el Banco Mundial fomentara la privatización de las redes públicas de ferrocarril y autobús en África y Latinoamérica desde la década de 1980 hasta principios de la década de 2000. Por ejemplo, algunos estudios indican que la privatización y la desregulación de los sistemas públicos de autobuses en Dar es-Salam (Tanzania) están vinculadas con un aumento de las relaciones laborales de carácter informal entre el personal de conducción. El incremento en los niveles de informalidad debido a la privatización afecta especialmente a la juventud trabajadora, ya que **el sector del transporte informal proporciona más del 80 % del empleo a los trabajadores y las trabajadoras menores de 24 años** en los países en desarrollo.

Si bien el implacable **auge de la economía de las microtareas** facilita el desarrollo de nuevas empresas y aumenta las oportunidades de trabajo remunerado en este sector, también plantea dificultades para la juventud trabajadora. Las plataformas digitales han sustituido básicamente la gestión y la coordinación del trabajo del transporte en los servicios de almacenes, taxi, mensajería y reparto de comida a domicilio. Las aplicaciones controlan a las trabajadoras y los trabajadores, les asignan tareas y califican su desempeño. De este modo, en muchos empleos, el personal está sometido a una supervisión constante y a una evaluación en función de su productividad, por lo que, de no cumplir los objetivos, se expone al despido. Esta intensificación del trabajo causa gran estrés y presión entre la fuerza laboral.

REPERCUSIONES DEL COVID-19

La **pandemia de COVID-19** ha afectado en mayor o menor medida a toda la población activa. En concreto, las mujeres jóvenes se han visto especialmente perjudicadas por la pandemia de COVID-19. Por ejemplo, en las regiones de Asia-Pacífico y África, muchas mujeres —incluidas jóvenes— no han podido volver a acceder al mercado laboral por tener que cuidar a familiares que han enfermado.

En general, los empleadores exigieron a muchos jóvenes, sobre todo al comienzo de la pandemia de COVID-19, que continuaran trabajando para prestar servicios esenciales y fabricar productos básicos, ya que el virus afectaba más a las personas mayores que a las jóvenes. En líneas generales, el empleo entre la gente joven no ha vuelto a los niveles previos a la pandemia en la mayoría de los países. También es posible que la pandemia haya supuesto un cambio en el empleo juvenil, de las formas más típicas de empleo a las formas más precarias que suelen verse en la economía de las microtareas, dado que es más fácil acceder a estos puestos de trabajo.

El **impacto de la pandemia en el sector del transporte** ha sido especialmente duro debido al cese de muchas formas de transporte público y a la práctica paralización del tráfico aéreo de pasajeros. Además, el distanciamiento social que estuvo vigente durante muchos meses ha reducido la capacidad y las operaciones de numerosos sistemas de transporte público. Las repercusiones para la juventud trabajadora del sector han sido notables, ya que su despido resulta más sencillo y barato y sus empleos suelen tener un menor grado de protección.

Otro riesgo relacionado con la pandemia es la concentración de jóvenes en puestos de trabajo que ofrecen **escasas protecciones de salud o equipos de protección personal inadecuados**. Esto

conlleva un mayor riesgo de contraer el virus y menos probabilidades de recibir apoyo en caso de no encontrarse bien. Asimismo, la pandemia ha puesto al descubierto que la juventud trabajadora se concentra en empleos en los que la salud y la seguridad pueden ser insuficientes y las condiciones de trabajo son deficientes. Esto significa que este segmento de la fuerza laboral es más propenso a tener accidentes graves en el trabajo que el personal de mayor edad, así como a desarrollar una enfermedad profesional siendo aún joven.

Durante los dos últimos años han surgido diversas **iniciativas sindicales destinadas a mitigar el impacto negativo del COVID-19 en las condiciones salariales y laborales**. Entre ellas se incluyen las huelgas organizadas en numerosos países para tratar de mejorar la protección ante el virus, las presiones a los Gobiernos para que mejoren la salud y la seguridad y la cobertura de los seguros, las negociaciones colectivas para hacer frente al aumento de la carga de trabajo y la prestación de apoyo en materia de financiación, alimentación, formación y vacunación al personal afectado por la pandemia. Además, la ITF está llevando a cabo una investigación sobre la salud mental y la juventud trabajadora, también en el contexto de la pandemia.

Apoyo de los sindicatos a los trabajadores y las trabajadoras en tiempos de COVID-19

Existen diversos ejemplos de buenas prácticas de sindicatos que han brindado apoyo a sus miembros durante la crisis del COVID-19, como la distribución de equipos de protección personal (EPP), la entrega de alimentos de emergencia y la realización de pruebas de COVID-19 gratuitas. Los sindicatos se encuentran en buena posición para poder hacerlo, ya que conocen las necesidades de primera mano. A continuación figuran algunos ejemplos destacados.

- En Nepal, la Asociación de Trabajadores del Transporte de Nepal (NETWON) movilizó a toda su red de secciones sindicales para distribuir a sus miembros, en todo el país, alimentos y EPP. También negoció con los empleadores la realización de pruebas de COVID-19 gratuitas en algunos lugares de trabajo. Una sección de NETWON, cerca de la frontera con la India, suministró alimentos a trabajadores migrantes indios que no podían retornar a sus hogares.
- En Kenia, el Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) ayudó a los conductores ofreciéndoles préstamos en efectivo y sufragando gastos de hospitalización con cargo a su fondo social, al que los miembros contribuyen regularmente.
- En Sri Lanka, el Sindicato Nacional de Gente de Mar de Sri Lanka (NUSS) distribuyó kits de alimentos a más de cien taxistas y conductores de *autorickshaw* que operan mediante aplicaciones.
- En la India, en un gesto de solidaridad, los sindicatos ferroviarios AIRF y NFIR proporcionaron a los conductores organizados por la Federación India de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones (IFAT) kits de alimentos y transferencias de efectivo para apoyarlos durante un periodo en el que se suspendieron todos los servicios de taxi, incluidos los de aplicaciones.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Otro reto que afronta la juventud trabajadora del sector del transporte es su **acceso relativamente limitado a la libertad de asociación y la negociación colectiva**, en comparación con el de sus compañeros de mayor edad. A esta circunstancia contribuyen diversos factores, entre ellos:

- la concentración de la juventud trabajadora en tipos de empleos y organizaciones sin representación colectiva;
- la falta de recursos en los sindicatos para favorecer la negociación colectiva y la libre asociación de la juventud trabajadora; y
- la falta de conocimiento de los derechos de representación entre los propios jóvenes trabajadores y trabajadoras.

También existen casos de Gobiernos y organizaciones de algunos países que intentan impedir activamente la organización del personal, así como dificultades específicas para la organización en países hostiles. La juventud trabajadora tiende a concentrarse en ámbitos donde estas prácticas son habituales, como los de aviación, almacenes y transporte público urbano informal, así como los servicios de reparto y mensajería.

Velar por que la juventud trabajadora conozca sus derechos

El Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur cuenta en sus convenios colectivos con disposiciones que exigen la capacitación de los jóvenes marinos y marinas. El sindicato también mantiene charlas informales con estos trabajadores para conocer sus experiencias en el sector y fomentar el empleo de la juventud. Según la encuesta sobre empleo juvenil realizada por la ITF en 2021, la juventud trabajadora conoce mejor los derechos laborales gracias a esta medida.

El sindicato también promueve la industria marítima en eventos como el Young Mariners' Networking y el Maritime Youth Forum.

Se trata de un buen ejemplo de la puesta en marcha de estructuras formales que permiten a la gente joven hacer contactos con otras personas del sindicato, plantear cuestiones de interés para la juventud y conocer sus derechos laborales.



Esta investigación ha sacado a la luz un gran número de **medidas e iniciativas destinadas a apoyar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de las trabajadoras y los trabajadores**. Principalmente, adoptan la forma de huelgas y acciones sindicales de otra índole. También existen algunos casos interesantes de sindicatos que orientan a otros sindicatos de países vecinos tras realizar con éxito campañas en materia de negociación de nuevos convenios colectivos, formación de nuevos sindicatos y representación de nuevos tipos de trabajadores.

Nuevo convenio colectivo para repartidores y repartidoras

La firma de nuevos convenios colectivos que cubran al personal de sectores como el de las plataformas digitales de reparto es una medida fundamental para mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, muchos de los cuales son jóvenes. Los sindicatos, para tener éxito, deben ser lo suficientemente fuertes como para mantener conversaciones con los empleadores pertinentes y movilizar al personal. Un factor determinante para lograr este éxito es la existencia de un marco consolidado y una tradición arraigada de negociación colectiva, como es el caso del ejemplo de Austria que figura a continuación.

El sindicato vida, que representa a trabajadores de servicios y transportes, y la Asociación de Transporte de Mercancías de la Cámara de Comercio de Austria negociaron un convenio colectivo que cubre a los mensajeros y repartidores de comida a domicilio en bicicleta. El convenio se ultimó en septiembre de 2019 y entró en vigor el 1 de enero de 2020. El acuerdo contempla un salario de 1506 € al mes por 40 horas a la semana, dos pagas extraordinarias (meses 13 y 14) y una compensación a los repartidores y las repartidoras por el uso de sus bicicletas y teléfonos móviles personales, necesarios para llevar a cabo el reparto.

La firma de este convenio se ha aplaudido como un paso importante. Sin embargo, se aplica únicamente a los trabajadores empleados por cuenta ajena, mientras que la inmensa mayoría de los mensajeros y repartidores trabaja por cuenta propia. Por este motivo, según los repartidores y las repartidoras que participaron en las negociaciones, la labor futura debe centrarse en quienes trabajan para las plataformas como autónomos.

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

El **trabajo infantil** y el **trabajo forzoso** siguen siendo una amenaza para la salud, la seguridad y el medio de vida de la juventud trabajadora del sector del transporte. El trabajo infantil y el trabajo forzoso son fruto principalmente de:

- la pobreza;
- un control del cumplimiento y una supervisión deficientes de los derechos laborales;
- el aislamiento de los trabajadores y las trabajadoras del transporte de los sistemas de apoyo; y
- el afán de los empleadores por reducir los costos de mano de obra.

Se estima que entre los subsectores del transporte con un nivel relativamente elevado de trabajo forzoso figuran la industria naviera mundial (donde la gente de mar a menudo es de origen migrante y pasa largos periodos de tiempo embarcada), los almacenes y las terminales (caracterizados por periodos de máxima actividad y la estacionalidad de la fuerza laboral) y el transporte por carretera (donde es habitual el uso de la subcontratación).

Además, la juventud trabajadora del transporte suele tener un menor conocimiento de los contratos de empleo o menos experiencia en relación con las condiciones de trabajo. Este segmento de la población activa también es más susceptible al **peligro que conllevan las organizaciones dedicadas a la trata laboral**, ya que tiene menos experiencia y conocimiento del mundo del trabajo que sus compañeros de mayor edad.

En general, son los Gobiernos nacionales quienes ponen en marcha las **medidas para combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso** en todo el mundo, aunque algunas de las iniciativas vigentes están encabezadas por ONG internacionales, ciertas campañas y medidas están impulsadas por entidades independientes y otras campañas corren a cargo de los sindicatos.

VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

La **violencia** y el **acoso por razón de género** son endémicos en el transporte y reflejan la desigualdad de género que existe en este sector, además de ser una expresión del abuso de poder. La violencia y el acoso por razón de género impiden la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral del transporte, reducen las tasas de retención y afectan a la salud, la seguridad y la dignidad de las mujeres en el sector. La ITF participa actualmente en una campaña en defensa de la ratificación y la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, de 2019. Este convenio, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Diversos estudios concluyen que **la juventud trabajadora es más propensa que sus compañeros de mayor edad a ser víctimas de violencia y acoso por razón de género**. Esto puede guardar relación con el hecho de que la juventud trabajadora se concentra en sectores y puestos de cara al público. También hay pruebas que señalan que es más probable que la violencia y el acoso por razón de género no se denuncien, por lo que su incidencia real seguramente sea mayor. Las disparidades de género en cuanto a la educación son más significativas en el norte de África y en Asia occidental.

La violencia y el acoso por razón de género pueden provocar trastornos por estrés postraumático, depresión, ansiedad y pensamientos suicidas. Tales problemas pueden afectar de forma



desproporcionada a los trabajadores y trabajadoras jóvenes del transporte, ya que es posible que no tengan acceso a los debidos mecanismos de apoyo.

Esta investigación muestra que existen diversas **medidas implementadas en todo el mundo que se han diseñado para combatir la violencia y el acoso por razón de género**. Entre ellas pueden destacarse varias campañas dirigidas por sindicatos de países de todo el mundo, cuyo objeto es la capacitación, la concientización y la presión a los Gobiernos para que traten de implantar medidas reglamentarias y de otro tipo con el fin de aumentar la seguridad de las mujeres.

Apoyo a favor de espacios seguros para las mujeres en la India

Dado que la violencia y el acoso por razón de género predominan en muchos lugares de trabajo y son cuestiones que pueden afectar en particular a las jóvenes trabajadoras del transporte, quienes podrían carecer de la confianza necesaria para hacer frente al problema, un factor determinante para mejorar la situación es el desarrollo de un apoyo y un compromiso que favorezcan el cambio. Esto puede generar impulso y, posteriormente, provocar cambios concretos. El siguiente ejemplo de la India muestra cómo se logró.

El Sindicato de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra (India) habló de los riesgos de acoso y agresiones sexuales con el personal y con los pasajeros. Gracias a esto se pudo obtener el suficiente apoyo de la comunidad para crear una alianza de sindicatos, asociaciones de pasajeros y ONG que desarrolló una campaña con miras a crear condiciones laborales seguras y reducir la violencia contra pasajeros y trabajadores.

Durante la campaña se entablaron contactos con la Corporación de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra y se crearon con éxito vestuarios y aseos para mujeres en 200 de los 300 lugares de trabajo del transporte público.

CONTROL DEL CUMPLIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

El **control del cumplimiento** y la **supervisión de los derechos laborales** plantean dificultades por diversos motivos. En primer lugar, **la OIT dispone de capacidad limitada para velar directamente por el cumplimiento de los derechos**; esta responsabilidad recae en los Gobiernos nacionales. Los niveles de supervisión y cumplimiento varían entre naciones y pueden ser bajos en algunos países, con lo que a menudo son los empleadores quienes desempeñan la función de velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

En segundo lugar, los derechos laborales pueden verse erosionados por medidas como:

- los recortes en el gasto público durante épocas de austeridad;
- la privatización de sectores de gestión pública; y
- la reforma de la legislación laboral en perjuicio de los derechos laborales.

Estas decisiones contribuyen a empujar a la juventud trabajadora hacia empleos más informales y, por consiguiente, desprotegidos, sobre todo en el sector del transporte público. También puede resultar complicado para los jóvenes trabajadores y trabajadoras del transporte en particular garantizar la supervisión y el cumplimiento de sus derechos laborales, ya que poseen un conocimiento más limitado al respecto, se concentran en ámbitos con baja representación sindical y a menudo son migrantes o autónomos o tienen un empleo informal.

Además, muchos de los mecanismos dirigidos a las y los jóvenes y las actividades en las que participan, como los aprendizajes, los empleos de nivel inicial, el trabajo en la economía de las microtarefas o el trabajo externalizado, generalmente no están sometidos a niveles de inspección especialmente elevados, debido a cuestiones como la privatización y la consiguiente reducción de la inversión pública.

La juventud trabajadora **no suele tener acceso a representación sindical**, puesto que tiende a trabajar en ámbitos del sector en los que la densidad sindical es baja, como los almacenes. En consecuencia, estas personas pueden disfrutar de menos apoyo de los sindicatos en lo que respecta al control del cumplimiento y la supervisión de sus derechos. Sin embargo, los sindicatos han tenido cierto éxito a la hora de formalizar el trabajo, incluir a la fuerza laboral en los procesos de toma de decisiones y desempeñar un papel directo en la supervisión y el control del cumplimiento de sus derechos laborales.

Existen diversas **medidas implementadas en todo el mundo para apoyar el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales**. Estas iniciativas comprenden desde campañas para introducir nueva legislación favorable, dirigidas en gran parte por los sindicatos, hasta acciones sindicales que permitan cambiar la situación de los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas y les concedan más derechos laborales y cobertura de la seguridad social. Por otro lado, los sindicatos también han puesto en marcha iniciativas de supervisión y programas para mejorar el conocimiento que tiene la juventud trabajadora de sus derechos laborales. Estas últimas campañas también han tenido éxito a la hora de mejorar la organización sindical de la gente joven y reducir la tasa de despido en este segmento de la población. Asimismo, este informe presenta algunos ejemplos de orientación entre sindicatos en temas como la participación en actividades sindicales y los procesos de toma de decisiones.

Orientación entre sindicatos: ejemplos de todo el mundo

Esta investigación ha desvelado diversos casos interesantes de sindicatos que orientan a otras organizaciones sindicales de países vecinos después de llevar a cabo una campaña con éxito, a menudo con el apoyo de la ITF. En particular, encontramos ejemplos al respecto en áreas de actividad como la negociación de nuevos convenios colectivos, la formación de nuevos sindicatos y la representación de nuevos tipos de trabajadores. Se trata de una manera excelente de difundir buenas prácticas y colaborar estrechamente con sindicatos de otros países con la intención de ayudarlos a afrontar sus propios retos en ámbitos similares. Esto depende por un lado de la creación de vínculos sindicales transfronterizos y, por otro, de la capacidad de los sindicatos para dedicar tiempo y recursos a la orientación. Cuando todo ello es posible, los beneficios pueden ser significativos. A continuación se exponen algunos ejemplos destacados.

- La Cooperativa Metropolitana de Empresarios de *Boda-Boda* de Kampala y la Cooperativa de Taxistas Aeroportuarios de Uganda orientaron a los siguientes sindicatos sobre estrategias eficaces de organización: MWU (Kenia), PUTON (Kenia) y COTWA-T (Tanzania). La ITF apoyó esta iniciativa.
- El Sindicato Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía Informal de Níger (SYNATRA) dirigió con éxito una campaña para negociar un convenio colectivo que cubriera al personal de conducción de taxis, tras lo cual ofreció orientación a sindicatos vecinos como USTN (Níger), URS (Senegal), FESYTRAT (Togo) y UCRB/FSTAB (Burkina Faso) sobre las tácticas eficaces que había empleado en su campaña.
- Los sindicatos ITWAN y NETWON, de Nepal, crearon con éxito en 2016 un nuevo sindicato para conductores de *e-rickshaw*, que cuenta en la actualidad con alrededor de 8000 miembros, y compartió con los siguientes sindicatos vecinos las tácticas empleadas en esta campaña: NUS-Si (Sri Lanka) y TBJARVW/NUIW (India).
- La Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU), que representa a los conductores de *jeepney* informales de Filipinas, aumentó la participación de las mujeres jóvenes en la negociación colectiva y añadió alrededor de 3000 nuevos miembros, con el apoyo de la ITF. También orientó a un sindicato vecino: IDEA (Camboya).

TRANSICIÓN JUSTA Y CAMBIO CLIMÁTICO

La **transición hacia modos de transporte sostenible** y el **cambio climático** plantean retos específicos a la juventud trabajadora. La gente joven tendrá que recibir capacitación para las nuevas profesiones, así como adaptar sus competencias y adquirir nuevas aptitudes, con arreglo a los avances tecnológicos en curso relacionados con la sostenibilidad. Las relaciones laborales de la juventud trabajadora pueden ser más informales, lo que aumenta la probabilidad de que estas personas pierdan sus empleos en la transición a un transporte más ecológico. La ITF y sus organizaciones afiliadas están estudiando las repercusiones de este cambio hacia formas de transporte sostenible.

La cuestión de la capacitación tiene una importancia especial para los países en desarrollo con una amplia y creciente fuerza laboral joven. Sin embargo, la oferta formativa es variable y han de tenerse en cuenta los diversos obstáculos que existen para acceder a la educación y la capacitación profesional. El enfoque en materia de capacitación irá cobrando mayor importancia a medida que los sectores del transporte vayan evolucionando. Por ejemplo, se está produciendo un cambio hacia la electrificación en el sector del transporte urbano, que exigirá la debida capacitación del personal.

Los **fenómenos meteorológicos extremos** podrían tener efectos importantes en el ámbito del transporte, como la reducción del tráfico aéreo y el consiguiente declive del empleo en el sector turístico. Por lo tanto, es probable que el cambio climático tenga consecuencias significativas para los empleos en todo el sector del transporte, así que los sindicatos deberán prestar especial atención a las repercusiones, las oportunidades y las medidas que afectan a la juventud trabajadora del transporte.

Las **temperaturas extremas** también repercutirán en las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector del transporte, como las personas que se encargan de los repartos, la gente de mar y el personal de almacenes, que suelen afrontar condiciones de calor más extremo en el trabajo. Entre otras consecuencias del cambio climático figuran las inundaciones y los incendios, que podrían tener un importante efecto negativo en la red de transporte y las condiciones en las que opera su fuerza laboral. Estos acontecimientos afectarán a todos los países en cierta medida, aunque hay problemas, como las temperaturas extremas, que ya están teniendo repercusiones para Asia, Australia, parte de los EE. UU. y el sur de Europa.

Las **iniciativas vigentes para garantizar una transición justa en el transporte** y mitigar los posibles efectos negativos de la adopción de sistemas de transporte sostenible consisten principalmente en campañas sindicales que tienen por objeto procurar el pleno apoyo a los trabajadores y las trabajadoras durante la transición, aunque también hay iniciativas internacionales dirigidas por organizaciones no gubernamentales (ONG) y organismos internacionales. La ITF y sus sindicatos afiliados de diferentes secciones y regiones también están trabajando en el transporte sostenible, prestando especial atención a las necesidades de la juventud trabajadora. La ITF ha elaborado asimismo un documento de posición sobre el transporte sostenible y la juventud trabajadora del transporte, que todos sus sindicatos afiliados deberían tomar en consideración. Además, se han realizado campañas sindicales de cabildeo en sectores específicos, como el del transporte urbano de pasajeros, así como iniciativas de capacitación y concientización. Por ejemplo, en el periodo previo a la COP26 de 2021, la ITF elaboró junto con el Grupo de Liderazgo Climático C40 un informe² donde se exponían las opiniones de la juventud trabajadora del transporte urbano.

CONCLUSIONES PRINCIPALES

- Este informe muestra que la juventud trabajadora del sector del transporte afronta un gran número de desafíos clave que en buena parte se reproducen por todo el mundo, aunque algunos, como la informalidad del empleo, se dejan sentir con más fuerza en el Sur Global, en comparación con los EE. UU. y Europa. **Por consiguiente, la juventud trabajadora afronta retos dispares en todo el mundo.**
- No obstante, **la juventud trabajadora, en general, tiene más dificultades que sus compañeros de mayor edad para encontrar un trabajo decente**, debido a los factores identificados anteriormente, por lo que necesita un apoyo más específico de los sindicatos.
- Además, hay **deficiencias significativas en la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales** y, en algunos casos, en la capacidad de los sindicatos para dedicar recursos a estas cuestiones.
- Acontecimientos como la **pandemia de COVID-19** y el **auge de la economía de las microtareas** han intensificado estos retos a los que se enfrenta la gente joven. Asimismo, la privatización de sectores del transporte de gestión pública aumenta los niveles de informalidad, con lo que la juventud trabajadora afronta mayores dificultades a la hora de acceder a un trabajo decente.
- Distintos sindicatos del transporte de todo el mundo han adoptado **buenas prácticas** que tienen por objeto mitigar muchos de los principales retos que afronta la juventud trabajadora del sector. La ITF está apoyando muchas de estas iniciativas.
- Uno de los principales desafíos para el personal investigador y los sindicatos es la **falta de datos** o la disparidad en la disponibilidad de datos entre regiones. En general, la información tiende a ser más exhaustiva en el caso de los EE. UU. y Europa, y hay **lagunas en los datos** en muchas otras partes del mundo. Existen igualmente importantes carencias en los datos relativos a los distintos subsectores del transporte en todo el mundo. Esto dificulta la comprensión de las tendencias en estos países.
- Por otro lado, también hay una escasez de datos en relación con determinados grupos de trabajadoras y trabajadores, como **las personas con discapacidad, los pueblos indígenas en diferentes países, la comunidad LGBTQ+ y las personas de distintas fes o etnias**. Existen datos sobre las personas trabajadoras migrantes, aunque tienden a estar incompletos en muchos casos. Por ejemplo, faltan datos relativos al origen migrante de las trabajadoras y los trabajadores de los países del Sur Global.
- La entrada en el mercado laboral es una cuestión fundamental para la juventud trabajadora, y, aunque existen datos acerca de los niveles de informalidad, **faltan datos sobre los mecanismos que usa la gente joven para acceder al mercado laboral** (por ejemplo, si utiliza agencias de empleo públicas o privadas para encontrar trabajo). Dado que buena parte de la juventud está empleada en la economía de las microtareas, las plataformas en línea son un intermediario fundamental con el mercado laboral para este segmento de la fuerza laboral.

RECOMENDACIONES CLAVE

01. Habiendo quedado patente que la juventud trabajadora a menudo tiene dificultades para encontrar apoyo y no suele conocer —o conocer plenamente— sus derechos, la ITF y sus organizaciones afiliadas deberían considerar el desarrollo y la consolidación de **actividades de aprendizaje y educación específicas** y dotarlas de los recursos necesarios, con el fin de intentar aumentar el apoyo que se presta a estos trabajadores y trabajadoras. Esto ayudaría a concienciar a la juventud trabajadora sobre sus derechos y podría contribuir a crear una red de apoyo a su disposición.
02. A fin de respaldar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras, la ITF debería **consolidar las estructuras existentes**, como el Comité de la Juventud, y alentar a sus sindicatos afiliados a reforzar sus estructuras de liderazgo de jóvenes. Los sindicatos también deberían asignar un presupuesto adecuado a sus acciones destinadas a la juventud trabajadora.
03. La ITF y sus organizaciones afiliadas deberían estudiar si hay otras partes interesadas con las que pudieran entablar contacto, así como otras cuestiones que pudieran plantear a las partes interesadas existentes.
04. En general, se debería animar a los sindicatos a **captar a jóvenes sindicalistas e involucrar a estas personas en los órganos sindicales de toma de decisiones**. Esto aumentaría el poder y la intervención de la juventud trabajadora en los sindicatos. En el presente informe se exponen algunos buenos ejemplos de estas iniciativas, que se pueden extrapolar a sindicatos de todo el mundo.
05. El Comité de la Juventud de la ITF y las estructuras de representación de la juventud de sus sindicatos afiliados también deberían **centrar su atención en las principales cuestiones de interés para la gente joven**, como el cambio climático, la transición justa, la digitalización y el trabajo en la economía de las microtarefas. Podrían debatirse estas áreas prioritarias con miras a elaborar una recomendación dirigida al Comité de la Juventud relativa a las prioridades y las medidas de actuación para el periodo que precede al Congreso de la ITF de 2024 y más adelante.
06. Dado que las políticas en materia de **prestaciones por maternidad, oportunidades de educación y capacitación e igualdad de remuneración** pueden ayudar a atraer a las mujeres jóvenes al sector del transporte, la ITF y sus organizaciones afiliadas deberían centrarse en presionar a los empleadores y los Gobiernos para que faciliten al personal acceso a estas disposiciones.
07. La presente investigación ha revelado algunos casos muy interesantes de **sindicatos que orientan a organizaciones sindicales de otros países** en ámbitos como la negociación de nuevos convenios colectivos, la formación de nuevos sindicatos y la representación de nuevos tipos de trabajadores. Este es un ejercicio valioso que podrían adoptar los sindicatos de muchos otros países. Para ello es fundamental alentar a los sindicatos a **desarrollar vínculos con otras organizaciones sindicales más allá de sus fronteras**. La ITF podría desempeñar un papel clave a la hora de reunir a sindicatos de distintos países para que hagan contactos e intercambien buenas prácticas. Estas actuaciones también deberían dotarse de los recursos adecuados.

08. Los **convenios colectivos** son una herramienta esencial para mejorar las condiciones de empleo, por lo que deberían incluir, en la medida de lo posible, disposiciones referentes a la juventud trabajadora. La investigación sobre los aprendizajes que la ITF realizó en 2022 proporciona numerosos ejemplos de disposiciones inspiradoras fruto de la negociación colectiva, que se podrían desarrollar más.
09. La **capacitación** y el **reciclaje profesional** son herramientas básicas que ayudan a preparar al personal para trabajar en el contexto del cambio climático y la transición justa. También sería valiosa una capacitación acerca de cómo trabajar en situaciones extremas y gestionar los efectos del cambio climático sobre las condiciones laborales. Cualquier iniciativa de capacitación nueva debería dotarse de los recursos necesarios.
10. En general, es preciso que tanto los sindicatos como los empleadores adopten un **enfoque más matizado** en relación con la juventud trabajadora, dado que los tipos de problemas a los que se enfrenta varían en función de las distintas franjas de edad.
11. La **supervisión** y el **control del cumplimiento** son clave para garantizar que se observen las leyes y las normativas. Es por ello que los sindicatos deberían colaborar con las autoridades y las inspecciones del trabajo a nivel nacional y local, siempre que sea posible, para garantizar la aplicación periódica de medidas de supervisión y control del cumplimiento.
12. Esta investigación también ha dejado patente que existen ciertas **lagunas en los datos disponibles** y que el nivel de detalle de la información varía considerablemente entre regiones. La ITF y sus organizaciones afiliadas podrían, por lo tanto, instar a los organismos internacionales y regionales a recopilar más datos para cubrir las carencias y desglosar por edades una mayor cantidad de los datos que se recaban actualmente. Del mismo modo, sería útil que realizaran una **investigación más a fondo** sobre aspectos como la situación de la juventud en el Sur Global y en la región de Asia-Pacífico.
13. La ITF está estudiando el futuro del trabajo en el transporte, sobre todo en los ámbitos de la **electrificación** y la **formalización del trabajo**. **La ITF debería proseguir esta labor, particularmente en lo relativo a los jóvenes trabajadores y trabajadoras, que son fundamentales para el futuro del trabajo.**
14. En cuanto a los temas que deben abordarse, sería beneficioso llevar a cabo una investigación más exhaustiva sobre la **prevalencia del trabajo infantil y el trabajo forzoso** en el Sur Global, al igual que un mayor análisis de las **repercusiones de la transición justa para la juventud trabajadora**, y obtener datos más específicos sobre los jóvenes trabajadores y trabajadoras migrantes y los **efectos en las personas con discapacidad y en la comunidad LGBTQ+**. Para suplir algunas de estas carencias, podrían ampliarse las encuestas y las entrevistas que la ITF realiza a líderes clave en los lugares de trabajo y aprovecharse los instrumentos existentes de la ITF, como la Resolución 20 sobre la protección de los derechos de la juventud trabajadora marítima y portuaria.
15. Por último, la **pandemia de COVID-19** ha tenido un grave impacto en la fuerza laboral mundial en general y en la juventud trabajadora en particular. La ITF y sus organizaciones afiliadas podrían centrarse en examinar las lecciones extraídas de la pandemia, sobre todo en cuestiones como la salud y la seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta la investigación que ya está realizando la ITF sobre la salud mental de la juventud trabajadora, que incluye un análisis de la situación en el contexto de la pandemia. Esto ayudaría a la ITF y sus afiliadas a comprender cuál es la mejor manera de apoyar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras.

1. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente informe documenta los resultados de una amplia revisión de publicaciones impresas y en línea encargada en 2021 por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). También incorpora los resultados de la encuesta sobre empleo juvenil que la ITF realizó en 2021, en la que se preguntaba a las organizaciones afiliadas de todo el mundo por los principales retos que afrontaban sus miembros jóvenes y las medidas que estaban tomando para mitigarlos. Muchas de las iniciativas puestas de relieve en esta encuesta se exponen en el presente informe, que también se basa en los resultados de la encuesta sobre los aprendizajes que la ITF llevó a cabo en 2022, además de las entrevistas a partes interesadas clave de diversos subsectores del transporte.

El informe está estructurado de la siguiente manera:

- Introducción y contexto, donde se presentan estadísticas clave de referencia en relación con la juventud trabajadora del sector del transporte
- Capítulos individuales dedicados a los siguientes retos principales y sus repercusiones para la juventud trabajadora del transporte:
 - Situación laboral informal
 - Condición de migrante
 - Acceso al trabajo decente
 - Repercusiones del COVID-19
 - Libertad de asociación y acceso a la negociación colectiva
 - Trabajo infantil y trabajo forzoso
 - Violencia y acoso por razón de género
 - Control del cumplimiento y supervisión de los derechos laborales
 - Cambio climático y transición justa
- Conclusiones principales
- Recomendaciones clave

En los anexos I-VII se ofrece un resumen de las principales iniciativas que se han emprendido para abordar los retos clave relativos al acceso al trabajo decente, el impacto del COVID-19, la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la violencia y el acoso por razón de género, el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales, y el cambio climático y la transición justa.

2. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) reconoce la necesidad de prestar especial atención a los problemas y los retos que afronta la juventud trabajadora del sector del transporte mundial. A fin de atender esta necesidad, la presente investigación pretende ofrecer una visión general de los principales desafíos.

Esta sección proporciona algunas cifras de referencia: el número de jóvenes trabajadores y trabajadoras del sector del transporte, información estadística sobre diversos ámbitos del sector y datos sobre la participación de la mujer en el transporte.

