



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► **Directrices sobre la  
promoción del trabajo  
decente y la seguridad  
vial en el sector del  
transporte**



- ▶ **Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte*

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2020

ISBN: 978-92-2-031910-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-031909-3 (pdf web)

Publicado también en francés: *Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports*, ISBN 978-92-2-031908-6 (impression), ISBN: 978-92-2-031907-9 (pdf web); Genève, 2020; y en inglés: *Guidelines on the promotion of decent work and road safety in the transport sector*, ISBN 978-92-2-031899-7 (print), ISBN: 978-92-2-031900-0 (web pdf), Geneva 2020.

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

---

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-SCR-REP

---

**Estas directrices están dedicadas a Esther Busser  
como tributo a su compromiso en favor de la promoción  
de la justicia social y el trabajo decente \***

\* Esther Busser falleció el 1.º de julio del 2019. Fue Subdirectora de la oficina en Ginebra de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y se desempeñó en la secretaría del Grupo de los Trabajadores de la OIT.

# ▶ Índice

---

▶ <b>Prefacio</b>	<b>ix</b>
▶ <b>Directrices sectoriales</b>	<b>xi</b>
▶ <b>Abreviaturas y acrónimos</b>	<b>xiii</b>
▶ <b>Parte 1. Introducción</b>	<b>1</b>
Mandato de la reunión . . . . .	3
I. Definiciones . . . . .	3
II. Ámbito de aplicación y objetivos . . . . .	7
III. Consideraciones sectoriales . . . . .	8
▶ <b>Parte 2. Promoción del trabajo decente     y la seguridad vial</b>	<b>13</b>
IV. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo pertinentes . . . . .	13
V. Empleo . . . . .	18
A. Estadísticas y datos sobre las características de la fuerza de trabajo . . . . .	18
B. Escasez y rotación de conductores . . . . .	21
C. Diversidad e imagen del sector . . . . .	27
D. Modalidades de empleo . . . . .	29
VI. Condiciones de trabajo . . . . .	32
A. Pagos sostenibles . . . . .	33
B. Tiempo de trabajo y tiempo de conducción . . . . .	35
VII. Seguridad y salud en el trabajo . . . . .	37
A. Seguridad de los conductores . . . . .	40
B. Seguridad de los vehículos . . . . .	46
C. Seguridad de las instalaciones de bienestar . . . . .	48

D. Seguridad de los corredores y de los pasos fronterizos internacionales .....	50
VIII. Seguridad social y protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales .....	52
► <b>Parte 3. Medios de acción</b>	<b>57</b>
IX. Diálogo social y tripartismo .....	57
X. Contratación equitativa y prácticas de contratación y adquisición sostenibles .....	59
XI. Capacitación y profesionalización del sector .....	61
A. Disposiciones generales y su importancia .....	61
B. Expedición de los permisos de conducción .....	62
C. Elevar el nivel de cualificación profesional .....	63
XII. Vigilancia y evaluación .....	65
A. Inspecciones y medidas para hacer cumplir la ley .....	65
B. Métodos de inspección .....	67
C. Responsabilidades, sanciones y mecanismos de reparación .....	69
D. Conducta empresarial responsable .....	72
XIII. Otras políticas orientadas a la acción .....	73
A. Aumento de la demanda .....	73
B. Nuevas tecnologías .....	74
C. Medio ambiente y cambio climático .....	74
► <b>Anexos</b>	
A. Modelo de política sobre el acoso sexual .....	75
B. El VIH y el sida y el mundo del trabajo .....	79
C. Declaraciones, convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT relativos al sector del transporte por carretera (lista no exhaustiva) .....	85
D. Ejemplo de un plan de conducción segura .....	91

## Prefacio

---

Las Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte de la OIT fueron adoptadas en una reunión de expertos celebrada en Ginebra del 24 al 27 de septiembre de 2019, de conformidad con una decisión que el Consejo de Administración tomó en su 335.a reunión (marzo de 2019). A la reunión asistieron 23 expertos y sus consejeros técnicos: siete expertos designados por los Gobiernos de Australia, Brasil, Camerún, Chile, Finlandia, Kenya y Polonia; ocho por el Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración y otros ocho por el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. También asistieron a la reunión expertos de otros gobiernos en calidad de observadores, así como observadores de organizaciones internacionales oficiales y no gubernamentales. Las mujeres constituyeron el 39 por ciento de los participantes y el 30 por ciento de los expertos.

El espíritu positivo del diálogo tripartito entre todos los participantes allanó el terreno para alcanzar un consenso sobre un conjunto holístico y práctico de Directrices que ayudarán a la OIT, a sus mandantes y a sus interlocutores a mejorar la seguridad vial y el bienestar de las mujeres y los hombres que aseguran la movilidad de los pasajeros y el transporte de mercancías entre territorios y países.

El Consejo de Administración de la OIT aprobó la publicación y diseminación del texto de las directrices en su 338.a reunión (marzo de 2020).

Alette van Leur  
*Directora*  
*Departamento de Políticas Sectoriales*  
*(SECTOR)*

## ► Directrices sectoriales

---

Las directrices sectoriales de la OIT son instrumentos de referencia que establecen principios para guiar la concepción y la aplicación de políticas, estrategias, programas, legislación, medidas administrativas y mecanismos de diálogo social, en sectores económicos determinados o en un grupo de sectores. Estas directrices son adoptadas por reuniones de expertos integradas por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Pueden aplicarse progresivamente de manera que se tengan en cuenta los distintos contextos nacionales, culturales, sociales, económicos, ambientales y políticos.

Los principios contenidos en las directrices sectoriales se inspiran en las normas internacionales del trabajo de la OIT (convenios y recomendaciones) y en otras fuentes, como declaraciones, códigos de conducta y otras orientaciones en materia de políticas adoptadas y aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración. Además, se basan también en otros acuerdos y políticas internacionales del sector de que se trate, así como en las tendencias y los cambios pertinentes observados en la legislación y la práctica regionales y nacionales.

Las directrices sectoriales se centran en las cuestiones prioritarias para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y que son exclusivas de determinados sectores económicos e industrias. Si bien las normas internacionales del trabajo suelen tratar principios más generales de la legislación y la práctica laborales, las directrices sectoriales determinan los principios y procesos que podrían aplicarse para promover el trabajo decente en contextos o lugares de trabajo específicos. Se benefician de los conocimientos especializados de los profesionales de los sectores de que se trate para recabar información sobre las buenas prácticas y las innovaciones.



Las directrices sectoriales no son jurídicamente vinculantes y tampoco están sujetas a mecanismos de ratificación o supervisión establecidos en las normas internacionales del trabajo de la OIT. Por consiguiente, pueden determinar aspiraciones y ampliar los principios establecidos en las normas internacionales del trabajo y en otros acuerdos y políticas internacionales, y al mismo tiempo se reconoce que pueden adaptarse a los diferentes sistemas y circunstancias de los países. Las normas de la OIT y otras herramientas u orientaciones adoptadas y respaldadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y/o el Consejo de Administración constituyen, por lo tanto, el pilar sobre el que se apoyan las directrices sectoriales. Así, pues, se entiende que éstas se basan en los principios, derechos y obligaciones íntegros establecidos en las normas internacionales del trabajo, y nada de lo que dispongan debe entenderse como una reducción de dichas normas.

## ► Abreviaturas y acrónimos

---

<b>CLS</b>	Comité de Libertad Sindical
<b>GPS</b>	sistemas de posicionamiento global
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>sida</b>	síndrome de inmunodeficiencia adquirida
<b>SST</b>	seguridad y salud en el trabajo
<b>VIH</b>	virus de la inmunodeficiencia humana

## ► Parte 1. Introducción

---

1. Cada año, mueren en el mundo alrededor de 1,3 millones de personas, y hasta 50 millones sufren traumatismos no mortales como consecuencia de los accidentes de tránsito en las carreteras<sup>1</sup>. Entre el 10 y el 22 por ciento aproximadamente de todos estos accidentes de tránsito se producen con vehículos comerciales<sup>2</sup>. Los accidentes de tráfico son la principal causa de mortalidad entre los niños y jóvenes de 5 a 29 años, y la octava en general<sup>3</sup>. Además del sufrimiento humano que generan, las muertes y los traumatismos debidos a accidentes de tránsito entrañan pérdidas importantes en términos sociales, económicos y financieros.

2. El sector del transporte por carretera tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo social y económico y asegura la movilidad de los pasajeros y de las mercancías entre territorios y países. Asimismo, contribuye en gran medida al crecimiento económico y a la creación de empleo. Las inversiones en infraestructura vial y las actividades conexas tienen repercusiones considerables en otros sectores de la economía.

3. El Comité de Transportes Interiores de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas<sup>4</sup> examina la aplicación de más de 59 convenios internacionales sobre transporte, y centraliza la gestión de todos los convenios de las Naciones Unidas sobre transporte interior. Sus instrumentos de derecho imperativo conforman un marco normativo de ámbito mundial para el transporte interior. Dicho marco es inclusivo y accesible,

---

<sup>1</sup> OMS: *Accidentes de tránsito: Datos y cifras*, 7 de diciembre de 2018.

<sup>2</sup> OCDE: *Moving Freight with Better Trucks: Improving Safety, Productivity and Sustainability*, 2011, págs. 169-203.

<sup>3</sup> OMS: 2018, *op. cit.*

<sup>4</sup> Todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas pueden formar parte de este Comité.

amén de contribuir a la consecución de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular las relacionadas con la seguridad vial.

**4.** La Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas también presta servicios de secretaría en apoyo de las actividades del Enviado Especial del Secretario General para la Seguridad Vial, cuya labor facilita la adecuación de las normativas nacionales de gobernanza y seguridad vial a las normas internacionales aplicables al sector del transporte por carretera. La Comisión alberga asimismo la secretaría del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Seguridad Vial.

**5.** La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha prestado servicios de secretaría en apoyo de la labor realizada con motivo del Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020 proclamado por las Naciones Unidas. En consonancia con el pilar 4, titulado «Usuarios de vías de tránsito más seguros», del *Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020*, las presentes directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte conforman un marco destinado a promover la seguridad vial y el trabajo decente para los conductores de vehículos comerciales. También pueden servir de base, en cumplimiento de la actividad 6 del pilar 4, para establecer y vigilar el cumplimiento de las normas y reglas para el funcionamiento seguro de los vehículos comerciales de carga y de transporte, los servicios de transporte de pasajeros por carretera y el resto del parque automotor público y privado, a fin de reducir los traumatismos y muertes ocasionados por los accidentes de tránsito<sup>5</sup>.

**6.** Desde 1938, varios comités, comisiones y reuniones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han debatido cuestiones relativas a las condiciones laborales de los conductores de vehículos de transporte por carretera y a la seguridad vial. Su trabajo ha contribuido a la elaboración de ocho instrumentos

<sup>5</sup> OMS: *Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020*, pág. 18.

internacionales (convenios y recomendaciones) y más de 35 resoluciones, conclusiones, memorandos y herramientas aplicables al sector del transporte por carretera, que han sido adoptados sobre una base tripartita y que, junto a otros documentos, han proporcionado los fundamentos para la elaboración de las presentes directrices.

## Mandato de la reunión

7. En 2015, la Reunión sectorial tripartita de la OIT sobre la seguridad y la salud en el sector del transporte por carretera invitó al Consejo de Administración, en el párrafo c), de su *Resolución relativa a las buenas prácticas en lo que respecta a la seguridad en el transporte por carretera*, a que solicitara a la Oficina Internacional del Trabajo que «convo[case], según proced[iese], una reunión tripartita de expertos para elaborar y adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas o directrices sobre buenas prácticas con respecto a la seguridad en el transporte por carretera, con el objetivo de proteger a la comunidad y a los trabajadores del sector del transporte por carretera contra todos los peligros en materia de seguridad y salud, de prevenir los accidentes y de promover una remuneración segura y justa».

8. En su 329.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración de la OIT adoptó la recomendación de los órganos consultivos sectoriales de que, en el bienio 2018-2019, se celebre una reunión de expertos para adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas o unas directrices sobre buenas prácticas con respecto a la seguridad en el transporte por carretera. En su 335.<sup>a</sup> reunión, aprobó el título, la finalidad y la composición propuestos para la Reunión de Expertos.

## I. Definiciones

9. La expresión «vehículo de motor comercial», o «vehículo comercial», designa todo vehículo vial de propulsión mecánica, de propiedad pública o de propiedad privada, normalmente utilizado para el transporte comercial de pasajeros y/o de mercancías, por

cuenta propia o por cuenta ajena, con miras a su explotación por un empleador o a la prestación de servicios contratados por otras partes de la cadena de transporte por carretera. De esta definición quedan excluidos los vehículos de dos y tres ruedas.

**10.** La expresión «conductor de vehículo comercial» designa a toda persona física, asalariada o no asalariada, que conduce un vehículo comercial, aun durante un período corto, o que se halla a bordo de ese vehículo para poder conducirlo en caso de necesidad.

**11.** El término «empleador» designa, a los efectos de las presentes directrices:

- a) la entidad pública o la sociedad mercantil que es propietaria de su propio parque automotor de transporte por carretera y emplea a conductores de vehículos comerciales asalariados («transporte privado»);
- b) la empresa transportista que emplea a conductores de vehículos comerciales asalariados y cuya principal actividad o fuente de ingresos es el transporte de pasajeros o de mercancías («transporte por cuenta ajena»).

**12.** La expresión «partes de la cadena de transporte por carretera» designa a los transportistas, operadores de unidades de transporte, consignatarios/receptores, consignadores, agrupadores de carga, transitarios, empresas encargadas de la disposición de la carga y remitentes, tal como se definen en el *Código de prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte (Código CTU)*<sup>6</sup>, y a cualquier otra parte que pueda darle instrucciones al conductor del vehículo comercial. Puede designar asimismo a los compradores de servicios de transporte, en la medida en que éstos pueden ser también

---

<sup>6</sup> OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas: *Código de prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte (Código CTU)*, 2014, capítulo 2, «Definiciones», págs. 8-10.

consignadores, consignatarios o intermediarios que actúan como agente principal.

**13.** La expresión «transporte de pasajeros en largas distancias» designa toda operación de transporte cuyo trayecto exija más de nueve horas de conducción (o del tiempo máximo de conducción diaria aplicable a los conductores de vehículos comerciales) o represente una distancia superior a 450 kilómetros, o de conformidad con las leyes y los reglamentos nacionales, con arreglo a las normas internacionales del trabajo.

**14.** La expresión «servicio de transporte de mercancías por carretera» designa el transporte mercantil de mercancías por vehículos comerciales.

