



**NUESTRO
TRANSPORTE
PÚBLICO**

**POLÍTICA POPULAR DE
TRANSPORTE PÚBLICO**

CARTA DEL PERSONAL DEL METRO

**NUESTROS EMPLEOS
SON SUS DERECHOS**





INTRODUCCIÓN

Los metros constituyen un elemento clave de los sistemas integrados de transporte público. Son también la forma más eficiente de transportar un gran número de pasajeros a través de corredores y redes de transporte. Se mueven más rápido y están entre los modos de transporte público con mayor eficiencia¹.

Los metros son fundamentales para reducir la desigualdad territorial de las ciudades. Unos sistemas de metro accesibles y eficientes —interconectados con otros medios de transporte público, como autobuses, tranvías y trenes— son una forma esencial de luchar eficazmente contra el cambio climático, promover un cambio modal hacia el transporte público, conectar a las comunidades que dependen diariamente del transporte público y, de este modo, avanzar en la justicia social, facilitando la movilidad como un derecho humano fundamental.

Los trabajadores y las trabajadoras del metro son los pilares del sistema y la principal fuerza que permite garantizar el derecho a la ciudad a millones de pasajeros y pasajeras en todo el mundo.

A pesar de la expansión de los sistemas de metro, que genera más puestos de trabajo y brinda servicios a más pasajeros, el énfasis que han puesto muchos sistemas en la automatización, la externalización y la digitalización ha aumentado la presión sobre el personal y ha afectado la calidad del servicio. En todo el mundo, los pasajeros han manifestado una y otra vez que prefieren interactuar con seres humanos antes que con máquinas y han señalado que se necesita más personal para el cobro de boletos y la atención al cliente a fin de mitigar los riesgos

a la seguridad del público viajero. Un sistema de metro más eficiente y seguro es aquel que es más humano, y eso solo puede lograrse con más trabajadores y trabajadoras.

El personal del metro afronta retos como la amenaza de la automatización a los empleos decentes y altamente cualificados, la digitalización, la eliminación de ciertos puestos, el hostigamiento por parte de los pasajeros y la violencia de género. El personal del metro y sus sindicatos también se enfrentan a procesos de privatización y tercerización. Estos procesos han demostrado ser una amenaza para la seguridad del sistema, las condiciones de trabajo del personal y la calidad del servicio a los pasajeros.

Como trabajadores y trabajadoras del metro, estamos convencidos de que expandir el transporte público es fundamental para luchar contra la desigualdad, hacer frente al cambio climático y ampliar el derecho a la ciudad de los millones de personas que dependen de él.

A menudo, los empleadores, tanto del ámbito público como del privado, recortan gastos en nombre de la eficiencia, la sostenibilidad y el control de costos. Esta peligrosa ideología hace que haya menos trabajadores y trabajadoras desempeñando más tareas por una remuneración más baja en ambientes más estresantes.

La presente carta plantea las prioridades clave que deben constituir la piedra angular de un sector del metro renovado y eficiente, enfocado en brindar un servicio público de calidad, luchar contra la desigualdad y otorgar un papel central a su personal y al público usuario.

¹ Esta carta se discutió por primera vez en la reunión de sindicatos de metro celebrada en Estambul (Turquía) en noviembre de 2023. El acuerdo de Estambul puede consultarse [aquí](#).



I. SALARIOS JUSTOS Y BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. En términos generales, los trabajadores y las trabajadoras de todas las categorías salariales están teniendo dificultades para seguirle el ritmo al aumento del costo de la vida. Los empleadores deben hacer que el salario vital local sea el salario mínimo inicial para todos. Independientemente de la clasificación de sus puestos de trabajo y su situación laboral, todos los trabajadores y trabajadoras merecen una remuneración justa.
2. Todo el personal del metro debe tener pausas oportunas, periodos de descanso y acceso a instalaciones adecuadas.
3. Todos los trabajadores y las trabajadoras deben contar con un horario laboral equitativo y previsible que apunte a maximizar el trabajo a tiempo completo.
4. Deberían prohibirse los contratos de cero horas en las operaciones de metro.
5. El personal del metro debe poder sindicalizarse y negociar colectivamente para defender sus derechos e intereses.

II. INTERNALIZACIÓN DE FUNCIONES Y PROHIBICIÓN DE LA EXTERNALIZACIÓN

1. Las operaciones de metro deberían internalizar en lugar de externalizar funciones, garantizando que todos los servicios sean prestados por personal empleado de forma directa, con plenos derechos y las mismas condiciones laborales que el resto de las personas que trabajan en el sistema.
2. Debería prohibirse la externalización en las operaciones de metro, y las tareas externalizadas deberían incorporarse a la organización central.

III. SALUD Y SEGURIDAD

1. La seguridad operacional tanto para el personal como para los pasajeros es primordial.
2. Los trabajadores y las trabajadoras del metro merecen trabajar en un entorno seguro y saludable. La gerencia debería implementar protocolos de salud y seguridad sólidos para proteger al personal y al público usuario.
3. En todos los sistemas de metro debería prohibirse el asbesto, cuyo uso está monitoreado y regulado a nivel internacional.
4. Deberían proveerse equipos de protección, capacitación y recursos adecuados para mitigar los riesgos laborales y prevenir accidentes o lesiones dentro del sistema de metro.
5. El cambio climático debe considerarse un riesgo para la salud y la seguridad, y es preciso contar con protocolos para abordar los efectos de los fenómenos meteorológicos extremos en los sistemas de metro. En el desarrollo de estos protocolos deberían priorizarse las inundaciones, las olas de calor y la contaminación atmosférica.