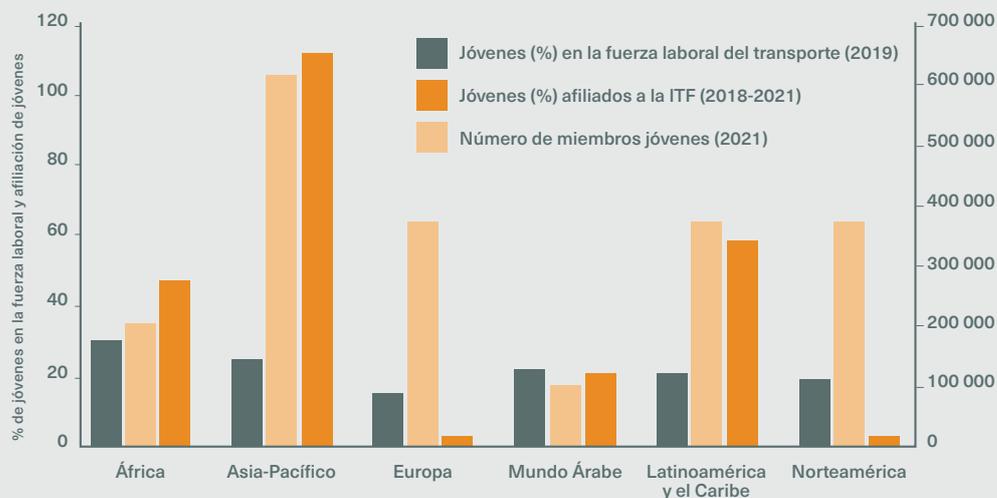
Debe tenerse en cuenta que la definición de juventud trabajadora puede variar en función de las fuentes estadísticas. La ITF considera juventud trabajadora a las personas menores de 35 años, aunque en otras bases de datos estadísticos este segmento de la población activa comprende edades de 15 a 24 o 29 años. Por ello, muchas de las cifras disponibles no incluyen el tramo superior de las personas a quienes la ITF define como juventud trabajadora, lo que da lugar a cohortes inferiores a las que se obtienen a partir de la definición más amplia de la ITF.

Se estima que la juventud trabajadora (definida como personas de entre 15 y 24 años) representa en torno al 10 % de la fuerza laboral mundial del sector del transporte³. En la figura 1 se muestra el número de jóvenes de la fuerza laboral del transporte por región, el porcentaje de juventud trabajadora del transporte y el crecimiento en la afiliación de jóvenes a la ITF entre 2018 y 2021.

En números absolutos, la región en la que más predomina la juventud trabajadora (con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años) es Asia-Pacífico, seguida de Europa. En términos porcentuales, la juventud trabajadora constituye una proporción relativamente alta de trabajadores y trabajadoras del transporte en África, Asia-Pacífico y el Mundo Árabe, donde representa aproximadamente el 30 %, el 24 % y el 22 % de la fuerza laboral, respectivamente.

En cuanto a la afiliación de jóvenes a la ITF, creció con más fuerza en Asia-Pacífico (más del 112 %), seguida de Latinoamérica (casi el 59 %) y África (casi el 48 %). En cambio, se dio un crecimiento muy lento en Norteamérica y Europa (2,9 % y 2,6 %, respectivamente).

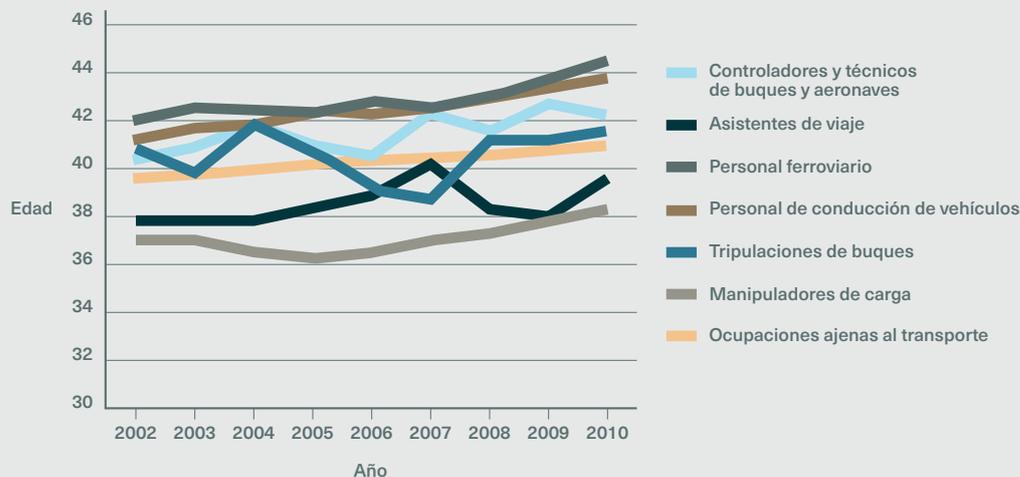
Figura 1: Juventud trabajadora de la fuerza laboral del transporte, afiliación total de jóvenes a la ITF y crecimiento en la afiliación de jóvenes a la ITF



Fuente: ITF

No hay disponible un desglose de jóvenes trabajadores y trabajadoras por segmento del transporte a nivel regional, salvo en el caso de los EE. UU. y Europa. En Europa, las ocupaciones del transporte con mayor proporción de gente joven trabajadora son las de manipulador de carga y asistente de viaje, aunque la edad media en todos los ámbitos del sector está aumentando (véase la figura 2)⁴.

Figura 2: Proporción de jóvenes trabajadores y trabajadoras por edad en el sector del transporte en Europa



Fuente: Christidis, P., Cawood, E., Cusco, V., Vroonhof, P., Schoemaker, J., y Artuso, D. (2013). "Employment, skills and working conditions in transport". JRC Scientific and Policy Reports.

Los EE. UU. proporcionan datos más claros sobre el personal del transporte: el reparto y la mensajería y los almacenes son los segmentos con el personal más joven, con una media de edad de 35,8 y 36,5 años, respectivamente (véase la figura 3 en la página siguiente)⁵. Sin embargo, el mayor crecimiento en la afiliación de jóvenes a la ITF se ha producido en Asia, Latinoamérica y África (tal como se indica en la figura 1)⁶.

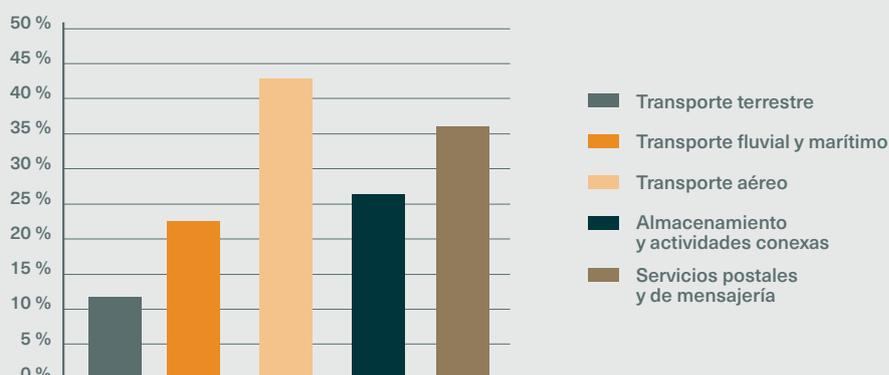
Figura 3: Mediana de edad del personal del transporte por segmento del transporte en los EE. UU.

	Total 16 años o más	16-19 años	20-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65 años o más	Mediana de edad
Transporte y servicios públicos	8,55	136	643	1,91	1,81	1,89	1,69	474	43,9
Transporte y almacenamiento	7,17	131	591	1,57	1,49	1,58	1,38	422	43,7
Transporte aéreo	589	3	36	123	121	156	118	31	45,6
Transporte ferroviario	210	0	6	45	65	55	34	5	43,9
Transporte fluvial y marítimo	70	1	3	17	11	18	16	4	44,4
Transporte en camión	2	15	99	353	441	498	469	129	47,2
Servicios de autobús y transporte urbano	389	0	7	47	71	100	115	49	52,1
Servicios de taxi y limusina	425	2	27	101	88	99	62	46	43,6
Transporte por tubería	49	0	2	13	11	12	7	4	-
Transporte turístico y panorámico	23	1	5	3	4	6	3	1	-
Servicios relacionados con el transporte	822	11	60	191	179	168	162	51	43,1
Servicio postal	622	4	31	111	118	144	179	35	48,9
Reparto y mensajería	1,55	62	198	323	215	200	121	36	35,8
Almacenamiento y depósito	813	32	117	247	170	119	96	33	36,5

* En este gráfico figuran los grupos etarios de los distintos segmentos del transporte por miles. La mediana de edad de cada segmento se encuentra en el extremo derecho del cuadro.

En lo que respecta al equilibrio de género, las mujeres representan el 17 % de la fuerza laboral del transporte en todo el mundo⁷. Las jóvenes trabajadoras del transporte constituyen alrededor del 16,4 % del total del empleo juvenil mundial⁸. Sin embargo, la tasa de participación de las mujeres en el sector del transporte ha disminuido a lo largo de la década transcurrida entre 2008 y 2018: del 20 % al 18 %⁹. En 2018, la tasa de participación de las mujeres en el sector del transporte por región fue del 18,9 % en Europa y Turquía, el 8,1 % en África, el 8,4 % en Asia-Pacífico, el 10,8 % en Latinoamérica y el 23,2 % en Norteamérica. En cuanto a los segmentos del transporte, las mujeres se concentran más en el transporte aéreo (42,9 %) y los servicios de reparto y postal (36,1 %), mientras que la menor proporción de mujeres trabajadoras se encuentra en el transporte terrestre (11,8 %). En la figura 4 se ofrecen más detalles.

Figura 4: Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral por segmento del transporte en todo el mundo



Los cuatro temas de trabajo transversales de la ITF

En el contexto de las cuestiones que aquí se plantean, cabe señalar que, de cara al Congreso de 2024, la ITF se está centrando en cuatro temas de trabajo transversales que son relevantes para la lucha por la igualdad y el trabajo decente:

Responsabilidad en las cadenas de suministro: Implica garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras —incluidos los subcontratados y quienes trabajan en el transporte informal, así como los que ofrecen servicios auxiliares— tengan acceso a un empleo decente y disfruten de los derechos laborales que les corresponden.

Transporte sostenible: El objetivo es consolidar a la ITF y a sus afiliadas como una fuerza en la lucha por la justicia climática, para hacer frente a la crisis y ayudar a construir una sociedad más equitativa a través de una transición justa encabezada por los trabajadores y las trabajadoras.

Futuro del trabajo: Los datos y las nuevas tecnologías están transformando el transporte, el trabajo y los lugares de trabajo, lo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, la juventud y el personal del transporte informal. La ITF está velando por la protección de los derechos y el poder de los trabajadores y las trabajadoras y su fortalecimiento en el contexto de las nuevas tecnologías.

Salud y seguridad en el trabajo (SST): A medida que el transporte se recupera de la pandemia, la ITF está velando por que se introduzcan reformas en materia de SST centradas en la fuerza laboral y que refuercen la influencia de los sindicatos en los lugares de trabajo.

Una vez expuesta la proporción de jóvenes que trabajan en el sector del transporte por segmento en diferentes países, la siguiente sección de este informe examina los principales retos que afronta la juventud trabajadora del transporte:

- la situación laboral de la juventud trabajadora, que tiene muchas más probabilidades de ser informal;
- cuestiones en torno a las personas de origen migrante;
- problemas relacionados con la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva;
- el trabajo infantil y el trabajo forzoso;
- la violencia y el acoso por razón de género;
- el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales en general; y
- temas más amplios relacionados con el cambio climático y la transición justa.

El informe aborda estos temas de uno en uno.

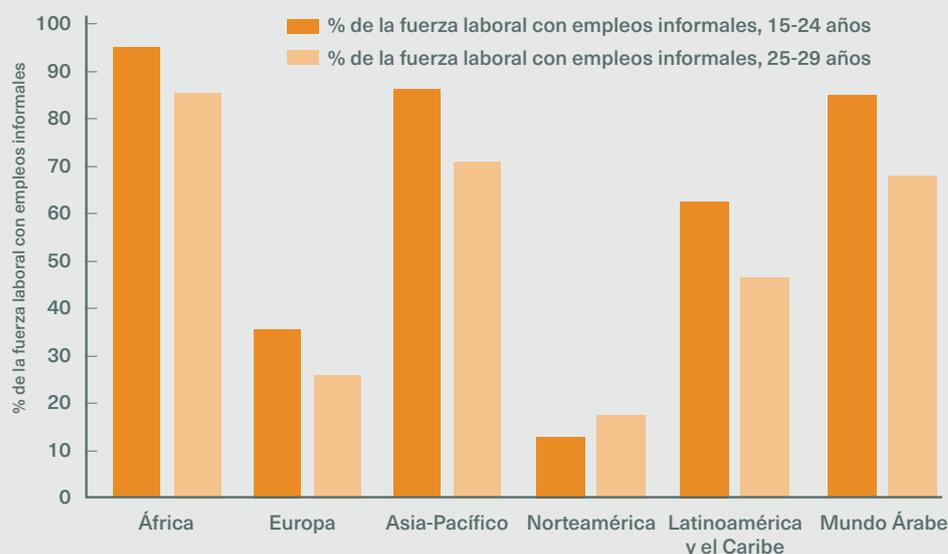
3. SITUACIÓN LABORAL INFORMAL

En lo que respecta a la situación laboral de la juventud trabajadora, se calcula que el 77 % de la fuerza laboral joven de todo el mundo tiene un empleo informal¹⁰, definido como una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social y carece de prestaciones relacionadas con el empleo¹¹. Además, hay un número cada vez mayor de jóvenes del sector que trabajan en régimen de autónomo, como el personal que se dedica al reparto, a la mensajería y a los servicios de taxi¹². Estas relaciones laborales se basan en el número de trabajos completados, no en un salario regular, y estos trabajadores y trabajadoras a menudo tienen acceso limitado a protecciones sociales¹³. Aunque no hay datos específicos de cada región sobre los niveles de trabajo informal en los distintos segmentos del transporte, sí existe información al respecto en determinados países. Según pruebas anecdóticas, la informalidad ha aumentado en el sector del transporte en Sudáfrica y la India¹⁴, mientras que en México disminuyó entre 2009 y 2018¹⁵. En cuanto a la informalidad entre la juventud trabajadora, el porcentaje de la fuerza laboral del transporte informal menor de 35 años es del 39,5 % en México y del 45 % en la India¹⁶. También hay una gran proporción de mujeres entre estos trabajadores informales¹⁷. En China, por ejemplo, se estima que en 2010 el empleo informal constituía el 22 % del empleo total del sector y las mujeres representaban en torno al 75 % de quienes tenían un empleo informal¹⁸.

Una serie de estudios sobre Tanzania (Dar es-Salam), Kenia (Nairobi) y Uganda indica que las trabajadoras y los trabajadores del transporte público urbano informal son en gran parte jóvenes: el 70 % del personal encuestado en Nairobi tenía menos de 40 años¹⁹. En Dakar, el 41 % de los trabajadores y las trabajadoras del transporte público urbano informal encuestados tenía entre 15 y 34 años, y la mayoría de las mujeres encuestadas se englobaba en esa categoría²⁰. En Dar es-Salam, se calcula que el 40 % de la fuerza de trabajo tiene menos de 30 años²¹.

En lo que respecta a la edad de la fuerza laboral informal, con la excepción de Norteamérica, el grupo etario de 25 a 29 años muestra, de media, menores tasas de informalidad que el grupo de 15 a 24 años²². Los niveles de informalidad en el grupo de 15 a 24 años son mayores en África (95 %), Asia-Pacífico (86,3 %) y el Mundo Árabe (85 %). Son menores para esta franja de edad en Norteamérica (12,8 %) y Europa (35,7 %). Los niveles de informalidad en el grupo de 15 a 29 años son también mayores en África (85,5 %), Asia-Pacífico (71 %) y el Mundo Árabe (68 %). En la figura 5 se ofrecen más detalles.

Figura 5: Empleo informal por edad y región



Fuente: OIT

Estos datos indican que el trabajo informal es un reto específico para la juventud trabajadora del sector del transporte que parece estar aumentando en muchos países.

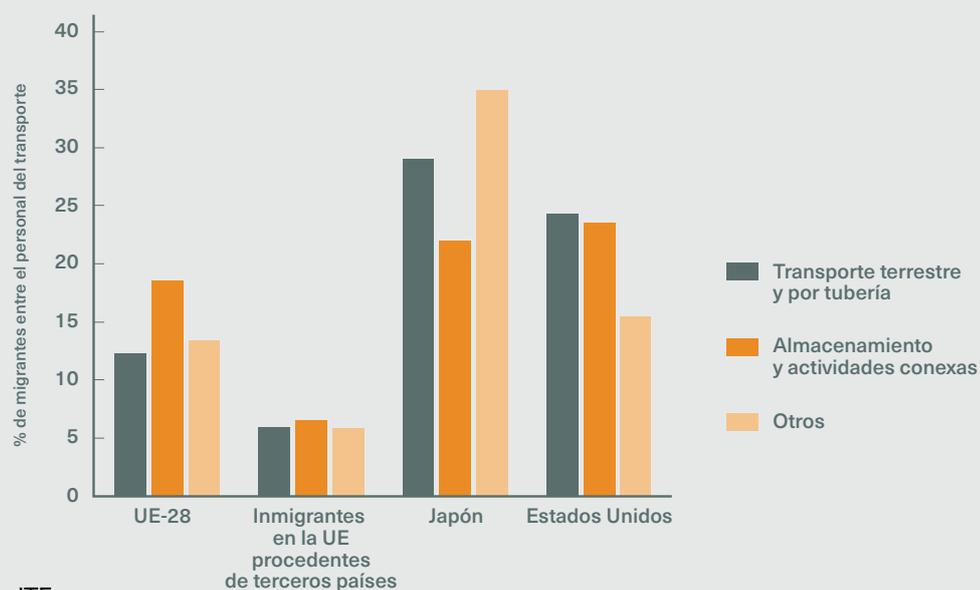
Acontecimientos recientes, como el crecimiento continuo del trabajo a través de las plataformas digitales, o la denominada economía de las microtarefas, y la pandemia de COVID-19 que comenzó a principios de 2020, han contribuido sin duda a un mayor incremento en la informalidad entre los jóvenes trabajadores y trabajadoras de la mayoría de los países. La ITF ha publicado un conjunto de principios dirigidos a garantizar que los empleadores de las plataformas de transporte a demanda tomen medidas para proteger los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras²³. Los efectos específicos de la pandemia se abordan más adelante en este informe.

Los convenios colectivos pueden contribuir mucho a apuntalar la formalización del empleo. Por ejemplo, la investigación sobre los aprendizajes que la ITF realizó en 2022 presenta dos convenios colectivos sobre aprendizajes que contienen disposiciones para facilitar la transición del empleo informal al formal.

4. CONDICIÓN DE MIGRANTE

La falta de información dificulta el análisis demográfico de la juventud trabajadora del transporte en cuanto a su origen étnico y condición de migrante. En particular, no hay datos relativos al origen migrante de las trabajadoras y los trabajadores de los países del Sur Global. Sin embargo, sabemos que el 32,7 % y el 31,3 % de la población migrante internacional tienen edades comprendidas entre los 15 y los 34 años, respectivamente²⁴. También se sabe que los EE. UU. y Japón cuentan con las tasas más elevadas de migrantes en sus fuerzas laborales del sector del transporte. En la UE se observa mucha migración interna: más de la mitad de su mano de obra migrante proviene de otros países de la UE (véase en la figura 6 un desglose de la fuerza laboral migrante del transporte por región/país y segmento)²⁵. En general, no obstante, hay una cantidad muy limitada de información sobre la demografía de la juventud trabajadora del transporte, aunque, al menos en un principio, parece que buena parte de ella es de origen migrante en los países más ricos del mundo.

Figura 6: Origen migrante del personal del transporte por región o país y segmento



Fuente: ITF



La población migrante internacional, que tiene mayores probabilidades de ser joven y que habitualmente trabaja en profesiones en régimen de empleo informal y por cuenta propia, afronta obstáculos singulares en lo que respecta al control del cumplimiento y la supervisión de sus derechos laborales, además de enfrentarse al reto de la informalidad²⁶. La supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales pueden entrañar más dificultades para el personal migrante debido a factores como las barreras lingüísticas, unos niveles más bajos de protección jurídica con arreglo a las leyes nacionales, la menor experiencia de trabajo dentro del sistema legal, dificultades para su localización, la falta de representación en los sindicatos y el hecho de que podrían temer denunciar las violaciones de sus derechos laborales si su situación migratoria está vinculada con el empleo o si su situación laboral es incierta²⁷. La juventud trabajadora migrante se enfrenta a obstáculos para acceder a algunos tipos de derechos laborales, como los salarios mínimos, los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación, los derechos contra la discriminación, las protecciones ante el desempleo, la garantía de unos lugares de trabajo seguros y saludables y la protección frente al trabajo infantil y el trabajo forzoso²⁸.

La encuesta sobre los aprendizajes que la ITF realizó en 2022 presenta convenios colectivos al respecto que contienen estrategias de contratación y selección inclusivas para garantizar la igualdad de acceso a los aprendizajes entre diferentes grupos de la fuerza laboral, como los colectivos migrantes, negros y de minorías étnicas. La ITF también está analizando la situación de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en la economía de las microtarefas, lo que permitirá poner de relieve algunos de los principales problemas en este ámbito.

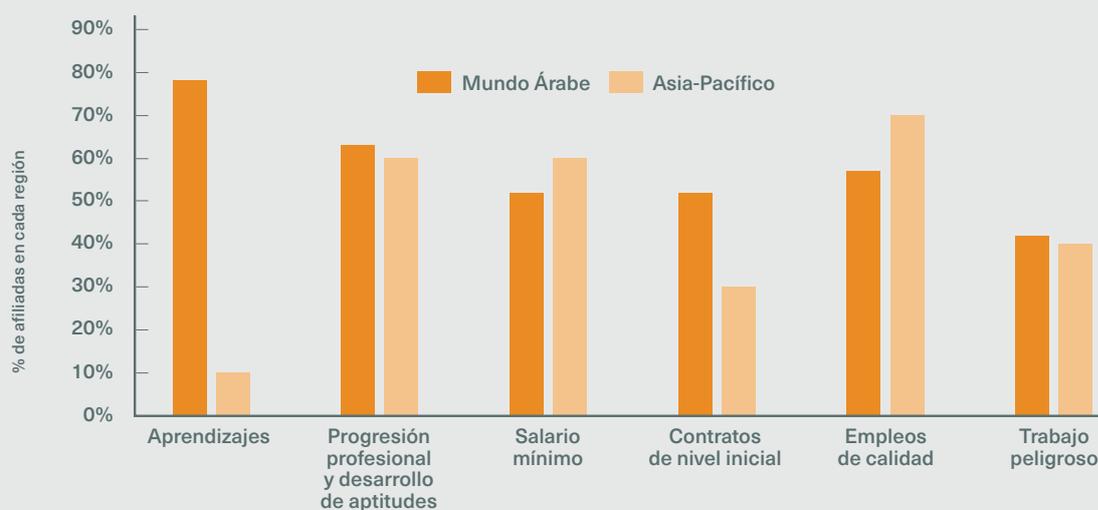
5. ACCESO AL TRABAJO DECENTE

El acceso de la juventud trabajadora del transporte al trabajo decente, que la OIT define como “*trabajo [...] productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana*”, está relacionado con los retos vinculados al trabajo informal, como se ha analizado antes en este informe. Muchos de los empleos que desempeña la juventud trabajadora en este sector son de baja cualificación, precarios, informales o por cuenta propia. Esto significa que también hay una falta de oportunidades de capacitación que permitan a los jóvenes trabajadores y trabajadoras acceder a puestos de mayor cualificación. Los retos pueden explicarse en parte por cuestiones como la desregulación del empleo, los avances tecnológicos, los cambios en los modelos de negocio de las empresas de transporte, la externalización y la privatización del empleo y la exigua oferta de capacitación que proporcionan los empleadores. Todo ello ha relegado a la juventud que trabaja en los sectores del transporte ferroviario y por carretera, la aviación, el almacenamiento, el transporte público urbano y los servicios de reparto y mensajería a una situación de salarios bajos, condiciones de trabajo deficientes, largas jornadas laborales y oportunidades limitadas de promoción en los puestos de trabajo del transporte.

Los empleos de baja calidad están más extendidos en el Sur Global. La figura 7 muestra los resultados de la encuesta sobre empleo juvenil de la ITF de 2021 en las regiones del Mundo Árabe y Asia-Pacífico. Indica que, en el Mundo Árabe, el 78 % de las organizaciones afiliadas manifestó que la juventud tenía dificultades para encontrar programas de aprendizaje, y el 63 % señaló que resultaba difícil acceder a oportunidades de progresión profesional y desarrollo de aptitudes. En Asia-Pacífico, el 70 % de las afiliadas afirmó que a la juventud le costaba encontrar un empleo de calidad, y el 60 % indicó que era complicado acceder a oportunidades de progresión profesional y desarrollo de aptitudes, así como percibir los salarios mínimos^{29,30}.



Figura 7: Porcentaje de afiliadas a la ITF que declaran que sus miembros jóvenes tienen dificultades para acceder al trabajo decente



Fuente: Encuesta sobre empleo juvenil de la ITF de 2021

La juventud trabajadora del transporte es especialmente vulnerable a la falta de acceso al trabajo decente, ya que acaba de incorporarse a la fuerza laboral. Por lo general, debe elegir entre acceder al mercado laboral, encontrar un aprendizaje o seguir estudiando. Es posible que quienes puedan permitirse esto último o consigan disfrutar de pasantías y aprendizajes encuentren un empleo de buena calidad.

Cuestiones relativas al trabajo decente en la aviación

Actualmente hay una escasez mundial de pilotos, gente de mar y técnicos de mantenimiento de aviación³¹. Sin embargo, en el ámbito aeronáutico, estos puestos de trabajo pueden quedar vacantes porque algunas aerolíneas cobran a los pilotos por la capacitación (algo que se conoce como “pagar por volar”) y los trabajos existentes se externalizan constantemente³². Es preciso observar, por otro lado, que una capacitación adicional no garantiza el acceso a empleos de calidad, ya que las condiciones de empleo han empeorado en todo el sector³³. La práctica de prestar a nuevos trabajadores y trabajadoras fondos destinados a su capacitación, que posteriormente deben devolver, también puede darse en otros ámbitos del sector del transporte, como el marítimo.

Asimismo, es probable que el costo de la capacitación (hasta 1800 dólares para la tripulación de cabina y 120 000 para los pilotos) tenga un efecto disuasorio entre la juventud: una encuesta de la UNESCO apunta a la falta de apoyo financiero como el obstáculo más habitual para la participación de la juventud en programas de enseñanza y formación técnica y profesional³⁴. Tener que pagar por la capacitación también puede acarrear que los trabajadores y las trabajadoras dependan de los empleadores para saldar su deuda, de modo que las empresas podrían influir en mayor medida en las condiciones de trabajo. Las aerolíneas de bajo costo de Europa, como Ryanair y Finnair, también están empleando cada vez más a tripulantes de cabina y pilotos jóvenes con contratos temporales por medio de agencias externas de contratación y en régimen de autónomo³⁵.

La subcontratación de personal también es una práctica habitual en los ámbitos del transporte ferroviario y por carretera, los almacenes y el transporte público urbano. Estos trabajadores y trabajadoras afirman tener un menor acceso a la capacitación, una menor satisfacción con la remuneración, un acceso más limitado a la representación colectiva, menos apoyo a la hora de denunciar condiciones peligrosas y unos permisos de maternidad con peores condiciones que sus compañeros empleados directamente³⁶. Además, las aerolíneas están contratando cada vez más a personal de países con una legislación laboral relativamente débil, lo que genera confusión acerca de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y limita las protecciones laborales³⁷. Esto podría ayudar a explicar por qué los empleados y las empleadas del sector de la aviación tienen más probabilidad de enfermar o lesionarse que quienes trabajan en el sector de la construcción en los Estados Unidos³⁸.

Los Gobiernos que han privatizado sus sectores del transporte de gestión pública han disminuido todavía más el acceso al trabajo decente. El Banco Mundial fomentó la privatización de las redes públicas de ferrocarril y autobús en África y Latinoamérica desde la década de 1980 hasta principios de la década de 2000³⁹. La privatización y la desregulación de los sistemas públicos de autobuses en Dar es-Salam (Tanzania) están vinculadas con un aumento de las relaciones laborales de carácter informal entre los conductores de autobús o *dala-dala*⁴⁰. Después de la privatización, los conductores de autobús informales comenzaron a ofrecer viajes conforme la nueva empresa empezaba a reducir el número de rutas y los servicios de transporte⁴¹. Los conductores de *dala-dala* y de Uber de Dar es-Salam, Nairobi y Johannesburgo han denunciado remuneraciones bajas, largas jornadas laborales y acoso policial. En los Estados Unidos, la privatización está vinculada a una pérdida salarial del 15 % entre quienes conducen autobuses⁴². El aumento de los niveles de informalidad y el empeoramiento de las condiciones laborales a causa de la privatización afectan especialmente a la juventud trabajadora, ya que el sector del transporte informal proporciona más del 80 % del empleo a los trabajadores y las trabajadoras de entre 15 y 24 años en los países en desarrollo⁴³. El trabajo informal en general disminuye la calidad del trabajo, puesto que el personal no goza de protección social legal, no disfruta de sueldos garantizados y no tiene tiempo libre remunerado⁴⁴.

Más allá de la privatización, las empresas de taxi, mensajería, reparto de comida a domicilio, transporte de mercancías por carretera y almacenes también han empeorado las condiciones de trabajo con el auge de las entregas rápidas, los avances tecnológicos y las relaciones laborales por cuenta propia o subcontratadas. Las estadísticas de los EE. UU. indican que las personas que conducen taxis, hacen repartos y trabajan en almacenes son más jóvenes que quienes trabajan en otros segmentos del sector (véase la figura 4). Los estudios realizados sobre los conductores de Uber de Manila y los repartidores de comida a domicilio de Bélgica estiman que la mayoría de los conductores tiene menos de 35 años⁴⁵. A la juventud trabajadora, sobre todo al colectivo migrante, pueden resultarles atractivos estos empleos, ya que hay una amplia oferta y, especialmente en el caso de los conductores, ofrecen un alto grado de flexibilidad, permiten obtener ingresos de forma rápida y sencilla debido a las limitadas barreras jurídicas y requieren una cualificación mínima.

Además, como consecuencia de los avances tecnológicos, las plataformas en línea prácticamente han sustituido la gestión y la coordinación del trabajo del transporte en los servicios de almacenes, taxi, mensajería y reparto de comida a domicilio. En vez de haber un lugar de trabajo y una persona responsable de supervisar las tareas, una aplicación controla al personal, le asigna encargos y califica su desempeño⁴⁶. Con miras a garantizar la rapidez de las entregas, las personas que trabajan en los almacenes de Amazon o repartiendo paquetes están sometidas a una supervisión y una evaluación constantes de su productividad, lo que las empuja a incrementarla en un trabajo que ya de por sí exige mucho esfuerzo físico, y, si no cumplen los objetivos, se enfrentan al despido⁴⁷. Resulta relativamente fácil despedir a estos trabajadores y trabajadoras, porque normalmente se subcontratan a través de agencias o tienen un contrato a corto plazo que proporciona un bajo nivel de derechos laborales y protecciones sociales⁴⁸.

En los servicios de reparto de comida a domicilio, taxi y mensajería, el personal ha denunciado la falta de equipos de protección personal durante la pandemia de COVID-19, largas jornadas laborales a causa del modelo de pago por viaje, despidos arbitrarios, baja remuneración, entornos de trabajo peligrosos y escaso apoyo para trabajar en la carretera, tanto en el Norte como en el Sur Global⁴⁹. Estas condiciones han dado lugar a accidentes y muertes con poca o ninguna cobertura de seguro por parte de las compañías⁵⁰. La contratación de personal por cuenta propia, especialmente en los servicios de taxi, mensajería y reparto de comida, se da prácticamente en todos los continentes⁵¹. Aunque las repercusiones de la clasificación como autónomo varían entre países, los conductores por cuenta propia tienen un acceso limitado a derechos laborales y protecciones sociales en España, Chile, Colombia, Brasil, Kenia, Sudáfrica y Polonia, por ejemplo, y su situación laboral ha sido un motivo habitual de la organización de huelgas en todos los continentes⁵². Entre los derechos y protecciones que se les niega pueden estar la cobertura sanitaria, el salario mínimo o la protección ante el desempleo por un despido como consecuencia del COVID-19⁵³. Por último, estos empleos tienen menos oportunidades de progresión o capacitación, con lo que la juventud trabajadora que carece de aptitudes goza de menos posibilidades de que su carrera profesional prospere⁵⁴. Estos casos indican que la adaptación tecnológica, las entregas rápidas y los contratos por cuenta propia pueden atraer y explotar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras, lo que conduce a peores condiciones en los servicios de almacenes, taxi, mensajería y reparto de comida a domicilio.

La encuesta sobre los aprendizajes realizada por la ITF en 2022 presenta convenios colectivos al respecto con disposiciones que sustentan el trabajo decente —por ejemplo, al garantizar a los y las aprendices formación en materia de salud y seguridad, licencias por enfermedad, vacaciones remuneradas y protecciones sociales y jurídicas—. Además, esa investigación concluyó que, en lo que respecta a la aplicación de los convenios, los sindicatos observaron diversos efectos positivos en el personal, como mejores condiciones de trabajo y acceso a los sistemas de seguridad social, el fortalecimiento de la relación entre sindicatos, empresas y la sociedad civil, un mayor acceso a oportunidades de trabajo decente y mayores posibilidades de formación para el desarrollo de capacidades.