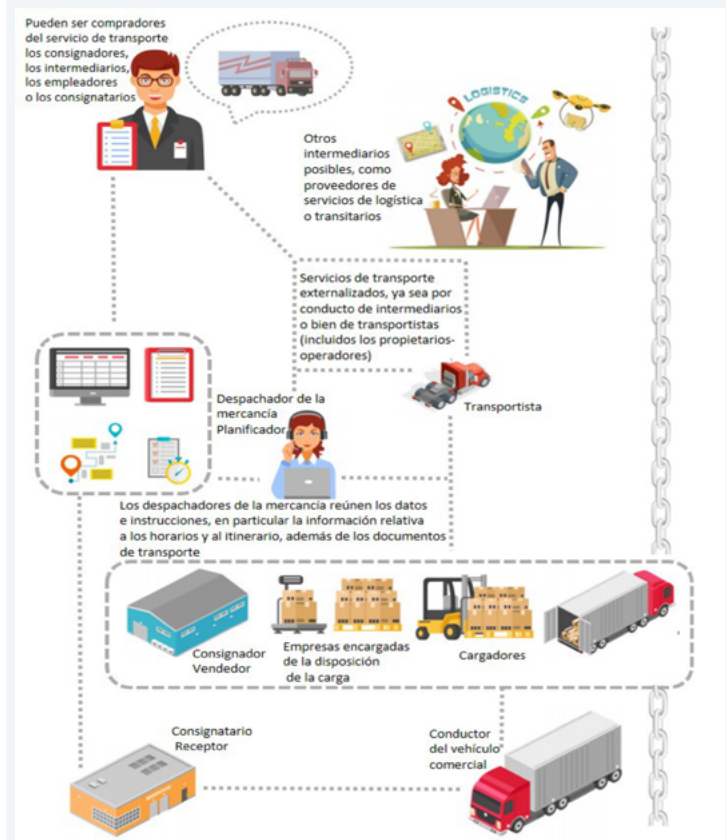
**15.** La expresión «servicio de transporte de pasajeros por carretera» designa el transporte de viajeros con un itinerario determinado.

**16.** La expresión «comprador del servicio de transporte» designa a toda persona física o empresa que celebra contratos mercantiles de servicios de transporte por carretera de mercancías o de pasajeros en largas distancias, siendo dichos servicios fundamentales para la movilidad o actividad empresarial del contratante.

**17.** La expresión «conductores de vehículos comerciales no asalariados» designa a los conductores de vehículos comerciales que, mediante un contrato de servicios, prestan servicios de transporte a un contratista o a otras partes de la cadena de transporte por carretera. Comprende a los conductores de vehículos comerciales por cuenta propia, los conductores de vehículos comerciales independientes, los propietarios-operadores, los conductores de vehículos comerciales que son contratistas dependientes y los conductores de vehículos comerciales informales.

**18.** La expresión «interlocutores sociales» designa a los representantes de los empleadores y los trabajadores, así como a sus organizaciones respectivas.

► Gráfico 1.– Ejemplo de partes que pueden intervenir en la cadena de transporte por carretera en caso de externalización de estas operaciones



FUENTES: ADAPTADO DE OMI/OIT/CEPE-NACIONES UNIDAS, *OP. CIT.*; P. JAMES Y OTROS (2007)<sup>7</sup> Y L. MOOREN (2016)<sup>8</sup>; GRÁFICOS: MACROVECTOR<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> P. James y otros: «Regulating supply chains to improve health and safety», en *Industrial Law Journal*, 36(2), junio de 2007, págs. 163-187.

<sup>8</sup> L. Mooren: *An Evidence-based Safety Management System for Heavy Truck Transport Operations*, Universidad de Nueva Gales del Sur, 2016.

<sup>9</sup> Véanse los vectores gratuitos en: [www.freepik.com](http://www.freepik.com). Licencia estándar de Freepik. Atribución: *Logistics and delivery (retro); Transportation isometric scheme; Logistics icons flat; Logistics delivery decorative icons set; Isometric warehouse logistic icon set.*



## II. **Ámbito de aplicación y objetivos**

**19.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera tienen la responsabilidad compartida de proteger al público, a los pasajeros y demás usuarios de la carretera frente a accidentes y otros peligros prevenibles, incluidos aquellos provocados por el déficit de trabajo decente padecido por los conductores de vehículos comerciales. Los riesgos que puede representar para otros usuarios de la carretera el déficit de trabajo decente de los conductores de vehículos comerciales, así como otros factores que pueden repercutir en la seguridad vial, se han convertido en una preocupación para las autoridades públicas.

**20.** Las presentes directrices son aplicables a los conductores de vehículos comerciales que prestan servicios de transporte de mercancías o que prestan servicios de transporte de pasajeros por carretera en largas distancias. En ellas no se establece distinción alguna entre estos conductores, ya sea por razón de su condición laboral o de su nivel de remuneración, aun en relación con las operaciones informales. Tienen por objeto conciliar la protección de la seguridad pública en general con las condiciones de trabajo y de vida de todos los conductores de vehículos comerciales en particular.

**21.** En estas directrices se promueven prácticas óptimas y una respuesta coherente a los debates internacionales y regionales recientemente dedicados a los desafíos que plantea la seguridad vial. También se reconocen y fomentan directamente las siguientes metas de los ODS:

**Meta 3.6.** De aquí a 2030, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

**Meta 6.2.** De aquí a 2030, lograr el acceso a servicios de saneamiento e higiene adecuados y equitativos para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

**Meta 8.8.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, en particular las mujeres, los migrantes y las personas con empleos precarios.

**Meta 9.1.** Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

**Meta 11.2.** De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

### III. Consideraciones sectoriales

#### *Aumento de la demanda*

**22.** Se ha experimentado una evolución considerable en el sector del transporte por carretera, que ha registrado en los dos últimos decenios un incremento de la demanda y de las oportunidades de trabajo. Si bien la globalización, el aumento de la liberalización del comercio internacional y la prevalencia del comercio electrónico han conducido, en algunos casos, a una circulación más eficiente de las mercancías y los pasajeros, en otros han tenido consecuencias negativas para las condiciones laborales de muchos trabajadores del transporte.

**23.** Entre las posibles alteraciones de la demanda cabe citar de manera ilustrativa los cambios modales impulsados por las políticas públicas (por ejemplo, hacia el transporte ferroviario) o las profundas transformaciones ocurridas en la industria manufacturera (por efecto de fenómenos como la llegada de la impresión tridimensional o la repatriación de actividades) que pueden tener

repercusiones en la planificación y la capacitación de la fuerza de trabajo del sector.

### ***Composición, fragmentación e informalidad del sector***

**24.** Las novedades experimentadas en los veinte últimos años han tenido un impacto considerable en la composición del sector. La fragmentación entraña una serie de desafíos concretos. Los elevados niveles de segmentación y fragmentación, por ejemplo, incluida la creciente utilización de la subcontratación, han intensificado la competencia. Los conductores de vehículos comerciales no asalariados y las pequeñas y medianas empresas conforman el grueso del sector del transporte de mercancías. En algunos casos, la clasificación incorrecta de los trabajadores plantea problemas.

**25.** Los trabajadores del sector, incluidos los trabajadores autónomos dependientes, son vulnerables, ya que a menudo deben asumir los costos de la propiedad y el mantenimiento, y otros costos de funcionamiento de los vehículos, si bien no pueden participar en el diálogo social y tampoco pueden beneficiarse de la protección, incluida la protección social, que se brinda a otros trabajadores. No obstante, la presencia de formas atípicas de empleo bien concebidas y reguladas en el sector del transporte por carretera no se traduce necesariamente en unas condiciones de trabajo precarias, ni conlleva operaciones ilegales de por sí, siempre que los empleadores no las utilicen indebidamente para obviar sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo. Las pequeñas empresas de transporte por carretera, incluidos también los trabajadores autónomos o los propietarios-operadores, pueden proporcionar oportunidades, independencia financiera y flexibilidad. Un sólido marco regulador de las empresas y la seguridad puede impulsar a estas pequeñas empresas y asegurar que cumplan con las leyes y los reglamentos nacionales.

**26.** Una serie de factores están desestabilizando la igualdad de condiciones. En algunas regiones, las operaciones ilegales

e informales añaden presión a las empresas de transporte que cumplen las normas. Los trabajadores informales de este sector podrían ser especialmente vulnerables, puesto que quizás no tengan acceso a mecanismos de protección social y trabajen con niveles bajos de salario, productividad, cualificación, tecnología y capital. La prestación de servicios de transporte informales tiene lugar sobre todo en los países de ingresos bajos y medianos, ya sea para el transporte de mercancías o de pasajeros. Las oportunidades de trabajo informal acarream problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y de seguridad pública.

**27.** El sector del transporte por carretera se caracteriza y se ve influido por múltiples cadenas de suministro y cadenas de contratación que suelen generar presión en los márgenes incapacitando a los trabajadores del transporte para ejercer los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El diálogo social puede allanar el camino para conciliar la competencia de mercado, la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores del transporte, y la seguridad vial. Sin embargo, acontecimientos recientes en el sector del transporte por carretera en algunos países han debilitado el diálogo social, el poder de negociación de los trabajadores y los derechos fundamentales en el trabajo de algunos trabajadores en el sector del transporte. Las normas e instrumentos internacionales pueden influir de manera positiva en la iniciación del diálogo social a nivel nacional y sectorial. El diálogo social también puede propiciar una comprensión mutua de las necesidades y los costos asociados a las operaciones seguras y decentes del transporte por carretera.

### *Vincular la seguridad vial al trabajo decente*

**28.** La promoción del trabajo decente y de la seguridad vial es una responsabilidad común y colaborativa que comparten los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera.

**29.** La presión ejercida por las entidades de la cadena de suministro puede ser un motivo subyacente de las prácticas de

conducción más arriesgadas y peligrosas que adoptan algunos trabajadores del transporte. En ocasiones, las leyes y los mecanismos de cumplimiento existentes van dirigidos a los conductores y no alcanzan directamente a las entidades que originan esas prácticas.

### *Digitalización*

**30.** Si bien la digitalización y las innovaciones organizativas pueden contribuir a reducir el número de accidentes y a comprender sus causas, también deben tenerse en cuenta los aspectos relativos a la ética y a la privacidad.

**31.** La digitalización de la logística y de los documentos de transporte por carretera repercutirá en la gestión de los flujos de mercancías y pasajeros. La elaboración de normas internacionales sobre logística y movilidad puede facilitar la interoperatividad, la transparencia de los datos digitales en la cadena de suministro y la eliminación de la compartimentación entre modos de transporte, respetando la protección de los datos personales y comerciales.

### *Automatización*

**32.** Se han puesto a prueba la conducción automatizada, los sistemas de conducción asistida y la circulación en convoy de manera semiautomática mediante programas experimentales. Dada la gran variedad de tipos de automatización que hoy se consideran, esas tecnologías no representan la única solución para mejorar la seguridad vial y paliar los problemas de escasez de conductores en el sector. No obstante, es verdad que transformarán la profesión e incidirán en las competencias necesarias para ejercerla.

**33.** En función del grado de automatización de los vehículos y del tipo de competencias necesarias para conducirlos, un diálogo social efectivo y la actualización de las competencias y de las políticas de formación profesional pueden ayudar a gestionar eficazmente la transición y a preparar a la fuerza de trabajo

del sector del transporte por carretera para la transferencia de competencias.

### *Demografía y género*

**34.** En algunos países, el colectivo de conductores de vehículos comerciales experimenta un envejecimiento considerable, de forma que habrá menos conductores experimentados, cada vez más conductores de vehículos comerciales noveles con menor experiencia. Será pues necesario garantizar que los conductores de vehículos comerciales estén bien capacitados.

**35.** El transporte por carretera sigue siendo un sector donde predominan los hombres y en el que existe un pronunciado sesgo de género. Las mujeres tienen por tanto escasas posibilidades de intervenir en la planificación del transporte y en la promoción del trabajo decente en el sector. Un obstáculo específico que afrontan las mujeres es la falta de acceso a instalaciones de bienestar, en particular de saneamiento. Las que trabajan en él quedan, de hecho, relegadas a realizar tareas poco remuneradas o peor retribuidas que las de los hombres, con un estatus laboral bajo o inferior al de ellos, y oportunidades de progresión profesional casi nulas.

### *Medio ambiente y cambio climático*

**36.** La ecologización de los empleos y la promoción de los empleos verdes, tanto en los sectores tradicionales como en los emergentes, fomentarán una economía competitiva, con bajas emisiones de carbono y ambientalmente sostenible, así como pautas sostenibles de consumo y producción, y contribuirán a la lucha contra el cambio climático.

## ► Parte 2. Promoción del trabajo decente y la seguridad vial

---

### IV. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo pertinentes

37. Corresponde a los gobiernos y a los interlocutores sociales velar por que la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento \(1998\)](#) y los convenios de la OIT pertinentes que han sido ratificados protejan y se apliquen a todos los trabajadores del transporte por carretera de conformidad con las condiciones establecidas en cada convenio.

38. Los gobiernos deben<sup>10</sup>:

- a) reconocer la importante función que los interlocutores sociales desempeñan en el sector del transporte por carretera, teniendo en cuenta el [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#), y el [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#);
- b) respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación

---

<sup>10</sup> El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha determinado que existen ocho convenios fundamentales para los derechos humanos en el trabajo, con independencia del grado de desarrollo de cada Estado Miembro. Esos derechos son indispensables para el ejercicio de todos los demás, ya que conforman el marco necesario para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en junio de 1998, se destacan estos principios fundamentales en el trabajo reafirmados por la comunidad internacional. La Declaración se aplica a todos los Estados Miembros de la OIT, con independencia de que hayan ratificado o no los convenios fundamentales. Véase OIT: [Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, 2003](#).

de ningún tipo, de conformidad con el [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) y la [Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 90\)](#), y con el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#) y la [Recomendación sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#);

- c) adoptar medidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil en los servicios de transporte por carretera, de conformidad con el [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#) y la [Recomendación sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 146\)](#), y con el [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#) y la [Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 190\)](#);
- d) aplicar políticas que prevengan y eliminen el recurso al trabajo obligatorio en los servicios de transporte por carretera y que protejan a las víctimas y proporcionen acceso a vías de reparación, de conformidad con el [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#), y su [Protocolo de 2014](#), y con el [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#).

**39.** Los empleadores, las organizaciones de empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían; en la medida en que sea razonable y factible:

- a) eliminar los obstáculos que coartan las actividades de los sindicatos libres e independientes que representan a los conductores de vehículos comerciales y evitar la injerencia en dichas actividades en menoscabo de la legislación nacional o de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para que puedan llevar a cabo sus actividades habituales y la libertad de celebrar reuniones y de acceder a los lugares de trabajo de los conductores de vehículos comerciales y a la documentación sobre contratación y SST. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el



funcionamiento eficaz de la empresa interesada. El [Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 135\)](#) puede proporcionar orientaciones al respecto;

- c) asegurar que se respete la edad mínima de obtención del permiso para conducir vehículos comerciales y de admisión en el empleo de conductor de esos vehículos;
- d) adoptar medidas inmediatas y eficaces para prevenir y eliminar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación;
- e) velar por que los conductores de vehículos comerciales no se vean obligados a trabajar en menoscabo de lo dispuesto en la legislación sobre el tiempo de conducción o el tiempo de trabajo, ni a dejar de cobrar la adecuada remuneración o compensación en virtud de lo dispuesto en la legislación nacional o los convenios colectivos aplicables;
- f) elaborar políticas para promover la no discriminación y la igualdad de trato de los grupos insuficientemente representados, y velar por que esas políticas se comuniquen claramente y sean accesibles al personal de dirección y de supervisión, así como a los trabajadores;
- g) promover y aplicar la debida diligencia, de conformidad con el marco para «proteger, respetar y remediar» de los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#), a fin de asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los conductores de vehículos comerciales;
- h) asegurar que los conductores de vehículos comerciales asalariados disfruten del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y de una remuneración ajustada al salario mínimo establecido para el sector, cuando proceda;
- i) adoptar las medidas adecuadas en relación con sus obligaciones en materia de SST de conformidad con la [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 164\)](#).