IV. PROPIEDAD Y CONTROL PÚBLICOS

1. La propiedad, la explotación y la financiación de los sistemas de metro deberían permanecer en manos públicas, de modo que obedezcan a los intereses de la comunidad en lugar de al ánimo de lucro.
2. En los procesos de toma de decisiones que guarden relación con los sistemas de metro debería haber transparencia y rendición de cuentas ante el público, con mecanismos que permitan que los sindicatos y la comunidad expresen sus opiniones y ejerzan una función de supervisión.
3. Los sistemas de metro que actualmente estén sujetos a operaciones o concesiones privadas deberían pasar a estar bajo control público.

V. VIVIENDA Y GENTRIFICACIÓN

1. Los operadores de metro, las autoridades de transporte público y los Gobiernos locales deben priorizar las iniciativas de vivienda asequible a fin de hacer frente a los desafíos de la gentrificación y asegurar que los trabajadores y las trabajadoras puedan vivir en las comunidades a las que sirven.
2. Cada estación y proyecto de metro debería considerar la vivienda como componente central de su desarrollo, dando prioridad a la vivienda para el personal del metro y sus familias.
3. Los operadores de metro, las autoridades de transporte público y los Gobiernos locales deben colaborar con las comunidades afectadas para mitigar el desplazamiento de sus residentes a causa de los proyectos de desarrollo vinculados al metro, que suelen tener como consecuencia la sobrevaloración de las viviendas que se encuentran en las inmediaciones.

VI. TARIFAS Y FINANCIACIÓN

1. Las tarifas de los servicios de metro deberían ser asequibles y equitativas, habida cuenta de la diversidad de contextos socioeconómicos de los pasajeros y de que el transporte público es un derecho que no debería estar sujeto al ánimo de lucro.
2. Debería asignarse una financiación pública sostenible a los sistemas de metro a fin de apoyar las iniciativas de mantenimiento, explotación, expansión y mejora sin comprometer la asequibilidad para los pasajeros o la remuneración justa del personal.

VII. **TECNOLOGÍA**

1. La negociación debería ser una condición previa a la automatización. La intervención humana en los sistemas de metro debe ser un pilar de sus operaciones.
2. Los avances tecnológicos dentro de estos sistemas deberían emplearse para mejorar la seguridad, la eficiencia y la accesibilidad y, al mismo tiempo, garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras. Debe priorizarse la presencia humana en todas las operaciones.
3. La automatización no debería desplazar a ningún trabajador, en especial a las mujeres trabajadoras, que suelen verse afectadas de manera desproporcionada.
4. El personal y los sindicatos deberían recibir los debidos avisos y explicaciones cuando vayan a introducirse nuevas tecnologías, así como información sobre sus consecuencias para distintas ocupaciones, en particular los empleos desempeñados mayoritariamente por mujeres.
5. Las operaciones de metro deberían minimizar la supervisión, la vigilancia y el control algorítmico de los trabajadores y las trabajadoras.
6. El personal de metro debería recibir capacitación y asistencia para adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la innovación dentro del sistema.
7. Los operadores de metro deben implementar salvaguardias dirigidas a proteger al personal y a los pasajeros y las pasajeras ante el uso de la inteligencia artificial.
8. En todos los sistemas de metro deben garantizarse la transferencia de tecnología y la soberanía tecnológica. Los sistemas de metro del Sur Global tienen que poder definir cómo implementarán los cambios tecnológicos en sus propios contextos.

VIII. **IGUALDAD DE GÉNERO**

1. Los lugares de trabajo del metro deben estar exentos de violencia y acoso por motivos de género y deben implementar políticas y procedimientos para abordar cualquier situación de conducta indebida. Todos los lugares de trabajo del metro deben priorizar y negociar la implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
2. Deberían realizarse esfuerzos para promover la diversidad de género y la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras del metro aplicando medidas de contratación y retención, tales como la representación equitativa en puestos de liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional.
3. Los operadores de metro deben ofrecer oportunidades de ascenso, capacitación y reconversión laboral para ayudar a mujeres de todas las edades a acceder a puestos mejor remunerados, como los de conducción, supervisión y gestión, y a funciones creadas por las nuevas tecnologías.
4. La infraestructura y los servicios de metro deben incluir instalaciones adecuadas para las mujeres trabajadoras y pasajeras, como baños, y el suministro de agua potable limpia.
5. Las medidas de salud y seguridad deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres, en particular en lo que atañe a los uniformes, los equipos de protección individual/personal y las pausas programadas para ir al baño.
6. Las horas de trabajo y las pautas de turnos deberían adaptarse a las responsabilidades familiares de personas de cualquier género, y deberían abordarse los riesgos que los turnos tempranos y tardíos suponen para la seguridad (por ejemplo, proporcionando transporte para los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo).



IX. [REDACTED] CAMBIO CLIMÁTICO

1. Los sistemas de metro deberían contribuir activamente a los esfuerzos por combatir el cambio climático priorizando la sostenibilidad, reduciendo las emisiones de carbono y promoviendo prácticas que no dañen el medioambiente.
2. El personal del metro debería abogar por la aplicación de políticas e iniciativas que apoyen la transición a fuentes de energía renovable y reduzcan la huella ecológica de los sistemas de transporte.

X. [REDACTED] TIEMPO DE TRABAJO

1. En los sistemas de metro de todo el mundo debería priorizarse la reducción de la jornada laboral sin que ello implique una pérdida de salario.



**NUESTRO
TRANSPORTE
PÚBLICO**

**Programa Nuestro
Transporte Público de la ITF**

www.OurPublicTransport.org
#OurPublicTransport
opt@itf.org.uk

**Política Popular
de Transporte Público**

www.OPTpolicy.org

**POLÍTICA POPULAR DE
TRANSPORTE PÚBLICO**