5.1 Partes interesadas en relación con el acceso al trabajo decente

Existen diversos actores y partes interesadas que pueden ayudar a abordar los retos que afronta la juventud trabajadora en relación con el trabajo decente. Es bien sabido que la OIT promueve el trabajo decente a través de sus principales convenios sobre el trabajo y que cuenta además con programas regionales que instan a los Gobiernos a adoptar políticas que fomenten unos mejores salarios y condiciones⁵⁵. Entre otros organismos internacionales que influyen en la promoción del trabajo decente figuran la Organización Marítima Internacional (OMI), que establece normas de capacitación y medioambientales para el sector marítimo⁵⁶, y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), que lleva a cabo investigaciones sobre las políticas de aviación que son relevantes para las condiciones de trabajo, además de organizar programas de capacitación y formación para el sector⁵⁷.

Aunque determinadas instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial participan significativamente en iniciativas de privatización que pueden ir en detrimento de los derechos laborales, también lo hacen en diversos programas de promoción del empleo juvenil⁵⁸.

Los actores con influencia clave en las normas laborales y el trabajo decente son las propias empresas, en particular las de ámbitos que están experimentando una transición debido a los avances tecnológicos y aquellas en las que los parámetros que rodean al empleo están experimentando cambios. Se trata principalmente de empresas de segmentos como los de almacenes, el transporte por carretera, marítimo y aéreo, los servicios de reparto y el transporte público. Algunos ejemplos son Uber, Lieferando, Amazon, DHL, Loggi, DoorDash, Ryanair, Wizzair, Careem, FedEx y UPS.

Los sindicatos que organizan a los trabajadores y trabajadoras informales del sector naturalmente desempeñan un papel fundamental en la promoción del trabajo decente para la juventud trabajadora. Se ha denunciado que algunas empresas están adoptando prácticas que agudizan los retos que afronta la gente joven en estos subsectores. No obstante, como las empresas son un actor clave para el empleo de esta franja de la población, los sindicatos deberían continuar colaborando con ellas a fin de garantizar tanta protección laboral como sea posible.

Existe un gran número de proyectos e iniciativas en todo el mundo que tienen por objeto promover el trabajo decente para el personal del sector del transporte. Se centran en cuestiones como la capacitación y la formación, la mentoría, el uso de la negociación colectiva para mejorar determinadas condiciones salariales y laborales, la ayuda destinada a la gente joven para que encuentre empleo, las pasantías y el apoyo en línea para los trabajadores y las trabajadoras de la economía de las microtarefas en el sector. Para más información, véase el Anexo I. La ITF también colabora con la CSI, la IE, la ICM, la ISP e IndustriALL en el proyecto “Amplifying Voices within Trade Unions in the COVID-19 New Normal” (Amplificar las voces en el ámbito sindical en la nueva normalidad del COVID-19), enfocado en las estrategias sindicales de organización y campaña dirigidas a la juventud trabajadora con nuevas modalidades de empleo. Además, la Resolución 20 de la ITF sobre la protección de los derechos de la juventud trabajadora marítima y portuaria sustenta la lucha por el derecho a un trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras.

6. REPERCUSIONES DEL COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha planteado dificultades para una gran parte de la fuerza laboral de todo el mundo. En la mayoría de los países, la fase aguda de esta crisis sanitaria ya ha finalizado y prácticamente no hay confinamientos vigentes. No obstante, se siguen notando muchos efectos de la pandemia. Más concretamente, el distanciamiento social y el cierre de fronteras dejaron a la gente de mar varada a bordo de sus buques, ralentizaron los desplazamientos transfronterizos de los conductores, incrementaron la dependencia de los consumidores de la entrega de productos a domicilio, paralizaron temporalmente los puertos y disminuyeron el volumen del transporte aéreo y el transporte público urbano. Aunque ahora las fronteras se están volviendo a abrir en la mayoría de los países del mundo, queda por ver si los cambios que acarreó la pandemia terminarán siendo temporales o si, por el contrario, habrá consecuencias duraderas y se producirá una aceleración del cambio.

La juventud trabajadora del sector del transporte sufrió de forma desproporcionada las repercusiones de la pandemia por factores como las restricciones que se impusieron a los contactos y el cese de numerosos modos de transporte durante muchos meses. Asimismo, es preciso señalar que los empleadores exigieron a muchos jóvenes, sobre todo al comienzo de la pandemia de COVID-19, que continuaran trabajando para prestar servicios esenciales y fabricar productos básicos, ya que el virus afectaba más a las personas mayores que a las jóvenes.

Las consecuencias para la juventud trabajadora también han sido significativas debido a que su despido resulta más sencillo y barato y sus empleos a menudo tienen un menor grado de protección, entre otros factores⁵⁹. En general, la tasa de empleo de la juventud trabajadora disminuyó un 8,7 % a nivel mundial^{60,61}. Por ejemplo, el declive en el comercio mundial, sumado a la facilidad que tenían las empresas para rescindir los contratos del personal joven a tenor de su condición laboral, propició el despido de jóvenes trabajadores y trabajadoras portuarios⁶².

El sector de las aerolíneas se ha visto especialmente perjudicado por la pandemia. En particular, los cierres de fronteras y la práctica paralización del tráfico aéreo de pasajeros dieron lugar a la disminución del empleo en este ámbito, en el que la juventud trabajadora constituye una gran proporción de la fuerza laboral europea⁶³. En general, se estima que el empleo en el sector de las aerolíneas se redujo un 50 % en comparación con los niveles previos a la pandemia⁶⁴. La contratación de jóvenes en este ámbito a menudo corre a cargo de agencias externas, por lo que su empleo es más precario y su despido, más fácil⁶⁵.

Quienes trabajan en el transporte público en condiciones de informalidad también han visto disminuidas sus oportunidades de empleo, porque Gobiernos como los de Filipinas y Uganda, donde se concentra buena parte de la juventud trabajadora, prohibieron los medios de transporte público informal a fin de limitar la propagación del virus⁶⁶. Incluso en países donde sí se permitieron estos servicios, los ingresos del personal del transporte urbano informal dependían de las tarifas que pagaban los usuarios y usuarias. Por lo tanto, la limitación del número de pasajeros motivada por el distanciamiento social tuvo un efecto considerable en los ingresos de estos trabajadores y trabajadoras⁶⁷.

El personal informal también carece de protección contra el desempleo y disfruta de un menor acceso a prestaciones generales de seguridad social, sobre todo en el Sur Global⁶⁸. La pérdida de puestos de trabajo ha afectado particularmente a las mujeres jóvenes de Asia-Pacífico y África, ya que no han podido volver a incorporarse a la fuerza laboral al tener que hacer frente a un aumento de las responsabilidades asistenciales como consecuencia del COVID-19⁶⁹.

En líneas generales, las mujeres jóvenes de los países de altos ingresos experimentaron un descenso en el empleo del 13,9 %, mientras que las de los países de renta media-alta sufrieron una disminución del 29 %. La readmisión a la fuerza laboral también ha sido complicada para la juventud trabajadora del sector de las aerolíneas del Caribe, a la que se ha vuelto a emplear con condiciones menos favorables y contratos más precarios⁷⁰. Aunque puede que se hayan recuperado algunos de estos puestos de trabajo tras el periodo más agudo de la pandemia, el empleo juvenil no se ha acercado al nivel alcanzado antes de la pandemia, excepto en los casos de Francia y Suiza⁷¹.

Esta crisis sanitaria también dio lugar a un aumento de las entregas de productos a domicilio, lo que provocó un incremento en la demanda de personal de almacenes, reparto de comida, mensajería y paquetería⁷². Se estima que estos segmentos, donde ya había graves déficits de trabajo decente antes de la pandemia, emplean una proporción considerable de jóvenes⁷³. Al disminuir las oportunidades de empleo en muchos otros segmentos del transporte, estos tipos de trabajo más precario eran a menudo los únicos al alcance de la juventud⁷⁴. En estos momentos no está claro si la mayor demanda de entregas será un cambio permanente, por lo que esta tendencia debería supervisarse durante los próximos meses.

El aumento del número de estos trabajadores incrementó a su vez los riesgos para la salud y la seguridad del trabajo de cara al público en el sector del transporte. Debido a la naturaleza del virus, el personal encargado de la mensajería, el reparto de comida y la entrega de paquetes se expuso a un riesgo adicional de contagio por el contacto con la clientela. Contraer el COVID-19 habría sido muy perjudicial para los trabajadores y las trabajadoras de este ámbito, al carecer de protecciones sociales en caso de enfermedad debido a su condición de autónomos. En Sudamérica, los Gobiernos consideraron esenciales a los repartidores y las repartidoras, pero aun así carecían de equipos básicos de protección y disfrutaban de un acceso limitado a la atención sanitaria⁷⁵.

Además, el personal de almacenes estuvo especialmente expuesto al virus debido al frecuente hacinamiento en el entorno laboral, que hacía difícil mantener el distanciamiento social, y las escasas oportunidades de lavarse las manos⁷⁶. También se denunció que muchos empleadores de almacenes obligaron al personal a elegir entre lograr los extenuantes objetivos de productividad o acatar los protocolos de seguridad en el trabajo relacionados con el COVID-19⁷⁷. Por ejemplo, Amazon comunicó a las trabajadoras y los trabajadores que no tenían derecho a baja por enfermedad remunerada en California, lo que pudo incrementar la exposición del personal al virus⁷⁸.

Ejemplos de buenas prácticas: apoyo de los sindicatos a los trabajadores y las trabajadoras en tiempos de COVID-19

Existen diversos ejemplos de buenas prácticas de sindicatos que han brindado apoyo a sus miembros durante la crisis del COVID-19, como la distribución de EPP, la entrega de alimentos de emergencia y la realización de pruebas de COVID-19 gratuitas. Los sindicatos se encuentran en buena posición para poder hacerlo, ya que conocen las necesidades de primera mano. A continuación figuran algunos ejemplos destacados.

- En Nepal, la Asociación de Trabajadores del Transporte de Nepal (NETWON) movilizó a toda su red de secciones sindicales para distribuir a sus miembros, en todo el país, alimentos y EPP. También negoció con los empleadores la realización de pruebas de COVID-19 gratuitas en algunos lugares de trabajo. Una sección de NETWON, cerca de la frontera con la India, suministró alimentos a trabajadores migrantes indios que no podían retornar a sus hogares.
- En Kenia, el Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) ayudó a los conductores ofreciéndoles préstamos en efectivo y sufragando gastos de hospitalización con cargo a su fondo social, al que los miembros contribuyen regularmente.
- En Sri Lanka, el Sindicato Nacional de Gente de Mar de Sri Lanka (NUSS) distribuyó kits de alimentos a más de cien taxistas y conductores de *autorickshaw* que operan mediante aplicaciones.
- En la India, en un gesto de solidaridad, los sindicatos ferroviarios AIRF y NFIR proporcionaron a los conductores organizados por la Federación India de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones (IFAT) kits de alimentos y transferencias de efectivo para apoyarlos durante un periodo en el que se suspendieron todos los servicios de taxi, incluidos los de aplicaciones.

Fuente de los ejemplos: Spooner, D., y Whelligan, J. (2020). *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute.

Finalmente, en el caso del personal del transporte público urbano informal de Sudáfrica que consiguió encontrar empleo o mantener su trabajo en el sector, el Gobierno ha aumentado los límites de aforo, una medida que incrementa la exposición de las trabajadoras y los trabajadores al virus⁷⁹.

Ahora que parece haber acabado lo peor de la pandemia, podemos centrarnos en extraer lecciones de estos últimos años de lucha contra el COVID-19. Podría existir asimismo la oportunidad de desarrollar iniciativas que puedan incorporarse a la labor a largo plazo sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

6.1 Partes interesadas en relación con las repercusiones del COVID-19

Diversas organizaciones internacionales han llevado a cabo estudios sobre las repercusiones del COVID-19 para la fuerza laboral del sector del transporte y han participado además en la elaboración de directrices para garantizar la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores durante la pandemia. Entre estas instituciones figuran el Foro Internacional de Transporte, que investiga y publica informes sobre el impacto del COVID-19 en el sector del transporte y sus trabajadores⁸⁰, y la Cámara Naviera Internacional (ICS), que ha desarrollado directrices relativas al COVID-19 dirigidas a la gente de mar y los armadores⁸¹. Por otro lado, la OIT ha publicado informes acerca de las consecuencias del COVID-19 para la juventud trabajadora⁸².

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud designó a la gente de mar como personal esencial que debía vacunarse y publicó recomendaciones sobre el modo de abordar los brotes de la enfermedad en los buques⁸³⁻⁸⁵.

Entre otras partes interesadas que se han mostrado activas en este ámbito figuran: la OMI, que ha publicado directrices para garantizar que la gente de mar pueda abandonar los buques con seguridad durante la pandemia^{86,87}; la OACI, que proporciona recomendaciones en materia de salud y seguridad, plantea medidas operacionales y cuenta con un grupo de jóvenes en el que se debaten aspectos de salud y seguridad en el trabajo y se promueve la industria^{88,89}; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), que apoya la formulación de políticas en materia de COVID-19 y protección del personal en el ámbito marítimo⁹⁰; la Unión Internacional del Transporte por Carretera (IRU)⁹¹; y la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA), que ha publicado recomendaciones para el personal de la aviación, aunque no ha exigido su vacunación⁹².

Durante el último par de años también se han puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a mitigar el impacto negativo del COVID-19 en las condiciones salariales y laborales. Entre ellas se incluyen las huelgas organizadas en numerosos países para tratar de mejorar la protección ante el virus, las presiones a los Gobiernos para que mejoren la salud y la seguridad y la cobertura de los seguros, las negociaciones colectivas para hacer frente al aumento de la carga de trabajo y la prestación de apoyo en materia de financiación, alimentación, formación y vacunación al personal afectado por la pandemia. Para más información, véase el Anexo II. Además, la ITF está llevando a cabo una investigación sobre la salud mental y la juventud trabajadora, también en el contexto de la pandemia.

7. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y ACCESO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La juventud trabajadora goza de un acceso a la libertad de asociación y la negociación colectiva limitado en comparación con el de sus compañeros de mayor edad, y esto por lo general se ha traducido en menos empleos de calidad para la gente joven, salarios más bajos, protecciones sociales deficientes, represión por parte de los empleadores y los Gobiernos y menos apoyo al control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Esto puede explicarse por el empeño de algunos empleadores y Gobiernos de frustrar el trabajo de los sindicatos, la propagación de leyes laborales antisindicales en algunos países, los recursos limitados a disposición de los sindicatos o la escasa voluntad de organizar a la juventud trabajadora, y los cambios en los modelos de negocio del transporte. Además, la juventud trabajadora podría tener dificultades para disfrutar de sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva debido a una falta de experiencia en el mundo sindical y la organización en el lugar de trabajo. Estas dificultades podrían explicar por qué el 60 % de las organizaciones afiliadas de Asia-Pacífico denunció problemas de acceso de la juventud a los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación. En el Mundo Árabe, el 57 % de los sindicatos afiliados señaló esta problemática⁹³. Esta sección explica cómo y por qué la juventud trabajadora del transporte tiene dificultades para disfrutar de los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación, así como las causas subyacentes de estos problemas.

La afiliación sindical en las 25 economías más industrializadas del mundo ha disminuido en el sector del transporte durante las últimas décadas: desde aproximadamente el 46 % en 1997 hasta el 34 % en 2016⁹⁴. Los empleadores han contribuido a este declive mediante la subcontratación del personal del transporte a agencias externas de contratación situadas en países con normas laborales más laxas, la contratación de trabajadores y trabajadoras en régimen de autónomo y la estructuración de la producción de tal modo que se reduzca el riesgo de sindicalización. Se han dado igualmente casos de empleadores que han impedido los intentos del personal de formar sindicatos y declararse en huelga y se han opuesto a la aprobación de leyes favorables a los sindicatos⁹⁵. Estas actividades pueden intimidar al personal y limitar su capacidad jurídica y física de organizarse y negociar de forma colectiva⁹⁶.

Ejemplo de buenas prácticas: nuevo convenio colectivo para repartidores y repartidoras

La firma de nuevos convenios colectivos que cubran al personal de sectores como el de las plataformas digitales de reparto es una medida fundamental para mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, muchos de los cuales son jóvenes. Los sindicatos, para tener éxito, deben ser lo suficientemente fuertes como para mantener conversaciones con los empleadores pertinentes y movilizar al personal. Un factor determinante para lograr este éxito es la existencia de un marco consolidado y una tradición arraigada de negociación colectiva, como es el caso del ejemplo de Austria que figura a continuación.

El sindicato vida, que representa a trabajadores de servicios y transportes, y la Asociación de Transporte de Mercancías de la Cámara de Comercio de Austria negociaron un convenio colectivo que cubre a los mensajeros y repartidores de comida a domicilio en bicicleta. El convenio se ultimó en septiembre de 2019 y entró en vigor el 1 de enero de 2020. El acuerdo contempla un salario de 1506 € al mes por 40 horas a la semana, dos pagas extraordinarias (meses 13 y 14) y una compensación a los repartidores y las repartidoras por el uso de sus bicicletas y teléfonos móviles personales, necesarios para llevar a cabo el reparto. La firma de este convenio se ha aplaudido como un paso importante. Sin embargo, se aplica únicamente a los trabajadores empleados por cuenta ajena, mientras que la inmensa mayoría de los mensajeros y repartidores trabaja por cuenta propia. Por este motivo, según los repartidores y las repartidoras que participaron en las negociaciones, la labor futura debe centrarse en quienes trabajan para las plataformas como autónomos.

Asimismo, algunos Gobiernos han ido mermando cada vez más los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación con la aprobación de leyes antisindicales, la interrupción de huelgas mediante el arresto de líderes sindicales y la sustitución de los huelguistas, la privatización de sectores donde la densidad sindical es alta o incluso la prohibición de los sindicatos⁹⁷. En general, el recorte de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva ha tenido lugar en naciones de todos los continentes, sobre todo en el Mundo Árabe, Asia-Pacífico y África⁹⁸. Las instituciones financieras internacionales (IFI) han facilitado estos cambios de política al condicionar la financiación de proyectos nacionales a la reducción de los derechos de negociación colectiva⁹⁹.

La oposición de algunos empleadores y Gobiernos a la libertad de asociación y la negociación colectiva repercute especialmente en la juventud trabajadora del transporte, que tiende a concentrarse en ámbitos donde estas prácticas son habituales, como los de aviación, almacenes y transporte público urbano informal, así como los servicios de reparto y mensajería¹⁰⁰. La juventud trabajadora del transporte también se ve afectada de forma desproporcionada al carecer quizá de una experiencia suficiente de la lucha sindical que oriente su propia respuesta a las tácticas de estos empleadores y Gobiernos. Además, el personal joven goza de un menor grado de estabilidad laboral, por lo que puede ser más vulnerable a los despidos por emprender acciones de organización colectiva¹⁰¹. La oposición de los empleadores y los Gobiernos complica además la tarea de los sindicatos de organizar a la juventud trabajadora y ofrecerle acceso a la negociación colectiva.

En la aviación, que emplea a un gran número de jóvenes en los EE. UU. y Europa, el uso de contratos de autónomo y la externalización de la mano de obra a países con una legislación laboral más débil limitan las posibilidades de que dispone la juventud trabajadora para organizarse y formar sindicatos o afiliarse a ellos. En algunos países, quienes trabajan por cuenta propia no tienen derecho a formar un sindicato. Asimismo, es más fácil despedir colectivamente al personal subcontratado si una compañía desea



deshacerse de una fuerza laboral sindicalizada. Estas personas también pueden gozar de una menor protección jurídica ante el despido¹⁰². Además, la externalización del personal de la aviación también establece una distancia física en relación con sus compañeros y compañeras de trabajo, lo que limita la cantidad de presión potencial que puede ejercer sobre la compañía para conseguir negociaciones colectivas o una mejora de las condiciones de trabajo¹⁰³. Sin embargo, debe señalarse que la aviación tiene una elevada tasa de representación sindical, lo cual puede ofrecer a la juventud trabajadora un mayor acceso al derecho de negociación colectiva¹⁰⁴.

La contratación de mano de obra de países con derechos de negociación colectiva relativamente débiles también es una práctica habitual en el ámbito marítimo¹⁰⁵. En los almacenes, otro segmento en el que predomina la juventud trabajadora en países como los EE. UU., también se afrontan obstáculos al disfrute de los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación debido a factores como una baja tasa de densidad sindical, la oposición de los empleadores a los sindicatos, el uso de mano de obra subcontratada y unos procesos de producción sometidos a un estricto control¹⁰⁶.

Algunos estudios muestran que Amazon controla electrónicamente cada movimiento del personal, al que sanciona por pasar demasiado tiempo en el baño o charlar con sus compañeros. Las investigaciones también concluyen que la compañía fomenta una cultura de competición entre los trabajadores, al instarlos a superar el desempeño de sus colegas. Esto, a su vez, limita la capacidad del personal de entablar las relaciones necesarias para la organización colectiva¹⁰⁷. Amazon también emplea a trabajadoras y trabajadores con contratos temporales, que pueden rescindirse si intentan organizarse colectivamente¹⁰⁸. Del mismo modo, los repartidores de comida a domicilio, los mensajeros y los conductores del transporte público urbano, muchos de los cuales son jóvenes, muestran un alto nivel de trabajo informal y empleo por cuenta propia y están aislados de sus compañeros al no disponer de un lugar de trabajo centralizado¹⁰⁹, lo que dificulta a los sindicatos la organización colectiva del personal¹¹⁰. Al personal informal de estas profesiones, que trabaja mayoritariamente en el Sur Global, el Estado a menudo le impide la libertad de asociación y la negociación colectiva, y los empleadores no reconocen a los sindicatos¹¹¹. Por lo tanto, la juventud trabajadora podría desconocer sus derechos en materia de negociación colectiva y libertad de asociación.

Desafíos identificados por la encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021

La exclusión de la juventud trabajadora del transporte de la negociación colectiva y la libre asociación también limita su capacidad de mejorar sus condiciones de trabajo e impide que reciba el apoyo de los sindicatos.

En la encuesta sobre empleo juvenil que la ITF realizó en 2021, los sindicatos de Mozambique, Nueva Zelanda, Indonesia, Baréin, Egipto, Irak, Nigeria y Marruecos afirmaron tener dificultades en cuanto a la representación de la juventud y señalaron los obstáculos que este grupo afronta para disfrutar de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva¹¹². Algunos sindicatos también indicaron que los bajos niveles de inclusión pueden impedir que se atiendan los problemas que sufre la juventud, como la informalidad, los salarios reducidos, la escasa estabilidad laboral y la limitación de las protecciones sociales¹¹³.

Esto podría crear un círculo vicioso en el que la falta de inclusión de este segmento poblacional en la toma de decisiones de los sindicatos limitaría su capacidad de mejorar sus condiciones de trabajo, lo que a su vez podría disuadir a la juventud de afiliarse a un sindicato y participar activamente en él, provocando así una mayor exclusión de las organizaciones que podrían velar por el cumplimiento de sus derechos de libre asociación y negociación colectiva.

Asimismo, muchos convenios colectivos y políticas de los lugares de trabajo proporcionan estabilidad laboral en función de los años de antigüedad, por lo que existe una mayor probabilidad de despido de la juventud trabajadora en periodos de crisis, en cuyo caso se limita aún más su acceso al apoyo sindical¹¹⁴.

Ejemplo de buenas prácticas: velar por que la juventud trabajadora conozca sus derechos

El Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur cuenta en sus convenios colectivos con disposiciones que exigen la capacitación de los jóvenes marinos y marinas. El sindicato también mantiene charlas informales con estos trabajadores para conocer sus experiencias en el sector y fomentar el empleo de la juventud. Según la encuesta sobre empleo juvenil realizada por la ITF en 2021, la juventud trabajadora conoce mejor los derechos laborales gracias a esta medida.

El sindicato también promueve la industria marítima en eventos como el Young Mariners' Networking y el Maritime Youth Forum.

Se trata de un buen ejemplo de la puesta en marcha de estructuras formales que permiten a la gente joven hacer contactos con otras personas del sindicato, plantear cuestiones de interés para la juventud y conocer sus derechos laborales.

Los sindicatos también pueden carecer de recursos para favorecer la negociación colectiva y la libre asociación de la juventud trabajadora. En general, las tasas de afiliación sindical están disminuyendo o son bajas en casi todas las regiones del mundo, especialmente en el Sur Global. Según los datos de la OIT, las excepciones son Finlandia, Noruega, Suecia, Islandia, Bélgica, Sudáfrica, Argentina, Tanzania y Zambia¹¹⁵. Una menor afiliación se traduce en menos fondos para respaldar la negociación colectiva y la libertad de asociación para la juventud trabajadora, que por lo general está desorganizada y trabaja en condiciones de informalidad en el sector del transporte. La organización del personal y la lucha por la negociación colectiva en estos sectores y los que se describen en párrafos anteriores pueden necesitar una gran cantidad de recursos, ya que los empleadores podrían poner trabas mediante costosas acciones legales y podría tardarse más en contactar con esta fuerza laboral debido al aislamiento en el que trabajan¹¹⁶.

Orientación entre sindicatos: ejemplos de todo el mundo

Esta investigación ha desvelado diversos casos interesantes de sindicatos que orientan a otras organizaciones sindicales de países vecinos después de llevar a cabo una campaña con éxito, a menudo con el apoyo de la ITF. En particular, encontramos ejemplos al respecto en áreas de actividad como la negociación de nuevos convenios colectivos, la formación de nuevos sindicatos y la representación de nuevos tipos de trabajadores. Se trata de una manera excelente de difundir buenas prácticas y colaborar estrechamente con sindicatos de otros países con la intención de ayudarlos a afrontar sus propios retos en ámbitos similares. Esto depende por un lado de la creación de vínculos sindicales transfronterizos y, por otro, de la capacidad de los sindicatos para dedicar tiempo y recursos a la orientación. Cuando todo ello es posible, los beneficios pueden ser significativos. A continuación se exponen algunos ejemplos destacados.

- La Cooperativa Metropolitana de Empresarios de *Boda-Boda* de Kampala y la Cooperativa de Taxistas Aeroportuarios de Uganda orientaron a los siguientes sindicatos sobre estrategias eficaces de organización: MWU (Kenia), PUTON (Kenia) y COTWA-T (Tanzania). La ITF apoyó esta iniciativa.
- El Sindicato Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía Informal de Níger (SYNATRA) dirigió con éxito una campaña para negociar un convenio colectivo que cubriera al personal de conducción de taxis, tras lo cual ofreció orientación a sindicatos vecinos como USTN (Níger), URS (Senegal), FESYTRAT (Togo) y UCRB/FSTAB (Burkina Faso) sobre las tácticas eficaces que había empleado en su campaña.
- Los sindicatos ITWAN y NETWON, de Nepal, crearon con éxito en 2016 un nuevo sindicato para conductores de *e-rickshaw*, que cuenta en la actualidad con alrededor de 8000 miembros, y compartió con los siguientes sindicatos vecinos las tácticas empleadas en esta campaña: NUS-Si (Sri Lanka) y TBJARVW/NUIW (India).
- La Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU), que representa a los conductores de *jeepney* informales de Filipinas, aumentó la participación de las mujeres jóvenes en la negociación colectiva y añadió alrededor de 3000 nuevos miembros, con el apoyo de la ITF. También orientó a un sindicato vecino: IDEA (Camboya).

7.1 Partes interesadas en relación con la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva

En los temas vinculados a la libertad de asociación y la negociación colectiva participan muchos actores diferentes. A nivel internacional, la OIT vela por que los países cumplan el derecho a la libertad de asociación¹¹⁷. Por otro lado, el FMI y el Banco Mundial intervienen en las políticas de los Gobiernos nacionales relativas a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva^{118,119}. En el ámbito de la investigación, el Global Labour Institute de Mánchester (Reino Unido) lleva a cabo estudios sobre nuevos métodos de organización en el sector del transporte informal y evalúa las campañas de sindicalización de la ITF.

Naturalmente, hay muchas empresas conocidas por su postura antisindical que no han cesado en su empeño de impedir la clasificación de sus trabajadores y trabajadoras como empleados en lugar de autónomos, una medida que generalmente se considera el primer paso hacia la organización sindical¹²⁰. Entre ellas están las compañías de transporte a demanda Uber y Lyft y las plataformas de reparto a domicilio Deliveroo, Glovo, Uber Eats, Ele.me y Meituan¹²¹.

Diversos sindicatos están tratando de organizar al personal de compañías y sectores específicos, como la asociación de conductores en línea Asosiasi Driver Online (ADO), el foro de comunicación de conductores en línea de Indonesia Forum Komunikasi Pengemudi Online (FKPO), la comunidad indonesia de motoristas en línea Bikers Online Indonesia (BOI), el Grab Kabupaten Bekasi (GKB) — un grupo de Grab del distrito Bekasi que se unió a la BOI—, o el SPDT-FSPMI, el sindicato que engloba a las comunidades de conductores en línea y representa a unos 1000 trabajadores y trabajadoras del transporte (800 de Gojek, 200 de Grab y algunos de Uber cerca de Yakarta)¹²².

No obstante, hay casos de Gobiernos nacionales o regionales que actúan contra la libertad de asociación. Por ejemplo, el Gobierno de Telangana, en la India, participó en acciones contra el derecho a la negociación colectiva y en el despido de 48 000 empleados y empleadas de la Corporación de Transporte por Carretera del Estado de Telangana después de que anunciaran una huelga¹²³. En general, los estudios indican que Bangladés, Brasil, Colombia, Egipto, Filipinas, Honduras, la India, Kazajistán, Turquía y Zimbabue son los países con los menores niveles de acceso a la libertad de asociación y la negociación colectiva¹²⁴.

En el Anexo III se exponen las medidas que se han adoptado para apoyar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras. Principalmente, adoptan la forma de huelgas y acciones sindicales de otra índole. En el cuadro que figura en dicho anexo también se presentan iniciativas al respecto que han tenido buenos resultados. También existen algunos casos interesantes de sindicatos que orientan a otros sindicatos de países vecinos tras realizar con éxito campañas en materia de negociación de nuevos convenios colectivos, formación de nuevos sindicatos y representación de nuevos tipos de trabajadores.

8. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

El trabajo infantil y el trabajo forzoso se consideran generalmente amenazas graves para la salud, la seguridad y los medios de subsistencia de la juventud trabajadora del transporte. La existencia del trabajo infantil y forzoso es fruto principalmente de la pobreza, un control del cumplimiento y una supervisión deficientes de los derechos laborales, el aislamiento de los trabajadores y las trabajadoras del transporte de los sistemas de apoyo y el afán de los empleadores abusivos por reducir los costos de mano de obra. Además, el trabajo infantil y el trabajo forzoso representan un riesgo particular para los jóvenes trabajadores y trabajadoras migrantes. Esta sección investiga las causas subyacentes del trabajo infantil y forzoso, y cómo y por qué se ve afectada la juventud trabajadora del sector del transporte.

Los trabajadores y las trabajadoras migrantes e informales del transporte, que tienen mayor probabilidad de ser jóvenes, a menudo quedan excluidos de los sistemas que supervisan los derechos laborales y velan por su cumplimiento, con lo que son más vulnerables a este tipo de prácticas explotadoras¹²⁵. Los camioneros y los pescadores también corren el riesgo de quedar excluidos de los sistemas de supervisión y control del cumplimiento, ya que pasan largos periodos de tiempo en la carretera o en el mar. Esto limita la capacidad de los Gobiernos o los sindicatos de impedir la explotación en estas industrias¹²⁶. Algunos estudios recogen pruebas anecdóticas de que el personal en estos casos suele ser joven¹²⁷. Por otro lado, se ha denunciado que los empleadores y las agencias de contratación del ámbito de la pesca, de numerosos segmentos del transporte del Mundo Árabe que usan el sistema de *kafala* y del transporte de mercancías por carretera utilizan métodos fraudulentos para emplear a personal con contratos que exigen trabajar durante jornadas extenuantes por un salario bajo o sin remuneración, en condiciones laborales peligrosas y bajo la amenaza de la deportación o la acumulación de cuantiosas deudas¹²⁸. La juventud trabajadora del transporte es especialmente vulnerable ante tales prácticas, ya que suele tener un menor conocimiento de los contratos de empleo o menos experiencia en relación con las condiciones de trabajo de estos sectores. Para muchos jóvenes filipinos y filipinas, por ejemplo, trabajar en la pesca es un rito de iniciación a la edad adulta, lo que sugiere que un mayor número de jóvenes podría ser objeto del trabajo forzoso en este contexto¹²⁹.

Como se ha mencionado anteriormente, la principal causa del trabajo infantil es la pobreza. Por ejemplo, lo que motiva a los niños y niñas que trabajan como ayudantes de autobús en Nepal y Bangladés es la perspectiva de acceder a una vivienda, obtener ingresos para ayudar a sus familias o independizarse de ellas y huir de sus propias circunstancias de empobrecimiento¹³⁰. En general, el problema del trabajo infantil y forzoso entre la juventud del transporte es fruto de una capacidad deficiente en materia de control del cumplimiento y supervisión, la exclusión y el aislamiento de los sistemas de apoyo de las trabajadoras y los trabajadores migrantes e informales de la pesca y el transporte por carretera, la pobreza y las prácticas explotadoras de los empleadores. Estas causas subyacentes empujan a la juventud trabajadora del transporte a entornos laborales peligrosos de los que apenas pueden escapar.