**40.** Los conductores de vehículos comerciales y las organizaciones de trabajadores deberían:

- a) promover la educación de los conductores de vehículos comerciales, en particular respecto a sus derechos y obligaciones, a la seguridad vial, a la profesionalidad y a la ética;
- b) tratar las dificultades prácticas que entorpecen el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los conductores de vehículos comerciales, en particular de aquellos ocupados en formas atípicas de empleo o que no tienen acceso a los tribunales por mediar cláusulas de arbitraje u otros tipos de renunciaciones a la vía judicial;
- c) sensibilizar y movilizar a la sociedad contra el recurso al trabajo infantil y al trabajo forzoso y contra la discriminación;
- d) colaborar con los gobiernos y las asociaciones de empleadores en la vigilancia de las prácticas discriminatorias en el sector del transporte por carretera, por ejemplo, instaurando procedimientos de queja, tratando en los convenios colectivos las preocupaciones relativas a la igualdad, instituyendo comités encargados de las cuestiones de género y promoviendo una remuneración equitativa;
- e) adoptar las medidas adecuadas en relación con sus obligaciones en materia de SST de conformidad con la [Recomendación núm. 164](#).

### ***Coerción y trabajo forzoso***

**41.** Los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían velar por que:

- a) los conductores de vehículos comerciales no se vean obligados a trabajar:
  - i) en violación de las disposiciones sobre el tiempo de conducción y/o de trabajo contenidas en la legislación nacional y los convenios colectivos;

- ii) sin cobrar la adecuada remuneración o compensación en virtud de la legislación nacional y los convenios colectivos;
  - iii) en violación de la legislación nacional, en particular aquella que impone limitaciones a la velocidad, así como a las dimensiones, el peso y la carga de los vehículos comerciales (por ejemplo, vehículos con exceso de carga);
- b) los conductores de vehículos comerciales que trabajan temporalmente en otros países, en particular los procedentes de países de bajos ingresos, no deban trabajar en condiciones de explotación que, amén de serles perjudiciales, pueden generar una competencia desleal y dar lugar a actividades internacionales ilegales.

**42.** La existencia de una legislación social adecuada no garantiza que no se den condiciones de explotación con incidencia en la seguridad vial. Por ello, los gobiernos deberían priorizar la calidad de los servicios de inspección y cumplimiento efectivo de la legalidad. En aquellos territorios donde la garantía de este cumplimiento se halla fragmentada, resulta especialmente importante incrementar la cooperación y la armonización en la interpretación de las reglas y exigencias aplicables.

### ***Trabajo forzoso y trabajo infantil***

**43.** En algunos países, las prácticas de contratación de acompañantes, camioneros auxiliares y mecánicos pueden entrañar la trata y explotación sexual de niños y adolescentes. Deberían llevarse a cabo campañas de sensibilización y de control en las regiones donde se ha denunciado este tipo de prácticas; también se debería procurar combatir esta demanda cuidando de reservar un trato neutral, humano e imparcial a las víctimas de explotación sexual<sup>11</sup>. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían establecer mecanismos adecuados de denuncia que

---

<sup>11</sup> Naciones Unidas: *Fact sheet on the Secretary General's initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse*, enero de 2019.

permitan investigar los casos de trata y/o explotación sexual mediante procedimientos de reclamación y reparación que no criminalicen a las víctimas.

### ***Otros aspectos de las operaciones de transporte por carretera***

**44.** Los conductores de vehículos comerciales en largas distancias se ausentan durante largos períodos de tiempo lejos de su hogar. Por ello, los esfuerzos de capacitación y sensibilización deberían centrarse en prevenir comportamientos sexuales de riesgo, que son perjudiciales tanto para dichos conductores como para sus parejas/víctimas sexuales, así como en asegurar que estas relaciones sexuales no se produzcan con menores o víctimas de explotación sexual.

**45.** Los conductores de vehículos comerciales son los «ojos» de las carreteras nacionales y de los corredores comerciales internacionales, y su experiencia debería aprovecharse para crear mecanismos de capacitación en sensibilización y alerta, a fin de que los conductores que así lo deseen puedan denunciar o combatir la existencia de comportamientos o cargamentos sospechosos, tráfico de migrantes, sospechas de ataques terroristas, trata de seres humanos y explotación sexual. En los mecanismos de sensibilización o denuncia deben tenerse en cuenta los derechos fundamentales de los migrantes objeto de tráfico o trata. Se debería asegurar la confidencialidad, y los conductores de vehículos comerciales que denuncien actos delictivos no deberían ser objeto de ningún tipo de represalia.

## **V. Empleo**

### ***A. Estadísticas y datos sobre las características de la fuerza de trabajo***

**46.** Los gobiernos deberían definir y aplicar medidas para mejorar la recopilación, desglose y divulgación de datos sobre los conductores de vehículos comerciales, que pueden incluir, cuando proceda:

- a) estadísticas sobre el empleo, las tasas de rotación, el tiempo de trabajo y los ingresos desglosados por actividades económicas y ocupaciones, que permitan determinar la proporción que los conductores de vehículos comerciales representan en el empleo y faciliten la comparación de su tiempo de trabajo y de sus ingresos con los del resto de los trabajadores. Ello implica que también se desglosen los datos de la profesión de conductor de vehículos comerciales (por grupos, subgrupos y grupos unitarios) en las estadísticas, las bases de datos y las encuestas nacionales de fuerza de trabajo y ocupación, en la medida de lo posible, atendiendo a las clasificaciones internacionales uniformes<sup>12</sup>;
- b) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas por situaciones en el empleo, que permitan obtener por separado el número y la proporción que los asalariados, los contratistas dependientes y trabajadores independientes representan en el número total de conductores de vehículos comerciales;
- c) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas por sexos, que permitan determinar el número y la proporción de mujeres camioneras, así como las preocupaciones propias de estas mujeres en relación con la SST, y facilitar así la detección de oportunidades para atraer y retener a las mujeres en esta profesión, así como la definición de los desafíos conexos;
- d) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales, desglosadas por edades, que permitan obtener información sobre la composición del colectivo, su distribución

---

<sup>12</sup> Ya sea sobre la base de:

- las estadísticas sobre el empleo desglosadas por actividades económicas, utilizando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, revisión 4), sección H, «Transporte y almacenamiento», división 49, «Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías», o de
- las estadísticas sobre el empleo desglosadas por ocupaciones, utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), Gran grupo 8, «Operadores de instalaciones y máquinas, y montadores», Subgrupo principal 83, «Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles».

por edades, su promedio de edad y su edad mediana. Esta información resulta indispensable para formular políticas destinadas a atraer y retener a los trabajadores en esta profesión, así como para planificar la fuerza de trabajo y las jubilaciones;

- e) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas por grupos étnicos y orígenes nacionales, que permitan obtener información sobre la composición étnica o nacional de los camioneros, y facilitar así la detección de oportunidades para atraer y retener en esta profesión a los grupos insuficientemente representados, así como la definición de los desafíos conexos;
- f) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas por niveles educativos, que permitan determinar las competencias y la capacitación requeridas;
- g) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas en función de la demanda, que permitan medir los distintos grados de escasez de conductores;
- h) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales desglosadas en función de si están o no amparados por un contrato de trabajo, que permitan conocer la proporción de conductores que trabajan con contrato;
- i) estadísticas sobre los conductores de vehículos comerciales en función de si están amparados o no por regímenes de seguridad social, que permitan conocer la proporción de esos conductores que gozan de esa protección;
- j) el porcentaje de conductores de vehículos comerciales que están cubiertos por un convenio colectivo;
- k) estadísticas sobre el tiempo de trabajo de los conductores de vehículos comerciales, con indicación específica de las pausas, los turnos de noche, las horas socialmente desfavorables, los períodos de descanso, los períodos de conducción y la incidencia de horas extraordinarias;

- l) estadísticas sobre las lesiones profesionales y los accidentes de tráfico en que están implicados conductores de vehículos comerciales;
- m) estadísticas sobre la cuota de mercado que representan los servicios de transporte prestados por conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados, con indicación de estimaciones sobre si dichos conductores trabajan en la economía informal.

**47.** En la *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, que la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó en 2018, se reconoce la necesidad de revisar y de ampliar las normas vigentes sobre estadísticas de las relaciones de trabajo y de la situación en la ocupación. Se proporcionan además definiciones para facilitar la mejor medición estadística de varios aspectos de las relaciones entre los trabajadores y las unidades económicas para las que realizan su trabajo, en particular las definiciones de «trabajadores dependientes» y «trabajadores independientes».

**48.** Los gobiernos podrían, si procede, definir y corregir las incoherencias que puedan existir en los datos sectoriales recabados por sus administraciones de seguridad social, así como por las autoridades de transporte y de expedición de permisos de conducción, y los órganos e institutos estadísticos.

### **B. Escasez y rotación de conductores**

**49.** En algunos países hay escasez de conductores de vehículos comerciales para las operaciones de transporte por carretera, entre los cuales existe una tasa de rotación elevada. La limitada participación de las mujeres refleja la incapacidad del sector para dotarse de una fuerza de trabajo plenamente representativa. La escasez y la rotación son factores que menoscaban la productividad, la eficiencia y la profesionalización de los conductores, además de plantear dificultades para el sector y las partes que integran la cadena de transporte por carretera. Los gobiernos, los empleadores y las partes de esta cadena deberían promover

medidas para aumentar el atractivo del sector y facilitar la instauración de criterios de referencia con miras a la contratación y la retención del personal en el futuro. Estas medidas podrían consistir en:

- a) una estrategia nacional o sectorial para las operaciones de transporte por carretera, en particular con arreglo a los principios enunciados en el [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#);
- b) estrategias sectoriales y campañas de comunicación encaminadas a mejorar la imagen del sector:
  - i) promoviendo la participación de las mujeres en el sector y rectificando la imagen predominantemente masculina de los servicios de transporte por carretera;
  - ii) atrayendo a los jóvenes mediante la divulgación de las oportunidades de trabajo existentes en el sector, en particular destacando las nuevas oportunidades que brindan la digitalización y la automatización;
- c) la provisión, a través del sistema de asesoramiento y orientación profesional, de información neutral a los conductores potenciales, en particular:
  - i) a todos los conductores de vehículos comerciales: sobre las oportunidades de empleo, los requisitos de admisión en el mismo, las posibles vías de conversión a la profesión de conductor mediante programas de formación y aprendizaje profesionales, los servicios relacionados con la salud, y los regímenes y programas de protección social;
  - ii) a los conductores de vehículos comerciales no asalariados: sobre la viabilidad económica, los costos y tarifas de explotación de los vehículos, y otra información financiera;
- d) la garantía de que los servicios públicos de empleo y los asesores en orientación profesional tengan un conocimiento



adecuado de las cualificaciones necesarias para ejercer la profesión de conductor de vehículos comerciales;

- e) legislación y políticas sobre los requisitos necesarios en términos de capacitación para profesionalizar el sector, en particular mediante la prestación de apoyo concreto a las instituciones de formación profesional y capacitación, y la homologación de los títulos y certificados expedidos, y demostrar así que dichas instituciones imparten una formación de suma calidad y plenamente acorde con las reglas y normas internacionales;
- f) incentivos financieros a las empresas y a los aspirantes a trabajar por primera vez como conductores de vehículos comerciales, resueltos a invertir en la adquisición de las competencias profesionales de primer nivel mediante la capacitación, y financiación de la readaptación profesional de trabajadores de más edad a la profesión de conductor de vehículos comerciales;
- g) legislación y políticas para la protección de la maternidad, las licencias de maternidad, paternidad y parental, y las licencias para otros familiares con responsabilidades de cuidados, y para la reincorporación a la actividad profesional;
- h) la mejora de las prácticas de gestión en la cadena de suministro por parte de los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera, a fin de ayudar a los conductores de vehículos comerciales a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, permitiendo, por ejemplo, una planificación más adecuada de las operaciones de transporte, eliminando la coerción y reduciendo el estrés laboral, brindando a los conductores la oportunidad de disfrutar los períodos de descanso en que no estén de servicio, en un lugar de su elección y facilitando su acceso a guarderías;
- i) la mejora de las prácticas de gestión de los empleadores y de las partes de la cadena de transporte por carretera, con objeto

de asegurar que las condiciones de trabajo y los ingresos mejoren lo suficiente con el tiempo para atraer a nuevos conductores de vehículos comerciales con condiciones laborales y salariales más favorables y, si procede, con prestaciones más interesantes;

- j) análisis, políticas y medidas para reducir los obstáculos al pronto pago de los servicios prestados por los conductores de vehículos comerciales no asalariados por parte de los empleadores y las distintas partes de la cadena de transporte por carretera;
- k) análisis y medidas para reducir los obstáculos a la promoción y progresión profesional, incluidos los obstáculos que sean propiamente de género, con objeto de poder preservar el nivel de competencia de los conductores de vehículos comerciales, su confianza y su satisfacción en su empleo;
- l) la disponibilidad de instalaciones de bienestar, descanso y estacionamiento protegidas y seguras para los conductores de vehículos comerciales;
- m) la creación de oportunidades de capacitación asociadas a los itinerarios de desarrollo de carrera y a las competencias profesionales de los conductores de vehículos comerciales;
- n) la elaboración, a través de la investigación y el diálogo social, de políticas adecuadas en materia de SST que tengan en cuenta las cuestiones de género, así como de normas destinadas a garantizar una aplicación efectiva;
- o) un entorno laboral exento de violencia, acoso y discriminación, y una formación destinada a todo el personal sobre el respeto de la diversidad, atendiendo a criterios como el género, la orientación sexual y la identidad de género, la discapacidad y el origen geográfico, étnico y racial, en el ámbito de control del empleador;
- p) sistemas de inspección y ejecución de medidas para hacer cumplir la ley;

- q) legislación, políticas o mecanismos de reparación y denuncia que sean accesibles, equitativos, independientes e imparciales para todos los conductores de vehículos comerciales.

### Estrategia nacional de empleo para paliar la escasez de conductores

**50.** En consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con lo dispuesto en el [Convenio núm. 122](#), con el objeto de resolver la escasez de conductores, los gobiernos deberían aplicar políticas y programas de acción nacionales por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

**51.** En las políticas y los programas de acción nacionales se debería reconocer que el sector del transporte por carretera es un área de actividad económica estratégica, que puede desempeñar una función importante en la resolución de los problemas de seguridad vial.

**52.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían estudiar la posibilidad de impulsar iniciativas en el sector del transporte por carretera. En las políticas y los programas de acción nacionales deberían enunciarse medidas y criterios encaminados a priorizar las inversiones en el sector como, por ejemplo:

- a) la formalización, la creación de entornos propicios y la reforma mediante el diálogo social;
- b) marcos de desarrollo de competencias y la profesionalización del sector;
- c) medidas destinadas a ecologizar las operaciones de transporte, que prevean la renovación de los parques automotores y la capacitación en conducción ecológica;
- d) infraestructura e instalaciones de bienestar para los conductores, que incluyan zonas de estacionamiento protegidas

y seguras para los vehículos comerciales, áreas de reposo y aseos;

- e) la digitalización para mejorar los sistemas de gestión de la seguridad, la transparencia de la documentación escrita y los mecanismos de reparación.

**53.** Los gobiernos deberían estudiar la posibilidad de incentivar a las partes de la cadena de transporte por carretera para que introduzcan dispositivos/equipos de seguridad, o bien medidas de seguridad integradas en los vehículos.

**54.** Las políticas y los incentivos aplicados en el sector del transporte por carretera pueden potenciar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Es probable que los costos de explotación de los vehículos se eleven con la presión ejercida para que el sector sea más sostenible y respetuoso con el medio ambiente. Para responder a las preocupaciones medioambientales, los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían promover activamente:

- a) fórmulas más eficaces para organizar la colocación de las mercancías y de los pasajeros a fin de reducir al mínimo el número de asientos vacíos y de trayectos sin carga: la digitalización podría contribuir a facilitar este proceso;
- b) el desarrollo de las competencias de los conductores, en particular para reducir al mínimo el consumo de combustible, por ejemplo, mediante una conducción respetuosa con el medio ambiente y el uso seguro de combustibles renovables;
- c) la instauración de tecnología automotriz ecológica facilitando la disponibilidad y accesibilidad de los mecanismos de financiación para los parques automotores e introduciendo las mejoras infraestructurales necesarias para ecologizar el sector.

### C. *Diversidad e imagen del sector*

**55.** Pese a los esfuerzos realizados en fechas recientes, las poblaciones de conductores de vehículos comerciales no reflejan en general la diversidad de las poblaciones, los empleadores, los trabajadores y los pasajeros a los que prestan servicio. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían centrarse en el logro de una mayor diversidad entre los conductores de vehículos comerciales en relación con el género, el origen étnico y otros aspectos. Es necesario reforzar y mantener medidas para eliminar los prejuicios y la discriminación, de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación establecidos en el [Convenio núm. 111](#), y para atraer al sector a más:

- a) mujeres;
- b) migrantes y refugiados (en la medida en que la ley les autorice para trabajar), con la exigencia de que los conductores de vehículos comerciales cumplan los requisitos en términos de capacitación y permisos de conducción exigidos por la legislación nacional;
- c) veteranos de guerra;
- d) conductores de mayor edad y conductores más jóvenes (siempre y cuando se evite el trabajo infantil y la interrupción de la escolarización obligatoria, y se vele por que todos los conductores de vehículos comerciales tengan la formación y los permisos de conducción preceptuados por la legislación nacional, teniendo en cuenta las disposiciones de lo dispuesto en la sección XI de las presentes directrices (véanse los párrafos 141-154, *infra*));
- e) personas que tengan discapacidades que no afecten a la conducción segura.

**56.** Para promover esta diversidad, los gobiernos e interlocutores sociales deberían comprometerse, mediante el diálogo social, a formular y aplicar una política de diversidad en el

transporte por carretera, estableciendo medios de planificación y gestión como los siguientes:

- a) el control y el seguimiento de la composición del personal del sector a lo largo del tiempo por edades, géneros, grupos étnicos y orígenes nacionales;
- b) la fijación de criterios de selección y contratación objetivos y equitativos;
- c) un sistema objetivo y equitativo de evaluación de resultados que no penalice a los conductores de vehículos comerciales que utilizan mecanismos legales o internos de reparación o reclamación para denunciar las prácticas discriminatorias;
- d) la formulación y la aplicación de planes integrales de progresión profesional para los conductores de vehículos comerciales.

**57.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían:

- a) adoptar medidas para formar e integrar en el sector a un mayor número de mujeres y de personas pertenecientes a los demás grupos insuficientemente representados;
- b) tener presente las consideraciones relativas a la conciliación entre el trabajo y la vida privada, en particular los tiempos de trabajo y de conducción, el trabajo por turnos y la ubicación del lugar de trabajo (que puede obligar a efectuar largos desplazamientos por carretera para acceder al vehículo comercial desde el hogar y viceversa).

**58.** Los interlocutores sociales deberían promover en sus sindicatos y organizaciones de empleadores la formación de grupos de mujeres (por ejemplo, comités de mujeres) con objeto de encauzar más eficazmente la inclusión de las cuestiones relativas a la mujer en la agenda del sector. Las políticas destinadas a integrar la perspectiva de género en el sector deberían tratar consideraciones como:

- a) la disponibilidad de aseos e instalaciones de bienestar limpios, accesibles y gratuitos en puntos seguros y convenientemente situados, haciendo hincapié en las cuestiones de dignidad, pudor y frecuencia, que acaso merezcan una consideración diferenciada entre hombres y mujeres;
- b) la adopción de medidas para combatir el acoso sexual, la violencia, los estereotipos y las prácticas discriminatorias.

**59.** Los conductores de vehículos comerciales con responsabilidades familiares deberían disfrutar de condiciones de igualdad efectiva de oportunidades y de trato. El [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#) proporciona orientaciones pertinentes a este respecto.

**60.** Deberían formularse programas especiales para integrar en el sector a los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza, de conformidad con los [Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo](#) (2016).

#### **D. Modalidades de empleo**

**61.** «Formas atípicas de empleo» es una expresión general que designa diferentes modalidades de empleo. Comprende los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial.

**62.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera tienen la posibilidad de aplicar varias medidas encaminadas a proteger y preservar el trabajo decente para los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, de conformidad con las [Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo](#) (2015).

**63.** A fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco o en el ámbito de una

relación de trabajo, los gobiernos deberían aplicar políticas y promulgar leyes.

### Transición de la economía informal a la economía formal

**64.** En consonancia con la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#), en algunos países es necesario poner un firme empeño en facilitar la transición de los conductores de vehículos comerciales de la economía informal a la economía formal. Para que ello surta efecto, es preciso que los gobiernos y los interlocutores sociales colaboren en la definición y el cumplimiento de una serie de metas sucesivas, así como en la realización de evaluaciones proactivas periódicas de esos esfuerzos conjuntos. Esa transición pasa por elevar los niveles de cualificación de los conductores de vehículos comerciales del sector informal para que sea posible su cualificación como conductores profesionales y, por ende, su plena integración en la economía formal.

**65.** Los gobiernos deberían crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal. Al elaborar dicho entorno, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y a las unidades económicas de la economía informal.

### Documentación de las condiciones de empleo

**66.** Los gobiernos deberían promulgar y aplicar disposiciones que prevean la documentación necesaria para el empleo o la contratación de los conductores de vehículos comerciales.

**67.** La transparencia de las relaciones contractuales es una condición importante en el sector del transporte por carretera.



La informalidad y la falta de documentación y registros de las transacciones comerciales en el sector pueden darse en numerosos lugares del mundo. Los gobiernos deberían evitar la conducción de vehículos comerciales sin la debida documentación de la relación contractual o las condiciones de servicio del conductor. Esta omisión limita la eficacia de las actividades de vigilancia y control destinadas a mejorar la seguridad vial pública en general.

**68.** Los conductores de vehículos comerciales asalariados deberían ser informados de sus condiciones de empleo, y en particular de la eventual existencia de un período de prueba, preferiblemente mediante un contrato por escrito redactado en un idioma que el conductor del vehículo pueda entender, de conformidad con la legislación nacional. Esas condiciones también deberían reflejar lo dispuesto en los convenios colectivos vigentes.

**69.** Los conductores de vehículos comerciales no asalariados deberían ser informados por las partes de la cadena de transporte por carretera de las condiciones de servicio que les son aplicables, mediante un contrato escrito otorgado antes de iniciarse la prestación del servicio. En aras de la transparencia de las operaciones y los servicios de transporte, deberían documentarse concretamente:

- a) el nombre y los datos de contacto de las partes contratantes;
- b) la índole del servicio de transporte por carretera que ha de prestar el conductor del vehículo comercial;
- c) la índole, la duración y la fecha de inicio y finalización del contrato;
- d) los importes y los regímenes de pago que se deben liquidar al conductor del vehículo comercial por el servicio de transporte por carretera, incluidas las horas extraordinarias efectivas y las cláusulas especiales previstas para los conductores que realizan desplazamientos transfronterizos;

- e) la definición de los ajustes o deducciones aplicables a los pagos que deben integrarse en el cálculo final;
- f) el número de horas de trabajo, descansos incluidos, y otras consideraciones relativas a la SST;
- g) información tributaria válida;
- h) información sobre la cobertura de seguro para lesiones causadas por accidentes de tráfico;
- i) la disposición, en caso de servicio contratado, de que las deudas no impugnadas sean satisfechas en un plazo de treinta días, contado desde la fecha de recibo de la factura o de la solicitud de pago según lo indicado en la carta de porte, la nota de envío o cualquier otro documento de transporte similar.

## VI. Condiciones de trabajo

**70.** Las partes de la cadena de transporte por carretera pueden establecer, tanto en las operaciones de transporte de pasajeros como en las de transporte de mercancías, determinadas condiciones en lo que respecta a la logística y a la gestión «justo a tiempo» que afectan enormemente al sector y podrían conducir a prácticas arriesgadas e insostenibles.

**71.** Los trabajadores del transporte por carretera no deberían estar excluidos de la legislación general del trabajo. Sin embargo, cuando así sea, debería existir en su defecto una normativa especial para el sector.

**72.** Las condiciones del contrato de trabajo y de servicio de transporte deberían definirse con arreglo a la legislación nacional o mediante una negociación colectiva llevada a cabo en el ámbito que corresponda según la legislación y la práctica nacionales. La remuneración y demás condiciones de empleo y servicio deberían formar parte integrante de las políticas destinadas a atraer, contratar, capacitar y retener en esta profesión

a conductores de vehículos comerciales cualificados, seguros y experimentados.

### **A. Pagos sostenibles**

**73.** La remuneración de los conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados debería ser sostenible y tomar en consideración los objetivos de aumentar el atractivo y la sostenibilidad del sector.

**74.** Los gobiernos deberían controlar la proporción de mercancía y de pasajeros transportados por conductores de vehículos comerciales no asalariados con objeto de determinar los riesgos que la situación pueda presentar.

### **Pagos a los conductores de vehículos comerciales no asalariados**

**75.** Por medio de la normativa nacional, los gobiernos deberían velar por que los contratos de los conductores de vehículos comerciales no asalariados sean transparentes, y por que las facturas o las solicitudes de pago se abonen en un plazo máximo de treinta días (de acuerdo con el apartado *i*) del párrafo 69).

**76.** En consulta con los interlocutores sociales y las partes en la cadena del transporte por carretera, los gobiernos deberían establecer mecanismos para alentar que la recuperación de costos de los conductores de vehículos comerciales no asalariados sea predecible, adoptando medidas destinadas a apoyar:

- a) la recuperación de los costos fijos — costos fijos habituales o costos empresariales anuales que una empresa debe pagar todos los años, independientemente de cuántos kilómetros haya recorrido un vehículo;
- b) la recuperación de los costos variables — costos empresariales variables habituales, a saber, costos que varían en función de cuántos kilómetros se han recorrido (como el combustible y los neumáticos);

- c) el pago del trabajo personal según el nivel del salario mínimo nacional, o por encima de éste, según lo que se establece en el párrafo 78;
- d) el rendimiento de la inversión, y
- e) la remuneración por actividades de conducción y actividades laborales accesorias distintas de la conducción, como se define en el párrafo 81.

**77.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían promover, en la legislación y en la práctica, una remuneración adecuada y pagos sostenibles para los conductores de vehículos comerciales. Ello debería acompañarse de medidas para el control del cumplimiento con objeto de luchar contra el exceso de carga y el exceso de peso en los vehículos de transporte comercial.

### ***Pagos a los conductores de vehículos comerciales asalariados***

**78.** En los países donde existe un salario mínimo oficial, la cuantía del mismo debería determinarse con arreglo al [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#).

**79.** Cuando tal salario no se haya publicado oficialmente, los gobiernos deberían instituir, en consulta con los interlocutores sociales, mecanismos para fijar los salarios y demás condiciones de los conductores de vehículos comerciales asalariados. A tal efecto, también deberían tenerse en cuenta los criterios de remuneración adecuada e igual remuneración por trabajo de igual valor, y los factores sectoriales y sociales.

**80.** A la hora de fijar los salarios mínimos de los conductores de vehículos comerciales asalariados, los gobiernos deberían:

- a) contar con la participación directa de los interlocutores sociales en la elaboración de todas las disposiciones necesarias;
- b) prever las contribuciones para las prestaciones sociales, como la cobertura de los seguros de accidentes de los trabajadores;

- c) integrar la remuneración por actividades de conducción y actividades laborales accesorias distintas de la conducción definidas en el párrafo 81.

**81.** En el cálculo de las tarifas de los conductores de vehículos comerciales asalariados también se debería tomar en consideración la remuneración del tiempo empleado en actividades laborales accesorias distintas de la conducción que sean razonablemente necesarias, como:

- a) el tiempo necesario para la preparación y el mantenimiento de un conductor de vehículos comerciales;
- b) el tiempo empleado en relación con las cargas que el conductor vaya a transportar;
- c) el resto del tiempo empleado en el viaje de transporte por carretera.

**82.** Los gobiernos deberían instaurar un sistema de inspección adecuado, que esté facultado para investigar los principios relativos a la «cadena de responsabilidades» a fin de verificar si esos salarios se documentan y aplican de manera efectiva, y para tomar las medidas oportunas en caso de infracción.

## **B. Tiempo de trabajo y tiempo de conducción**

**83.** Los gobiernos deberían reglamentar los tiempos de conducción y los descansos aplicables a los conductores de vehículos comerciales. El [Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso \(transportes por carretera\), 1979 \(núm. 153\)](#), y la [Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso \(transportes por carretera\), 1979 \(núm. 161\)](#), establecen una norma de referencia específica para el sector del transporte por carretera<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas aconsejó que se revisara el [Convenio núm. 153](#) y la [Recomendación núm. 161](#) (véase más información sobre la labor del Grupo de Trabajo en los documentos [GB.271/LILS/WP/PRS/2](#), párrafos 79-90, [GB.271/LILS/5 \(Rev.1\)](#), párrafos 65-74, y [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), párrafo 43). Estas normas serán examinadas por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas con arreglo a su programa de trabajo inicial.

**84.** El [Acuerdo Europeo de las Naciones Unidas sobre el trabajo del personal de los vehículos que se dedican al transporte internacional por carretera \(AETR\)](#)<sup>14</sup> es un pacto internacional que también fija una norma de referencia para el sector. Reglamenta los tiempos de conducción y los períodos de descanso de los conductores profesionales. También define los dispositivos de verificación destinados a controlar el respeto de esos períodos y establece prescripciones técnicas para la construcción, comprobación, instalación e inspección de esos dispositivos. Establece además prescripciones para la vigilancia del cumplimiento efectivo de las horas de conducción por las autoridades competentes.

**85.** Los tiempos de conducción inciden en la seguridad de los conductores de vehículos comerciales y de los demás usuarios de la carretera. Los gobiernos deberían tomar en consideración que los servicios de transporte de mercancías y de pasajeros por carretera en largas distancias requieren flexibilidad y pueden justificar la adopción de normas complementarias sobre el tiempo de conducción y de trabajo específicas para este sector. Por su parte, los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían cuidar de programar la salida de los conductores de vehículos comerciales con suficiente flexibilidad para permitirles encontrar el lugar más cercano de estacionamiento seguro o instalaciones de bienestar antes de que se agote su tiempo de conducción.