El impacto del trabajo infantil y forzoso en la pesca, el transporte público urbano y el transporte por carretera es dramático: salarios de misera (o inexistentes), enfermedades graves, agresiones verbales y físicas, largas jornadas laborales e incluso casos de muerte. Todo el personal del transporte también se ve afectado por el hecho de que las rutas de transporte se utilizan para el tráfico de mano de obra destinada al trabajo infantil y forzoso. Las organizaciones y las personas que se dedican a la trata pueden ser peligrosas, y la juventud trabajadora podría ser más susceptible a tal peligro, al poseer menos conocimientos que sus compañeros de mayor edad sobre cómo desenvolverse con seguridad en esas situaciones¹³¹.

No obstante, el trabajo infantil y el trabajo forzoso afectan principalmente a quienes trabajan en el sector de la pesca en el sudeste de Asia y en África occidental. Estas personas, muchas de ellas niños y niñas, permanecen embarcadas durante periodos de hasta dos años sin días libres, se ven obligadas a realizar largas jornadas laborales, no pueden comunicarse con sus familias y reciben alimentos y agua insalubres¹³². Como parte de su contrato de trabajo, asumen una deuda y se les retiene el salario hasta que finaliza el contrato. Esta circunstancia los obliga a trabajar o arriesgarse a contraer una cuantiosa deuda que, para una fuerza laboral empobrecida, quizá no sea posible saldar. Además, los empleadores a veces se quedan con los pasaportes de los trabajadores y los someten a agresiones físicas y verbales, por lo que les resulta prácticamente imposible escapar¹³³. Ha habido varios casos notorios de jóvenes pescadores que han muerto en el mar¹³⁴.

Los estudios indican que se emplea una táctica similar en Europa para someter a los camioneros migrantes a situaciones de trabajo forzoso. En torno a 150 000 camioneros no pertenecientes a la UE, principalmente de Filipinas, Rumanía, Ucrania, Bielorrusia, Turquía y Uzbekistán, reciben promesas de una alta remuneración, en comparación con los salarios de sus países de origen, y se ven obligados a firmar un contrato de trabajo en un idioma que desconocen y en un país de la UE con menos protecciones laborales¹³⁵. Las empresas también pueden retener su salario y a veces solo ofrecen 100 euros al mes para pagar los gastos de alimentación, lo que obliga a los camioneros a vivir en sus camiones. Para el personal, esto supone un acceso limitado a agua potable, comida sana o aseos¹³⁶. Los conductores también pueden verse presionados a trabajar jornadas peligrosamente largas y recibir documentación falsa¹³⁷. Los estudios muestran que, si se quejan de su situación, se los amenaza con la retención de su salario o el despido, con lo que quedarían abandonados en un país extranjero sin protecciones sociales o de otro tipo¹³⁸. Dado que muchos de estos trabajadores y trabajadoras son migrantes internacionales, es probable que se trate de jóvenes¹³⁹.

El trabajo infantil en el transporte público urbano

Los niños y las niñas que trabajan en el transporte público urbano en Nepal y Bangladés se enfrentan a desafíos singulares. Según las investigaciones realizadas, estos niños a menudo dependen de sus empleadores para acceder a la vivienda y la comida, trabajan 12 horas al día, reciben salarios extremadamente bajos y son objeto de agresiones físicas, verbales y sexuales¹⁴⁰. En Bangladés se estima que ganan unos 15 euros al mes, un salario que dista mucho de ser suficiente en un entorno urbano¹⁴¹.

Los niños y niñas trabajadores también se ven expuestos a altos niveles de contaminación y a condiciones de tráfico peligrosas. Una encuesta publicada en 2004 calcula que, en el año en que se realizó, el 15 % de los niños y niñas fueron heridos en accidentes y el 46 % enfermó mientras trabajaba en el transporte urbano en Bangladés¹⁴². Además, el 41 % de los niños trabajadores bangladesíes denunció agresiones de sus empleadores¹⁴³. El trabajo infantil en el transporte público urbano tiene por lo tanto consecuencias peligrosas para estos jóvenes y es en gran parte fruto de la escasez de protecciones sociales, la falta de oportunidades educativas y la capacidad limitada del Estado para supervisar los derechos laborales y velar por su cumplimiento¹⁴⁴.

Es probable que haya más casos de trabajo infantil en el transporte de los que se denuncian; los expertos califican el transporte como una industria con alto riesgo de trabajo infantil y forzoso¹⁴⁵.

8.1 Partes interesadas en relación con el trabajo infantil y el trabajo forzoso

El trabajo infantil y el trabajo forzoso son problemas notorios que muchas organizaciones se esfuerzan por combatir. A nivel internacional, la Organización Internacional para las Migraciones colabora con la OIT y la fundación Walk Free para proporcionar datos sobre el trabajo infantil y forzoso¹⁴⁶. La OIT es un actor clave en esta área: cuenta con un Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso cuyo objeto es poner en marcha medidas que aborden el problema¹⁴⁷. También ha establecido el Foro del Sudeste Asiático para Eliminar la Trata de Personas y el Trabajo Forzoso de los Pescadores a fin de combatir el trabajo forzoso en el mar¹⁴⁸. Además, el Issara Institute reúne a marcas mundiales, minoristas, ONG, académicos y expertos técnicos para investigar y solucionar asuntos laborales en las cadenas de suministro de productos del mar¹⁴⁹.

También existen iniciativas y actores relevantes en países concretos. En el Reino Unido, por ejemplo, se aprobó en 2015 la ley de esclavitud moderna, que exige a las corporaciones de un determinado tamaño elaborar una declaración sobre la esclavitud y la trata de personas e indicar las medidas que adoptan para impedir la trata de personas¹⁵⁰. En California (EE. UU.) se aprobó en 2010 la ley de transparencia en las cadenas de suministro, que exige a los grandes minoristas y fabricantes que divulguen públicamente sus iniciativas destinadas a erradicar la esclavitud y la trata de personas¹⁵¹. El Ministerio de Asuntos Exteriores de Tailandia promulgó una ley que obliga a registrar al personal migrante y combatir el trabajo forzoso en el sector pesquero¹⁵². El Ministerio de Asuntos Marinos y Pesca de Indonesia, por su parte, aprobó los reglamentos 35/2015 y 2/2017, que establecen un sistema de certificación de derechos humanos para las compañías pesqueras¹⁵³. Por último, la Dirección de Empleo en el Extranjero de Filipinas, a través de la Oficina de Trabajo en el Extranjero, regula los procesos de contratación y cuenta con salvaguardias frente a la remuneración insuficiente y la violación de los derechos de las filipinas y los filipinos que trabajan fuera del país¹⁵⁴.

Además, diversas compañías y organizaciones han desarrollado iniciativas propias para combatir el trabajo infantil y forzoso. Entre ellas figuran Safeway y Fair Trade Seafood, que han lanzado un programa de certificación de comercio justo para alimentos de origen marino¹⁵⁵, o Bumble Bee, Thai Union y Clover Leaf Seafoods, que han creado un sistema de seguimiento digital del pescado, protecciones para los pescadores migrantes y restricciones a las comisiones de contratación coercitivas¹⁵⁶.

Los sindicatos también participan en la lucha contra el trabajo infantil y forzoso. Por ejemplo, la federación sindical holandesa FNV-VNB, en coordinación con la ITF, la ETF y la DGB, ha desempeñado un papel fundamental a la hora de investigar y revelar la trata de personas y las condiciones de trabajo forzoso entre los camioneros migrantes en Europa¹⁵⁷.

Se han adoptado diversas medidas para combatir el trabajo infantil, que se detallan en el Anexo IV. Los Gobiernos nacionales han puesto en marcha muchas de ellas, aunque también hay iniciativas encabezadas por ONG internacionales y sindicatos, así como campañas independientes.

9. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género son endémicos en el transporte y reflejan la desigualdad de género que existe en este sector, además de ser una expresión del abuso de poder. La violencia y el acoso por razón de género impiden la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral del transporte, reducen las tasas de retención y afectan a la salud, la seguridad y la dignidad de las mujeres en el sector. La ITF participa actualmente en una campaña en defensa de la ratificación y la implementación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, de 2019. Este convenio, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La OIT señala que “[l]a violencia contra los trabajadores del sector del transporte es uno de los factores más importantes de entre los que disminuyen el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres, y limitan la conservación de empleos en dicho ámbito”¹⁵⁸.

La ITF participa actualmente en una campaña en la que se exige a los Gobiernos nacionales que ratifiquen el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, de 2019. Este convenio, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La juventud trabajadora es más propensa a ser víctima de violencia y acoso por razón de género¹⁵⁹. Así lo respaldan las estadísticas de los EE. UU., que indican que en torno al 14 % de las trabajadoras y los trabajadores del transporte de entre 15 y 24 años, el 23 % de entre 25 y 34 años, el 20 % de entre 35 y 44 años y el 8 % de entre 45 y 54 años fueron víctimas de acoso sexual¹⁶⁰. En el Reino Unido, casi dos de cada tres mujeres jóvenes declaran haber sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo¹⁶¹.

Los elevados niveles de acoso sexual podrían tener su explicación en factores tales como el limitado apoyo institucional destinado a las mujeres jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral del transporte, la predominancia de los hombres en el sector, la alta cifra de trabajadoras jóvenes en puestos de cara al público y la falta de protección contra la violencia y el acoso por razón de género en determinados empleos.

Los estudios indican que hay diversos factores que pueden disuadir a las mujeres jóvenes de trabajar en el sector del transporte, como las responsabilidades familiares, la discriminación, la falta de capacitación para las mujeres en funciones que tradicionalmente no han desempeñado o la eficacia y la disponibilidad limitadas de las leyes de igualdad de género¹⁶². Según ciertos estudios, una de las consecuencias de la escasez de mujeres jóvenes en el sector del transporte es una mayor probabilidad de que no se denuncien los casos de violencia y acoso por razón de género, por lo que la verdadera incidencia de la violencia de género seguramente sea mayor de lo que indican las estadísticas¹⁶³.

En el caso de la juventud trabajadora, puede que buena parte de quienes trabajan en el sector del transporte lo haga en condiciones de empleo informal, sobre todo en Asia-Pacífico y África, por lo que, en gran medida, las mujeres trabajadoras no estarían amparadas por las leyes de igualdad de género¹⁶⁴.

La cultura de una fuerza laboral compuesta mayoritariamente por hombres también contribuye a la violencia y el acoso por razón de género contra el personal del transporte. Las mujeres sufren discriminación en lo que respecta a los puestos de trabajo a los que tienen acceso en el sector del transporte y a menudo quedan relegadas a los empleos más precarios del transporte urbano informal porque se consideran “trabajos de mujeres”¹⁶⁵. Este personal carece muchas veces de acceso a servicios de saneamiento y espacios públicos seguros, lo que aumenta la probabilidad de sufrir violencia y acoso por razón de género¹⁶⁶. En Zimbabue, por ejemplo, se ha denunciado que los conductores hombres utilizan su posición dominante en la jerarquía laboral para hacer proposiciones sexuales a las mujeres a cambio de turnos de trabajo más seguros y compatibles con la vida familiar¹⁶⁷. Las trabajadoras del transporte por carretera de Latinoamérica denuncian situaciones similares¹⁶⁸. Es probable que este tipo de comportamientos aparte aún más a las mujeres del sector y siga nutriendo una cultura que propicia el acoso a mujeres y jóvenes. Estos incidentes indican que la violencia y el acoso por razón de género son fruto de la cultura creada por una mano de obra en la que predominan los hombres.

Existen pruebas de que las políticas de licencia de maternidad, las oportunidades de formación y capacitación y las leyes de igualdad salarial podrían contribuir en gran medida a atraer a las mujeres al sector del transporte¹⁶⁹. También se ha demostrado que las oportunidades educativas son la manera más eficaz de aumentar la participación de las mujeres en el sector, aunque ciertos factores —como las normas sociales, la calidad de las escuelas y las influencias familiares— pueden impedir que las mujeres aprovechen estas oportunidades¹⁷⁰. Las disparidades de género en cuanto a la educación son más significativas en el norte de África y en Asia occidental. Sin embargo, hay pruebas de que las soluciones jurídicas son a menudo insuficientes y no se aplican con eficacia¹⁷¹. Por ejemplo, en las ocupaciones de cualificaciones altas o medias, como es el caso de pilotos y tripulaciones aéreas, la brecha salarial de género y la escasa conciliación de la vida laboral y personal relacionada con la profesión de piloto ayudan a explicar por qué hay más pilotos hombres, mientras que las mujeres se concentran en las tripulaciones de vuelo¹⁷². Además, hay leyes que prohíben a las mujeres trabajar por la noche o acceder a una ocupación específica, lo que ha contribuido igualmente a aumentar las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo¹⁷³.

Ejemplo de buenas prácticas: apoyo a favor de espacios seguros para las mujeres en la India

Dado que la violencia y el acoso por razón de género predominan en muchos lugares de trabajo, como se señala en este capítulo, un factor determinante para mejorar la situación es el desarrollo de un apoyo y un compromiso que favorezcan el cambio. Esto puede generar impulso y, posteriormente, provocar cambios concretos. El siguiente ejemplo de la India muestra cómo se logró.

El Sindicato de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra (India) habló de los riesgos de acoso y agresiones sexuales con el personal y con los pasajeros. Gracias a esto se pudo obtener el suficiente apoyo de la comunidad para crear una alianza de sindicatos, asociaciones de pasajeros y ONG que desarrolló una campaña con miras a crear condiciones laborales seguras y reducir la violencia contra pasajeros y trabajadores.

Durante la campaña se entablaron contactos con la Corporación de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra y se crearon con éxito vestuarios y aseos para mujeres en 200 de los 300 lugares de trabajo del transporte público.

La violencia y el acoso por razón de género también afectan de forma singular a la juventud trabajadora del transporte, que se concentra en sectores y puestos donde se trabaja de cara al público y puede existir aislamiento de los sistemas de apoyo. Las mujeres jóvenes, sobre todo en las economías industrializadas occidentales, se ven atraídas al sector de los cruceros y la aviación¹⁷⁴. En la aviación, la tripulación de cabina y el personal de tierra trabajan de cara al público en entornos en los que el alcohol o el cansancio pueden aumentar la probabilidad de que un pasajero acose a una trabajadora¹⁷⁵.

Trabajadoras de cruceros

En los cruceros, las mujeres trabajan con hombres en un espacio reducido durante unos 10 meses, lo cual podría explicar que, en una encuesta a personal de este sector, el 35 % de las mujeres entrevistadas manifestara su preocupación por la atención sexual no deseada y se denunciaran casos frecuentes de acoso¹⁷⁶.

La mayoría de las mujeres encuestadas provenía de Filipinas, la India y Honduras¹⁷⁷. Las mujeres marinas que no trabajan en cruceros hacen frente a condiciones similares, aunque tiende a haber menos trabajadoras en esta industria, ya que suponen entre el 1 % y el 2 % de la fuerza laboral, y a menudo se encuentran aisladas y tienen un acceso limitado al apoyo jurídico¹⁷⁸. La incertidumbre jurídica en aguas internacionales podría explicar por qué, en el impactante caso de una mujer que fue violada y posteriormente arrojada por la borda, los países alegaron que no era “nuestra responsabilidad”¹⁷⁹.



Las trabajadoras del transporte ferroviario y por carretera también se encargan de las relaciones con los clientes y, a menudo, trabajan solas o por la noche, con el consiguiente riesgo de sufrir acoso¹⁸⁰. Quizá se explique así por qué, a nivel mundial, casi la mitad de las trabajadoras del transporte por carretera y ferroviario declara haber sufrido acoso sexual¹⁸¹. El COVID-19 también ha propiciado la falta de dotación, que ha provocado retrasos de servicio en las aerolíneas, el ferrocarril y el transporte público urbano, lo que a su vez ha aumentado la posibilidad de acoso por parte de los pasajeros y el público¹⁸².

Como se ha indicado anteriormente, la norma cultural del transporte como un “sector de hombres”, la falta de formación y la escasa eficacia del apoyo jurídico que se presta a las trabajadoras pueden empujar a las mujeres hacia empleos peor remunerados y con menor estabilidad. También existen pruebas de que esto puede contribuir significativamente a aumentar la brecha salarial de género¹⁸³. En la aviación, se ha demostrado que la segregación ocupacional guarda relación con la brecha salarial: los estudios indican que las mujeres de Ryanair ganan un 72 % menos que los hombres¹⁸⁴. En los EE. UU., las mujeres que trabajan en el transporte ganan un 79 % del salario de los hombres¹⁸⁵. A nivel mundial, las mujeres ganan un 45 % menos que los hombres en las profesiones marítimas¹⁸⁶.

Resulta complicado calcular la brecha salarial de género en otros sectores y regiones, aunque los estudios concluyen que las mayores brechas se dan en Pakistán, Nepal, los Países Bajos, Suiza y Corea del Sur¹⁸⁷. Es probable que las brechas salariales de género afecten más a las mujeres jóvenes, por un lado porque son más propensas a ser víctimas de violencia, acoso y discriminación, y, por otro, porque la baja remuneración podría impedirles acceder a una educación superior que les abra las puertas a empleos mejor pagados¹⁸⁸.

La violencia y el acoso por razón de género también pueden provocar trastorno por estrés postraumático, depresión, ansiedad y pensamientos suicidas a las víctimas de violencia¹⁸⁹. Esto puede ser más grave para los jóvenes trabajadores y trabajadoras del transporte, ya que muchos de ellos aún están desarrollándose cognitivamente y tendrán que vivir con las repercusiones de estos incidentes durante más tiempo.

9.1 Partes interesadas en relación con la prevención de la violencia de género

Hay un gran número de actores, a todos los niveles, que participa en la lucha para reducir la violencia de género. En el plano internacional, la OIT aprobó en 2019 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, la primera norma internacional del trabajo sobre este tema¹⁹⁰. El Banco Mundial apoya la reducción de la violencia y el acoso por razón de género en los distintos segmentos del transporte por medio de la financiación de proyectos en todo el mundo, sobre todo en África y Latinoamérica¹⁹¹. Oxfam también ha puesto en marcha muchas campañas y cuenta con numerosos recursos dirigidos a poner fin a la violencia y el acoso por razón de género¹⁹².

A nivel sectorial internacional, la OMI cuenta con un programa mundial para la integración de la mujer en el sector marítimo, que, en coordinación con organizaciones locales, busca aumentar el número de mujeres jóvenes empleadas en él¹⁹³. Además, la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte ha llevado a cabo varios estudios y encuestas sobre la violencia contra las mujeres en el trabajo y ha lanzado la campaña WISE para fomentar el empleo de mujeres en el transporte público urbano¹⁹⁴.

A escala regional, la Organización de Cooperación Económica del Mar Negro se ha asociado con el Sindicato de Trabajadores del Transporte por Carretera de la región del Mar Negro para mejorar la igualdad de género en el transporte¹⁹⁵. Por su parte, la Asociación de Mujeres del Sector Marítimo de África Oriental y Meridional (WOMESA) anima a las mujeres jóvenes a lograr una formación que les permita cumplir los requisitos para acceder a empleos en la industria marítima de África¹⁹⁶.

En el plano nacional, la organización sin ánimo de lucro Maritime Legal Aid & Advocacy pretende eliminar los problemas de acoso sexual y agresiones sexuales a bordo de los buques comerciales en el sector marítimo estadounidense¹⁹⁷.

Las empresas también son actores importantes: en el sector de la aviación, Airbus, GE Aviation, British Airways, Virgin Atlantic, Alaska Airlines e EasyJet cuentan con programas destinados a fomentar la contratación de mujeres en el sector¹⁹⁸.

En el Anexo V se ofrecen detalles de una serie de medidas que se han concebido para combatir la violencia de género. Entre ellas pueden destacarse varias campañas dirigidas por sindicatos de países de todo el mundo, cuyo objeto es la capacitación, la concientización y la presión a los Gobiernos para que traten de implantar medidas reglamentarias y de otro tipo con el fin de aumentar la seguridad de las mujeres.

10. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

El control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales son cuestiones complicadas en general: la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales tienen cierta capacidad para supervisar las infracciones, pero escasa capacidad para velar directamente por el cumplimiento de los derechos¹⁹⁹. La OIT es el principal organismo internacional encargado de supervisar los derechos laborales y velar por su cumplimiento. Elabora convenios que los países ratifican e incorporan a sus legislaciones nacionales. Los Estados deben informar sobre sus avances en la aplicación de los derechos laborales incluidos en estos convenios, aunque, de producirse infracciones, el poder de actuación de la OIT se limita básicamente a poner en evidencia a los países en cuestión para que las remedien²⁰⁰.

De este modo, el control del cumplimiento recae en los Gobiernos nacionales, que han visto disminuidas las protecciones laborales con el paso del tiempo debido a la influencia de las empresas y las instituciones financieras internacionales (IFI)²⁰¹. A su vez, esto ha hecho recaer una mayor responsabilidad en los sindicatos, las ONG, los empleadores y las asociaciones de trabajadores informales.

La supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales son diferentes en cada país, lo que tiene diversas repercusiones para la juventud trabajadora, en función de factores como el ámbito en el que se trabaja y la categorización laboral. En el plano regional, los estudios indican que la justicia laboral se niega o se limita en el 94 % de los países del Mundo Árabe, el 85 % de África, el 74 % de Asia-Pacífico, el 64 % de las Américas y el 51 % de Europa²⁰². Esto puede guardar relación con el hecho de que la juventud trabajadora del transporte informal se concentra en regiones con un mayor número de países que restringen los derechos laborales (véase la figura 5). Como se sabe que la gente joven se concentra en el transporte público urbano informal y los servicios de reparto y mensajería, es posible que la cobertura prevista por la legislación laboral sea limitada para la juventud debido a la falta de capacidad o voluntad de los países de velar por el cumplimiento de estos derechos en regiones con numerosa mano de obra informal²⁰³.

Puede resultar complicado para los jóvenes trabajadores y trabajadoras del transporte garantizar la supervisión y el cumplimiento de sus derechos laborales, ya que poseen un menor conocimiento sobre las normas, se concentran en ámbitos con baja representación sindical y a menudo son migrantes o autónomos o tienen un empleo informal²⁰⁴. Esto, a su vez, puede dar lugar a una prevalencia de salarios bajos, condiciones laborales peligrosas, incluido el acoso, poca protección frente al COVID-19 y largas jornadas de trabajo.

El cumplimiento de los derechos laborales se ha visto debilitado por las IFI, que aceptan aliviar la deuda de un país a cambio de recortes del gasto público, la privatización de los sectores de gestión pública y la reforma de la legislación laboral²⁰⁵. Los estudios vinculan estos acuerdos con una “disminución del nivel de respeto por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en su conjunto”²⁰⁶. Asimismo, es probable que la privatización y la escasez de gasto público en educación contribuyan a empujar a la juventud hacia el trabajo informal en muchos países²⁰⁷. Los límites al gasto público también están relacionados con la disminución de los recursos de inspección, lo que restringe la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos, especialmente en sectores que pueden necesitar más recursos para velar por la aplicación de los derechos, como aquellos con altos índices de trabajo informal o empleo por cuenta propia²⁰⁸. Además, hay países que debilitan las medidas de supervisión y control del cumplimiento como reclamo para la inversión de las corporaciones internacionales que buscan normas laborales más laxas para ahorrar costos²⁰⁹. Las corporaciones también han ido aumentando la contratación de personal en régimen de autónomo, lo que limita la protección recibida de la legislación laboral en algunos países y puede afectar de forma desproporcionada a la juventud²¹⁰. Todos estos factores contribuyen al auge del trabajo informal²¹¹.

Asimismo, existen pruebas de que las capacidades de control del cumplimiento deficientes conllevan un mayor nivel de informalidad en algunos países²¹². La legislación nacional suele ofrecer menos derechos laborales a los trabajadores y las trabajadoras informales, y el derecho internacional no es lo suficientemente eficaz para protegerlos. Por ejemplo, los esfuerzos del personal del transporte público urbano informal de Dar es-Salam por organizar un sindicato y formalizar el sector se enfrentaron a la firme oposición del Gobierno nacional, pese a que la libertad de asociación es un derecho garantizado por la OIT²¹³.

La supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales de estos trabajadores y trabajadoras también pueden verse obstaculizados por la incapacidad de localizarlos físicamente y encontrar a su empleador²¹⁴. Al recibir poco apoyo para cambiar sus condiciones por medio del control del cumplimiento de los derechos laborales, el personal informal suele carecer de acceso a los derechos sindicales, horarios de trabajo o ingresos fijos, tiempo libre remunerado, asistencia en caso de enfermedad o lesión y otras formas de protección social²¹⁵. Una consecuencia negativa de esta situación es que las largas jornadas y la baja remuneración pueden dar lugar a una conducción agresiva y provocar accidentes en la carretera²¹⁶.

El uso de contratos en régimen de autónomo en sectores donde predomina la gente joven, como los servicios de reparto y mensajería, el transporte público urbano y las aerolíneas, también puede dificultar la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales. Al igual que los trabajadores informales, el personal del transporte contratado por cuenta propia disfruta de menos derechos laborales en países como Chile, Colombia, los EE. UU. y los EAU²¹⁷. Su situación es similar en lo que respecta a los límites a la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales y el consiguiente impacto en sus condiciones de trabajo.

La falta de supervisión y control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes está vinculada con el trabajo forzoso, especialmente entre la juventud que trabaja en el sector pesquero y el transporte por carretera²¹⁸. La ineficacia a nivel nacional de los mecanismos de supervisión y control del cumplimiento de los derechos laborales de la juventud trabajadora migrante ha provocado que esta responsabilidad recaiga en los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los empleadores. Un análisis de la función de estos actores puede explicar más detalladamente cómo afectan a los jóvenes trabajadores y trabajadoras del transporte los impedimentos al control del cumplimiento y la supervisión.

Los empleadores, las ONG y los sindicatos no tienen todos la misma capacidad o voluntad para hacer cumplir y supervisar los derechos laborales de la juventud trabajadora. El control del cumplimiento de los derechos laborales a menudo recae en los empleadores, lo cual resulta problemático: las pruebas indican que, en los países en desarrollo, más de la mitad de los empleados del sector privado no recibe las prestaciones laborales que dicta la ley debido al incumplimiento por parte del empleador²¹⁹. Esto significa que, incluso en el sector formal, la juventud trabajadora del transporte puede ver violados sus derechos laborales debido a la influencia del empleador. Además, las compañías emplean oficialmente a gente de mar, camioneros y personal de aerolíneas en países con unos derechos laborales más débiles²²⁰. Esta práctica está directamente vinculada con unos salarios más bajos, graves problemas de seguridad y largas jornadas laborales²²¹. Los jóvenes trabajadores y trabajadoras, que quizá estén desempeñando su primer empleo y no tengan experiencia con el derecho internacional del trabajo, podrían no conocer sus derechos y cómo exigir su aplicación. Esto implica una mayor responsabilidad para los sindicatos y las ONG en lo que respecta al control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales. No obstante, los sindicatos pueden tener dificultades para velar por el respeto de los derechos laborales de la juventud trabajadora informal, debido en parte, como se ha mencionado con anterioridad, a su concentración en áreas o segmentos específicos donde la labor sindical para mejorar el cumplimiento se ve obstaculizada por la legislación laboral, los empleadores o la incapacidad de contactar con estos trabajadores²²². El índice de sindicalización también es bajo en segmentos que emplean a un gran número de jóvenes trabajadores, como los almacenes, por lo que pueden gozar de un menor apoyo sindical en relación con el control del cumplimiento y la supervisión de sus derechos²²³. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los sindicatos han tenido cierto éxito a la hora de formalizar el trabajo, incluir a la fuerza laboral en los procesos de toma de decisiones y desempeñar un papel directo en la supervisión y el control del cumplimiento de sus derechos laborales²²⁴.

Control del cumplimiento y supervisión: resultados de la encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021

Los resultados de la encuesta sobre empleo juvenil que la ITF realizó en 2021 aportan cierta perspectiva sobre las deficiencias en la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales. En el Mundo Árabe, el acceso a protecciones sociales y jurídicas fue el segundo problema más habitual, ya que el 73 % de las organizaciones afiliadas lo calificó de preocupación, mientras que el 36 % mencionó problemas con las inspecciones y el seguimiento de la situación laboral²²⁵. En Asia, el 60 % de los sindicatos afiliados indicó que se trata de un motivo de preocupación²²⁶.

Los sindicatos que señalaron las inspecciones y el seguimiento de la situación laboral y el acceso a protecciones jurídicas como problemas en Colombia, Irak, Palestina, Nueva Zelanda, Yemen, Nigeria, Sudáfrica, Argelia, Indonesia, Filipinas, Marruecos, Argentina, Egipto, Baréin, la India, Singapur y Costa de Marfil también indicaron que a la juventud trabajadora le preocupan la precariedad laboral, el trabajo informal, la falta de protecciones sociales, las malas condiciones de trabajo, los bajos salarios, la subcontratación, la ausencia de jóvenes en puestos de liderazgo en los sindicatos, la discriminación y la violencia de género, la escasa protección jurídica, las largas jornadas de trabajo, la represión antisindical por parte de los Gobiernos y las pocas oportunidades de trabajo.

Por consiguiente, queda claro que la falta de supervisión y control del cumplimiento de los derechos laborales agrava la situación en casi todas las problemáticas mencionadas en el presente informe. Las repercusiones son mayores en el caso de la juventud trabajadora autónoma, el personal informal y las personas migrantes en profesiones del sector marítimo, la aviación, el transporte público urbano y los servicios de reparto y mensajería. Un control del cumplimiento y una supervisión deficientes son fruto principalmente de la limitada capacidad al respecto en el plano internacional y de la hostilidad de Gobiernos, empleadores e IFI.

10.1 Partes interesadas en relación con el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales

Esta cuestión atañe a un gran número de actores a nivel internacional, regional y nacional. A escala internacional, la OIT supervisa los derechos laborales e intenta velar por su cumplimiento, como se señala en sus numerosos convenios y normas fundamentales del trabajo²²⁷. Además, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha estado consolidando su capacidad de exigir la inspección de las infracciones de los derechos laborales²²⁸, y la OCDE, a través de sus líneas directrices para empresas multinacionales, fomenta la supervisión voluntaria de los derechos laborales en las naciones²²⁹. Entre otros actores internacionales figuran Greenpeace, que viene colaborando con el sindicato Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) para supervisar las violaciones de los derechos laborales en la pesca de aguas profundas en Asia y el Pacífico²³⁰, y Human Rights Watch, que lleva a cabo investigaciones de abusos de los derechos humanos en todo el mundo²³¹. Asimismo, la OMI, por medio del Acuerdo de Ciudad del Cabo, establece normas para garantizar unas condiciones laborales seguras a bordo de los busques pesqueros²³².

Los sindicatos también están actuando en este sentido. Por ejemplo, la Confederación Sindical Internacional publica informes sobre el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales y ayuda a los sindicatos locales a mejorar las leyes y los mecanismos de aplicación²³³. En el ámbito nacional, diversos sindicatos participan en iniciativas cuyo objeto es concienciar a la juventud trabajadora sobre sus derechos (véase el Anexo VI).

Entre otros actores relevantes cabe mencionar el Foro Internacional de Derechos Laborales, una coalición de organizaciones sindicales, de derechos humanos, políticas, académicas y religiosas que supervisa la aplicación de las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales²³⁴.

Existen diversas medidas implementadas en todo el mundo para apoyar el control del cumplimiento y la supervisión de los derechos laborales. Estas iniciativas comprenden desde campañas para introducir nueva legislación favorable, dirigidas en gran parte por los sindicatos, hasta acciones sindicales que permitan cambiar la situación de los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas y les concedan más derechos laborales y cobertura de la seguridad social. Por otro lado, los sindicatos también han puesto en marcha iniciativas de supervisión y programas para mejorar el conocimiento que tiene la juventud trabajadora de sus derechos laborales. Estas últimas campañas también han tenido éxito a la hora de mejorar la organización sindical de la gente joven y reducir la tasa de despido en este segmento de la población. Para más información, véase el Anexo VI.

11. CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA

El sector del transporte es uno de los principales responsables de las emisiones de gases de efecto invernadero, por lo que representa un objetivo importante para la acción climática. Tanto la transición hacia modos de transporte sostenible como el cambio climático plantean retos para todo el personal. La crisis climática y la transición al transporte sostenible requerirán medios de transporte más ecológicos y una fuerza laboral con la cualificación necesaria para su uso.

La gente joven, cuyas relaciones laborales pueden ser más informales, tiene una mayor probabilidad de perder sus empleos en la transición a un transporte más ecológico. La juventud trabajadora tendrá que recibir capacitación para las nuevas profesiones, así como adaptar sus competencias y adquirir nuevas aptitudes, con arreglo a los avances tecnológicos en curso relacionados con la sostenibilidad. Actualmente hay planes ambiciosos en el transporte marítimo, aéreo, por carretera, ferroviario y público para implementar nuevas tecnologías y operaciones que exigirán al personal nuevas aptitudes. La juventud trabajadora del transporte no solo es el segmento demográfico cuya capacitación reviste mayor importancia, sino también el que mayor formación precisa, ya que trabajará durante más tiempo en la fuerza laboral y posee menos aptitudes que sus compañeros experimentados de mayor edad. La reconversión profesional de la juventud trabajadora también será crucial, ya que la tecnología se está desarrollando con rapidez, lo que podría dejar desfasadas incluso las competencias de las personas recién graduadas²³⁵. La ITF y sus organizaciones afiliadas están estudiando las repercusiones de este cambio hacia formas de transporte sostenible.