**86.** La naturaleza misma del trabajo de los conductores de vehículos comerciales puede aconsejar la adopción de una legislación nacional en virtud del [Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 \(núm. 171\)](#), y de la [Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 \(núm. 178\)](#).

**87.** Ha sido necesario conciliar varios intereses divergentes, o incluso contrapuestos, en torno a la definición de la duración del trabajo, su aplicación a los conductores de vehículos comerciales

---

<sup>14</sup> Este [Acuerdo](#) puede ser ratificado por todos los Estados miembros de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, y está abierto al adhesión de Argelia, Jordania, Líbano, Marruecos y Túnez.

no asalariados, y los objetivos de competencia y de seguridad vial. Los gobiernos deberían contemplar la posibilidad de reglamentar las horas de trabajo de los conductores de vehículos comerciales no asalariados.

**88.** Los gobiernos deberían combinar la legislación sobre el tiempo de conducción y de trabajo en el sector del transporte con una estrategia junto a los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera para facilitar la afectación de bienes inmuebles y tecnología a la construcción y/o mejora de instalaciones de bienestar y de zonas de estacionamiento seguro para vehículos comerciales.

**89.** Los gobiernos deberían instaurar un sistema de inspección adecuado, que esté facultado para investigar los principios relativos a la «cadena de responsabilidades» a fin de verificar si los tiempos de conducción y de trabajo se documentan y aplican de manera efectiva, y para tomar las medidas oportunas en caso de infracción.

## VII. Seguridad y salud en el trabajo

### Disposiciones generales

**90.** El sector del transporte por carretera presenta más riesgos de SST que otros sectores. Los accidentes generan altos costos en términos sociales, económicos y de imagen, cuya incidencia puede reducirse mediante la regulación de las jornadas de trabajo, la capacitación de los conductores y la reglamentación de la expedición de los permisos de conducción, además de otras medidas encaminadas a combatir fenómenos como el estrés, la fatiga o la distracción al volante. También repercuten en la seguridad vial la antigüedad de los parques automotores, el mantenimiento de los vehículos y los problemas de ergonomía en el lugar de trabajo.

**91.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían en la medida en que corresponda a sus responsabilidades:

- a) elaborar y aplicar protocolos de SST, de conformidad con el [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#);
- b) proporcionar suficientes recursos humanos y financieros para determinar y prevenir eficazmente los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo y los relacionados con la seguridad vial, y aplicar los instrumentos y directrices elaborados por la OIT, por otros organismos de las Naciones Unidas y por órganos regionales;
- c) elaborar y aplicar protocolos de SST, sistemas de gestión de riesgos profesionales en el transporte, un enfoque de la seguridad y salud en el trabajo que incorpore las cuestiones de género campañas de sensibilización, educación y comunicación abierta desarrollados mediante el diálogo para mejorar la seguridad vial y conseguir lugares de trabajo seguros y bien concebidos.

**92.** La formación es útil para concienciar sobre los riesgos y contribuye, por tanto, a reducir las tasas de accidentalidad. Los conductores de vehículos comerciales deberían recibir capacitación y comprometerse a adoptar medidas preventivas y una conducta proactiva con respecto a las normas, las políticas y los planes en materia de SST.

**93.** Deberían adoptarse planes y medidas de prevención tanto en el entorno institucional como fuera de él, donde los riesgos que presentan otros usuarios de las carreteras no se pueden controlar y resulta más difícil tomar precauciones sistemáticas. También debería prestarse especial atención a factores de riesgo como los siguientes: accidentes o colisiones, largas jornadas de trabajo, períodos de descanso limitados, lesiones físicas, estrés térmico, violencia, en particular la violencia de género y exposición a sustancias nocivas.

**94.** Considerando el alto grado de exposición de los conductores de vehículos comerciales al riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían



garantizar que se haga efectivo el derecho de dichos conductores, y de las personas que estén a su cargo, de cobrar las prestaciones señaladas por la legislación o la práctica nacional por enfermedad, accidente o muerte relacionados con el trabajo, y deberían adoptar medidas para brindar la protección correspondiente.

### Sistemas de gestión de la seguridad

**95.** Los gobiernos deberían conciliar todo desfase entre la reglamentación del transporte y la legislación sobre SST para gestionar mejor la relación que existe entre la seguridad pública en general y las operaciones de transporte de mercancías o de pasajeros por carretera en largas distancias en particular. A tal efecto, pueden regirse por las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*.

**96.** En lo que respecta a los sistemas de gestión de la seguridad, el transporte por carretera está rezagado respecto a otros modos de transporte (como la aviación civil y los ferrocarriles). Podría inspirarse en las buenas prácticas de otros subsectores del transporte, en particular respecto al uso de los planes de conducción segura, que se describen en la sección XII de las directrices (véanse los párrafos 155-183, *infra*). Los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían proporcionar esos planes a los conductores de vehículos comerciales para los servicios y operaciones de transporte de mercancías y de pasajeros por carretera en largas distancias.

**97.** Una aplicación eficaz de los sistemas de gestión de seguridad presupone que los conductores de vehículos comerciales adopten una cultura de prevención en materia de seguridad y que los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera desarrollen y promuevan una cultura de SST y las políticas conexas. Estas políticas deberían servir como mínimo para determinar y evaluar los riesgos e incluir un sistema de gestión de medidas de prevención y corrección. Este objetivo se ha logrado ya en el sector del transporte, concretamente en los servicios de transporte de mercancías peligrosas.

**98.** Los conductores de vehículos comerciales deberían poder notificar los problemas de seguridad sin temor a represalias o sanciones, y deberían operar en la inteligencia expresa de que su contribución es esencial para garantizar la seguridad pública en general y la de los sistemas de transporte por carretera en particular.

## **A. Seguridad de los conductores**

### **Disposiciones generales**

**99.** Es preciso realizar investigaciones sobre las enfermedades profesionales de los conductores de vehículos comerciales para información de los responsables de formular las políticas y demás encargados de elaborar reglamentaciones e instrumentos de prevención. Algunos problemas de salud son especialmente frecuentes entre los conductores de vehículos comerciales en general, mientras que otros afectan quizás más a las conductoras de esos vehículos en particular. Entre ellos cabe citar el estrés, la ansiedad, la depresión, la fatiga, los factores ergonómicos, los trastornos musculoesqueléticos, los trastornos provocados por las vibraciones transmitidas al cuerpo entero, la obesidad, la apnea obstructiva del sueño, la diabetes, la exposición a temperaturas extremas, problemas de salud reproductiva, como el riesgo de aborto espontáneo, la hipertensión arterial, los trastornos renales y los efectos derivados del consumo de drogas y estimulantes.

**100.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían promover, aplicar y hacer cumplir las leyes, los reglamentos y las políticas, en la medida en que corresponda a sus responsabilidades, sobre:

- a) la capacitación normalizada y los procedimientos estandarizados de expedición de permisos para conducir vehículos comerciales, descritos en la sección XI de las presentes directrices (véanse los párrafos 141-154, *infra*);
- b) las técnicas, las prácticas y las medidas necesarias para la carga y descarga seguras de los vehículos comerciales de

transporte de mercancías, con arreglo al [Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#), por el que se prohíbe el transporte manual de carga cuyo peso, longitud o altura pueda comprometer la salud o la seguridad de los trabajadores<sup>15</sup>;

- c) las iniciativas de sensibilización sobre la entrada y la salida seguras de las cabinas de vehículos comerciales de transporte de mercancías, ya que muchos accidentes que estos conductores sufren en el lugar de trabajo guardan relación con estos movimientos;
- d) el uso de los cinturones de seguridad;
- e) el uso de equipos de protección personal (EPP) por los trabajadores como último recurso (tras haberse aplicado otros procedimientos de control) y cuando las recogidas y las entregas de mercancías deban realizarse en lugares que los requieran;
- f) la distracción y la falta de atención al volante, como las provocadas por el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos;
- g) la fatiga, el tiempo de trabajo, los tiempos de conducción, los períodos de descanso y el trabajo nocturno;
- h) el derecho de los conductores de vehículos comerciales de alejarse de situaciones de coerción o de trabajo cuando tengan motivos razonables para considerar que presentan un peligro grave e inminente para su vida o su salud, así como el derecho de ser protegidos frente a consecuencias indebidas con arreglo a las condiciones y las prácticas nacionales, y el deber de informar a los supervisores;
- i) la difusión de información sobre los alimentos saludables y el ejercicio;

---

<sup>15</sup> El Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas ha recomendado, y el Consejo de Administración ha confirmado, que estos instrumentos se clasifiquen como «normas que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura» (véase el documento [GB.331/LILS/2](#), párrafos 5, *d*), y 30). El Consejo de Administración aún no ha decidido de qué se dará curso a las recomendaciones normativas que el Grupo de Trabajo ha formulado acerca de estas normas (véase el documento [GB.331/LILS/2](#), párrafo 5, *a*)).

- j) el uso, el consumo y la tenencia de drogas, sustancias reguladas y alcohol;
- k) los controles periódicos de consumo de drogas y alcoholemia efectuados a los conductores de vehículos comerciales, como los controles de carretera efectuados por la policía u otros agentes públicos, que deberían realizarse de manera equitativa y confidencial, amén de cumplir fines de educación, prevención y tratamiento.

### Violencia, acoso y estrés

**101.** Según el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), y la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#), la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Estos instrumentos protegen al conjunto de los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. También prestan especial atención a la violencia y el acoso por razón de género. Los Estados Miembros que los han ratificado, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros.

**102.** Además, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían promover, en la medida en que sea razonable y factible, prácticas laborales que contribuyan a eliminar la violencia en el lugar de trabajo, en virtud del *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2003). Para alcanzar estos objetivos, es esencial la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales, a fin de formular y aplicar políticas y procedimientos apropiados con miras a reducir al mínimo el riesgo de violencia en el lugar de trabajo.

**103.** Para reducir el impacto negativo de los factores de estrés y sus consecuencias, así como la incidencia de la violencia y el acoso contra los conductores de vehículos comerciales, los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera, a nivel sectorial, también deberían, en la medida en que corresponda a sus responsabilidades:

- a) evaluar, con base en datos actualizados y análisis de expertos, los riesgos de estrés vinculados a situaciones críticas y la posibilidad de que se cometan robos o actos de violencia y acoso;
- b) instituir programas idóneos para la gestión del estrés y los itinerarios, y proteger a los conductores de vehículos comerciales y, en la medida de lo razonable, a sus familiares inmediatos contra los efectos del estrés, ya sea acumulado o puntual. Las pausas prudentiales deben estar protegidas y los conductores de vehículos comerciales deben poder disponer libremente de su tiempo durante sus pausas;
- c) adoptar una política de tolerancia cero respecto a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo, asegurando el margen necesario para suspender, asesorar, sancionar o despedir a los conductores asalariados de vehículos comerciales que manifiesten comportamientos violentos o abusivos;
- d) intervenir para abordar los problemas originados por incidentes violentos, inclusive mediante programas de apoyo y asistencia para las víctimas y los testigos, como los programas

- de promoción en favor de la mujer, implicando cuando proceda a la policía;
- e) instaurar medidas prácticas para combatir la violencia en el trabajo, como garantizar una buena iluminación, sistemas de comunicación adecuados, una dotación suficiente de personal y la seguridad en los desplazamientos entre el hogar y el trabajo;
  - f) con respecto al robo de la carga:
    - i) tipificar el robo de carga como una infracción penal en lugar de administrativa;
    - ii) en los procesos penales, evitar en la medida de lo posible la confiscación de vehículos comerciales, de conformidad con la legislación nacional;
  - g) impartir una formación adecuada a los conductores de vehículos comerciales y a sus superiores para reducir las probabilidades de acoso y violencia en el trabajo;
  - h) velar por el mantenimiento de un diálogo social constante y efectivo sobre las políticas y las medidas aplicadas para resolver los problemas de violencia, acoso y estrés vinculados al trabajo en el sector del transporte.

**104.** Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían organizar iniciativas de capacitación para mayor sensibilización y aportar soluciones de urgencia para afrontar la amenaza del terrorismo y otros problemas de seguridad nacional que podrían incidir en la seguridad y el grado de estrés de los conductores de vehículos comerciales. Además, las autoridades nacionales de seguridad deberían prestar mayor atención al sector del transporte por carretera a fin de prevenir ataques.

#### Prevención de la exposición a productos químicos, radiaciones y otras sustancias peligrosas

**105.** La capacitación de los conductores de vehículos comerciales debería incluir actividades de sensibilización y de formación para

proteger de la posible exposición a sustancias y factores ambientales peligrosos como: gases nocivos, humo, vapores, polvos, productos químicos peligrosos, sustancias químicas orgánicas volátiles y sustancias cancerígenas de las partículas presentes en las emisiones de diésel, y de la exposición a otros desechos peligrosos generados por la carga o los pasajeros.

**106.** Los conductores que transportan mercancías peligrosas son especialmente vulnerables a riesgos adicionales y suelen recibir una capacitación complementaria. En consulta con los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera, los gobiernos deberían velar por que existan políticas y normativas adecuadas con respecto a:

- a) el correcto etiquetado de materiales peligrosos, como los productos químicos, de conformidad con el [Convenio sobre los productos químicos, 1990 \(núm. 170\)](#) y las [Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas – Reglamentación Modelo](#);
- b) las actividades de sensibilización y capacitación obligatorias para informar a los conductores de vehículos comerciales y protegerlos de los riesgos que presenta la exposición a materiales peligrosos y el uso de EPP;
- c) la reglamentación del uso de metales pesados y de la fosfina como insecticidas en el transporte de productos agroalimentarios.

**107.** Los gobiernos deberían adoptar y aplicar normativas adecuadas, como el [Reglamento para el transporte seguro de materiales radiactivos](#) (2012) promulgado por el Organismo Internacional de Energía Atómica, en el que se presentan directrices específicas sobre la contención del contenido radioactivo y los niveles de radiación externa, así como la prevención de la criticidad y de los daños ocasionados por el calor.

**108.** Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tomar las medidas necesarias que se indican en el [Convenio sobre la](#)

protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), a fin de evitar que se superen los límites de exposición determinados por las autoridades nacionales para los conductores de vehículos comerciales en los puestos fronterizos y otras instalaciones de inspección y a fin de que dichos conductores queden informados de los riesgos a los que van a exponerse.

### Infecciones de transmisión sexual, VIH y sida

**109.** Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían comprometerse a tratar conjuntamente el problema de las infecciones de transmisión sexual, el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida), en consonancia con la [Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 \(núm. 200\)](#). Véase el anexo B.

**110.** Debería promoverse la adopción de un enfoque sectorial tripartito para resolver este problema con arreglo a las medidas enunciadas en las [Conclusiones sobre las cuestiones laborales y sociales surgidas de los problemas de movilidad transfronteriza de los conductores internacionales en el sector del transporte por carretera](#) (2006). La OIT también ha publicado la guía práctica titulada [Driving for change: A training toolkit on HIV/AIDS for the road transport sector](#) (2008).