La cuestión de la capacitación tiene una importancia especial para los países en desarrollo con una amplia y creciente fuerza laboral joven. Sin embargo, la oferta formativa es variable y han de tenerse en cuenta los diversos obstáculos que existen para acceder a la educación y la capacitación profesional. El enfoque en materia de capacitación irá cobrando mayor importancia a medida que los sectores del transporte vayan evolucionando. Por ejemplo, se está produciendo un cambio hacia la electrificación en el sector del transporte urbano, que exigirá la debida capacitación del personal.

Otros sectores del transporte, como el marítimo, tendrán que capacitar a los jóvenes marinos y marinas en materia de nuevos combustibles sostenibles, eficiencia operacional y conciencia situacional en caso de fenómenos meteorológicos extremos²³⁶. Esto planteará problemas para la gente de mar, ya que

actualmente muchas empresas son reacias a pagar la formación reglamentaria de seguridad²³⁷. Las trabajadoras y los trabajadores del transporte ferroviario y por carretera tendrán que recibir capacitación sobre el modo de operar vehículos y trenes de bajas emisiones de carbono. La investigación llevada a cabo en el transporte público urbano podría servir de base para realizar estudios similares en otros ámbitos.

La transición a un transporte sostenible tiene el potencial de generar más puestos de trabajo para la juventud: solamente en Europa, las inversiones en la ampliación del transporte público podrían crear 3 millones de empleos netos adicionales²³⁸. Sin embargo, en segmentos como el de la aviación, no existe actualmente ninguna opción tecnológica que garantice la sostenibilidad, con lo que debe disminuirse el número de vuelos para cumplir los objetivos climáticos. No obstante, la industria aérea está estudiando formas de reducir su impacto en el medioambiente, como los combustibles alternativos sostenibles de menores emisiones, la compensación de carbono y las tecnologías dirigidas a aumentar la eficiencia de vuelo.

Asimismo, los fenómenos meteorológicos extremos podrían tener grandes repercusiones, como la reducción del tránsito aéreo²³⁹ y, en consecuencia, la disminución de los puestos de trabajo del turismo, dada la importante contribución de la aviación al empleo en ese sector. Esto provocará pérdidas generales de empleo y exigirá el reciclaje profesional del personal de la aviación²⁴⁰. La juventud podría verse especialmente afectada, ya que es más propensa a concentrarse en estos ámbitos. En líneas generales, se necesitará mucha capacitación de la fuerza laboral joven del transporte para garantizar una transición justa, aunque también es cuestión de voluntad política. Sin inversiones de los Gobiernos, los empleadores y las partes interesadas en medidas adecuadas de capacitación, las pérdidas de empleo podrían ser cuantiosas, sobre todo entre la juventud. Además, es fundamental que los propios jóvenes trabajadores y trabajadoras se involucren plenamente en el proceso de transición, ya que forman parte integral del proceso de diseño de una industria más sostenible. El reto no solo consiste en capacitar a la juventud trabajadora y lograr que adquiera nuevas competencias, sino también en garantizar su inclusión en el proceso de transición.

Juventud trabajadora del transporte urbano: retos de la transición ecológica

Sobre la base de los acontecimientos actuales y recientes, es probable que muchos jóvenes pierdan sus empleos en la aviación, el turismo y el transporte público urbano. Esto se debe en gran medida a que no se han implementado programas de reconversión profesional tras las grandes transiciones ecológicas del transporte urbano informal a los sistemas de bus de tránsito rápido (BRT). Existen pruebas de que hay una concentración de jóvenes en este segmento y de que las pérdidas de empleo serían dañinas, ya que muchos trabajadores y trabajadoras tienen empleos informales y carecen de acceso a sistemas de protección social que los ayuden a reintegrarse al trabajo²⁴¹.

La introducción de sistemas BRT en Bogotá (Colombia), Filipinas, Dakar (Senegal) y Nairobi (Kenia) ha acarreado importantes pérdidas de empleo, tal como se documenta en diversos estudios²⁴². En Bogotá, por ejemplo, se estima que cada persona contratada con un empleo formal en un sistema BRT sustituye a siete choferes de minibuses informales. Ni el Gobierno ni las empresas de autobuses han tomado medidas para garantizar que el personal afectado obtenga apoyo para conseguir un empleo en el nuevo sistema o reciba capacitación para encontrar un trabajo alternativo²⁴³.

Del mismo modo, se calcula que el sistema BRT de Nairobi pondría en peligro 35 000 puestos de trabajo y crearía tan solo 5000 empleos²⁴⁴. En Dakar, entre 5000 y 10 000 empleos se verían amenazados por el sistema BRT de no tomarse medidas al respecto²⁴⁵. La situación en Filipinas preocupa aún más, ya que el presidente Duterte paralizó todo el transporte público en respuesta a la pandemia y, una vez reanudados los servicios, prohibió las operaciones de unos 50 000 *jeepneys* (minibuses de mayor tamaño que el habitual). La justificación de esta medida fue la adopción de una iniciativa de modernización ecológica del transporte público, que obligaba al personal a elegir entre comprarse costosos vehículos con eficiencia energética o cesar sus operaciones con apoyo financiero del Gobierno²⁴⁶. La mayoría de las personas que conducen *jeepneys* y del personal del transporte público urbano informal carecía de los ingresos necesarios para sufragar los costos del reciclaje profesional o de la renovación de sus vehículos para cumplir las normas medioambientales²⁴⁷.

Los camioneros de Canadá afrontaron un reto similar con la prohibición de los camiones de más de diez años de antigüedad, sin que las autoridades gubernamentales ofrecieran asistencia alguna²⁴⁸.



El cambio climático también plantea un desafío para la juventud trabajadora del transporte en el sentido de que sus condiciones de trabajo dependen a menudo de las condiciones meteorológicas. El personal de todos los modos de transporte se verá perjudicado por fenómenos meteorológicos cada vez más extremos y grandes oscilaciones entre temperaturas frías y cálidas²⁴⁹. La situación es especialmente complicada para las trabajadoras jóvenes del transporte público urbano informal, que a menudo trabajan sin refugio, climatización o indumentaria adecuada en las terminales de autobuses, las estaciones de ferrocarril y otros servicios auxiliares del transporte²⁵⁰. Muchas de ellas también carecen de acceso a instalaciones sanitarias adecuadas, con lo que tienen menos posibilidades de mantenerse hidratadas y más probabilidades de sufrir una enfermedad relacionada con el calor²⁵¹. Incluso quienes conducen en el transporte ferroviario y el transporte público urbano sufrirán las altas temperaturas, ya que muchos vehículos no están climatizados, especialmente en el Sur Global²⁵². Los servicios de reparto y mensajería, un segmento en el que se emplea a un gran número de jóvenes en los Estados Unidos, también se verán muy afectados por el cambio climático debido a la prevalencia del reparto en motocicleta y bicicleta en condiciones extremas²⁵³. Esto es particularmente problemático, ya que buena parte de este personal también carece de acceso a atención sanitaria debido a su situación laboral²⁵⁴. Los trabajadores y las trabajadoras de almacenes, donde hay una gran presencia de jóvenes en los Estados Unidos, se enfrentan igualmente al calor extremo y reciben escaso apoyo de sus empleadores, una situación que ha provocado muertes en UPS, Amazon y Walmart²⁵⁵. Las condiciones meteorológicas también repercuten en la gente de mar, que a menudo trabaja en salas de máquinas a altas temperaturas y realiza rutas de navegación más largas y peligrosas debido a los fenómenos meteorológicos extremos²⁵⁶.

La gente de mar joven afronta un riesgo especial, ya que podría tener menos experiencia de trabajo en situaciones extremas. Además, las condiciones meteorológicas extremas debidas al cambio climático tienen consecuencias para las jornadas laborales: se prevé que, de aquí a 2030, se perderá cada año un 2 % del total de las horas de trabajo en todo el mundo, ya que hará demasiado calor para trabajar o el personal tendrá que hacerlo a un ritmo más lento. Esto equivale a una pérdida de 80 millones de empleos permanentes a causa del calor extremo²⁵⁷. Las repercusiones para la juventud serán desproporcionadas, ya que disfruta de menores niveles de estabilidad laboral y trabaja en la economía

informal o por cuenta propia, con una protección limitada frente a la pérdida del empleo y escasas protecciones sociales²⁵⁸. Podría hacerse frente a estos retos si las instancias gubernamentales se comprometieran firmemente a reducir las emisiones y ofrecer una transición justa a los trabajadores y las trabajadoras, aunque la COP26 celebrada recientemente en Glasgow ha puesto de manifiesto que los Estados carecen de medidas concretas para abordar la crisis²⁵⁹.

11.1 Partes interesadas en relación con el cambio climático y la transición justa

Hay una serie de organizaciones internacionales y grupos relevantes que se dedican a la lucha por unas transiciones justas, entre ellos la Labor Network for Sustainability, una red que trata de crear conexiones y campañas en común entre el movimiento obrero y el activismo climático, la Organización de Aviación Civil Internacional, que dirige las iniciativas internacionales para reducir las emisiones en la industria de la aviación mundial, y la Organización Marítima Internacional, que hace lo propio en el sector marítimo mundial. El Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial han participado en proyectos con el objeto de que el transporte sea más sostenible desde el punto de vista medioambiental²⁶⁰.

Asimismo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente respalda el cambio a modos de transporte más sostenibles en todo el mundo por medio de la investigación y la coordinación de proyectos con jóvenes y partes interesadas a nivel local²⁶¹.

La Asociación Internacional de Transporte Público (UITP) es una organización de partes interesadas del sector del transporte público en todo el mundo que defiende la ampliación —aunque también la privatización— de estos servicios²⁶², y el Centro de Transición Justa de la CSI trabaja para capacitar al personal y sus representantes a fin de que puedan participar en el diálogo social sobre la transición justa²⁶³.

En el ámbito de la investigación, la Fundación Friedrich Ebert publica artículos y coordina programas sindicales mundiales destinados a integrar la transición justa en la acción sindical²⁶⁴.

Por último, la UITP cuenta con un grupo de defensa del transporte público urbano integrado por jóvenes²⁶⁵.

En el Anexo VII se ofrece información de las iniciativas implementadas para garantizar transiciones justas en el transporte y mitigar los posibles efectos negativos del paso a sistemas de transporte sostenible. Adoptan principalmente la forma de campañas sindicales dirigidas a garantizar que los trabajadores y las trabajadoras reciban un pleno apoyo durante las transiciones, a las que hay que sumar las iniciativas internacionales a cargo de ONG y organismos internacionales. La ITF y sus sindicatos afiliados de diferentes secciones y regiones también están trabajando en el transporte sostenible, prestando especial atención a las necesidades de la juventud trabajadora. Asimismo, existe un ejemplo de iniciativa sindical que tiene por objeto combatir los golpes de calor en el trabajo provocados por temperaturas extremas, fruto del cambio climático. También cabría señalar que la ITF ha elaborado asimismo un documento de posición sobre el transporte sostenible y la juventud trabajadora del transporte, que todos sus sindicatos afiliados deberían tomar en consideración. Además, se han realizado campañas sindicales de cabildeo en sectores específicos, como el del transporte urbano de pasajeros, así como iniciativas de capacitación y concientización. Por ejemplo, en el periodo previo a la COP26 de 2021, la ITF elaboró junto con el Grupo de Liderazgo Climático C40 un informe²⁶⁶ donde se exponían las opiniones de la juventud trabajadora del transporte urbano.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

12.1 Conclusiones

Este informe muestra que la juventud trabajadora del sector del transporte afronta un gran número de desafíos clave que en buena parte se reproducen por todo el mundo, aunque algunos, como la informalidad del empleo, se dejan sentir con más fuerza en el Sur Global, en comparación con los EE. UU. y Europa. Por consiguiente, la juventud trabajadora afronta retos dispares en todo el mundo.

No obstante, la juventud trabajadora, en general, tiene más dificultades que sus compañeros de mayor edad para encontrar un trabajo decente, debido a los factores identificados anteriormente, por lo que necesita un apoyo más específico de los sindicatos.

Además, hay deficiencias significativas en la supervisión y el control del cumplimiento de los derechos laborales y, en algunos casos, en la capacidad de los sindicatos para dedicar recursos a estas cuestiones.

Acontecimientos como la pandemia de COVID-19 y el auge de la economía de las microtarefas han intensificado estos retos a los que se enfrenta la gente joven. Asimismo, la privatización de sectores del transporte de gestión pública aumenta los niveles de informalidad, con lo que la juventud trabajadora afronta mayores dificultades a la hora de acceder a un trabajo decente.

Distintos sindicatos del transporte de todo el mundo han adoptado buenas prácticas que tienen por objeto mitigar muchos de los principales retos que afronta la juventud trabajadora del sector. La ITF está apoyando muchas de estas iniciativas.



Uno de los principales desafíos para el personal investigador y los sindicatos es la falta de datos o la disparidad en la disponibilidad de datos entre regiones. En general, la información tiende a ser más exhaustiva en el caso de los EE. UU. y Europa, y hay lagunas en los datos en muchas otras partes del mundo. Existen igualmente importantes carencias en los datos relativos a los distintos subsectores del transporte en todo el mundo. Esto dificulta la comprensión de las tendencias en estos países.

Por otro lado, también hay una escasez de datos en relación con determinados grupos de trabajadoras y trabajadores, como las personas con discapacidad, los pueblos indígenas en diferentes países, la comunidad LGBTQ+ y las personas de distintas fes o etnias. Existen datos sobre las personas trabajadoras migrantes, aunque tienden a estar incompletos en muchos casos. Por ejemplo, faltan datos relativos al origen migrante de las trabajadoras y los trabajadores de los países del Sur Global.

La entrada en el mercado laboral es una cuestión fundamental para la juventud trabajadora, y, aunque existen datos acerca de los niveles de informalidad, faltan datos sobre los mecanismos que usa la gente joven para acceder al mercado laboral (por ejemplo, si utiliza agencias de empleo públicas o privadas para encontrar trabajo). Dado que buena parte de la juventud está empleada en la economía de las microtarefas, las plataformas en línea son un intermediario fundamental con el mercado laboral para este segmento de la fuerza laboral.

12.2 Recomendaciones

Habiendo quedado patente que la juventud trabajadora a menudo tiene dificultades para encontrar apoyo y no suele conocer —o conocer plenamente— sus derechos, la ITF y sus organizaciones afiliadas deberían considerar el desarrollo y la consolidación de **actividades de aprendizaje y educación específicas** y dotarlas de los recursos necesarios, con el fin de intentar aumentar el apoyo que se presta a estos trabajadores y trabajadoras. Esto ayudaría a concienciar a la juventud trabajadora sobre sus derechos y podría contribuir a crear una red de apoyo a su disposición.

A fin de respaldar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras, la ITF debería **consolidar las estructuras existentes**, como el Comité de la Juventud, y alentar a sus sindicatos afiliados a reforzar sus estructuras de liderazgo de jóvenes. Los sindicatos también deberían asignar un presupuesto adecuado a sus acciones destinadas a la juventud trabajadora.

La ITF y sus organizaciones afiliadas deberían estudiar si hay **otras partes interesadas** con las que pudieran entablar contacto, así como otras cuestiones que pudieran plantear a las partes interesadas existentes.

En general, se debería animar a los sindicatos a **captar a jóvenes sindicalistas e involucrar a estas personas en los órganos sindicales de toma de decisiones**. Esto aumentaría el poder y la intervención de la juventud trabajadora en los sindicatos. En el presente informe se exponen algunos buenos ejemplos de estas iniciativas, que se pueden extrapolar a sindicatos de todo el mundo.

El Comité de la Juventud de la ITF y las estructuras de representación de la juventud de sus sindicatos afiliados también deberían **centrar su atención en las principales cuestiones de interés para la gente joven**, como el cambio climático, la transición justa, la digitalización y el trabajo en la economía de las microtarefas. Podrían debatirse estas áreas prioritarias con miras a elaborar una recomendación dirigida al Comité de la Juventud relativa a las prioridades y las medidas de actuación para el periodo que precede al Congreso de la ITF de 2024 y más adelante.

Dado que las políticas en materia de **prestaciones por maternidad, oportunidades de educación y capacitación e igualdad de remuneración** pueden ayudar a atraer a las mujeres jóvenes al sector del transporte, la ITF y sus organizaciones afiliadas deberían centrarse en presionar a los empleadores y los Gobiernos para que faciliten al personal acceso a estas disposiciones.

La presente investigación ha revelado algunos casos muy interesantes de **sindicatos que orientan a organizaciones sindicales de otros países** en ámbitos como la negociación de nuevos convenios colectivos, la formación de nuevos sindicatos y la representación de nuevos tipos de trabajadores. Este es un ejercicio valioso que podrían adoptar los sindicatos de muchos otros países. Para ello es fundamental **alentar a los sindicatos a desarrollar vínculos con otras organizaciones sindicales más allá de sus fronteras**. La ITF podría desempeñar un papel clave a la hora de reunir a sindicatos de distintos países para que hagan contactos e intercambien buenas prácticas. Estas actuaciones también deberían dotarse de los recursos adecuados.

Los **convenios colectivos** son una herramienta esencial para mejorar las condiciones de empleo, por lo que deberían incluir, en la medida de lo posible, disposiciones referentes a la juventud trabajadora. La investigación sobre los aprendizajes que la ITF realizó en 2022 proporciona numerosos ejemplos de disposiciones inspiradoras fruto de la negociación colectiva, que se podrían desarrollar más.

La **capacitación** y el **reciclaje profesional** son herramientas básicas que ayudan a preparar al personal para trabajar en el contexto del cambio climático y la transición justa. También sería valiosa una capacitación acerca de cómo trabajar en situaciones extremas y gestionar los efectos del cambio climático sobre las condiciones laborales. Cualquier iniciativa de capacitación nueva debería dotarse de los recursos necesarios.

En general, es preciso que tanto los sindicatos como los empleadores adopten un **enfoque más matizado** en relación con la juventud trabajadora, dado que los tipos de problemas a los que se enfrenta varían en función de las distintas franjas de edad.

La **supervisión** y el **control del cumplimiento** son clave para garantizar que se observen las leyes y las normativas. Es por ello que los sindicatos deberían colaborar con las autoridades y las inspecciones del trabajo a nivel nacional y local, siempre que sea posible, para garantizar la aplicación periódica de medidas de supervisión y control del cumplimiento.

Esta investigación también ha dejado patente que existen ciertas **lagunas en los datos** disponibles y que el nivel de detalle de la información varía considerablemente entre regiones. Por consiguiente, sería útil que la ITF y sus organizaciones afiliadas realizaran una **investigación más a fondo** sobre aspectos como la situación de la juventud en el Sur Global y en la región de Asia-Pacífico. También podrían instar a los organismos internacionales y regionales a recopilar más datos para cubrir las carencias y desglosar por edades una mayor cantidad de los datos que se recaban actualmente.

El transporte público urbano está siendo objeto de estudios interesantes en el contexto del cambio a gran escala del transporte público informal a los sistemas de transporte rápido en muchos países de todo el mundo, y se están investigando sus consecuencias para el empleo de la juventud trabajadora en este subsector. Entre las investigaciones en curso cabe mencionar un análisis de las repercusiones de la electrificación del transporte público para la fuerza laboral y una evaluación del impacto laboral de los proyectos de bus de tránsito rápido (BRT) en Dakar y Nairobi.

En cuanto a los temas que deben abordarse, sería beneficioso llevar a cabo una investigación más exhaustiva sobre **la prevalencia del trabajo infantil y el trabajo forzoso** en el Sur Global, al igual que un mayor análisis de **las repercusiones de la transición justa para la juventud trabajadora**, y obtener datos más específicos sobre **los jóvenes trabajadores y trabajadoras migrantes y los efectos en las personas con discapacidad y en la comunidad LGBTQ+**. Para suplir algunas de estas carencias, podrían ampliarse las encuestas y las entrevistas que la ITF realiza a líderes clave en los lugares de trabajo y aprovecharse los instrumentos existentes de la ITF, como la Resolución 20 sobre la protección de los derechos de la juventud trabajadora marítima y portuaria.

Por último, la pandemia de COVID-19 ha tenido un grave impacto en la fuerza laboral mundial en general y en la juventud trabajadora en particular. La ITF y sus organizaciones afiliadas podrían centrarse en examinar las lecciones extraídas de la pandemia, sobre todo en cuestiones como la salud y la seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta la investigación que ya está realizando la ITF sobre la salud mental de la juventud trabajadora, que incluye un análisis de la situación en el contexto de la pandemia. Esto ayudaría a la ITF y sus afiliadas a comprender cuál es la mejor manera de apoyar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras.

ANEXO I: INICIATIVAS EN APOYO AL TRABAJO DECENTE

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Trainrail	Este programa permite compartir recursos colectivos destinados a la capacitación y la formación del personal del transporte ferroviario ²⁶⁷ .	Unión Internacional de Ferrocarriles	Transporte ferroviario	Internacional
Railway Talents	Se trata de un programa de mentoría en línea y cursos de formación virtual para aumentar la participación de la gente joven en el transporte ²⁶⁸ .	Unión Internacional de Ferrocarriles	Transporte ferroviario	Internacional
Skillful	Este programa de la UE se ha concebido para evaluar las necesidades de capacitación y formación de la fuerza laboral del transporte en 2030, 2040 y 2050 ²⁶⁹ .	Unión Europea	Transporte	UE
Hop on for the planet	Las empresas ferroviarias de Europa han ideado este programa para fomentar el empleo de la juventud en el transporte ferroviario, destacando las ventajas ecológicas de esta industria ²⁷⁰ .	Industria de suministro ferroviario de la UE	Transporte ferroviario	UE
Convenios colectivos	El sindicato argentino La Fraternidad ha negociado convenios colectivos que exigen que el personal jubilado sea sustituido por jóvenes trabajadores y trabajadoras (de menos de 25 años) y que los familiares jóvenes puedan reemplazar a sus parientes mayores cuando estos se jubilen ²⁷¹ .	La Fraternidad	Transporte	Argentina
Huelga	La Federación India de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones (IFAT) se puso en huelga para exigir una reducción de los porcentajes que cobran Uber y Ola y un aumento de la remuneración por kilómetro ²⁷² .	Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT)	Trabajadores del transporte basados en aplicaciones	India
Nuevo órgano representativo	La OACI lanzó la iniciativa Nueva Generación de Profesionales de la Aviación (NGAP) en 2009 para ayudar a suplir la falta prevista de profesionales cualificados en este ámbito ²⁷³ .	Nueva Generación de Profesionales de la Aviación (NGAP)	Aviación	Internacional
Convenios colectivos	El Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur (SMOU) exige a través de sus convenios colectivos la capacitación de los jóvenes marinos y marinas. También mantiene charlas informales con estos trabajadores para conocer sus experiencias en el sector y fomenta el empleo de la juventud. Gracias a ello, la juventud conoce mejor los derechos laborales ²⁷⁴ .	Singapore Maritime Officers' Union (SMOU)	Transporte marítimo	Singapur
Go to Sea!	Esta campaña tiene por objeto atraer a trabajadoras y trabajadores al sector marítimo ²⁷⁵ .	OMI, OIT	Transporte marítimo	Internacional
Pasantías	El Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Sudáfrica (SATAWU) ha estado promoviendo las pasantías y ha observado que el 80 % de quienes participan en ellas encuentra empleos en sindicatos o en otras organizaciones ²⁷⁶ .	South African Transport and Allied Workers' Union (SATAWU)	Transporte	Sudáfrica

Aumentos salariales	Por medio del convenio colectivo firmado recientemente con Ryanair, el sindicato vida (miembro de la federación ÖGB) logró garantizar un salario de 1440 € al mes para el personal auxiliar de vuelo y un salario mensual de 2000 € para los copilotos, a cobrar en 14 pagas al año ²⁷⁷ .	vida-ÖGB	Aviación	Austria
Aumentos salariales	La División de Solidaridad con los Camioneros de Carga del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos y Transportes de Corea (KPTU-TruckSol) logró mejorar los salarios de los camioneros al demostrar la relación entre la remuneración y los accidentes de carretera ²⁷⁸ .	Korean Public Service and Transport Workers' Union Cargo Truckers' Solidarity Division (KPTU-TruckSol)	Transporte de mercancías por carretera	Corea
Apoyo a la juventud trabajadora	El Sindicato de Gente de Mar de Croacia (SUC) ha presionado con éxito al Gobierno para crear un programa que ayude a los jóvenes marinos y marinas a encontrar su primer empleo en el sector. También se proporcionan becas y se imparten programas de educación sindical con el fin de preparar a la gente de mar para los exámenes ²⁷⁹ .	Seafarers' Union of Croatia (SUC)	Transporte marítimo	Croacia
Capacitación	El Gremio de Oficiales de la Marina Mercante de Hong Kong (MNOG-HK) imparte un curso gratuito de navegación a vela a sus miembros ²⁸⁰ .	Merchant Navy Officers' Guild - Hong Kong (MNOG-HK)	Transporte marítimo	Hong Kong
Capacitación	El BTB tiene contratos en vigor para impartir capacitación y otros cursos sobre derechos sociales y laborales en el lugar de trabajo. También ha fijado un día anual de la juventud para todos los sectores y ha creado un grupo de trabajo para debatir cuestiones en los puertos ²⁸¹ .	Belgische Transportbond (BTB)	Trabajadores portuarios/ del transporte	Bélgica
Capacitación	El Gremio de la Marina Mercante de Canadá (CMSG) ha incluido disposiciones relativas a la capacitación en los convenios colectivos ²⁸² .	Canadian Merchant Service Guild (CMSG)	Transporte	Canadá
Capacitación para la juventud trabajadora	La confederación sindical filipina Associated Labour Unions (ALU) ha establecido disposiciones de capacitación para la juventud trabajadora en puestos de aviación y transporte marítimo ²⁸³ .	Associated Labour Unions (ALU)	Aviación, transporte marítimo	Filipinas
Búsqueda de empleo y capacitación para la juventud trabajadora	El Sindicato Profesional de Gente de Mar (PSS) del Canal de Suez llegó a un acuerdo con las navieras y las agencias para ayudar a la gente de mar a encontrar trabajo e impartir cursos formativos dirigidos a iniciar a la juventud trabajadora en las tareas que se hacen en los buques ²⁸⁴ .	Professional Syndicate of Seafarers (PSS)	Transporte marítimo	Egipto
Apoyo en línea para trabajadores de la economía de las microtarefas	El Sindicato de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones de Maharashtra (MAT) se ha coordinado con el Gobierno central para crear el portal en línea e-Shram, dirigido a los trabajadores y las trabajadoras de la economía de las microtarefas y no organizados, que pretende proporcionar seguro y protección social con el tiempo ²⁸⁵ .	Maharashtra App-based Transport Workers' Union (MAT)	Trabajadores de la economía de las microtarefas y no organizados	India

Ayuda con la búsqueda de empleo para la juventud trabajadora	El Sindicato de Empleados Portuarios ha ayudado a la juventud a encontrar oportunidades de trabajo en el sector marítimo ²⁸⁶ .	Union of Port Employees	Transporte marítimo	Irak
Desarrollo de aptitudes y asesoramiento profesional	El Sindicato Nacional de Gente de Mar de la India ofrece programas de desarrollo de aptitudes y asesoramiento profesional con el fin de fomentar el empleo en el sector ²⁸⁷ .	National Union of Seafarers of India (NUSI)	Transporte marítimo	India
Programas de enseñanza y formación profesional/negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo	El Sindicato General de Trabajadores y Filiales de las Empresas Portuarias ofrece programas de enseñanza y formación profesional a la juventud para que trabaje en el sector marítimo. También logró límites a la jornada laboral de los grupos de jóvenes trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva ²⁸⁸ .	General Union of Workers and Affiliates of the Port Companies	Trabajadores marítimos/portuarios	Internacional
Salario mínimo	El Sindicato General de Trabajadores del Transporte (GUTW) de Palestina formó parte de una coalición que logró subir el salario mínimo ²⁸⁹ .	General Union of Transport Workers (GUTW)	Transporte	Palestina
Capacitación y condiciones laborales	El Comité Obrero de la Terminal de Contenedores de Adén (LCACT) celebra eventos de capacitación para la juventud trabajadora y cuenta con un comité conjunto de jóvenes y empleadores que trabaja para mejorar las condiciones laborales ²⁹⁰ .	Labor Committee of Aden Container Terminal (LCACT)	Puertos/transporte marítimo	Yemen
Aprendizajes	El Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte por Carretera (NURTW) proporciona aprendizajes a la juventud trabajadora del transporte ²⁹¹ .	National Union of Road Transport Workers (NURTW)	Transporte por carretera	Nigeria
Mentoría y límites a las horas extraordinarias	El Sindicato de Trabajadores Ferroviarios y de Agencias de Transporte (TEKKORO) ofrece programas de mentoría a la gente joven y ha logrado poner límites saludables a las horas extraordinarias ²⁹² .	Railway and Transport Agency Workers' Union (TEKKORO)	Transporte ferroviario	Japón
Mejora de las condiciones de trabajo	La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Portuarios de Japón (ZENKOKU-KOWAN) ha estado luchando por un salario mínimo y mejoras en el sistema de vacaciones y baja ²⁹³ .	Federación Nacional de Trabajadores Portuarios de Japón (ZENKOKU-KOWAN)	Puertos/transporte marítimo	Japón

ANEXO II: INICIATIVAS PARA MITIGAR LAS REPERCUSIONES NEGATIVAS DEL COVID-19

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Huelga	Las huelgas masivas que organizó en 2020 y 2021 el personal de servicios de mensajería y reparto de comida a domicilio de Brasil, México y Argentina reclamaban un seguro para los trabajadores y las trabajadoras que mueren o enferman por motivos relacionados con el trabajo, así como equipos de protección ²⁹⁴ .	Diversos sindicatos de Brasil, México y Argentina	Servicios de mensajería y reparto de comida a domicilio	Brasil, México, Argentina
Huelga	El personal portuario de Argentina se puso en huelga para recibir la designación de personal esencial al que se debía vacunar ²⁹⁵ .	Sindicatos de personal portuario de Argentina	Puertos/ transporte marítimo	Argentina
Negociación colectiva	La federación sindical holandesa FNV inició una negociación colectiva con la empresa de mensajería DHL a fin de conseguir mejoras en las disposiciones relativas a la carga de trabajo para contrarrestar el aumento del tiempo de trabajo como consecuencia del COVID-19 ²⁹⁶ . También presionó para conseguir una ampliación de las prestaciones de desempleo en respuesta a las reivindicaciones de los jóvenes trabajadores y trabajadoras ²⁹⁷ .	Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)	Servicios de mensajería	Países Bajos
Cabildeo	La AFL-CIO presionó al Gobierno de los EE. UU. para que prestara ayuda a las aerolíneas: protección de los derechos del personal, financiación para retener a los trabajadores y las trabajadoras del transporte y mejora de las normas de salud y seguridad en el trabajo ²⁹⁸ .	American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)	Aviación/ transporte	EE. UU.
Huelga	El personal de Instacart amenazó con una huelga nacional para reivindicar equipos e indumentaria de protección, 14 días de baja por enfermedad y un complemento por peligrosidad ²⁹⁹ .		Reparto de comida a domicilio	EE. UU.
Cabildeo	La UGT ha presionado para que se realice una investigación sobre la falta de equipos de protección de los repartidores y las repartidoras de plataformas durante la pandemia de COVID-19 ³⁰⁰ .	Unión General de Trabajadores (UGT)	Reparto	España
Acciones colectivas	La AFSCME, la AFL-CIO y el Sindicato de Minoristas, Mayoristas y Grandes Almacenes exigieron que Amazon aumentara la protección del personal contra el COVID-19. El personal se negó finalmente a trabajar ^{301,302} .	American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU)	Almacenes	EE. UU.