### B. Seguridad de los vehículos

**111.** En consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos deberían:

- a) aplicar los reglamentos y controlar el cumplimiento relacionado con los programas documentados para la reparación y el mantenimiento periódicos y celebrar consultas con los conductores de vehículos comerciales con el fin de facilitar la identificación de peligros y la reducción de posibles colisiones;
- b) movilizar recursos en los planos nacional e internacional para aplicar programas de renovación de los parques automotores, incluidos los que estén garantizados por el Estado, para



- que los conductores de vehículos comerciales no asalariados puedan acceder más fácilmente a esos recursos;
- c) desalentar la importación de vehículos comerciales, equipos, piezas y neumáticos usados con fines de reventa, ya que pueden poner en peligro la seguridad de los conductores de vehículos comerciales y de los pasajeros en particular, y la seguridad pública en general, mediante:
    - i) la promulgación y la aplicación efectiva de requisitos para los importadores o revendedores interesados de vehículos comerciales o neumáticos;
    - ii) la realización de inspecciones anuales para verificar las actividades y los equipos de los importadores o revendedores existentes;
    - iii) la restricción o la prohibición de la importación de vehículos comerciales y neumáticos que no cumplan los requisitos, de conformidad con el texto del Acuerdo de 1958<sup>16</sup> y sus adenda;
    - iv) la vigilancia y el control de las importaciones de vehículos comerciales con números de registro (como el número de chasis);
  - d) colaborar con la industria automotriz para mejorar la ergonomía del diseño de las cabinas y los cinturones de seguridad<sup>17</sup> que, en aras de la seguridad y la eficacia de las actividades, deben adaptarse a las mujeres, así como a la estatura y al peso de los conductores de vehículos comerciales nacionales deberían instalarse equipos de control y de seguridad para los conductores teniendo en cuenta la dignidad de los trabajadores;

---

<sup>16</sup> Acuerdo relativo a la Adopción de Prescripciones Técnicas Uniformes para Vehículos de Ruedas, Equipos y Repuestos que Puedan Montarse o Utilizarse en esos Vehículos y las Condiciones para el Reconocimiento Recíproco de las Homologaciones Concedidas sobre la Base de esas Prescripciones (revisión 3) (véase documento [E/ECE/TRANS/505/Rev.3](#)), en su forma revisada (véase documento [ECE/TRANS/WP.29/343/Rev.27](#)).

<sup>17</sup> *Ibid.*, Adenda 15, Prescripción núm. 16 (cinturones de seguridad).

- e) establecer requisitos adecuados para la inspección de vehículos comerciales, de conformidad con el texto del Acuerdo de 1997, en su forma revisada<sup>18</sup>;
- f) aplicar los principios relativos a la cadena de responsabilidades para inspeccionar, denunciar y desincentivar la sobrecarga y otras prácticas peligrosas que puedan llevar a la imposición de multas a los conductores de vehículos comerciales en virtud de las leyes sobre el peso máximo;
- g) realizar estudios y elaborar un plan de medidas adecuadas para la capacitación, la seguridad vial y el cumplimiento efectivo de la legalidad, para apoyar el funcionamiento seguro de los vehículos largos articulados o la circulación en convoy.

### C. Seguridad de las instalaciones de bienestar

**112.** Las instalaciones de bienestar son esenciales para la comodidad de los trabajadores del transporte y para permitirles llevar a cabo sus actividades en condiciones de trabajo decentes. Se trata en particular de que tengan a disposición cuartos de baños, aseos y otras instalaciones sanitarias, zonas de estacionamiento para los vehículos comerciales y áreas de reposo seguras y protegidas. La ausencia de este tipo de facilidades puede redundar en detrimento de todos los trabajadores del transporte, en particular de las mujeres. La garantía de suficientes instalaciones de bienestar debería formar parte integrante del desarrollo y la modernización de los sistemas e infraestructuras viales.

**113.** La falta de instalaciones de bienestar puede tener consecuencias negativas para todos los trabajadores del transporte, en particular las mujeres, que necesitan poder acceder con

---

<sup>18</sup> Acuerdo relativo a la Adopción de Prescripciones Técnicas Uniformes para Vehículos de Ruedas, Equipos y Repuestos que Puedan Montarse o Utilizarse en esos Vehículos y las Condiciones para el Reconocimiento Recíproco de las Homologaciones Concedidas sobre la Base de esas Prescripciones (documento ECE/RCTE/CONF/4), en su forma enmendada (véase documento ECE/TRANS/WP.29/1074/Rev.13).

más frecuencia y durante más tiempo que los hombres a estas instalaciones. El pasar por alto las necesidades específicas de las trabajadoras es discriminatorio, priva a las mujeres de una dignidad básica, las estigmatiza y conlleva para ellas un mayor riesgo de violencia y de padecer enfermedades profesionales.

**114.** La puesta a disposición de instalaciones de bienestar adecuadas constituye una medida de control básica para la prevención de las enfermedades profesionales de los trabajadores provocadas por la exposición a sustancias peligrosas y otros elementos contaminantes. Esta disposición es esencial para la salud pública, y para prevenir la propagación de enfermedades y la contaminación cruzada (por ejemplo en el transporte de materiales peligrosos).

**115.** La escasez de zonas de estacionamiento para vehículos comerciales y de instalaciones de bienestar genera fatiga y problemas de SST para sus conductores, por lo que constituye un riesgo para la seguridad pública. Los gobiernos deberían adoptar medidas para:

- a) respetar el derecho a servicios de saneamiento adecuados;
- b) construir zonas de estacionamiento concebidas para los vehículos comerciales y/o mejorar las existentes;
- c) realizar investigaciones y elaborar una estrategia sobre zonas de estacionamiento para vehículos comerciales e instalaciones de bienestar para los distintos corredores y carreteras, con miras a crear una red de zonas de estacionamiento seguras y protegidas;
- d) estudiar el ordenamiento territorial y uso del suelo público y otras opciones para afectar terreno a la habilitación de zonas de estacionamiento para vehículos comerciales y la construcción de instalaciones de bienestar seguras y protegidas;
- e) abstenerse de cerrar temporalmente áreas de reposo y zonas de estacionamiento de vehículos comerciales con objeto de almacenar en ellas material de obras en carreteras.

**116.** Los gobiernos, los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían, en la medida en que corresponda a sus responsabilidades:

- a) movilizar recursos a nivel nacional e internacional para el desarrollo y la renovación adecuados de las redes de carreteras, con instalaciones de bienestar, aseos y áreas de reposo dignas, y en particular afectar terreno a la habilitación de zonas de estacionamiento de vehículos comerciales que permitan a los conductores descansar, sin que ello conlleve una pérdida de salario o el riesgo de victimización, y cumplir las normas relativas al tiempo de conducción sin temor a perder la vida o a sufrir actos de violencia o robos;
- b) planificar y concebir, con la participación de las conductoras de vehículos comerciales, la instalación de aseos y la creación de áreas de reposo, zonas de estacionamiento para los empleadores y almacenes y centros de distribución para las partes de la cadena de transporte por carretera, y determinar si deberían ser o no zonas comunes para ambos sexos;
- c) elaborar mecanismos adecuados para documentar y notificar los casos de robo de carga, y promover medidas para prevenir la comisión de actos de violencia contra los conductores de vehículos comerciales, por ellos o en su detrimento;
- d) aprovechar la creciente digitalización del sector y la tecnología disponible para desarrollar aplicaciones en línea, como dispositivos específicos que idealmente sirvan para ubicar la disponibilidad de plazas de estacionamiento de vehículos comerciales.

#### ***D. Seguridad de los corredores y de los pasos fronterizos internacionales***

**117.** La clasificación de las redes de carreteras y de los sistemas de autopistas inciden en la seguridad vial, en los costos de funcionamiento de los vehículos y en la rentabilidad. Actualmente no existe una clasificación común que sea aplicable a todos los

países. Sin embargo, en consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos deberían procurar coordinar con eficacia y transparencia las clasificaciones locales, estatales y federales para mejorar la seguridad vial sin alterar desproporcionadamente las actividades del sector, y en particular las de los conductores de vehículos comerciales no asalariados.

**118.** Los gobiernos y los interlocutores sociales tienen interés en colaborar entre sí para reducir las consecuencias negativas de las siguientes dificultades:

- a) la presencia de puestos de control ilegales en los corredores;
- b) retrasos en las fronteras debidos a unas infraestructuras deficientes;
- c) la presencia de instalaciones y la aplicación de procedimientos de control en los pasos fronterizos problemáticos;
- d) la criminalidad y el comercio sexual en las zonas fronterizas de espera, que pueden representar una amenaza para la seguridad de los conductores de vehículos comerciales y de sus familias, así como de los pasajeros, los vehículos y la carga, además de causar problemas en las poblaciones aledañas.

**119.** Establecer un diálogo social y facilitar el transporte transfronterizo puede contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los conductores de vehículos de transporte internacional en pasos fronterizos problemáticos. Las *Conclusiones sobre las cuestiones laborales y sociales surgidas de los problemas de movilidad transfronteriza de los conductores internacionales en el sector del transporte por carretera* (2006) incluyen una Hoja de ruta y medidas que se podrían aplicar al respecto.

**120.** La creación o el fortalecimiento, en diferentes planos, de órganos tripartitos de cooperación y/o de control y facilitación del cruce de fronteras que incluyan a representantes de todas las partes implicadas en ambos lados de las fronteras internacionales problemáticas, podría ayudar a los Estados Miembros a comprender y a tratar los problemas actuales o persistentes.

## VIII. Seguridad social y protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

### *Disposiciones sobre seguridad social*

**121.** Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían procurar que los conductores de vehículos comerciales y las personas a su cargo vayan adquiriendo progresivamente el derecho de beneficiarse de la gama completa de prestaciones de seguridad social, como mínimo en el nivel básico previsto por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#) y, en relación con los conductores de vehículos comerciales la [Recomendación núm. 204](#). Siempre que sea posible, los gobiernos deberían elevar los niveles de protección de los conductores de vehículos comerciales para ajustarlos a las normas más avanzadas de la OIT en materia de seguridad social.

**122.** Cuando la totalidad de las prestaciones legales de seguridad social no pueda aplicarse a todos los conductores de vehículos comerciales, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían aspirar a asegurar progresivamente que dichos conductores disfruten, como mínimo, de las garantías básicas de seguridad social, como la atención de salud esencial y la seguridad básica del ingreso, en virtud de la [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#).

**123.** Los gobiernos deberían considerar en particular, en consulta con los interlocutores sociales, las vías de acción siguientes:

- a) promulgar políticas y leyes completas sobre seguridad social, en las que se combinen mecanismos contributivos y no contributivos para integrar en su ámbito de cobertura a todos los conductores de vehículos comerciales, incluidos los no asalariados y los empleadores de microempresas y pequeñas empresas de transporte;
- b) garantizar que los conductores de vehículos comerciales tengan un acceso efectivo a la atención médica y a

prestaciones de seguridad del ingreso en caso de enfermedad, maternidad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, invalidez y vejez, y que para los casos de muerte de los conductores de vehículos comerciales se prevean mecanismos de protección de sus familiares a cargo. En particular, los regímenes de prestaciones en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional que se adapten para dar cobertura a todos los conductores de vehículos comerciales deberían abarcar, entre otras contingencias, las enfermedades o discapacidades resultantes de accidentes de tráfico, las lesiones sufridas al subir a un vehículo o al bajar de él, y las lesiones derivadas de las manipulaciones de carga y descarga;

- c) promover mecanismos simplificados de cotización y de recaudación de impuestos que se adapten a las microempresas, las pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia, con el fin de ampliar la cobertura de la seguridad social a estas categorías de empresas y trabajadores y de promover su transición de la economía informal a la economía formal;
- d) extender la seguridad social a los conductores informales de vehículos comerciales;
- e) promover y controlar la aplicación de los vigentes marcos legales de obligado cumplimiento, para asegurar que cada conductor de vehículos comerciales disfrute efectivamente de la protección ofrecida por el sistema nacional de seguridad social;
- f) asegurar que los conductores puedan acceder efectivamente a las prestaciones y servicios disponibles, cuando sea necesario, teniendo en cuenta sus modalidades de trabajo y su alto grado de movilidad;
- g) desarrollar programas y regímenes contributivos y no contributivos basados en la antigüedad en el servicio y/o en los ingresos anteriores o el lugar de residencia;

- h) crear y promover incentivos para la afiliación obligatoria de los conductores de vehículos comerciales, ya sean asalariados o no lo sean, a los regímenes de seguridad social existentes y, cuando ello no resulte posible, para la afiliación voluntaria a estos regímenes;
- i) explorar el potencial de las cooperativas para facilitar el acceso de los conductores de vehículos comerciales a la seguridad social, especialmente el de los conductores de vehículos comerciales no asalariados, de conformidad con la [Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 \(núm. 193\)](#).

**124.** Los interlocutores sociales deberían tener un papel en la promoción y negociación de acuerdos que permitan aumentar las opciones de cobertura de la seguridad social en beneficio de los conductores de vehículos comerciales asalariados y de ponerlas en práctica.

### Seguridad vial, violencia y papel de las instituciones de seguridad social

**125.** Los gobiernos, junto a los interlocutores sociales, deberían promover y fortalecer el papel que corresponde a las instituciones de seguridad social en la prevención de la violencia, y potenciar su capacidad en vista de la gran contribución que estas instituciones brindan en el campo de la prevención<sup>19</sup>. Entre las iniciativas que podrían emprender figuran las siguientes:

- a) prestar apoyo a los empleadores del sector del transporte;
- b) facilitar medios adecuados para la prevención de la violencia y las agresiones;
- c) implantar estructuras de ayuda a las víctimas de la violencia laboral;

---

<sup>19</sup> Véase Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS): *Hamburg Declaration against Violence, Attacks and Aggression at the Workplace: Guidelines*, section on Prevention in Transport, 2015.



- d) organizar seminarios y propiciar la capacitación por expertos;
- e) emprender investigaciones;
- f) divulgar conocimientos y facilitar su transferencia;
- g) establecer una red sostenible para la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.

### Protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

**126.** La legislación nacional sobre las prestaciones para los conductores de vehículos comerciales por accidente del trabajo o enfermedad profesional debería armonizarse con las normas internacionales del trabajo, en particular con el [Convenio núm. 102](#), el [Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964](#) [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), y con la [Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964](#) (núm. 121).

**127.** Los gobiernos deberían dar prioridad al establecimiento, en el plano nacional y social, de regímenes de seguro y/o sistemas de compensación bien concebidos, generales y sostenibles. Los regímenes de prestaciones en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional para todos los conductores de vehículos comerciales deberían abarcar, entre otras contingencias, las enfermedades o discapacidades resultantes de accidentes de tráfico, las lesiones sufridas al subir a un vehículo o bajar de él, y las lesiones derivadas de las manipulaciones de carga y descarga.