Apoyo financiero	El Gobierno de Senegal proporcionó un apoyo directo de 171,5 millones de dólares estadounidenses al turismo y el transporte en respuesta a la pandemia de COVID-19 ³⁰³ .	Gobierno de Senegal	Turismo y transporte	Senegal
Negociación colectiva/ distribución de alimentos y EPP	La Asociación de Trabajadores del Transporte de Nepal (NETWON) se movilizó para distribuir alimentos y EPP y negoció con los empleadores el suministro de pruebas de COVID-19 en algunos lugares de trabajo ³⁰⁴ .	Nepal Transport Labour Association (NETWON)	Transporte	Nepal
Apoyo financiero	El Sindicato de Operadores del Transporte Público (PUTON) concedió préstamos en efectivo y se hizo cargo de los gastos de hospitalización del personal de conducción afectado por el COVID-19 ³⁰⁵ .	Public Transport Operators' Union (PUTON)	Transporte público	Kenia
Ayuda alimentaria	El Sindicato Nacional de Gente de Mar de Sri Lanka (NUSS) distribuyó kits de alimentos a más de 100 taxistas y conductores de autorickshaw afectados por la pandemia ³⁰⁶ .	National Union of Seafarers of Sri Lanka (NUSS)	Transporte público informal	Sri Lanka
Cabildeo	El SNTT hizo campaña para mantener en actividad a 4000 conductores de autobuses informales cuando el Gobierno trató de interrumpir los servicios con el pretexto de las restricciones por el COVID-19 ³⁰⁷ .	Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT)	Transporte público informal	Colombia
Cabildeo	La Confederación Nacional de Sindicatos del Transporte (NCTU) de Filipinas reclamó un apoyo básico a los ingresos para más de un millón de trabajadores y trabajadoras informales que perdieron sus empleos durante el confinamiento ³⁰⁸ .	National Confederation of Transport Unions (NCTU)	Transporte público informal	Filipinas
Cabildeo	La Federación India de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones (IFAT) presionó al Gobierno para que cancelara los pagos de los préstamos a los taxistas que trabajaban para Ola y Uber, cuyo empleo se había suspendido durante el confinamiento ³⁰⁹ .	Indian Federation of App-based Transport Workers (IFAT)	Servicios de taxi	India
Ayuda alimentaria y apoyo financiero	Los sindicatos ferroviarios indios AIRF y NFIR proporcionaron a los miembros de la IFAT kits de alimentos y transferencias de efectivo para apoyarlos mientras no tenían trabajo ³¹⁰ .	All India Railwaymen's Federation (AIRF), National Federation of Indian Railwaymen (NFIR)	Transporte ferroviario	India
Cabildeo	Un sindicato brasileño de conductores del transporte por carretera solicitó la inclusión del personal del transporte en la lista de grupos con mayor prioridad para la vacunación ³¹¹ .	Sindicato brasileño de conductores del transporte por carretera	Transporte por carretera	Brasil

Cabildeo	La Federación de Sindicatos Coreanos exigió a las autoridades medidas de protección del empleo y planes de retención de puestos de trabajo, así como inspecciones del trabajo e informes adicionales en relación con los conductores de autobús, el personal de tierra de aeronaves y los subcontratistas ³¹² .	Federation of Korean Trade Unions (FKTU)	Aviación y conductores de autobús	Corea
Cabildeo	La confederación FO-CGT presionó con éxito al Gobierno francés para que los repartidores y las repartidoras de plataformas pudieran acceder a un fondo de solidaridad que facilitaría hasta 1500 euros por desempleo ³¹³ .	Force Ouvrière (FO-CGT)	Servicios de reparto	Francia
Negociación colectiva	El sindicato ver.di llegó a un acuerdo con Eurowings para permitir una reducción de la jornada laboral durante la pandemia de COVID-19, manteniendo hasta el 90 % del salario ³¹⁴ .	ver.di	Aviación	Alemania
EPP y capacitación	El Sindicato Profesional de Gente de Mar del Canal de Suez distribuyó instrumental médico y EPP a tripulaciones de buques. También organizó sesiones formativas para miembros jóvenes acerca del COVID-19 ³¹⁵ .	Professional Syndicate of Seafarers (PSS)	Transporte marítimo	Canal de Suez
Ropa y EPP	El Sindicato Profesional de Oficiales Navales proporcionó ropa y EPP para proteger al personal durante la pandemia de COVID-19 ³¹⁶ .	Naval Officers' Professional Syndicate	Transporte marítimo	Egipto
Ayuda alimentaria y vacunas	El Sindicato de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones de Maharashtra llevó a cabo campañas de vacunación y proporcionó kits de alimentos a la juventud trabajadora en respuesta a la crisis del COVID-19 ³¹⁷ .	Maharashtra App-based Transport Workers' Union (MAT)	Transporte basado en aplicaciones	India
EPP y formación	La Federación de Sindicatos de Puertos Petroleros y del Sector Petroquímico distribuyó mascarillas y desinfectantes a los trabajadores y las trabajadoras. También impartió cursos sobre los síntomas del COVID-19 y cómo prevenir el contagio ³¹⁸ .	Federation of Oil Ports and Petrochemical Syndicates	Puertos/ transporte marítimo	Irak
Apoyo a la vacunación	El Sindicato Nacional de Gente de Mar de la India (NUSI) contribuyó a la vacunación de la juventud trabajadora ³¹⁹ .	National Union of Seafarers of India (NUSI)	Transporte marítimo	India
EPP	El Sindicato General de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Público distribuyó mascarillas gratuitas a las trabajadoras y los trabajadores ³²⁰ .	General Union of Public Transport Authority Workers	Transporte público	Egipto

ANEXO III: INICIATIVAS EN APOYO A LOS DERECHOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Campaña de organización	La Unión de Trabajadores de Almacenes (WWU) organizó una campaña para sindicalizar al personal de los almacenes de Walmart ³²¹ .	Warehouse Workers United (WWU)	Almacenes	EE. UU.
Nuevo convenio colectivo	El personal de almacenes de Italia negoció un convenio nacional con Amazon en 2021 a través de los sindicatos CGL, CISL y UILT ³²² .	CGL, CISL, UILT	Almacenes	Italia
Nuevo convenio colectivo	El personal de Bztt, a través del Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte (STF), logró la cobertura de negociación colectiva ³²³ .	Svenska Transportarbetareförbundet (STF)	Servicios de taxi	Suecia
Huelga	Los conductores de mototaxis (motoqueros) de Argentina se movilizaron a través del sindicato SIMECA y consiguieron la representación sindical, el derecho a la negociación colectiva y la formalización de segmentos de la fuerza laboral ³²⁴ .	Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMECA)	Servicios de mototaxi	Argentina
Derecho a la negociación colectiva	El sindicato de trabajadores del sector público SRUT apoyó la capacitación de la juventud trabajadora de la empresa de transporte Airport Link, que logró el derecho a la negociación colectiva y lleva siete años en activo y apoyando la labor de organización ³²⁵ .	State Railway Workers' Union of Thailand (SRUT)	Transporte ferroviario	Tailandia
Representación de la juventud trabajadora	El Sindicato de Trabajadores Ferroviarios y de la Construcción del Transporte de Ucrania (TURWTCU) se marcó el objetivo de captar a jóvenes para cada comité sindical ³²⁶ .	Trade Union of Railwaymen and Transport Construction Workers of Ukraine (TURWTCU)	Transporte	Ucrania
Representación de la juventud trabajadora	El Sindicato de Trabajadores Ferroviarios y de la Construcción del Transporte de Rusia (ROSPROFZHEL) celebró eventos sociales para despertar el interés de la gente joven por afiliarse y participar en la labor del sindicato ³²⁷ .	ROSPROFZHEL	Transporte	Rusia
Representación de la juventud trabajadora	El SNTT lanzó una campaña para incluir a la gente joven en la organización sindical, que logró mejorar el acceso a los recursos sindicales en el lugar de trabajo, permitió capacitar a casi 1000 miembros jóvenes y creó 40 nuevos líderes jóvenes en todas las divisiones del sindicato, sobre todo en los puertos. La ITF apoyó esta iniciativa ³²⁸ .	Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT)	Transporte	Colombia
Representación de mensajeros	La Federación Transnacional de Mensajeros (TFC), integrada por trabajadores y trabajadoras de Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, los Países Bajos, el Reino Unido y Suiza, se estableció en octubre de 2018 ³²⁹ .	Transnational Federation of Couriers (TFC)	Servicios de mensajería	Diversos países europeos

Nuevo convenio colectivo	Los repartidores y las repartidoras de Austria, a través del sindicato vida (que representa a trabajadores de servicios y transportes) y la Asociación de Transporte de Mercancías de la Cámara de Comercio de Austria, negociaron un convenio colectivo para los mensajeros en bicicleta que incluye un salario mínimo, compensación por el uso de bicicletas y teléfonos móviles personales y una prima de dos meses adicionales de salario ³³⁰ .	vida, Asociación de Transporte de Mercancías	Mensajeros en bicicleta	Austria
Comités de empresa	Lieferrn Am Limit lanzó una campaña en 2018 que dio lugar a la formación de comités de empresa en la compañía Lieferando en Stuttgart, Núremberg, Fráncfort, Hamburgo, Bremen y Kiel ³³¹ .	Lieferrn Am Limit	Servicios de reparto	Alemania
Nuevo convenio colectivo	El sindicato danés 3F negoció un convenio sectorial nacional con la compañía Just Eat (propiedad de takeaway.com) que contempla un salario mínimo, un número garantizado de horas semanales, un vehículo de trabajo, indumentaria de trabajo y equipo de protección ³³² .	3F, Just Eat	Reparto de comida a domicilio	Dinamarca
Representación	El Gobierno francés anunció un proceso formal para decidir el modo de representar a nivel nacional a los trabajadores y las trabajadoras autónomos de las plataformas de reparto ³³³ .	Gobierno francés	Trabajadores de plataformas de reparto	Francia
Inclusión en el convenio colectivo	Los organizaciones sindicales CGIL, CISL y UIL y la empresa Just Eat (Italia) acordaron incluir a los repartidores y repartidoras en el convenio colectivo nacional para el sector de la logística ³³⁴ .	CGIL, CISL, UIL, Just Eat	Reparto de comidas a domicilio	Italia
Nuevo convenio colectivo	El sindicato británico GMB negoció un convenio con Uber que le permite representar a unos 70 000 trabajadores y trabajadoras de esta empresa ³³⁵ .	GMB, Uber	Servicios de taxi	Reino Unido
Nuevo sindicato	Los conductores y las conductoras de Uber en Francia crearon en 2015 el Syndicat des exploitants de transport des personnes et VTC (UNSA SCP-VTC) como respuesta a la bajada de las tarifas por parte de la empresa. El sindicato también ha ampliado la representación a los mototaxis y los taxis tradicionales ³³⁶ . La CFDT VTC-LOTI comenzó a organizar a los conductores y las conductoras de Uber en un sindicato en 2018 ³³⁷ .	UNSA SCP-VTC, CFDT-VTC LOTI	Servicios de taxi	Francia
Huelga	En la India (Delhi, Haryana, Uttar Pradesh), los trabajadores y trabajadoras de taxis de plataformas crearon una red de comunicación de base y realizaron una huelga de 13 días en Uber y Ola para reivindicar mejores salarios y su reconocimiento como sindicato. Recibieron el apoyo de la Asociación Sarvodaya de Conductores de Delhi (SDAD) y el Sindicato Rajdhani de Conductores Turísticos (RTDU) ³³⁸ .	Sarvodaya Drivers' Association of Delhi (SDAD), Rajdhani Tourist Drivers' Union (RTDU)	Servicios de taxi	India

Organización y campañas de concientización	Las trabajadoras y los trabajadores de las plataformas de reparto de Indonesia están formando colectivos y asociaciones de conductores y exigiendo el reconocimiento sindical para poder reivindicar una mejor remuneración y apoyo en la carretera. El Sindicato de Trabajadores Aeroespaciales y del Transporte también ha estado generando conciencia sobre la importancia de la afiliación ^{339,340} .	Aerospace and Transportation Workers' Union (SPDT-FSPMI)	Servicios de reparto	Indonesia
Acciones colectivas	Los conductores de minibús, o <i>dala-dala</i> , de Dar es-Salam organizaron un sistema informal de cobro de cuotas y un sistema de colas para solicitar viajes en minibús y llevaron a cabo huelgas y acciones directas, gracias a lo cual consiguieron finalmente una vía hacia la formalización a través del Gobierno ³⁴¹ .		Servicios de taxi	Tanzania
Campaña por los derechos	La Association de l'espérance des taxi motos au Rwanda (ASSETAMORWA) creó un sistema informal de cobro de cuotas y capacitación. También organizó una campaña y consiguió poner límites al número de horas de trabajo al día. Entre sus objetivos figura asimismo la lucha contra la ignorancia ³⁴² .	Association de l'espérance des taxi motos au Rwanda (ASSETAMORWA)	Servicios de taxi	Ruanda
Representación	<p>El Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte (ATGWU) de Uganda se asoció con éxito a la Asociación de Operadores de Taxis Aeroportuarios en 2008, la Asociación de Conductores de Camiones Pesados de Larga Distancia y la Asociación Nacional de Camioneros y Transportistas de Uganda en 2014, y la Asociación de Terminales de Taxis Operacionales de Kampala (KOTSA) y la Asociación Metropolitana de <i>Boda-Boda</i> de Kampala (KAMBA) en 2015.</p> <p>La Cooperativa Metropolitana de Empresarios de <i>Boda-Boda</i> de Kampala y la Cooperativa de Taxistas Aeroportuarios, afiliadas al ATGWU, también crearon su propia aplicación para fijar por su cuenta las condiciones laborales³⁴³⁻³⁴⁵.</p> <p>El sindicato también orientó a los siguientes sindicatos sobre estrategias eficaces de organización: MWU (Kenia), PUTON (Kenia) y COTWA-T (Tanzania). La ITF apoyó esta iniciativa³⁴⁶.</p>	Varios sindicatos de trabajadores del transporte (véase la columna a la izquierda)	Transporte	Uganda
Representación de la juventud trabajadora	La CGIL ha establecido un cuota por la que el 20 % de los responsables sindicales elegidos debe tener menos de 30 años.	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)	Transporte	Italia

Nuevo convenio colectivo	<p>El Sindicato Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía Informal de Níger (SYNATRA) dirigió con éxito una campaña para negociar un convenio colectivo que cubriera al personal de conducción de taxis. La ITF apoyó esta iniciativa³⁴⁷.</p> <p>El sindicato también orientó a sindicatos vecinos como USTN (Níger), URS (Senegal), FESYTRAT (Togo) y UCRB/FSTAB (Burkina Faso) sobre tácticas eficaces que había empleado en su campaña.³⁴⁸.</p>	Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'Économie Informelle du Niger (SYNATRA)	Servicios de taxi	Níger
Nuevos convenios colectivos	La Federación Sindical de Trabajadores del Transporte de Togo (FESYTRAT) negoció diversos convenios colectivos con el Gobierno ³⁴⁹ .	Fédération Syndicale des Travailleurs des Transports du Togo (FESYTRAT)	Transporte	Togo
Nuevo sindicato	<p>La Asociación Independiente de Trabajadores del Transporte de Nepal (ITWAN) y la Asociación de Trabajadores del Transporte de Nepal (NETWON) crearon con éxito en 2016 un nuevo sindicato para conductores de <i>e-rickshaw</i>, que cuenta en la actualidad con alrededor de 8000 miembros. La ITF apoyó esta iniciativa³⁵⁰.</p> <p>También orientó a los siguientes sindicatos vecinos acerca de tácticas eficaces: NUS-Si (Sri Lanka) y TBJARVW/NUIW (India)³⁵¹.</p>	Independent Transport Workers' Association of Nepal (ITWAN), Nepal Transport Labour Association (NETWON)	Conductores de <i>e-rickshaw</i>	Nepal
Nuevas asociaciones sindicales locales	Una campaña de la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTT) de Burundi dio lugar a la formación de al menos ocho asociaciones locales que posteriormente se afiliaron a la FNTT ³⁵² .	Fédération Nationale des Travailleurs du Transport (FNTT)	Transporte	Burundi
Nuevo convenio colectivo	Los repartidores y las repartidoras de Foodora en Noruega consiguieron un contrato laboral que estipulaba un aumento salarial de 15 000 coronas noruegas al año y opciones de jubilación anticipada ³⁵³ .	Fellesforbundet, Foodora Noruega	Repartidores en bicicleta	Noruega
Nuevo sindicato	Los trabajadores y las trabajadoras de Uber Eats de Japón formaron un sindicato para impugnar su condición como personal autónomo ³⁵⁴ .		Repartidores de comida a domicilio	Japón
Huelga y acciones colectivas	La plantilla de Gorillas, una empresa de reparto de comida a domicilio con sede en Berlín, formó recientemente un comité de empresa, ha organizado una huelga no autorizada y está luchando por lograr protecciones contra el COVID-19, poner fin a la intimidación por parte del empleador y conseguir un salario mínimo vital ³⁵⁵ .		Repartidores de comida a domicilio	Alemania

Representación	Las trabajadoras y los trabajadores de Ryanair consiguieron representación sindical a través de Unite the Union (Reino Unido), Fórsa (Irlanda) y ANPAC (Italia) en 2018, vida-ÖGB (Austria) en 2020 y ver.di (Alemania) ³⁵⁶⁻³⁵⁸ .	Unite, Fórsa, ANPAC, vida-ÖGB, ver.di	Aviación	Reino Unido, Irlanda, Italia, Austria, Alemania
Campañas de concientización	El Sindicato de Controladores Aéreos de Costa de Marfil (SYNACCI) ha dirigido actividades de concientización sobre los sindicatos y la necesidad de organizarse en el sector informal ³⁵⁹ .	Syndicat des Aiguilleurs du Ciel en Côte d'Ivoire (SYNACCI)	Aviación	Costa de Marfil
Liderazgo sindical	La Federación Nacional India de Ferroviarios (AIRF) organiza programas de formación sindical específicos para la gente joven y promueve la designación de mujeres y jóvenes en puestos importantes de liderazgo sindical ³⁶⁰ .	All India Railwaymen's Federation (AIRF)	Transporte ferroviario	India
Huelga	En Argentina, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) se puso en huelga en 2018 para reclamar mejores condiciones laborales. Tras recibir represalias, presentó una demanda para exigir el fin de los despidos motivados por la afiliación sindical, la mejora de las condiciones de trabajo y el establecimiento de una relación laboral formal ³⁶¹ .	Asociación de Personal de Plataformas (APP)	Empleo a través de plataformas digitales	Argentina
Campaña de afiliación sindical	La campaña a favor de las tarifas de seguridad ha permitido a la División de Solidaridad con los Camioneros de Carga del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos y Transportes de Corea (KPTU-TruckSol) aumentar su número de miembros en aproximadamente un 50 % ³⁶² .	Korean Public Service and Transport Workers' Union Cargo Truckers' Solidarity Division (KPTU-TruckSol)	Transporte por carretera	Corea
Negociación colectiva y afiliación sindical	A través de un proyecto de desarrollo sindical con la ITF, la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU), que representa a los conductores de <i>jeepney</i> informales de Filipinas, aumentó la participación de las mujeres jóvenes en la negociación colectiva y añadió alrededor de 3000 nuevos miembros ³⁶³ . También orientó a un sindicato vecino: IDEA (Camboya).	National Confederation of Transport Workers' Unions (NCTU)	Transporte público informal	Filipinas
Representación	El Sindicato de Gente de Mar de Croacia (SUC) incluye intencionadamente a la juventud trabajadora en las negociaciones de los contratos ³⁶⁴ .	Seafarers' Union of Croatia (SUC)	Transporte marítimo	Croacia
Participación y representación de la juventud trabajadora	El Sindicato de Transporte Ferroviario y Marítimo (RMTU) de Nueva Zelanda organiza periódicamente reuniones de división, visitas a centros de trabajo, eventos sociales y comités para que la juventud participe más en las actividades sindicales, unas medidas que han demostrado ser efectivas ³⁶⁵ .	Rail & Maritime Transport Union (RMTU)	Transporte marítimo	Nueva Zelanda

Participación y representación de la juventud trabajadora	El sindicato indonesio SP-JICT ha creado estructuras para la juventud con el fin de fomentar su participación en las campañas sindicales ³⁶⁶ .	Serikat Pekerja Jakarta International Container Terminal (SP-JICT)	Puertos/ transporte marítimo	Indonesia
Participación y representación de la juventud trabajadora	El Sindicato Profesional de Oficiales Navales dispone de un comité de la juventud que se comunica directamente con los consejos de administración de las empresas. También genera conciencia sobre el sindicato, examina los contratos de trabajo de la gente joven y debate cuestiones que afronta la juventud trabajadora en las empresas ³⁶⁷ .	Naval Officers' Professional Syndicate	Transporte marítimo	Egipto
Participación y representación de la juventud trabajadora	El Sindicato General de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Público fundó un comité para que la juventud participara en las sesiones de negociación colectiva ³⁶⁸ .	General Union of Public Transport Authority Workers	Transporte público	Egipto
Participación y representación de la juventud trabajadora	La Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTT) cuenta con un comité de la juventud que se centra en la capacitación y la concientización sobre el valor de los sindicatos. En 2017 consiguió un contrato con tres grandes operadores de buques de Argelia ^{369,370} .	Fédération Nationale des Travailleurs des Transports (FNTT)	Transporte	Argelia
Participación y representación de la juventud trabajadora	Una federación marroquí del trabajo lleva a cabo una labor de divulgación, imparte cursos de capacitación para la juventud trabajadora sobre la creación de sindicatos y ha observado un notable incremento en su participación ³⁷¹ .	Federación marroquí del trabajo	Transporte	Marruecos
Participación y representación de la juventud trabajadora	La Asociación del Personal Aeronáutico (APA) organiza eventos de capacitación para la gente joven con el fin de desarrollar a líderes sindicales. Ha logrado integrar a la juventud en sus campañas y mejorar los salarios y las condiciones de trabajo ³⁷² .	Asociación del Personal Aeronáutico (APA)	Aviación	Argentina

ANEXO IV: MEDIDAS PARA RESPALDAR LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Y EL TRABAJO FORZOSO

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Programa gubernamental contra el trabajo infantil	El Gobierno de Nepal ha puesto en marcha un programa cuyo objeto es poner fin al trabajo infantil ³⁷³ .	Gobierno de Nepal		Nepal
Iniciativas contra la trata de personas en el transporte	La iniciativa Transportation Leaders Against Human Trafficking (Líderes del transporte contra la trata de personas) tiene por objeto proporcionar capacitación y formación en el sector, desarrollar políticas, sensibilizar al público y difundir información para abordar la trata de personas en el transporte ³⁷⁴ .	Varios	Transporte	Internacional
Organización de campañas contra la trata en el transporte por carretera	La organización sin ánimo de lucro Truckers Against Trafficking busca activamente formar y empoderar al personal del transporte por carretera y del sector energético para luchar contra la trata de personas ³⁷⁵ .	Truckers Against Trafficking	Transporte por carretera	EE. UU.
Iniciativa gubernamental para comprender la problemática del trabajo infantil	El Ministerio de Transporte por Carretera y Puentes y el Ministerio de Trabajo y Empleo de Bangladés están realizando encuestas para conocer el alcance del trabajo infantil en el sector del transporte con miras a poner en marcha programas educativos adecuados que puedan brindar mejores oportunidades a los niños y las niñas trabajadores ³⁷⁶ .	Ministerio de Transporte por Carretera y Puentes, Ministerio de Trabajo y Empleo	Transporte	Bangladés
Iniciativa gubernamental contra el trabajo forzoso	El Gobierno irlandés, en respuesta a las acusaciones de trabajo forzoso en la pesca, ha establecido un sistema para proporcionar contratos claros, una remuneración mínima y condiciones de empleo exigibles con arreglo a la ley irlandesa y la legislación de la UE ³⁷⁷ .	Gobierno irlandés	Pesca	Irlanda, UE
Acuerdo sobre condiciones salariales y laborales	La Oficina de Trabajo en el Extranjero de Filipinas en Ginebra ha negociado recientemente un contrato con una empresa de transporte por carretera de Europa oriental para que ofrezca un salario mínimo más elevado y ajuste las condiciones laborales a lo que marcan las directrices europeas ³⁷⁸ .	Oficina de Trabajo en el Extranjero de Filipinas en Ginebra	Transporte por carretera	Internacional
Reclamaciones salariales de sindicatos	La FNV-VNB, en colaboración con la ITF, la ETF y la DGB, ha presentado reclamaciones salariales por lo civil en Europa para recuperar el dinero robado a los camioneros migrantes víctimas de la trata ³⁷⁹ .	FNV-VNB, ITF, ETF, DGB	Transporte por carretera	Europa

Programas dirigidos a poner fin a la esclavitud	La Fundación Walk Free cuenta con varios programas centrados en poner fin a la esclavitud, que comprenden aspectos como un índice de esclavitud mundial para medir los incidentes, la recopilación de medidas políticas eficaces en todo el mundo, la financiación de proyectos locales y la celebración de sesiones de colaboración entre el Gobierno y las empresas en relación con este tema ³⁸⁰ .	Fundación Walk Free	Todos los sectores	Internacional
Campañas internacionales contra la esclavitud	Anti-Slavery International coordina campañas en todo el mundo para crear leyes de lucha contra la esclavitud y velar por su aplicación, desarrollar sistemas de apoyo para las víctimas y colaborar con las empresas para identificar los riesgos de esclavitud en sus cadenas de suministro ³⁸¹ .	Anti-Slavery International	Todos los sectores	Internacional
Programas contra la trata de personas, la esclavitud y el trabajo infantil	El Pozo de Vida es una ONG que lucha para poner fin a la trata de personas en México y América Central a través de la formación en los lugares de trabajo y programas de apoyo para las víctimas de la trata, la esclavitud y el trabajo infantil ³⁸² .	El Pozo de Vida	Todos los sectores	México, América Central
Programas contra la trata de personas y la esclavitud	Businesses Ending Slavery and Trafficking imparte programas de formación a empleados y empleadores sobre la prevención de la esclavitud y la trata de personas ³⁸³ .	Businesses Ending Slavery and Trafficking	Todos los sectores	Internacional
Programas contra la esclavitud	InPACTO es una organización brasileña que trabaja para educar a los empleadores y reducir los casos de esclavitud en sus cadenas de suministro. Se centra principalmente en el sector de la producción ³⁸⁴ .	InPACTO	Sector de la producción	Brasil
Campañas contra la esclavitud	Slave Free Seas es una ONG con sede en Nueva Zelanda centrada en la colaboración con la gente de mar para poner fin a la esclavitud en el mar a través de canales jurídicos ³⁸⁵ .	Slave Free Seas	Transporte marítimo	Internacional

ANEXO V: MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Capacitación y concientización	El Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte (ATGWU) de Uganda celebró sesiones de capacitación, seminarios y actividades de organización para fomentar la visibilidad de las mujeres trabajadoras y crear un comité de las mujeres del sector informal en el marco de su labor de lucha por un sector del transporte seguro y exento de acoso ³⁸⁶ .	Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU)	Transporte	Uganda
Concientización y vestuarios solo para mujeres	El Sindicato de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra habló de los riesgos de acoso y agresiones sexuales con el personal y con los pasajeros. Gracias a esto se pudo obtener el suficiente apoyo de la comunidad para crear una alianza de sindicatos, asociaciones de pasajeros y ONG que desarrolló una campaña con miras a crear condiciones laborales seguras y reducir la violencia contra pasajeros y trabajadores. Durante la campaña se entablaron contactos con la Corporación de Transporte por Carretera del Estado de Maharashtra y se crearon con éxito vestuarios y aseos para mujeres ³⁸⁷ .	Maharashtra State Road Transport Union	Transporte	India
Campaña sindical para mejorar las instalaciones y aprobar legislación de prevención del acoso laboral	La Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria (FTTUB) realizó una campaña para poner fin a la violencia contra las trabajadoras del sector del transporte. Esta iniciativa comenzó con una encuesta, cuyos resultados se emplearon como apoyo en las negociaciones. Gracias a ello se consiguieron pantallas de protección para los conductores, instalaciones para las mujeres y fondos destinados a la concientización del público ³⁸⁸ . El sindicato también defendió con éxito una ley en Sofía para impedir el acoso y la violencia contra las mujeres en las empresas del transporte público urbano de la ciudad ³⁸⁹ .	Federation of Transport Trade Unions of Bulgaria (FTTUB)	Transporte	Bulgaria
Mayor seguridad y concientización	El Sindicato Nacional de Ferrocarriles de Túnez respondió a las agresiones contra las mujeres vendedoras de boletos mediante la intermediación con la empresa y las autoridades para que se proporcionara personal de seguridad y se creara una campaña de concientización pública dirigida a reducir los incidentes violentos ³⁹⁰ .	Syndicat national des chemins de fer de Tunisie	Transporte ferroviario	Túnez
Apoyo para las mujeres víctimas de acoso en el trabajo	El sindicato canadiense Unifor cuenta con un programa de defensa de la mujer que presta asistencia a las mujeres que han sido objeto de acoso en el lugar de trabajo en todos los sectores. El sindicato representa a choferes de camiones y trabajadores ferroviarios. La ITF ha lanzado programas sindicales inspirados en la iniciativa de Unifor en 11 países ³⁹¹ .	Unifor	Transporte	Canadá

Campaña sobre la violencia contra las mujeres	La ITF ha lanzado un programa de acción sobre la violencia contra las trabajadoras del transporte y la campaña “Las mujeres fortalecen el sindicato”, que ha propiciado la celebración de diversas actividades sobre este tema en todo el mundo ³⁹² .	ITF	Transporte	Mundial
Formación y concientización	CSO Ophenta es una organización comunitaria que ha puesto en marcha un gran número de actividades y eventos de divulgación para educar a las comunidades sobre la violencia de género en el transporte público ³⁹³ .	CSO Ophenta	Transporte público	Mozambique
Campaña para poner fin a la discriminación contra las mujeres en general y las embarazadas en particular	La ITF ha denunciado la práctica de Qatar Airways de despedir a las mujeres embarazadas, los incidentes de acoso sexual en la empresa y la obligación de que un familiar hombre acompañe a las empleadas en el momento de acceder a las instalaciones o salir de ellas. La compañía anunció en 2015 que pondría fin al despido de las embarazadas ³⁹⁴ . De una plantilla de 23 000 personas, se estima que el 80 % son mujeres y el 90 % es de origen migrante ³⁹⁵ .	ITF	Aviación	Catar
Iniciativas de concientización	La ITF ha puesto en marcha una campaña en defensa del derecho de ir al baño que tiene por objeto sensibilizar sobre la falta de acceso a baños higiénicos y seguros para el personal del transporte ³⁹⁶ .	ITF	Transporte	Mundial
Iniciativa sindical para combatir la violencia contra las mujeres	El Sindicato de Trabajadores del Petróleo y el Transporte de Irak cuenta con una iniciativa para combatir la violencia contra las mujeres ³⁹⁷ .	Iraq Oil and Transportation Union	Transporte	Irak
Iniciativa de igualdad de género en la aviación	La OACI lanzó una iniciativa de igualdad de género en la aviación que establece indicadores de género en el transporte aéreo mediante la recopilación de estadísticas clave sobre la fuerza de trabajo. También pretende colaborar con programas locales que promueven la igualdad de género y el progreso de las mujeres con talento en la industria ³⁹⁸ .	OACI	Aviación	Internacional
Convenios colectivos	Air France ha incorporado disposiciones de igualdad de género en sus convenios colectivos para el personal de la aviación ³⁹⁹ .	Air France	Aviación	Francia/ internacional
Campañas y actividades sindicales	La Federación de Sindicatos de Trabajadores del Transporte y las Comunicaciones de Angola (FSTTCA) busca aumentar la participación sindical de las mujeres, crear comités contra la violencia y el acoso por razón de género e impartir capacitación a las mujeres líderes ⁴⁰⁰ .	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes e Comunicações de Angola (FSTTCA)	Transporte	Angola
Campaña internacional	Oxfam International lleva adelante la campaña “WE CAN” (Podemos) para poner fin a la violencia contra las mujeres en el sur de Asia ⁴⁰¹ .	Oxfam International	Todos los sectores	Asia meridional

Campaña internacional	Promundo es una ONG brasileña que trabaja para fomentar unas masculinidades equitativas y no violentas y unas buenas relaciones de género ⁴⁰² .	Promundo	Todos los sectores	Brasil
Campaña internacional	<p>ÚNETE es un programa de las Naciones Unidas iniciado por su ex secretario general Ban Ki-moon para poner fin a la violencia de género en todo el mundo. Incluye una base de datos lanzada en 2009 para realizar un seguimiento de estos casos⁴⁰³.</p> <p>Además, el Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer ha destinado más de 86 millones de dólares a 351 iniciativas dirigidas a poner fin a la violencia de género⁴⁰⁴.</p> <p>ONU Mujeres también publica informes y datos a fin de facilitar el desarrollo de estrategias de base empírica para combatir la violencia contra las mujeres y niñas⁴⁰⁵.</p>	Organización de las Naciones Unidas	Todos los sectores	Internacional
Campaña sindical	El Sindicato de Trabajadores Portuarios (DWU) de Kenia ha hecho campaña sobre el saneamiento, el maltrato infantil y la protección de los derechos de las mujeres, lo que ha contribuido a crear oportunidades laborales para las mujeres en ámbitos que, en su día, estaban dominados por los hombres y a disminuir los casos de violencia en el lugar de trabajo ⁴⁰⁶ .	Dock Workers' Union (DWU)	Puertos/ transporte marítimo	Kenia
Cursos de capacitación y concientización	La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. (FSC-CC. OO.) lleva más de diez años impartiendo cursos de formación sobre la violencia de género al personal del transporte. También celebra un evento de sensibilización acerca de este tema cada año ⁴⁰⁷ .	Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. (FSC-CC. OO.)	Transporte	España
Concientización y apoyo	El Sindicato General de Trabajadores Argelinos (UGTA) celebra jornadas de concientización en las que se anima a las mujeres a denunciar cualquier caso de violencia y buscar formas de defenderse. También cuenta con un centro de supervisión que funciona las 24 horas del día con el objeto de ayudar a las mujeres víctimas de la violencia ⁴⁰⁸ .	Union générale des travailleurs algériens (UGTA)	Todos los sectores	Argelia
Campaña sindical de información y concientización	La Alianza de Tranviarios de México (ATM) participa en eventos de la ITF sobre la violencia de género, informa regularmente a sus miembros sobre la importancia de eliminarla y brinda apoyo personalizado a las mujeres que solicitan ayuda sobre este problema ⁴⁰⁹ .	Alianza de Tranviarios de México (ATM)	Transporte	México
Capacitación sindical	La Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) ha organizado talleres para el personal del transporte, impartidos por profesionales, sobre cómo combatir la violencia de género ⁴¹⁰ .	Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA)	Aviación	Argentina
Campaña de concientización y organización/ liderazgo sindical	El Sindicato de Trabajadores Ferroviarios (SPKA) de Indonesia se ha comprometido a fomentar la inclusión de las mujeres entre sus dirigentes elegidos y organiza actividades para conmemorar la muerte de una heroína indonesia que luchó por la emancipación de las mujeres ⁴¹¹ .	Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA)	Transporte ferroviario	Indonesia