**128.** De conformidad con la legislación, las condiciones y las prácticas nacionales, los empleadores deberían garantizar que los conductores de vehículos comerciales asalariados estén asegurados contra las contingencias derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con inclusión de las siguientes: estado mórbido, incapacidad laboral que resulte de dicho estado y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como

esté definida en la legislación nacional; pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas, y pérdida de los medios de existencia, sufrida como consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

**129.** Los gobiernos deberían desarrollar, en consulta con los interlocutores sociales, programas de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y fondos de indemnización para los trabajadores, que estén adaptados a las necesidades y circunstancias de los conductores de vehículos comerciales, incluso proporcionando:

- a) prestaciones pecuniarias para las víctimas de accidentes de tráfico, accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, cuando resulten en la incapacidad temporal para trabajar o en una incapacidad permanente, total o parcial, que entrañe la pérdida de la capacidad para generar ingresos;
- b) acceso a las prestaciones médicas y conexas, a fin de conservar, restablecer (si es posible) o mejorar la salud de los trabajadores lesionados o enfermos y su capacidad para trabajar y subvenir a sus necesidades personales;
- c) medidas de rehabilitación y fomento del empleo;
- d) prestaciones pecuniarias para los familiares a cargo en caso de fallecimiento de un conductor de vehículos comerciales a raíz de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

## ► Parte 3. Medios de acción

---

### IX. Diálogo social y tripartismo

**130.** El diálogo social se basa en el respeto de la libertad sindical y la libertad de asociación, así como en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Estos derechos y libertades abarcan a la totalidad de los trabajadores en todos los sectores, incluido el del transporte por carretera, independientemente de cual sea su relación de trabajo.

**131.** Debería alentarse a todas las partes en la cadena de transporte por carretera a participar en el diálogo social. No obstante, no existe un enfoque universal para organizar y reforzar el diálogo social en el sector del transporte por carretera. La presencia de conductores de vehículos comerciales que prestan sus servicios empleados directamente o en virtud de contratos de servicios mercantiles no debería traducirse necesariamente en unas condiciones de trabajo precarias ni conllevar operaciones ilegales, siempre que los empleadores u otras partes en la cadena de transporte por carretera no las utilicen indebidamente para obviar sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo.

**132.** El diálogo social en todas sus formas contribuye al trabajo decente y a la SST de los conductores de vehículos comerciales. Los procesos de diálogo social tripartito pueden desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de los servicios de transporte.

**133.** En un mundo del trabajo que está cada vez más interconectado, se han multiplicado los espacios de diálogo social transfronterizo, en respuesta al avance de la globalización y la integración regional, como se pone de relieve en las *Conclusiones de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo* (2019).

**134.** La instauración de entornos propicios debería ser la base para toda reforma del sector del transporte por carretera. Los gobiernos deben garantizar los derechos fundamentales de la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, de conformidad con la sección IV de las presentes directrices (véanse los párrafos 37-45, *supra*). Además, en consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos deberían:

- a) concebir y aplicar políticas y estrategias transparentes que sean favorables a la transición de la economía informal a la formal, y a la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, con arreglo a la [Recomendación núm. 204](#), y a las [Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles](#) (2007);
- b) respaldar los esfuerzos encaminados a desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para constituir organizaciones sólidas y representativas de empleadores y de trabajadores que den voz a los interlocutores entre el sector y los conductores de vehículos comerciales;
- c) fortalecer y, si es necesario, reorganizar la estructura organizativa, las responsabilidades y las competencias del transporte por carretera, la seguridad vial y las autoridades laborales a fin de consolidar la estructura de gobierno de la seguridad vial y del sector del transporte.

**135.** Los gobiernos deberían desarrollar enfoques innovadores, incluidas iniciativas para asegurar que el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se respeten y se extiendan a las relaciones de trabajo en las que tradicionalmente no estaban presentes, así como a las formas de empleo nuevas y emergentes, y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda en virtud de los convenios colectivos aplicables, de conformidad con las leyes aplicables y las circunstancias nacionales.

## X. Contratación equitativa y prácticas de contratación y adquisición sostenibles

**136.** Las prácticas de contratación, adquisición y externalización de los servicios de conducción de vehículos comerciales varían enormemente de un país a otro y entre el sector del transporte de mercancías y el sector del transporte de pasajeros por carretera.

**137.** La externalización es, y seguirá siendo, una práctica dominante en el sector, por lo que es necesario que los contratantes internos o externos de servicios gestionen el proceso para poder atender la demanda de trabajadores.

**138.** Para asegurar el carácter equitativo de las prácticas de contratación y adquisición, los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían regirse por los siguientes instrumentos y principios:

- a) en lo que atañe a los conductores de vehículos comerciales asalariados del sector empleadores privado, cabe hallar pautas de orientación sobre las prácticas de contratación en las fuentes siguientes:
  - i) el [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#);
  - ii) los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa](#) (2019);
- b) en lo que atañe a los conductores asalariados de vehículos comerciales del sector público, según el país de que se trate, cabe hallar pautas de orientación sobre prácticas de contratación en el siguiente instrumento:
  - i) el [Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(núm. 88\)](#);
- c) en lo que atañe a los conductores de vehículos comerciales no asalariados, cabe hallar pautas de orientación sobre los

procesos de gestión de la contratación y adquisición en las siguientes fuentes:

- i) el [Convenio sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por las autoridades públicas\), 1949 \(núm. 94\)](#), que abarca las adquisiciones y la subcontratación por parte de las autoridades públicas.

**139.** Los conductores de vehículos comerciales deberían estar protegidos, en la legislación y en la práctica, frente a la información engañosa; el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos; la publicidad sobre las primas de contratación y de capacitación; y las propuestas de *leasing* (arrendamiento con opción a compra) de vehículos comerciales que puedan disimular prácticas abusivas y la aplicación de descuentos ilícitos en los salarios, pagos o indemnizaciones.

**140.** En vista del gran número de programas de inmigración facilitada creados para atraer a los conductores extranjeros de vehículos comerciales, los gobiernos deberían garantizar que estos programas pongan a los conductores migrantes de vehículos comerciales en igualdad de condiciones con respecto a los conductores nacionales en cuanto a las oportunidades de capacitación, el costo de los permisos de conducción y las condiciones de trabajo. En particular:

- a) el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor contemplado en la [Recomendación núm. 111](#) debería aplicarse de manera más general, para que también los conductores de vehículos comerciales que sean migrantes o nacionales disfruten de la igualdad de trato con respecto a la remuneración;
- b) cuando proceda, los conductores de vehículos comerciales que sean migrantes deberían recibir formación profesional en su propio idioma, según se preconiza en la [Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 \(núm. 151\)](#).

## XI. Capacitación y profesionalización del sector

### A. Disposiciones generales y su importancia

**141.** En los últimos años, algunos países han progresado en la profesionalización y la capacitación de los conductores de vehículos comerciales, y han registrado avances similares en otras ocupaciones del sector del transporte por carretera. No obstante, este sector sigue adoleciendo de lagunas importantes en términos de capacitación, competencias y mano de obra, que se acentúan en muchos países a causa de una motorización y un aumento de la demanda sin precedentes.

**142.** El déficit de capacitación en algunos países es una de las causas del bajo estatus y del alto índice de rotación observados en la profesión de conductor de vehículos comerciales, que redundan en una merma de la productividad y los estándares de servicio. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consensuar su interés común en establecer normas de capacitación generalmente reconocidas y en promover medidas concretas en este ámbito. Los gobiernos deberían tomar la iniciativa de introducir planes de capacitación adecuados, que incluyan el aprendizaje a lo largo de la vida, para todos los trabajadores que se ocupan o que son responsables de la utilización, el mantenimiento o la supervisión de vehículos de transporte por carretera.

**143.** Es urgente que los gobiernos profesionalicen, en consulta con los interlocutores sociales, la capacitación de los conductores en aras de la seguridad vial, el control del medio ambiente y la lucha contra la contaminación, la imagen del sector, la rentabilidad del capital invertido y el interés público.

**144.** Es preciso que se intensifiquen la uniformización y la estandarización internacional de la normativa sobre permisos de conducción o permisos de conducir para garantizar la armonización de las actividades de capacitación. Esa normativa debería ser suficientemente rigurosa y más acorde con la reglamentación aplicable a la expedición de los permisos de conducción para otras formas de transporte.

## **B. Expedición de los permisos de conducción**

**145.** A fin de garantizar que los conductores profesionales sean suficientemente responsables y maduros para gestionar todas las incidencias que puedan presentarse durante el servicio, los gobiernos deberían abstenerse de expedir permisos para conducir ciertas categorías de vehículos a los conductores que no hayan cumplido determinadas edades mínimas o a aquellos otros que no hayan alcanzado la edad mínima establecida en los reglamentos nacionales, según se señala a continuación:

- a) 18 años, para los vehículos comerciales de transporte de mercancías que tengan un peso máximo en carga de 7,5 toneladas;
- b) 21 años, para los vehículos comerciales de transporte de mercancías que tengan un peso máximo en carga de 7,5 toneladas y para todos los vehículos articulados;
- c) 21 años, para todos los vehículos comerciales de transporte de pasajeros.

**146.** Con todo, los jóvenes mayores de 18 años, pero menores de las edades antes indicadas, deberían poder acceder a las correspondientes formaciones profesionales cuando existan programas de capacitación sistemática y debidamente controlada. La participación en esa capacitación sistemática y la superación de los exámenes reglamentarios podrían justificar excepciones a las condiciones de edad preceptuadas para obtener un permiso profesional para conducir vehículos comerciales de transporte de mercancías o un permiso provisional en virtud de la normativa nacional o internacional aplicable.

**147.** Los gobiernos deberían poner a disposición de los empleadores y de las partes que intervienen en la cadena de transporte por carretera unas bases de datos transparentes y digitalizadas sobre los conductores de vehículos comerciales titulares de un permiso de conducción, a fin de evitar el empleo y la contratación



de conductores cuyo permiso para conducir vehículos comerciales sea ilegal, inválido o haya quedado suspendido.

### **C. *Elevar el nivel de cualificación profesional***

**148.** Se considera conductor profesional de vehículo comercial quien ha pasado un examen de competencia y un examen médico. Los gobiernos deberían establecer, para la obtención del permiso para conducir vehículos comerciales, normas que exijan haber superado con éxito:

- a) un examen de conducción completo;
- b) exámenes iniciales, previos a la contratación y periódicos de acuerdo con los requisitos de aptitud mínimos<sup>20</sup>, efectuados de manera equitativa y confidencial, y acompañados de programas de sensibilización, prevención y tratamiento. Conviene que los conductores de vehículos comerciales tengan acceso a procedimientos de recurso idóneos e independientes.

**149.** Los gobiernos deberían establecer, en consulta con los interlocutores sociales, normativas de capacitación que estipulen la duración y el contenido de la misma, así como los correspondientes requisitos de examen.

**150.** Los gobiernos deberían alentar la participación en actividades de capacitación sistemáticas y reconocidas para conducir determinadas categorías de vehículos comerciales y aprobar leyes a este respecto. Cuando la capacitación sistemática y controlada de los conductores de vehículos comerciales sea una práctica corriente y generalmente aceptada, el ejercicio de esta profesión

---

<sup>20</sup> Las directrices internacionales más recientes que se conocen en relación con los exámenes médicos de los conductores de vehículos automotores ligeros y pesados son las que elaboró el Grupo Consultivo sobre los requisitos médicos para la obtención del permiso para conducir vehículos automotores (OMS/ONU/OIT y Federación Internacional de Oftalmología), por recomendación del Comité de Expertos de la OMS para la expedición de permisos para conducir vehículos automotores. Véase OMS: *Guiding principles in the medical examination of applicants for motor vehicle driving permits*, 1956.

debería subordinarse a la obtención de un nivel de cualificación oficialmente reconocido, demostrado mediante un examen final y concebido para garantizar que el aspirante haya asimilado adecuadamente la instrucción recibida durante esa capacitación.

**151.** Los gobiernos deberían expedir un certificado, una homologación o un título a los candidatos que hayan aprobado el examen para conducir una categoría específica de vehículos comerciales. Para ello, cuando proceda, convendría crear, cuando todavía no exista, una infraestructura de capacitación adecuada, que incluya medios e instalaciones de capacitación suficientes y bien adaptados.

**152.** Todos los países deben tomar la determinación de garantizar el perfeccionamiento profesional de los conductores en ejercicio; quizás algunos de ellos estimen incluso oportuno convertir tal iniciativa en una prioridad. Este perfeccionamiento es necesario para mantener los estándares profesionales, actualizar los conocimientos y ayudar a los conductores de vehículos comerciales a adaptarse a las novedades tecnológicas.

**153.** Los gobiernos deberían expedir certificados de aptitud profesional apropiados a los conductores en ejercicio cuya experiencia profesional haya alcanzado una duración mínima estipulada y que hayan demostrado su experiencia y sus cualificaciones profesionales.

**154.** Los gobiernos deberían velar por que la normativa sobre la capacitación se aplique a los conductores de vehículos comerciales y también a:

- a) los instructores, personal docente y demás personal de formación profesional;
- b) los encargados del mantenimiento y la reparación de vehículos;
- c) los supervisores, gestores de transporte, administradores de cuentas de contratistas y responsables de la contratación de conductores;

- d) los intermediarios de la cadena de suministro, incluidos los transitarios<sup>21</sup>.

## XII. Vigilancia y evaluación

**155.** Los mecanismos de inspección y control del cumplimiento de la ley son esenciales para garantizar la igualdad de condiciones entre todos los actores del sector y para vigilar y evaluar la seguridad vial. Empero, la fragmentación del sector del transporte por carretera coarta en gran medida la aplicación de los métodos de inspección y la labor de las autoridades competentes para hacer cumplir la ley.

### A. *Inspecciones y medidas para hacer cumplir la ley*

#### Disposiciones generales

**156.** Son varios los actores que concurren a la reglamentación y coordinación de las actuaciones en materia de seguridad vial, como los ministerios nacionales, las administraciones centrales y locales, y las autoridades municipales. La coherencia entre sus políticas y ámbitos de gobierno es por tanto esencial para fortalecer la gestión de esa seguridad y la aplicación de los mecanismos de inspección y control destinados a garantizarla.

**157.** Los gobiernos deberían velar por la coordinación entre las diferentes administraciones que intervienen en la seguridad vial, en particular las entidades públicas encargadas de las relaciones de trabajo y del empleo. Deberían consignarse fondos suficientes para la aplicación efectiva de la legislación relativa al sector del transporte por carretera, en particular para la revisión y el respeto de los planes de conducción segura. En la [Recomendación sobre la inspección del trabajo \(minas y transporte\), 1947 \(núm. 82\)](#), se preconiza que los gobiernos apliquen a las empresas de transporte, tal como las defina la autoridad competente, sistemas

---

<sup>21</sup> Véase, por ejemplo, Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico: *Guidelines for Minimum Standards and Codes of Professional Conduct for Freight Forwarders, Non-Vessel Operating Common Carriers and Multimodal Transport* (2011).

de inspección del trabajo apropiados, que garanticen la aplicación de las disposiciones legales referentes a las condiciones de trabajo y protejan a los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

### Organización administrativa de la inspección del trabajo en el sector del transporte por carretera

**158.** Los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían confiar la inspección del trabajo en el sector del transporte por carretera a un personal especializado en dicho sector, para garantizar la aplicación efectiva de la legislación sobre la protección de los conductores de vehículos comerciales en el ejercicio de sus funciones y la prestación de sus servicios. La organización administrativa de la inspección del trabajo en el transporte por carretera debería estructurarse para permitir el funcionamiento eficaz de los servicios de inspección.

**159.** Los gobiernos deberían tomar en consideración las particularidades de la inspección del trabajo en el transporte por carretera y tener presente la necesidad de no tratar por separado las condiciones de empleo y las condiciones técnicas y de seguridad. Ello debería redundar en la colaboración y el intercambio de información, respetando la privacidad y la confidencialidad de los datos entre los servicios de inspección del trabajo, los servicios de inspección técnica del transporte, las direcciones de los servicios de control del tráfico y los interlocutores sociales, cuando proceda. Las obligaciones y responsabilidades propias de cada una de estas autoridades deberían estar claramente definidas y deslindadas, y ser de conocimiento público.