Capacitación sindical y medidas para combatir la violencia y el acoso por razón de género	El Sindicato de Trabajadores Portuarios y del Transporte de Kandla (India) ha establecido un comité para abordar las agresiones sexuales a las mujeres en el puerto de Kandla. También ha creado una alianza social con el empleador para impartir cursos de capacitación sobre el acoso y la violencia por razón de género ⁴¹² .	Transport and Dock Workers' Union of Kandla	Puertos/ transporte marítimo	India
Presión al Gobierno	La Central de Trabajadores del Transporte y las Comunicaciones de la República Democrática del Congo ha presionado al Gobierno a favor del trabajo decente y la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres ⁴¹³ .	Centrale des Travailleurs du Transport et Communications	Transporte	República Democrática del Congo
Campaña de capacitación y organización/ liderazgo sindical	El Sindicato de Trabajadores de Puertos Petroleros y del Transporte de Irak imparte capacitación a la juventud trabajadora sobre cómo combatir la violencia contra la mujer y fomenta la presencia de mujeres en la dirigencia del sindicato ⁴¹⁴ .	Oil Ports and Transportation Union	Puertos/ transporte marítimo	Irak
Apoyo sindical	La Asociación del Personal Aeronáutico (APA) presta ayuda para abordar la violencia de género y la violencia contra el personal LGBTQ+ ⁴¹⁵ .	Asociación del Personal Aeronáutico (APA)	Aviación	Argentina
Transportation YOU	WTS, una ONG con sede en Norteamérica y el Reino Unido, coordina el programa "Transportation YOU", que presenta a adolescentes de entre 13 y 18 años las diversas carreras profesionales del sector del transporte y las anima a estudiar ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas ⁴¹⁶ .	WTS	Transporte	EE. UU., Reino Unido

ANEXO VI: MEDIDAS PARA APOYAR EL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO Y LA SUPERVISIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Nueva legislación	La Unión de Trabajadores de Almacenes (WWU) y el Centro de Recursos para Trabajadores de Almacenes (WWRC) lograron forzar la aprobación de una legislación que obligaba a las agencias de trabajo temporal y los subcontratistas a cumplir las leyes laborales vigentes y pagar una indemnización por las violaciones anteriores de las leyes sobre la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ⁴¹⁷ .	Warehouse Workers United (WWU), Warehouse Worker Resource Center (WWRC)	Almacenes	EE. UU.
Nueva legislación	Los trabajadores y trabajadoras de plataformas de Bolonia consiguieron una carta que les reconoce el derecho a una remuneración justa, normas de salud y seguridad, la protección de datos y la desconexión en Dominos, Mymenu y Sgnam ⁴¹⁸ .		Trabajadores de plataformas	Italia
Nueva situación laboral	Los sindicatos FNV (Países Bajos), GMB (Reino Unido) y UGT (España) consiguieron que los trabajadores y trabajadoras de plataformas como Uber alcanzaran la categoría de empleados, lo que les permite un mayor acceso a protecciones sociales de calidad, la afiliación sindical, pensiones y el seguro por desempleo ⁴¹⁹ .	FNV, GMB, UGT	Trabajadores de plataformas	Países Bajos, Reino Unido, España
Nueva situación laboral	La Inspección de Trabajo de España falló a favor de la UGT y clasificó a 4000 repartidores de Amazon como empleados y empleadas, lo que les brinda acceso a la seguridad social ⁴²⁰ .	UGT	Servicios de reparto	España
Nueva situación laboral	La Asociación de Repartidores de Plataformas de Bélgica (BPRA) presentó una demanda contra Uber por la clasificación de los conductores como autónomos, que terminó ganando. No obstante, Uber recurrió el fallo y ganó el pleito ⁴²¹ .	Belgian Platform Rider Association (BPRA)	Servicios de taxi y reparto	Bélgica
Huelga	Los repartidores y las repartidoras de Latinoamérica se han puesto en huelga tres veces desde la primavera de 2020 para pedir la formalización del empleo y un seguro contra accidentes ⁴²² .		Servicios de reparto	Latinoamérica
Iniciativa de conducción de camiones responsable	La iniciativa "Responsible Trucking" (Conducción de camiones responsable) facilita herramientas de supervisión y directrices sociales para la industria del transporte por carretera con miras a que se cumpla la legislación y se mejoren las condiciones de trabajo ⁴²³ .		Transporte por carretera	Internacional
Protestas en apoyo de las normas laborales	El Sindicato de Controladores Aéreos de Costa de Marfil (SYNACCI) se ha servido de las normas internacionales del trabajo como referencia para respaldar las protestas contra la falta de trabajo decente ⁴²⁴ .	Syndicat des Aiguilleurs du Ciel en Côte d'Ivoire (SYNACCI)	Transporte	Costa de Marfil

Formación sobre los derechos laborales	El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación Civil (SINTAC) de Mozambique cuenta con un programa para concienciar a la gente joven sobre sus derechos laborales de modo que pueda supervisarlos y velar por su cumplimiento en el lugar de trabajo. Desde su implementación, el sindicato ha registrado menos despidos de jóvenes trabajadores y trabajadoras ⁴²⁵ .	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC)	Transporte	Mozambique
Formación sobre los derechos laborales	El Comité Sindical de Trabajadores de la Autoridad del Canal de Suez en Puerto Said cuenta con un órgano de la juventud que celebra seminarios periódicos sobre los derechos laborales, lo que ha propiciado la formación de grupos de jóvenes dentro del sindicato ⁴²⁶ .	Trade Union Committee for Workers of the Suez Canal Authority in Port Said	Puertos/ transporte marítimo	Egipto
Formación sobre los derechos laborales	El Sindicato de Trabajadores del Transporte basados en Aplicaciones de Maharashtra (MAT) organiza actividades sociales para aumentar el conocimiento que tiene la juventud trabajadora de los derechos laborales, lo que ha provocado un incremento notable en la participación de la gente joven en el sindicato ⁴²⁷ .	Maharashtra App-based Transport Workers' Union (MAT)	Transporte	India
Actividades sindicales de supervisión y formación sobre los derechos laborales	El Sindicato General de Trabajadores del Petróleo y el Gas de Basora realiza visitas a los centros de trabajo para supervisar los problemas que surgen y promover talleres de concientización sobre los derechos laborales ⁴²⁸ .	General Union of Oil and Gas Workers	Transporte	Irak
Formación sobre los derechos laborales	El Sindicato de Trabajadores y Empleados de Puertos Iraquíes llevó a cabo una campaña de concientización para ayudar a la gente joven a conocer el derecho laboral y formar a los trabajadores y trabajadoras del sindicato ⁴²⁹ .	Syndicate of Workers and Employees of Iraqi Ports	Puertos/ transporte marítimo	Irak
Formación sobre los derechos laborales	El Sindicato General de Trabajadores del Transporte (GUTW) de Palestina capta a jóvenes para que participen en un comité nacional que busca modificar y mejorar las leyes laborales. También celebra talleres sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo destinados a la juventud. Su labor ha sido eficaz, ya que ha concienciado al 80 % de la gente joven que participó sobre sus derechos laborales y la importancia de los sindicatos ⁴³⁰ .	General Union of Transport Workers (GUTW)	Transporte	Palestina
Actividades sindicales de supervisión	Una federación marroquí del trabajo cuenta con un comité de la juventud que supervisa las condiciones laborales y el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ⁴³¹ .	Federación marroquí del trabajo	Transporte	Marruecos

ANEXO VII: INICIATIVAS A FAVOR DE UNA TRANSICIÓN JUSTA

Nombre/tema de la iniciativa	Detalles	Sindicato o entidad organizadora pertinente	Sector o subsector	País
Campañas sindicales	La Confederación Nacional de Sindicatos del Transporte (NCTU) y la coalición de transporte terrestre PISTON están haciendo campaña a favor de una transición justa para los trabajadores y trabajadoras de <i>jeepney</i> afectados por las recientes políticas medioambientales que prevén la retirada gradual de este modo de transporte ⁴³² .	National Confederation of Transport Unions (NCTU), Pagkakaisa ng mga Samahan ng Tsuper at Operator Nationwide (PISTON)	Transporte público informal	Filipinas
Proyecto de ONG para la juventud trabajadora	La Labor Network for Sustainability ha puesto en marcha una encuesta a jóvenes trabajadores y trabajadoras para amplificar su voz, desarrollar su liderazgo y crear una estrategia narrativa que propicie la transición hacia una industria más sostenible ⁴³³ .	Labor Network for Sustainability	Transporte	EE. UU.
Organización sindical	El sindicato Teamsters está enfocando su labor de organización hacia la cadena de suministro de todo el sector del transporte, en lugar de centrarse exclusivamente en el transporte por carretera, menos sostenible desde el punto de vista medioambiental ⁴³⁴ .	Teamsters	Transporte	EE. UU.
Información para sindicatos	El Sindicato de Empleados Municipales y Generales (Fagforbundet), el Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública (NTL) y el Sindicato de Electricistas y Personal de TI (EL og IT Forbundet) de Noruega han publicado declaraciones y llevado a cabo iniciativas como la campaña "Klimavalg" (Elección climática), la red Klimakameratene (Camaradas climáticos) y la conferencia "Broen til framtiden" (Puente hacia el futuro), que aboga por la creación de 100 000 puestos de trabajo relacionados con el clima ⁴³⁵ .	Fagforbundet, Norsk Tjenestemannslag (NTL), EL og IT Forbundet	Todos los sectores	Noruega
Medidas para mitigar los golpes de calor	El Sindicato de ASRY, en Baréin, dispone de un comité de salud y seguridad que visita las instalaciones con el fin de mitigar los golpes de calor en los meses de verano ⁴³⁶ .	ASRY Labour Union	Transporte	Baréin

Información para sindicatos	El SMATA y Camioneros han adoptado un plan de desarrollo para Argentina guiado por la transición hacia una economía verde ⁴³⁷ .	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), Camioneros	Transporte por carretera	Argentina
Compromisos sindicales	La CGT, la CTA-A y la CTA-T asumieron 14 compromisos, entre los que figuraba la adopción de un modelo de transición justa en las reformas del transporte de pasajeros y mercancías ⁴³⁸ .	Confederación General del Trabajo (CGT), Central de Trabajadores/as de la Argentina-Autónoma (CTA-A), Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA-T)	Transporte de pasajeros y mercancías	Argentina
Iniciativa de capacitación tripartita	El Acuerdo de Economía Verde de Sudáfrica es un convenio de colaboración entre el Gobierno, los sindicatos y los empleadores que tenía por objeto mejorar la capacidad de la industria local en la economía verde a través de la capacitación, así como crear 300 000 empleos verdes para 2020, incluidos los del transporte electrificado ⁴³⁹ .	Gobierno, empleadores y sindicatos de Sudáfrica	Transporte	Sudáfrica
Transporte público urbano medioambientalmente sostenible	El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) ha puesto en práctica una iniciativa para orientar el transporte público urbano de África hacia modos más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, como los autobuses y trenes y sus versiones electrificadas ⁴⁴⁰ .	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)	Transporte público urbano	África
Sostenibilidad del transporte	El Banco Mundial tiene implantados 96 programas destinados a mejorar la sostenibilidad de diversos modos de transporte en todo el mundo, sobre todo en Asia y el Pacífico ⁴⁴¹ .	Banco Mundial	Transporte	Asia-Pacífico
Sostenibilidad del transporte por carretera	El sindicato canadiense Unifor ha creado una campaña para facilitar a los camioneros la transición hacia camiones más sostenibles en el puerto de Vancouver ⁴⁴² .	Unifor	Transporte por carretera	Canadá

REFERENCIAS

1. Para consultar todas las referencias de los aspectos destacados en el resumen ejecutivo, véase el contenido principal del informe.
2. *Dar sentido a la COP26: Cómo la inversión en transporte público a lo largo de esta década puede proteger nuestros empleos, nuestro clima y nuestro futuro*. <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/informe-itfc40-dar-sentido-la-cop26>.
3. Organización Internacional del Trabajo (2020), *Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19*. Ginebra: OIT.
4. Christidis, P., Cawood, E., Cusco, V., Vroonhof, P., Schoemaker, J., y Artuso, D. (2013). *Employment, skills and working conditions in transport*. JRC Scientific and Policy Reports. DOI: 10.2791/59838.
5. Household Data Annual Averages 18b. Employed persons by detailed industry and age (2021). Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18b.htm>.
6. Análisis de la membresía joven de la ITF de 2021 por año y región.
7. Ng, W-S., y Acker, A. (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", documentos de debate del Foro Internacional de Transporte, núm. 2020/11, OECD Publishing, París.
8. Organización Internacional del Trabajo (2020), *Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19*. Ginebra: OIT.
9. Ng, W-S., y Acker, A. (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", documentos de debate del Foro Internacional de Transporte, núm. 2020/11, OECD Publishing, París.
10. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2021), *La juventud trabajadora del transporte y el COVID-19*. Londres: ITF.
11. Informal Economy (2021). Consultado el 16 de diciembre de 2021 en https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_EN.pdf.
12. Paronda, A. G. A., Regidor, J. R. F., y Gaabucayan-Napalang, S. (2017), "An exploratory study on Uber, GrabCar, and conventional taxis in Metro Manila". Universidad de Filipinas; Drahokoupil, J., y Piasna, A. (2019), "Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement". Documento de investigación/documento de trabajo del ETUI. Para consultar las cifras mundiales de trabajadores y trabajadoras del transporte por cuenta propia, véase: Organización Internacional del Trabajo (2020), "Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo". Ginebra: OIT.
13. Índice de trabajadores autónomos (2021). Consultado el 16 de diciembre de 2021 en https://www.destatis.de/EN/Themes/Countries-Regions/International-Statistics/Glossary/SelfEmploymentRate_c.html#:~:text=Definition%3A%20According%20to%20the%20ILO,the%20goods%20and%20services%20produced.
14. Oficina Internacional del Trabajo (2020), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*. Ginebra: OIT; Raveendran, G., y Vanek, J. (2020), *Informal Workers in India: A statistical profile*. Manchester: WIEGO; Organización Internacional del Trabajo (2012), *Statistical update on employment in the informal economy*. Ginebra: Departamento de Estadística de la OIT. Para conocer las tasas de informalidad en África, véase la pág. 41: Oficina Internacional del Trabajo (2020), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*. Ginebra: OIT; WIEGO también ha publicado informes sobre la tasa de informalidad entre los conductores de mototaxi de Tailandia: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Informal%20Workers%20in%20Urban%20Thailand%20WIEGO%20SB%2020_1.pdf.
15. Salazar, J., y Vanek, J. (2020), *Personas trabajadoras en empleo informal en México: Un panorama estadístico*. Manchester: WIEGO.
16. *Ibid.*; Raveendran, G., y Vanek, J. (2020), *Informal Workers in India: A statistical profile*. Manchester: WIEGO.
17. *Ibid.*; Salazar, J., y Vanek, J. (2020), *Personas trabajadoras en empleo informal en México: Un panorama estadístico*. Manchester: WIEGO.
18. Organización Internacional del Trabajo (2012), *Statistical update on employment in the informal economy*. Ginebra: Departamento de Estadística de la OIT. También existían estadísticas de las tasas de informalidad en el transporte en Indonesia, Pakistán, Brasil, Tailandia, Costa de Marfil y Turquía.
19. Global Labour Institute (2018), *Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*.

20. Timera, M., Diongue, M., Sakho, P., y Spooner, D. (2021), *Dakar Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*. Global Labour Institute (Mánchester) y Universidad Cheikh Anta Diop (Dakar).
21. Ahferom, M. T., y Svensson, M. G. (2009), "Sustainability assessment of a bus rapid transit (BRT) system: The case of Dar es Salaam, Tanzania".
22. Oficina Internacional del Trabajo (2018), *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Ginebra: OIT.
23. <https://www.itfglobal.org/en/focus/future-work/gig-economy-principles>.
24. Organización Internacional para las Migraciones (2020), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Consultado en https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf.
25. *Ibid.*
26. Organización Internacional del Trabajo (2021), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Ginebra: OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf; véanse también las estadísticas sobre la edad de los trabajadores y trabajadoras migrantes en la introducción.
27. Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas; Organización Internacional del Trabajo (2021), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Ginebra: OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.
28. *Ibid.*
29. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
30. El dato de las 15 organizaciones afiliadas que tienen dificultades con los aprendizajes fue el más alto de la muestra.
31. *Ibid.*
32. ECA (2021), Pilot Supply. Consultado el 29 de noviembre de 2021 en <https://www.eurocockpit.be/positions-publications/pilot-supply>; ECA (2021), Hall of shame: a snapshot of new anti-crew practices emerging during COVID19. Consultado el 29 de noviembre de 2021 en <https://www.eurocockpit.be/news/hall-shame-snapshot-new-anti-crew-practices-emerging-during-covid19>.
33. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
34. UNESCO (2021), *Technical and vocational education and training for disadvantaged youth*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre.
35. Brannigan, C., Amaral, S., Neiva, R., Thorpe, C., Figg, H., Morgan-Price, S., et al. (2018), *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU Internal aviation market*. Bruselas: DG Move.
36. *Ibid.*
37. *Ibid.*
38. Peoples, J., y Wang, B. (2009), "The influence of privatization on occupational wages". *Economics Bulletin*, 29(3), 1940-1946.
39. Martin, B. (2007), "The World Bank, railways privatisation and trades unions". Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
40. Rizzo, M. (2002), "Being taken for a ride: privatisation of the Dar es Salaam transport system 1983-1998". *The Journal of Modern African Studies*, 40(1), 133-157.
41. *Ibid.*
42. Peoples, J., y Wang, B. (2009), "The influence of privatization on occupational wages". *Economics Bulletin*, 29(3), 1940-1946.
43. Spooner, D., y Whelligan, J. (2020), *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute.
44. *Ibid.*
45. Paronda, A. G. A., Regidor, J. R. F., y Gaabucayan-Napalang, S. (2017), "An exploratory study on Uber, GrabCar, and conventional taxis in Metro Manila". Universidad de Filipinas; Drahokoupil, J., y Piasna, A. (2019), "Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement". Documento de investigación/documento de trabajo del ETUI.

46. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernández, D., y Dumitrescu, V. (2020), *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdrworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. Bruselas: European Trade Union Institute.
47. What it's Really Like Working for Amazon | Empire Resume (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://empireresume.com/what-its-really-like-working-for-amazon/>; Mac, G. 2021. I was a warehouse wage slave. Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.motherjones.com/politics/2012/02/mac-mcclelland-free-online-shipping-warehouses-labor>
48. Wandera, H. T. (2011), "The effects of short term employment contract on an organization: A case of Kenya Forest Service". *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 184-204.
49. What is it like to deliver food for a 3rd party delivery platform? • Productos – Webflow Ecommerce website template (2021). Consultado el 9 de diciembre de 2021 en <https://www.marchecommun.com/blog-post/what-is-it-like-to-deliver-food-for-a-3rd-party-delivery-platform>; Machado, B., y Silva, L. (2021), Miles de repartidores hacen huelga en todo Brasil y otros países de América Latina. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.wsws.org/es/articulos/2020/07/06/bras-j06.html>; Spooner, D., y Whelligan, J. (2020), *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute.
50. *Ibid.*; Giddy, J. K. (2021), "Uber and employment in the Global South – not-so-decent work". *Tourism Geographies*, 1-18.
51. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries (2021). Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>; Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., y González Vázquez, I. (2018), "Platform workers in Europe". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; Más de 1,75 millones de chilenos trabajan por cuenta propia (2021). Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://staffingamericalatina.com/mas-de-175-millones-de-chilenos-trabajan-por-cuenta-propia/>; Amazon Flex (2021), Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://flex.amazon.in/>; Giddy, J. K. 2021. "Uber and employment in the Global South – not-so-decent work". *Tourism Geographies*, 1-18.
52. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries (2021). Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>; Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., y Umney, C. (2020), *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
53. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries (2021). Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>.
54. Kost, D., Fieseler, C., y Wong, S. I. (2020), "Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron?". *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100-113.
55. Para consultar una lista de los programas más importantes de la OIT, véase: Zolabo, A. (2021), Decent Work Results. Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.ilo.org/IRDashboard/#azfoxn0>.
56. Introducción a la OMI (2021). Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.imo.org/es/About/Pages/Default.aspx>.
57. Sobre la OACI (2021). Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.icao.int/about-icao/Pages/ES/default.aspx>.
58. Hobson, M. L., Goldin, N. R., López, A. V., González, S. P., Glick, P. J., Mejía González, N. J., y Pérez-Arce, F. (2015), *Toward solutions for youth employment: A 2015 baseline report* (núm. 101548, 1-169). Banco Mundial.
59. Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F.L., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B., y Wing, C. (2020), "Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses". National Bureau of Economic Research. Documento de trabajo 27132. Cambridge, MA. DOI: <https://doi.org/10.3386/w27132>.
60. *Ibid.*
61. O'Higgins, N., y Verick, S. (2021), "Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis". Ginebra: OIT.
62. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2021), *La juventud trabajadora del transporte y el COVID-19*. Londres: ITF.
63. Véase la introducción para conocer la edad media de los trabajadores de las aerolíneas en Europa y los EE. UU.
64. Mack, E., Agrawal, S., y Wang, S. (2021), "The impacts of the COVID-19 pandemic on transportation employment: A comparative analysis". *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 12, 100470. DOI: 10.1016/j.trip.2021.100470.

65. Harvey, G., y Turnbull, P. (2015), "Can labor arrest the 'sky pirates'? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry". *Labor History*, 56:3, 308-326. DOI: 10.1080/0023656X.2015.1042775.
66. Spooner, D., y Whelligan, J. (2020), *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute; véase la introducción para conocer las estadísticas sobre la edad del personal del transporte informal en Uganda y Kenia.
67. *Ibid.*
68. O'Higgins, N., y Verick, S. (2021), "Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis". Ginebra: OIT.
69. Entrevista con Neeha. Departamento de las Mujeres de la ITF; Organización Internacional del Trabajo (2021), "La COVID-19 y el mundo del trabajo". Octava edición. Ginebra: OIT.
70. Entrevista con una persona representante de la ITF en el Caribe.
71. O'Higgins, N., y Verick, S. (2021), "Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis". Ginebra: OIT. Para consultar una lista de países clasificados por su nivel de ingresos, véase: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>.
72. Ahuja, K., Chandra, V., Lord, V., y Peens, C. (2021), Ordering in: The rapid evolution of food delivery. Consultado el 28 de noviembre de 2021 en <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/ordering-in-the-rapid-evolution-of-food-delivery>; Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrund, K., Meaney, M., y Robinson, O. (2021) The future of work after COVID-19. Consultado el 28 de noviembre de 2021 en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
73. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre la edad del personal en estos ámbitos y la sección "Acceso al trabajo decente" para consultar información sobre las condiciones en estos segmentos del transporte.
74. Revealed: Amazon told workers paid sick leave law doesn't cover warehouses (2021). Consultado el 9 de diciembre de 2021 en <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/07/amazon-warehouse-workers-coronavirus-time-off-california>.
75. Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., y Umney, C. (2020), *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
76. COVID-19 Risks to Warehouse Workers | Escuela de Salud Pública | Universidad de Illinois Chicago (2021). Consultado el 9 de diciembre de 2021 en <https://publichealth.uic.edu/news-stories/covid-19-risks-to-warehouse-workers/>.
77. *Ibid.*
78. Revealed: Amazon told workers paid sick leave law doesn't cover warehouses (2021). Consultado el 9 de diciembre de 2021 en <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/07/amazon-warehouse-workers-coronavirus-time-off-california>.
79. *Ibid.*
80. Covid-19 (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.itf-oecd.org/covid-19>.
81. Doumbia-Henry, C. (2020), "Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers". *WMU Journal of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. DOI: 10.1007/s13437-020-00217-9.
82. O'Higgins, N., y Verick, S. (2021), "Statistical Brief: An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis". Ginebra: OIT.
83. Pandemia de COVID-19 (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.imo.org/es/MediaCentre/HotTopics/Pages/Coronavirus.aspx>.
84. Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) – Organización Mundial de la Salud (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>.
85. Doumbia-Henry, C. (2020), "Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers". *WMU Journal of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. DOI: 10.1007/s13437-020-00217-9.
86. Pandemia de COVID-19 (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.imo.org/es/MediaCentre/HotTopics/Pages/Coronavirus.aspx>.
87. Doumbia-Henry, C. (2020), "Shipping and COVID-19: protecting seafarers as frontline workers". *WMU Journal of Maritime Affairs*, 19(3), 279-293. DOI: 10.1007/s13437-020-00217-9.
88. COVID-19 Response and Recovery Platform (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.icao.int/covid/Pages/default.aspx>.
89. <https://careers-new.icao.int/web/icao/young-aviation-professionals-programme>.

90. Confederación Sindical Árabe (2021), "Impact of the Covid-19 on the Transport Industry". Amán: Confederación Sindical Árabe, LO/FTF Council, ITF.
91. Se necesita ayuda para los "héroes" de la carretera (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_776049/lang-es/index.htm.
92. IATA (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.iata.org/contentassets/5c8786230ff34e2da406c72a52030e95/vaccination-aviation-workers-position-paper.pdf>.
93. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
94. Visser, J. (2019), "Can unions revitalize themselves?". *International Journal of Labour Research*, 9(1-2).
95. Véase la sección "Acceso al trabajo decente" para obtener más información sobre las empresas que subcontratan a personal de Estados con una legislación laboral más débil y usan contratos de trabajo por cuenta propia. Véanse igualmente las iniciativas que se incluyen en esa sección para conocer ejemplos de los esfuerzos de los empleadores por combatir a los sindicatos; Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas.
96. *Ibid.*
97. Para consultar una lista exhaustiva de iniciativas gubernamentales con la intención de socavar los derechos de negociación colectiva y libertad de asociación, véase: Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas.
98. *Ibid.*
99. Véase la sección "Control del cumplimiento y supervisión de los derechos laborales".
100. Véase la introducción para conocer estadísticas limitadas sobre los tipos de empleo del transporte en los que se concentra la gente joven.
101. Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F.L., Schmutte, I., Simon, K., Weinberg, B., y Wing, C. (2020), "Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses". National Bureau of Economic Research. Documento de trabajo 27132. Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w27132>.
102. Harvey, G., y Turnbull, P. (2015), "Can labor arrest the 'sky pirates'? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry". *Labor History*, 56:3, 308-326, <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042775>; Shah, S. (2018), Ryanair blocks unionisation of Polish staff. Emerging Europe. Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://emerging-europe.com/business/ryanair-blocks-unionisation-of-polish-staff/>; European airline labour relations: Multiple unions are a challenge (2021). Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://centreforaviation.com/analysis/airline-leader/european-airline-labour-relations-multiple-unions-are-a-challenge-484048>.
103. Para conocer las repercusiones de la subcontratación para los trabajadores en general, véase: Drahokoupil, J. (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*.
104. Barry T. Hirsch, B. T, y Macpherson, D. A. (2003), "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey: Note". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, núm. 2, enero de 2003, 349-54 (actualizado anualmente en unionstats.com).
105. Smita (2021), 7 Dangers of Flags of Convenience (FOC) to Seafarers. Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://www.marineinsight.com/maritime-law/7-dangers-of-flags-of-convenience-foc-to-seafarers/>.
106. Streitfeld, D. (2021), How Amazon Crushes Unions. Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>.
107. Boewe, J., y Schulten, J. (2021), *The Long Struggle of the Amazon Employees*. Bruselas: Fundación Rosa Luxemburgo.
108. *Ibid.*
109. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre los tipos de relaciones laborales que tiene la gente joven en estos segmentos; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF; Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., y Umney, C. (2020), *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
110. Negri, S. D. (2021), "The Labour Process and the Emergence of Workers' Mobilisation in Delivery Platforms in Argentina: A Mixed Methods Study". *New Sociological Perspectives*, 1(1).
111. Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas.
112. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.

113. *Ibid.*
114. Anderson, K. M., y Lynch, J. (2007), "Reconsidering seniority bias: Aging, internal institutions, and union support for pension reform". *Comparative Politics*, 189-208.
115. ILO Data Explorer (2021). Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/>.
116. Bonner, C., y Spooner, D. (2011), "Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions". *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2(2011), 87-105.
117. Libertad sindical (2021). Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>.
118. Murphy, H. (2014), "The World Bank and core labour standards: between flexibility and regulation". *Review of International Political Economy*, 21(2), 399-431.
119. Blanton, R. G., Blanton, S. L., y Peksen, D. (2015), "The impact of IMF and World Bank programs on labor rights". *Political Research Quarterly*, 68(2), 324-336.
120. Grasso, S. (2021), 5 of Big Tech's Grimmest Union-Busting Tactics — AJ+. Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://www.ajplus.net/stories/5-of-big-techs-grimmest-union-busting-tactics>.
121. Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., y Umney, C. (2020), *Global Labour Unrest on Platforms*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert. Véase el Apéndice X.
122. Ford, M., y Honan, V. (2019), "The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia". *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528-548.
123. Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas.
124. *Ibid.*
125. Véase la sección "Control del cumplimiento y supervisión de los derechos laborales" para obtener más información sobre los retos a la hora de garantizar la observancia de los derechos laborales del personal migrante e informal. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre las edades de los trabajadores y las trabajadoras migrantes e informales.
126. ITF, UITA, VNB (2020), *Pandemic of Exploitation in European Trucking*; Mongabay, Tansa y The Environmental Reporting Collective (2021), *Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers*. Mongabay Environmental News. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/>; Oficina Internacional del Trabajo y UNICEF. Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir, OIT y UNICEF, Nueva York, 2021. Licencia: CC BY 4.0.
127. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre la edad de los trabajadores y las trabajadoras migrantes internacionales; Organización Internacional del Trabajo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir, OIT y UNICEF, Nueva York, 2021. Licencia: CC BY 4.0.
128. ITF, UITA, VNB (2020), *Pandemic of Exploitation in European Trucking*; Mongabay, Tansa y The Environmental Reporting Collective (2021), *Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers*. Mongabay Environmental News. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/>.
129. Galam, R. G. (2019), "Utility manning: young Filipino men, servitude and the moral economy of becoming a seafarer and attaining adulthood". *Work, Employment and Society*, 33(4), 580-595.
130. The Chartered Institute of Logistics and Transport (2021), *Ensure there's no slave labour in your Black Friday warehouse*. CILT (Reino Unido). Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://ciltuk.org.uk/News/Latest-News/ArtMID/6887/ArticleID/20114/Ensure-theres-no-slave-labour-in-your-Black-Friday-warehouse>; Hasan, K. (2021), *World day against child labour: Child labour rampant in transport sector*. *Dhaka Tribune*. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/event/2019/06/12/world-day-against-child-labour-child-labour-rampant-in-transport-sector>.
131. Ruiz, C., Stiposek, D., Tortel, E., Machova, J., y Vudric, N. (2019), *The identification of victims of human trafficking in transit and destination countries in Europe: A practical guideline for frontline workers*. Cruz Roja Croata y France terre d'asile.
132. Oficina Internacional del Trabajo y UNICEF (2021), *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*. Nueva York: OIT y UNICEF. Licencia: CC BY 4.0; Mongabay, Tansa y The Environmental Reporting Collective (2021), *Worked to death: How a Chinese tuna juggernaut crushed its Indonesian workers*. Mongabay Environmental News. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://news.mongabay.com/2021/09/worked-to-death-how-a-chinese-tuna-juggernaut-crushed-its-indonesian-workers/>.

133. *Ibid.*
134. *Ibid.*
135. ITF, UITA, VNB (2020), *Pandemic of Exploitation in European Trucking*.
136. *Ibid.*
137. *Ibid.*
138. *Ibid.*
139. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes.
140. World Education y sus ONG socias (2009), *Children Working in Transport Sector*. Consultado en <http://3vvxza37b4sa2ci1ug2o2qwg-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2014/02/bfp-children-in-transport.pdf>; Bhaban, P. (2004), *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dacca: Bangladesh Bureau of Statistics.
141. Bhaban, P. (2004), *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dacca: Bangladesh Bureau of Statistics; Bangladesh - ALIGN (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://align-tool.com/source-map/bangladesh>.
142. Bhaban, P. (2004), *Baseline Survey on Child Workers in Road Transport Sector*. Dacca: Bangladesh Bureau of Statistics.
143. *Ibid.*
144. Sultana, M. (2021), Move to free transport sector from child labour. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://thefinancialexpress.com.bd/national/move-to-free-transport-sector-from-child-labour-1632710678>; Hasan, K. (2021), World day against child labour: Child labour rampant in transport sector. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/event/2019/06/12/world-day-against-child-labour-child-labour-rampant-in-transport-sector>.
145. Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Organización Internacional para las Migraciones y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019), *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*.
146. Gestión de la migración | Organización Internacional para las Migraciones (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.iom.int/es/gestion-de-la-migracion>.
147. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2013), *Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres*. Londres: ITF. Consultado en https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/womens_violence_guide_spanish_0.pdf.
148. Southeast Asian Forum for Fishers to enhance efforts to end human trafficking and forced labour in fisheries (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_721951/lang--en/index.htm.
149. Lewis, S., Alifano, A., Boyle, M., y Mangel, M. (2017), "Human Rights and the Sustainability of Fisheries". *Conservation for the Anthropocene Ocean*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-805375-1.00018-0>.
150. *Ibid.*
151. *Ibid.*
152. *Ibid.*
153. OIT (2019), Indonesia's fisheries human rights certification system: assessment, commentary and recommendations. Serie de documentos de trabajo de la OIT sobre justicia social y trabajo decente.
154. Santos, A. (2020), Road to Europe: Paved with exploitation of Filipino truck drivers. Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/road-to-europe-paved-with-exploitation-filipino-truck-drivers>.
155. Safeway and Fair Trade Launch World's First Fair Trade Certified Seafood - Fish Wise (2021), Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://fishwise.org/human-rights/safeway-and-fair-trade-launch-worlds-first-fair-trade-certified-seafood/>.
156. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (2019), *Out of Sight: Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna*. Londres: Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos.
157. Santos, A. (2020), Enslaved behind the wheel. Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/enslaved-behind-the-wheel-human-trafficking>.
158. Oficina Internacional del Trabajo (2021), *Las mujeres en el sector del transporte*. Ginebra: OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234884.pdf.

159. Pillinger, J. (2017), *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
160. Hersch, J. (2018), "Valuing the risk of workplace sexual harassment". *Journal of Risk and Uncertainty*, 57(2), 111-131.
161. Nearly two in three young women have experienced sexual harassment at work, TUC survey reveals (2021). Consultado el 10 de diciembre de 2021 en <https://www.tuc.org.uk/news/nearly-two-three-young-women-have-experienced-sexual-harassment-work-tuc-survey-reveals>.
162. Turnbull, P. (2013), "Promoting the employment of women in the transport sector - obstacles and policy options". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 298.
163. Sounding the alarm on violence against women transport workers (2021). Railway-technology.com. Consultado el 23 de noviembre de 2021 en <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/>; Organización Internacional del Trabajo (2020), *Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19*. Ginebra: OIT.
164. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre los tipos de relaciones laborales que tienen las jóvenes trabajadoras del transporte.
165. Spooner, D., y Whelligan, J. (2020), *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute.
166. Informal women workers in public transport organise! | Global 16 Days Campaign (2021). Consultado el 24 de noviembre de 2021 en <https://16dayscampaign.org/2020/12/07/informal-women-workers-in-public-transport-organise/>.
167. Railway technology, 2021. Sounding the alarm on violence against women transport workers. Railway-technology.com. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/>.
168. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
169. Ng, W-S., y Acker, A. (2020), "The Gender Dimension of the Transport Workforce", documentos de debate del Foro Internacional de Transporte, núm. 2020/11, OECD Publishing, París.
170. *Ibid.*
171. Railway technology, 2021. *Sounding the alarm on violence against women transport workers*. Railway-technology.com. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/>.
172. The real reason there are so few female pilots - and what airlines should do about it — The Points Guy (2021). Consultado el 9 de diciembre de 2021 en <https://thepointsguy.com/news/the-real-reason-there-are-so-few-female-pilots/>.
173. Pillinger, J. (2017), *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
174. Turnbull, P. (2013), "Promoting the employment of women in the transport sector - obstacles and policy options". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 298; véase también la introducción para conocer las estadísticas de las mujeres en el sector de la aviación.
175. Pillinger, J. (2017), *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
176. Thomas, M., Bloor, M., y Little, K. (2013), "Sexual risk among female workers on cruise ships". *WMU Journal Of Maritime Affairs*, 12(1), 87-97.
177. *Ibid.*
178. Oficina Internacional del Trabajo (2021), *Las mujeres en el sector del transporte*. Ginebra: OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234884.pdf; Pillinger, J. (2017), *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
179. *Ibid.*
180. Oficina Internacional del Trabajo (2021), *Las mujeres en el sector del transporte*. Ginebra: OIT. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234884.pdf; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2011), *ITF Survey on Workplace Sexual Harassment and Violence for Women Transport Workers in Rail and Road*. Londres: ITF. En <https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2016/05/itf-rail-road-survey-2009.pdf>; Railway technology, 2021. *Sounding the alarm on violence against women transport workers*. [Railway-technology.com](https://www.railway-technology.com). Consultado el 22 de octubre de 2021 en

<https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/>.

181. *Ibid.*
182. *Ibid.*
183. Global Labour Institute (2021), *Violencia y acoso en el mundo del trabajo*. Mánchester: Global Labour Institute.
184. Seligson, D. (2021), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
185. The gender pay gap for women who worked in transportation and material moving occupations (2021). Narrow the Gap. Consultado el 10 de diciembre de 2021 en <https://narrowthegap.co/gap/transportation-and-material-moving-occupations>.
186. Talking about the gender pay gap in shipping (2021). Consultado el 10 de diciembre de 2021 en <https://safety4sea.com/cm-talking-about-the-gender-pay-gap-in-shipping/>.
187. Varela, A. (2021), These are the countries with the worst gender pay gaps. Consultado el 10 de diciembre de 2021 en <https://www.businessinsider.com/these-are-the-countries-with-the-worst-gender-pay-gaps-2018-12#5-south-korea-36-6>.
188. UNESCO (2021), *Technical and vocational education and training for disadvantaged youth*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre.
189. Linou, N. (2021), The silent health toll of gender-based violence | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Consultado el 10 de diciembre de 2021 en <https://www.undp.org/blog/silent-health-toll-gender-based-violence>.
190. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
191. William, A. M., y Corman, C. (2013), *Sexual and Gender-Based Violence: What is the World Bank Doing, and What Have We Learned*.
192. Violencias contra mujeres y niñas: ¡basta! | Oxfam International. 2021. Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.oxfam.org/es/actua/campanas/violencias-contra-mujeres-y-ninas-basta>.
193. Turnbull, P. (2013), "Promoting the employment of women in the transport sector - obstacles and policy options". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 298.
194. WISE (2021). Consultado el 24 de noviembre de 2021 en <https://www.etf-europe.org/project/women-in-urban-public-transport/>.
195. ITF (2021), "Transport Innovation for Sustainable Development: A Gender Perspective", OECD Publishing, París.
196. Turnbull, P. (2013), "Promoting the employment of women in the transport sector - obstacles and policy options". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 298.
197. Maritime Legal Aid & Advocacy (MLAA) (2021). Consultado el 24 de noviembre de 2021 en <https://www.maritimelgalaid.com/>.
198. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
199. Hendrickx, F., Marx, A., Rayp, G., y Wouters, J. (2016), "The architecture of global labour governance". *International Labour Review*, 155(3), 339-355. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00039.x>.
200. *Ibid.*
201. Blanton, R. G., Blanton, S. L., y Peksen, D. (2015), "The impact of IMF and World Bank programs on labor rights". *Political Research Quarterly*, 68(2), 324-336. DOI: <https://doi.org/10.1177/1065912915578462>.
202. Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas.
203. Véanse la introducción y la sección "Acceso al trabajo decente" para obtener datos más específicos sobre la demografía del trabajo informal.
204. Véase la introducción para conocer datos estadísticos limitados sobre los segmentos del transporte en los que se emplea a gente joven.
205. Blanton, R. G., Blanton, S. L., y Peksen, D. (2015), "The impact of IMF and World Bank programs on labor rights". *Political Research Quarterly*, 68(2), 324-336. DOI: <https://doi.org/10.1177/1065912915578462>.
206. Abouharb, M. R., y Cingranelli, D. L. (2007), *Human Rights and Structural Adjustment*. Cambridge: Cambridge University Press.

207. Véase la sección “Acceso al trabajo decente”; Rizzo, M. (2002), “Being taken for a ride: privatisation of the Dar es Salaam transport system 1983-1998”. *The Journal of Modern African Studies*, 40(1), 133-157; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
208. Ronconi, L. (2019), “Enforcement of labor regulations in developing countries”. *IZA World of Labor*. doi: [10.15185/izawol.457](https://doi.org/10.15185/izawol.457).
209. Görg, Holger (2002), “Fancy a Stay at the ‘Hotel California’? Foreign Direct Investment, Taxation and Firing Costs”. Documento de trabajo de la IZA núm. 665.
210. Véase la sección “Acceso al trabajo decente” para obtener más información sobre la juventud trabajadora por cuenta propia.
211. Warnecke, T., y De Ruyter, A. (2012), “The enforcement of decent work in India and Indonesia: Developing sustainable institutions”. *Journal of Economic Issues*, 46(2), 393-402.
212. Ronconi, L. (2019), “Enforcement of labor regulations in developing countries”. *IZA World of Labor*. doi: [10.15185/izawol.457](https://doi.org/10.15185/izawol.457).
213. Rizzo, M., y Atzeni, M. (2020), “Workers’ Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam”. *Work, Employment and Society*, 34(6), 1114-1130.
214. Organización Internacional del Trabajo (2013), *El entorno normativo y la economía informal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Warnecke, T., y De Ruyter, A. (2012), “The enforcement of decent work in India and Indonesia: Developing sustainable institutions”. *Journal of Economic Issues*, 46(2), 393-402.
215. Para conocer ejemplos de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras del transporte informales y autónomos de Nepal, Angola, Uganda, Kenia, Burundi, Indonesia, Tailandia, Vietnam, Filipinas, los EE. UU. y la India, véase: Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Para conocer las condiciones en Latinoamérica, véase: Machado, B., y Silva, L. (2021), Miles de repartidores hacen huelga en todo Brasil y otros países de América Latina. World Socialist Web Site. Consultado el 22 de noviembre de 2021 en <https://www.wsws.org/es/articles/2020/07/06/bras-j06.html>.
216. *Ibid.*
217. Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas; Organización Internacional del Trabajo (2021), Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries (2021). Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>.
218. Véase la sección “Trabajo infantil y trabajo forzoso”.
219. Ronconi, L. (2019), “Enforcement of labor regulations in developing countries”. *IZA World of Labor*. doi: [10.15185/izawol.457](https://doi.org/10.15185/izawol.457).
220. Brannigan, C., Amaral, S., Neiva, R., Thorpe, C., Figg, H., Morgan-Price, S., et al. (2018), *Study on employment and working conditions of aircrews in the EU Internal aviation market*. Bruselas: DG Move; ITF, IUF, VNB (2020), *Pandemic of Exploitation in European Trucking; Flags of convenience* (2021). Consultado el 12 de diciembre de 2021 en <https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience>.
221. *Ibid.*
222. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021; Confederación Sindical Internacional (2020), *Índice Global de los Derechos 2020: Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Bruselas; Organización Internacional del Trabajo (2021), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.
223. Véase la sección “Libertad de asociación y acceso a la negociación colectiva” para conocer las tasas de sindicalización en los almacenes de los EE. UU.
224. Véase la sección sobre las iniciativas.
225. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
226. *Ibid.*
227. Hendrickx, F., Marx, A., Rayp, G., y Wouters, J. (2016), “The architecture of global labour governance”. *International Labour Review*, 155(3), 339-355. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00039.x>.
228. *Ibid.*

229. García-Muñoz Alhambra, A., Ter Haar, B., y Kun, A. (2020), "Harnessing Public Institutions for Labour Law Enforcement", *International Organizations Law Review*, 17(1), 233-260. DOI: <https://doi.org/10.1163/15723747-01701010>.
230. Greenpeace en colaboración con Serikat Buruh Migran Indonesia (2019), *Seabound: The Journey to Modern Slavery on the High Seas*. Greenpeace. Consultado el 22 de noviembre de 2021 en <https://www.greenpeace.org/southeastasia/publication/3428/seabound-the-journey-to-modern-slavery-on-the-high-seas/>.
231. McElrath, R. (2003), *Monitoring International Labor Standards*. Washington, D.C.: National Academies Press.
232. Explicación del Acuerdo de Ciudad del Cabo (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.pewtrusts.org/es/research-and-analysis/issue-briefs/2018/10/the-cape-town-agreement-explained>.
233. Índice Global de los Derechos de la CSI 2021: La pandemia de COVID-19 saca a la luz los derechos de los trabajadores (2022). Consultado el 7 de enero de 2022 en <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index-es>.
234. *Ibid.*
235. Seafarers call for fair transition to low-carbon transport (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.nautilusint.org/en/news-insight/news/seafarers-call-for-fair-transition-to-low-carbon-transport/>.
236. *Ibid.*
237. *Ibid.*
238. Harsdorff, M., Montt, G., Rius, A., Bonnet, A., y Luu, T. (2020), *Jobs in Green and Healthy Transport: Making the Green Shift* (ECE/AC.21/8).
239. Extreme Temperatures Are Affecting Every Mode of Transportation — Better Institutions (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <http://www.betterinstitutions.com/blog/2013/07/extreme-temperatures-are-affecting>.
240. Stay Grounded y Public and Commercial Services Union (2021), "A rapid and just transition of aviation: Shifting towards climate-just mobility". Documento de debate de Stay Grounded. Consultado en <https://es.stay-grounded.org/transicion-justa/>.
241. Véase la introducción para conocer las estadísticas sobre la juventud en el transporte público urbano; Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
242. Guerra, J. (2021), Muere por sobrecarga eléctrica el transporte tradicional en Bogotá. Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia. Consultado el 16 de noviembre de 2021 en <https://snttdecolombia.org/noticias/sistemas-brt/muere-por-sobrecarga-electrica-el-transporte-tradicional-en-bogota/>; Torres, A. (2021), When Covid Meets Climate Injustice: Phasing Out Jeepneys and Driving Unemployment in the Philippines. Medium. Consultado el 16 de noviembre de 2021 en <https://medium.com/just-transitions/when-covid-meets-climate-injustice-phasing-out-jeepneys-and-driving-unemployment-in-the-b084bbf56d5b>; Timera, M., Diongue, M., Sakho, P. y Spooner, D. (2021), *Dakar Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*. Global Labour Institute (Mánchester) y Universidad Cheikh Anta Diop (Dakar); Global Labour Institute (2018), *Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*.
243. Smith, S. (2017), *Just Transition: A report for the OECD*. Confederación Sindical Internacional - Just Transition Centre. Consultado el 19 de noviembre de 2021 en <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>.
244. Global Labour Institute (2018), *Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*.
245. Timera, M., Diongue, M., Sakho, P., y Spooner, D. (2021), *Dakar Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*. Global Labour Institute (Mánchester) y Universidad Cheikh Anta Diop (Dakar).
246. Torres, A. (2021), When Covid Meets Climate Injustice: Phasing Out Jeepneys and Driving Unemployment in the Philippines. Medium. Consultado el 16 de noviembre de 2021 en <https://medium.com/just-transitions/when-covid-meets-climate-injustice-phasing-out-jeepneys-and-driving-unemployment-in-the-b084bbf56d5b>.
247. *Ibid.* Véase también: Smith, S. (2017), *Just Transition: A report for the OECD*. Confederación Sindical Internacional - Just Transition Centre. Consultado el 19 de noviembre de 2021 en <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>; Global Labour Institute (2018), *Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*.
248. Fairness for Container Truckers (2021). Unifor. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.unifor.org/campaigns/all-campaigns/fairness-container-truckers>.

249. Extreme Temperatures Are Affecting Every Mode of Transportation — Better Institutions (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <http://www.betterinstitutions.com/blog/2013/07/extreme-temperatures-are-affecting>.
250. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
251. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2021), “How does climate change affect urban transport workers?” (¿Cómo afecta el cambio climático al personal del transporte urbano?). Londres: ITF. Consultado en <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/como-afecta-el-cambio-climatico-al-personal-del-transporte-urbano>.
252. *Ibid.*
253. *Ibid.*
254. Véase la sección “Acceso al trabajo decente”.
255. Ball, A. (2021), Hostage to heat: Amid lack of regulations, heat takes toll on the job. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://stories.usatodaynetwork.com/hostagetoheat/texas-heat-no-regulations-cause-workers-death/>; Goldberg, J. (2021), Oregon reports second workplace death from June heatwave. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.oregonlive.com/business/2021/07/oregon-reports-second-workplace-death-from-june-heat-wave.html>; Kimball, W. (2021), Amazon’s New Safety Crisis Could Be Heat Waves. Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://gizmodo.com/amazons-new-safety-crisis-could-be-heat-waves-1847188930>.
256. 5 adverse effects of climate change on maritime transport (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.shippingandfreightresource.com/5-adverse-effects-of-climate-change-on-maritime-transport/>.
257. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2021), “How does climate change affect urban transport workers?” (¿Cómo afecta el cambio climático al personal del transporte urbano?). Londres: ITF. Consultado en <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/como-afecta-el-cambio-climatico-al-personal-del-transporte-urbano>.
258. Véase la sección “Acceso al trabajo decente” para obtener más información sobre las condiciones del trabajo informal y por cuenta propia.
259. Los trabajadores y las trabajadoras del transporte exigen a los Gobiernos que retomen la acción climática tras la COP26 (2021). Consultado el 13 de diciembre de 2021 en <https://www.itfglobal.org/es/news/los-trabajadores-y-las-trabajadoras-del-transporte-exigen-los-gobiernos-que-retomen-la-accion>.
260. Just transition for all: The World Bank Group’s support to countries transition away from coal (2021). Consultado el 3 de diciembre de 2021 en <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/justtransition#:~:text=A%20%22Just%20Transition%20for%20All,a%20new%20clean%20energy%20future>.
261. Children and Youth (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.unep.org/civil-society-engagement/major-groups-modalities/major-group-categories/children-and-youth>.
262. About (2021). UITP. Consultado el 19 de noviembre de 2021 en <https://www.uitp.org/about/>.
263. Ituc-csi.org. 2021. *Confederación Sindical Internacional*. Consultado el 19 de noviembre de 2021 en <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>.
264. Klimagerechtigkeit durch Just Transition (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.fes.de/global-green-deals/artikelseite/klimagerechtigkeit-durch-just-transition>.
265. Y4PT (Youth for Public Transport) | UITP (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.uitp.org/y4pt-for-pt/>.
266. *Dar sentido a la COP26: cómo la inversión en transporte público a lo largo de esta década puede proteger nuestros empleos, nuestro clima y nuestro futuro*. <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/informe-itfc40-dar-sentido-la-cop26>.
267. Baum, A., Byrne, S., y Velez, V. (2021), *Global Railway Review*. ITF.
268. *Ibid.*
269. *Ibid.*
270. Hop on for our Planet campaign for young people to join the rail industry (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.railtech.com/policy/2020/10/22/hop-for-our-planet-campaign-for-young-people-to-join-the-rail-industry/?gdpr=deny>.
271. *Ibid.*
272. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.

273. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
274. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
275. IMO Launches the "Go to Sea!" Campaign (2021). Marine Link. Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.marinelink.com/news/launches-campaign-the328790>.
276. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
277. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses (2020). TUAC. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>.
278. Dirksen, U., y Herberg, M. (2021), *Stories of unions confronting the world of work*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
279. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
280. *Ibid.*
281. *Ibid.*
282. *Ibid.*
283. *Ibid.*
284. *Ibid.*
285. *Ibid.*
286. *Ibid.*
287. *Ibid.*
288. *Ibid.*
289. *Ibid.*
290. *Ibid.*
291. *Ibid.*
292. *Ibid.*
293. *Ibid.*
294. Machado, B., y Silva, L. (2021). Miles de repartidores hacen huelga en todo Brasil y otros países de América Latina. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.wsws.org/es/articles/2020/07/06/bras-j06.html>.
295. Heath, M., y Bronstein, H. (2021), Argentine port unions say to go on 24-hour strike over vaccine access. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.reuters.com/world/americas/argentine-port-unions-say-go-24-hour-strike-over-vaccine-access-2021-06-17/>.
296. Redacción (2021), FNV wil cao-onderhandelingen DHL Parcel weer opstarten. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/transport-logistiek/2020/04/fnv-wil-cao-onderhandelingen-dhl-parcel-opstarten>.
297. Vrles, Y. (2020), Verleng WW voor duur van noodpakketten bedrijfsleven. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/06/verleng-ww-voor-duur-van-noodpakketten-bedrijfslev>.
298. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses (2020). TUAC. Consultado el 15 de noviembre de 2021 en <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>.
299. Taylor, D. (2020), Instacart Shoppers Plan to Strike Over Coronavirus Protections. *The New York Times*. Consultado el 15 de noviembre de 2021 en <https://www.nytimes.com/2020/03/28/business/coronavirus-instacart-strike.html>.
300. Gispert, B. (2020). UGT denuncia la falta de protección de los 'riders'. *La Vanguardia*. Consultado en <https://www.lavanguardia.com/economia/20200402/48266951501/ugt-denuncia-riders-repartidores-proteccion.html>.
301. Estrada, S. (2021), Unions demand COVID-19 protections for Amazon warehouse workers. Supply Chain Dive. Consultado el 15 de noviembre de 2021 en <https://www.supplychaindive.com/news/coronavirus-unions-demand-protections-amazon-warehouse-workers/575924/>.
302. Abrams, A. (2021), How COVID-19 Pushed Frontline Workers Into Collective Action. *Time*. Consultado el 15 de noviembre de 2021 en <https://time.com/5928528/frontline-workers-strikes-labor/>.

303. Schwettmann, J. (2020), *COVID-19 and the Informal Economy: Impact and Response Strategies in Sub-Saharan Africa*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
304. Spooner, D., y Whelligan, J. (2020), *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19*. Mánchester: Global Labour Institute.
305. *Ibid.*
306. *Ibid.*
307. *Ibid.*
308. *Ibid.*
309. *Ibid.*
310. *Ibid.*
311. Ius Laboris (2021), Trade Union responses to the COVID pandemic. Mondaq. Consultado en <https://www.mondaq.com/operational-impacts-and-strategy/1103136/trade-union-responses-to-the-covid-pandemic>.
312. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses (2020). TUAC. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>.
313. Hiesse, E. (2021), FO pleinement mobilisée pour les livreurs à vélo travaillant pour les plateformes | Force Ouvrière. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://www.force-ouvriere.fr/fo-pleinement-mobilisee-pour-les-livreurs-a-velo-travaillant?lang=fr>.
314. *Ibid.*
315. *Ibid.*
316. *Ibid.*
317. *Ibid.*
318. *Ibid.*
319. *Ibid.*
320. *Ibid.*
321. De Lara *et al.* (2016); Struna (2015); en un extracto de: Alimahomed-Wilson, J., y Ness, I. (eds.), *Choke Points*. Apple Books.
322. Italy Agreement (2021). UNI Global Union Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://uniglobalunion.org/news/after-massive-mobilization-italian-unions-reach-historic-national-agreement-with-amazon/>.
323. Initiatives (2021). Digital Platform Observatory, Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/agreement-between-bzst-and-the-swedish-transport-workers-union/>.
324. Rizzo, M., y Atzeni, M. (2020), "Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam". *Work, Employment and Society*, 34(6), 1114-1130.
325. Baum, A., Byrne, S., y Velez, V. (2021), *Global Railway Review*. ITF.
326. *Ibid.*
327. *Ibid.*
328. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
329. Transnational Federation of Couriers (2021). Eurofound. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/transnational-federation-of-couriers>.
330. Initiatives (2021). Digital Platform Observatory. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/austrian-collective-agreement-for-couriers/>.
331. *Ibid.*
332. National Developments (2021). Digital Platform Observatory. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://digitalplatformobservatory.org/national-developments/>.
333. *Ibid.*
334. *Ibid.*

335. *Ibid.*
336. Turian, F. (2016), France: New union covers UBER drivers. Consultado el 27 de noviembre de 2021 en <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/article/2016/france-new-union-covers-uber-drivers>.
337. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernández, D., y Dumitrescu, V. (2020), *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. Bruselas: European Trade Union Institute.
338. Yadav, A. (2017), With few formal unions, Ola and Uber drivers draw on informal networks to enforce strike in Delhi. Scroll.in. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://scroll.in/article/829284/with-few-formal-unions-ola-and-uber-drivers-draw-on-informal-networks-to-enforce-strike-in-delhi>.
339. Ford, M., y Honan, V. (2019), "The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia". *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528-548.
340. Dirksen, U., y Herberg, M. (2021), *Stories of unions confronting the world of work*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
341. Rizzo, M., y Atzeni, M. (2020), "Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires and Dar es Salaam". *Work, Employment and Society*, 34(6), 1114-1130.
342. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2013), *Precarious Labour and Decent Work in the Transport Industry: ITF Baseline Study Report*. Londres: ITF.
343. Spooner, D., Mwanika, J., y Manga, E. (2020), *Kampala Bus Rapid Transit: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure*. Global Labour Institute y Agence Française de Développement.
344. Spooner, D., y Mwanika, J. (2018), "Transforming Transport Unions through Mass Organisation of Informal Workers: A Case Study of the ATGWU in Uganda". *Global Labour Journal*, 9(2).
345. Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., y Vandaele, J. (2020), "Building Workers' Power In Digital Capitalism". *Trade Unions In Transformation*.
346. Bonner, C. (2016), *ITF Informal Transport Workers Project 2013-2016: Evaluation Report*. Mánchester: Global Labour Institute.
347. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
348. Bonner, C. (2016), *ITF Informal Transport Workers Project 2013-2016: Evaluation Report*. Mánchester: Global Labour Institute.
349. *Ibid.*
350. *Ibid.*
351. Bonner, C. (2016), *ITF Informal Transport Workers Project 2013-2016: Evaluation Report*. Mánchester: Global Labour Institute.
352. *Ibid.*
353. Victory for Foodora riders strike - collective agreement in place (2021). Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.svenssonstiftelsen.com/post/victory-for-foodora-strikers-collective-agreement-in-place>.
354. Uber Eats delivery staff in Japan to launch a labor union as they dispute their 'contractor' status (2021). Consultado el 30 de noviembre de 2021 en <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/06/13/business/corporate-business/uber-eats-labor-union/>.
355. Shah, M. (2021), Berlin's 'new economy' workers fight exploitation and union busting. Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://therealnews.com/berlins-new-economy-workers-wont-stop-fighting-for-a-union>.
356. Histórico acuerdo entre Ryanair y sus pilotos con contrato italiano (2021). Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://es.euronews.com/2018/08/28/historico-acuerdo-entre-ryanair-y-sus-pilotos-con-contrato-italiano>.
357. Ryanair recognizes German union to represent cabin crew: Verdi (2021). Consultado el 26 de noviembre de 2021 en <https://www.reuters.com/article/us-ryanair-unions/ryanair-recognizes-german-union-to-represent-cabin-crew-verdi-idUSKBN1HU114>.
358. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses (2020). TUAC. Consultado el 1 de diciembre de 2021 en <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>.
359. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
360. *Ibid.*

361. Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., y Vandaele, J. (2020), "Building Workers' Power In Digital Capitalism". *Trade Unions In Transformation*.
362. Dirksen, U., y Herberg, M. (2021), *Stories of unions confronting the world of work*. Berlín: Fundación Friedrich Ebert.
363. Bonner, C. (2016), *ITF Informal Transport Workers Project 2013-2016: Evaluation Report*. Mánchester: Global Labour Institute.
364. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
365. *Ibid.*
366. *Ibid.*
367. *Ibid.*
368. *Ibid.*
369. *Ibid.*
370. Éxitos de los sindicatos argelinos (2017). Consultado el 2 de diciembre de 2021 en <https://www.itfglobal.org/es/news/exitos-de-los-sindicatos-argelinos>.
371. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
372. *Ibid.*
373. Samiti, R. (2021), Transport sector to be child labour-free. *The Kathmandu Post*. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://kathmandupost.com/national/2018/02/02/transport-sector-to-be-child-labour-free>.
374. Focus Areas | US Department of Transportation (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.transportation.gov/TLAHT/Focus>.
375. Truckers Against Trafficking • TRUCKERS AGAINST TRAFFICKING (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://truckersagainstafficking.org/>.
376. Sultana, M. (2021), Move to free transport sector from child labour. *The Financial Express*. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://today.thefinancialexpress.com.bd/public/print/move-to-free-transport-sector-from-child-labour-1632680473>.
377. Lewis, S., Alifano, A., Boyle, M., y Mangel, M. (2017), "Human Rights and the Sustainability of Fisheries". *Conservation for the Anthropocene Ocean*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-805375-1.00018-0>.
378. Santos, A. (2020), Road to Europe: Paved with exploitation of Filipino truck drivers. Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/road-to-europe-paved-with-exploitation-filipino-truck-drivers>.
379. Filipino truck drivers receive back payment of wages in Germany (2019). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.etf-europe.org/filipino-truck-drivers-received-back-payment-of-wages-in-germany/>.
380. Eradicating slavery from all supply chains | Walk Free (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.walkfree.org/all-supply-chains-are-slavery-free/>.
381. How we work to end slavery (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.antislavery.org/what-we-do/how-we-work/>.
382. Nuestras soluciones (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.elpozodevida.org.mx/nuestras-soluciones>.
383. Safe Jobs Collaborative (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.bestalliance.org/safe-jobs.html>.
384. O que fazemos - InPACTO (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://inpacto.org.br/o-que-fazemos/>.
385. Slavery at Sea - Human Rights at Sea (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.humanrightsatsea.org/slavery-at-sea/>.
386. ONU (2021), Women transport workers. Endvawnnow.org. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.endvawnnow.org/es/articles/1963-women-transport-workers.html>.
387. *Ibid.*
388. *Ibid.*
389. Sounding the alarm on violence against women transport workers (2021). *Railway-technology.com*. Consultado el 23 de noviembre de 2021 en <https://www.railway-technology.com/features/featuresounding-the-alarm-on-violence-against-women-transport-workers-4960680/>.

390. *Ibid.*
391. Pillinger, J. (2017), *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
392. *Ibid.*
393. Freeing women and girls from violence in Mozambique (2021). Consultado el 24 de noviembre de 2021 en <https://www.un.org/africarenewal/news/freeing-women-and-girls-violence-mozambique>.
394. Burns, C. (2021), Qatar Airways still faces heat on female staff discrimination. Consultado el 24 de noviembre de 2021 en https://www.equaltimes.org/qatar-airways-sigue-recibiendo#.Y3t_QnbP02w.
395. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
396. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2019), *Cuestionario sobre "Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo"*. Londres.
397. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
398. Seligson, D. (2019), "Women and aviation: Quality jobs, attraction and retention". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 331.
399. Jorens, Y., Gillis, D., Valcke, L., y De Coninck, J. (2015), "Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector", European Social Dialogue, Comisión Europea.
400. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2013), *Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres*. Londres: ITF. Consultado en https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/womens_violence_guide_spanish_0.pdf.
401. *Ibid.*
402. *Ibid.*
403. *Ibid.*
404. *Ibid.*
405. *Ibid.*
406. *Ibid.*
407. *Ibid.*
408. *Ibid.*
409. *Ibid.*
410. *Ibid.*
411. *Ibid.*
412. *Ibid.*
413. *Ibid.*
414. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
415. *Ibid.*
416. Turnbull, P. (2013), "Promoting the employment of women in the transport sector - obstacles and policy options". Serie Documentos de Trabajo de la OIT, núm. 298.
417. De Lara *et al.* (2016); Struna (2015); en un extracto de: Alimahomed-Wilson, J., y Ness, I. (eds.), *Choke Points*. Apple Books.
418. Initiatives (2021). Digital Platform Observatory. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/>.
419. Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernández, D., y Dumitrescu, V. (2020), *El trabajo en las plataformas digitales de empleo: Guía para formadores sindicales sobre el crowdworking, y el trabajo a través de APPs y plataformas digitales*. Bruselas: European Trade Union Institute.
420. *Ibid.*
421. Mapping Uber - Digital Watch Observatory (2021). Consultado el 3 de diciembre de 2021 en <https://dig.watch/trends/uber/>.
422. Machado, B., y Silva, L. (2021), Miles de repartidores hacen huelga en todo Brasil y otros países de América Latina. World Socialist Web Site. Consultado el 22 de noviembre de 2021 en <https://www.wsws.org/es/articles/2020/07/06/bras-j06.html>.

423. Responsible Trucking — CSR Europe (2021). Consultado el 25 de noviembre de 2021 en <https://www.csreurope.org/responsible-trucking>.
424. *Ibid.*
425. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
426. *Ibid.*
427. *Ibid.*
428. *Ibid.*
429. *Ibid.*
430. *Ibid.*
431. *Ibid.*
432. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (2017), *El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte: Folleto informativo de la ITF*. Londres: ITF.
433. YWLP in Depth (2021). Labor Network for Sustainability. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.labor4sustainability.org/ywlp/ywlp-in-depth/>.
434. Transportation Unions and Climate Change (2021). Labor Network for Sustainability. Consultado el 22 de octubre de 2021 en <https://www.labor4sustainability.org/post/transportation-unions-and-climate-change/>.
435. Wahl, A. (2016), “The role of labour in the fight against climate change”. Conferencia Anual de la Global Labour University, Johannesburgo.
436. Encuesta de la ITF sobre empleo juvenil de 2021.
437. Pucheta, M., Álvarez Alonso, C., y Silva Sánchez, P. (2021), “Just Transition and Workers’ Rights in the Global South: The Recent Argentine and Chilean Nationally Determined Contributions”. *Sustainability*, 13(17), 9616. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13179616>.
438. *Ibid.*
439. Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2020), *Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs*. Naciones Unidas.
440. Africa Sustainable Transport Forum (2021). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Consultado el 20 de noviembre de 2021 en <https://www.unep.org/explore-topics/transport/what-we-do/africa-sustainable-transport-forum>.
441. Projects (2021). Banco Mundial. Consultado el 20 de noviembre de 2021 en https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/projects-list?mjsectorcode_exact=TX&theme_exact=Climate%20change&os=0§or_exact=Railways^Urban%20Transport^Other%20Transportation^Aviation.
442. Fairness for Container Truckers (2021). Unifor. Consultado el 24 de noviembre de 2021 en <https://www.unifor.org/campaigns/all-campaigns/fairness-container-truckers>.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·

**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733