**160.** Cuando el tráfico transfronterizo sea importante o entrañe operaciones en territorios donde la garantía del cumplimiento de la legalidad esté fragmentada, se precisarán disposiciones especiales y una colaboración internacional.

**161.** Los conductores de vehículos comerciales y sus empleadores deberían tener la posibilidad de comunicarse libremente con los inspectores del trabajo, quienes deberían conferir a estas comunicaciones un carácter absolutamente confidencial.

## **B. Métodos de inspección**

### **Disposiciones generales**

**162.** La inspección del trabajo en el transporte por carretera debería llevarse a cabo sistemáticamente, haciendo hincapié en los procedimientos de inspección que integran la perspectiva de género y en la detección de los déficits de trabajo decente de los trabajadores informales. Estas inspecciones deberían realizarse en la sede de las empresas, en garajes, instalaciones de bienestar y de estacionamiento, depósitos, almacenes y otras instalaciones, así como en la carretera.

**163.** Los gobiernos deberían promulgar una normativa nacional que obligue a los empleadores, a las partes de la cadena de transporte por carretera y a los conductores de vehículos comerciales a llevar, en la forma determinada por la autoridad competente, los registros y documentos necesarios a los efectos de inspeccionar si se cumplen las disposiciones de protección de los conductores de vehículos comerciales y la seguridad pública en general.

**164.** Los gobiernos deberían promulgar una normativa nacional que obligue a todo el personal de los vehículos a llevar al día los documentos requeridos por la ley y los datos pertinentes siguiendo un protocolo aprobado por la autoridad competente, a tenerlos a mano durante su horario de trabajo o el período de vigencia del contrato de servicio, y a presentarlos a instancia de los servicios de inspección.

**165.** Los gobiernos deberían promulgar y aplicar de manera efectiva una normativa nacional que penalice la infracción de las disposiciones legales cuya aplicación esté sujeta al control de los inspectores del trabajo en los transportes por carretera y los actos de injerencia en el ejercicio de las funciones de los inspectores. En los casos de infracciones graves o repetidas, deberían aplicarse sanciones proporcionadas a la gravedad de las mismas y que conduzcan a una observancia estricta de las normas, en cumplimiento de los principios relativos a la cadena de responsabilidades.

## Cartillas y dispositivos de control

**166.** De conformidad con lo dispuesto en el [Convenio núm. 153](#) y en la [Recomendación núm. 161](#) y en consulta con los interlocutores sociales, los gobiernos deberían:

- a) elaborar y aplicar un formato nacional, además de publicar y prescribir las condiciones de uso de un modelo de cartilla individual de control o directrices y autorización para otros métodos o dispositivos de control, en particular, de tipo electrónico<sup>22</sup>;
- b) establecer un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en caso de excepciones temporales.

**167.** De conformidad con lo dispuesto en el [Convenio núm. 153](#) y en la [Recomendación núm. 161](#), los empleadores deberían:

- a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por ellos empleado junto con medidas técnicas para asegurar registros a prueba de manipulación;
- b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

**168.** Cabría instalar en los vehículos comerciales equipos como dispositivos de control digital, que muestren y registren automática o semiautomáticamente los desplazamientos detallados de esos vehículos y los períodos de trabajo de sus conductores. Pueden cumplir esa función dispositivos como los tacógrafos, los aparatos electrónicos de control y los sistemas de posicionamiento global (GPS). Deben preverse reglamentos que

---

<sup>22</sup> «Los medios tradicionales de control [cartilla individual de control] ... deberán reemplazarse o completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo, según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.» (párrafo 3 del artículo 10 del [Convenio núm. 153](#).)

establezcan el formato generado por esos sistemas, garantizando que los servicios de inspección puedan acceder a ellos.

**169.** La legislación nacional debería prever, medidas y protocolos específicos para combatir la falsedad documental y la manipulación fraudulenta de cartillas individuales y dispositivos de control.

### Planes de conducción segura

**170.** Los gobiernos deberían promulgar y hacer cumplir una legislación sobre la documentación necesaria para tratar a un tiempo los problemas de seguridad vial y la SST de los conductores de vehículos comerciales.

**171.** Con objeto de promover un comportamiento seguro en las tareas de conducción, se deberían proporcionar a los conductores de vehículos comerciales, cuando proceda, un plan de conducción segura o instrucciones análogas. Véase un ejemplo de un plan de conducción segura en el anexo D.

**172.** Los planes de conducción segura deberían revisarse y actualizarse periódicamente, para reflejar todo cambio de condiciones.

**173.** Las soluciones tecnológicas, como los medios telemáticos y los programas informáticos de planificación de los recursos empresariales, pueden aportar en tiempo real datos pertinentes para actualizar la información integrada en el plan de conducción junto con medidas técnicas para asegurar registros a prueba de manipulación.

### C. *Responsabilidades, sanciones y mecanismos de reparación*

**174.** Los empleadores, las partes de la cadena de transporte por carretera y los conductores de vehículos comerciales deberían ser responsabilizados, mediante los procedimientos que determine la autoridad nacional competente, de la aplicación de la legislación en los transportes por carretera.

**175.** Los empleadores y los conductores de vehículos comerciales deberían ser responsabilizados del mantenimiento de los

registros y documentos necesarios para la inspección, de conformidad con la legislación aplicable a los métodos de inspección.

**176.** Los gobiernos son esenciales para promover, a través de políticas y medidas activas y directas, el trabajo decente en el sector. Las iniciativas y los principios para regular las operaciones de transporte de mercancías o de pasajeros por carretera en largas distancias, podrían incluir:

- a) la adopción, en la legislación o en la práctica, de normas claras y transparentes que regulen los contratos de transporte, mediante la definición de modelos de contrato que incluyan disposiciones para hacer un seguimiento del trabajo;
- b) la adopción, en la legislación o en la práctica, de marcos destinados al cumplimiento efectivo de la legalidad que permitan definir las responsabilidades de los empleadores, las partes de la cadena de transporte por carretera y los conductores de vehículos comerciales, en caso de accidentes o daños causados por estos últimos:
  - i) exigiendo que los contratos de servicio para los conductores de vehículos comerciales se documenten en formato impreso o electrónico;
  - ii) estableciendo, reforzando y haciendo cumplir los principios relativos a la cadena de responsabilidades, con indicación detallada de las responsabilidades y obligaciones de las partes de la cadena de transporte por carretera mediante su codificación en la legislación, y facilitando el acceso a los mecanismos de solución de conflictos y de reparación, es decir, por la vía judicial;
- c) la financiación y aplicación de iniciativas para combatir las clasificaciones inapropiadas y las operaciones ilegales.

**177.** Los mecanismos de reclamación no estatales son mecanismos de nivel operacional que deberían formularse de conformidad con los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de las Naciones Unidas, la *Declaración*



*tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*.

### Principios relativos a la cadena de responsabilidades

**178.** La cadena de responsabilidades implica que cada parte de la cadena de transporte por carretera debería cumplir sus responsabilidades, lo cual incrementaría la seguridad y reduciría el riesgo de accidentes para las personas que intervienen en la cadena de suministro y para el público en general.

**179.** Los gobiernos deberían promulgar una legislación para detallar las responsabilidades funcionales de las partes de la cadena de transporte por carretera, y alentar a los conductores de vehículos comerciales, los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera a cumplir la legislación nacional en las tareas vinculadas a los servicios de transporte, en particular:

- a) las reglas de circulación vial relativas al comportamiento de los usuarios, por ejemplo en relación con el exceso de velocidad y la distracción al volante debidos a la comunicación con las partes de la cadena de transporte por carretera;
- b) las prácticas, las políticas y los procedimientos contractuales que disuaden las prácticas de conducción arriesgadas;
- c) la legislación relativa al tiempo de conducción y de trabajo;
- d) la reglamentación relativa a las dimensiones y el peso de los vehículos comerciales;
- e) la reglamentación relativa al transporte de pasajeros o de mercancías peligrosas.

**180.** Sin perjuicio de lo que dispongan la legislación nacional o los contratos existentes entre las partes interesadas, las cadenas de responsabilidades y los principios de información ya definen de por sí, con arreglo al *Código de prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte (Código*

*CTU*), las responsabilidades funcionales de las partes de la cadena de transporte por carretera, entre las que figuran las siguientes:

- a) el remitente es responsable de entregar unidades de transporte de carga seguras e idóneas para el transporte. Por lo tanto, sigue siendo responsable de cualquier defecto que la carga presente a causa de una disposición, un pesaje o una sujeción deficiente;
- b) si, con todo, el remitente no es la empresa responsable de la disposición de la carga ni el consignador, estas dos últimas partes son las que tienen la responsabilidad de garantizar que la unidad de transporte de carga cumpla las condiciones de seguridad e idoneidad necesarias para el transporte. El remitente puede responsabilizar entonces a estas dos partes de cualquier defecto de la carga que sea imputable a procedimientos deficientes de disposición, sujeción, manipulación o notificación.

#### **D. Conducta empresarial responsable**

**181.** Aunque las iniciativas privadas destinadas a la aplicación efectiva de la legislación y los esfuerzos de otras partes interesadas por promover esta aplicación en el lugar de trabajo pueden contribuir a la eficacia y la eficiencia de los sistemas de gobernanza pública, no son suficientes para asegurarlas. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos laborales en sus actividades, y los gobiernos la obligación de aplicar y hacer cumplir la legislación nacional. Los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* de las Naciones Unidas, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* ofrecen pautas de orientación para el cumplimiento de los principios de conducta empresarial responsable.

**182.** Las organizaciones de empleadores prestan una ayuda esencial a la hora de definir y normalizar las prácticas en todo el sector del transporte por carretera. Cabe citar, a modo de

ejemplo, medios basados en buenas prácticas voluntarias que pueden servir para articular procesos de investigación, selección, contratación e incorporación parcial/total, en función de las necesidades específicas de los empleadores y de las partes de la cadena de transporte por carretera. Esos medios pueden consistir en:

- a) códigos de conducta;
- b) modelos y formatos actualizados y de aplicación en todo el sector para documentos como las cartas de porte, los planes de conducción segura y las cartillas o bitácoras individuales de control, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional;
- c) políticas o notificaciones para indicar las principales expectativas, en particular para todos los niveles que intervienen en la subcontratación;
- d) formularios de autoevaluación;
- e) la recopilación y comparación de información.

**183.** Las soluciones tecnológicas, basadas en medios telemáticos y sistemas de planificación de los recursos empresariales, permiten rastrear una serie de indicadores básicos de desempeño e información en tiempo real, como el tiempo de conducción, los períodos de descanso, las retenciones de tráfico, las demoras y las opciones de ruta. Estos indicadores deberían aprovecharse para promover la responsabilidad social de las empresas.

### **XIII. Otras políticas orientadas a la acción**

#### **A. Aumento de la demanda**

**184.** Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tomar en consideración las posibles alteraciones de la demanda a la hora de elaborar las políticas y formular la legislación relativas al trabajo decente, la planificación y la formación de la fuerza de trabajo en el sector.

## B. Nuevas tecnologías

**185.** Según la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), 2019, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían desarrollar aún más su enfoque centrado en las personas, con miras a impulsar las nuevas tecnologías. Por ejemplo, la utilización de sistemas de gestión eficaz de almacenes, bolsas de carga, la planificación de los recursos electrónicos, la tecnología a bordo, las carreteras inteligentes, los sistemas de información globales y los GPS pueden propiciar la eficacia de la planificación, el control y la aplicación efectiva de la ley en las actividades de transporte de mercancías por carretera. Se debería proteger los datos de los conductores de vehículos comerciales de manera efectiva.

**186.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían tener presente que la automatización no representa la única solución para mejorar la seguridad vial y paliar los problemas de escasez de conductores en el sector.

**187.** Los gobiernos deberían promover un diálogo social efectivo y actualizar las competencias y las políticas de formación profesional para gestionar eficazmente la transición y preparar a la fuerza de trabajo del sector del transporte por carretera para la transferencia de competencias.

## C. Medio ambiente y cambio climático

**188.** Los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían tratar de ecologizar el sector del transporte por carretera de conformidad con los principios contenidos en las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) (2015).

## Anexo A

---

### Modelo de política sobre el acoso sexual<sup>1</sup>

1. La empresa X prohíbe cualquier forma de acoso sexual a sus trabajadores y solicitantes de empleo por parte de cualquier trabajador, trabajador no empleado o solicitante de empleo. Dicha conducta puede sancionarse con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.
2. Esta política se aplica a todos los trabajadores. La empresa no tolerará, consentirá o permitirá ninguna forma de acoso sexual, ya sea por parte de compañeros de trabajo, supervisores u otros trabajadores no empleados que colaboren con la empresa.
3. El acoso sexual se define como toda conducta que implique insinuaciones sexuales no deseadas o cualquier otro tipo de comportamiento verbal o físico de carácter sexual cuando:
  - a) la sumisión o el rechazo ante ese tipo de conducta se utiliza como base para conceder ascensos o para tomar otras decisiones relacionadas con el empleo;
  - b) la conducta interfiere de forma injustificada con el trabajo que desempeña una persona o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para la misma.

Los trabajadores de la empresa X tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual y que no sea ni hostil ni ofensivo. Reconocemos el acoso sexual como una discriminación ilícita y una conducta que denigra y humilla a un individuo por cuestiones relacionadas con la raza, la religión, el origen nacional, las

---

<sup>1</sup> Estas orientaciones fueron elaboradas por *Ethical Trading Initiative* (Iniciativa de Comercio Ético) en consulta con sus mandantes tripartitos, y fueron extraídas de un manual de capacitación para supervisores y directores que tiene como objetivo prestar asistencia a los empleadores y a los sindicatos para luchar contra el acoso sexual en el ámbito de la agricultura.

preferencias sexuales, la edad, la discapacidad u otras características o circunstancias similares.

Ningún responsable o supervisor deberá amenazar o dar a entender que el rechazo de un trabajador a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente a su empleo, a su remuneración, a sus posibilidades de promoción o a las tareas que se le asignen, así como a cualquier otro término o condición de empleo o de desarrollo profesional. Las bromas de carácter sexual, las fotos obscenas y cualquier otra conducta que tienda a tratar a los empleados de un sexo concreto como objetos sexuales están prohibidas.

**4.** Los trabajadores que presenten quejas relacionadas con el acoso sexual deberían informar (y se alienta a que lo hagan) de dichas quejas a su supervisor. Si este último es la causa de la conducta ofensiva, el trabajador puede informar sobre esta cuestión directamente a [especificar varios funcionarios (por ejemplo, el director de recursos humanos, el responsable de contacto asignado, etc.)]. Su queja será estudiada de forma inmediata y rigurosa. Se garantizará la confidencialidad de los informes y las investigaciones relativas al acoso sexual en la mayor medida posible.

**5.** Todo director, supervisor o trabajador que, tras haberse realizado la investigación pertinente, se confirme que ha incurrido en prácticas de acoso sexual hacia otro trabajador, será sancionado con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

**6.** Si cualquier parte implicada directamente en una investigación sobre un caso de acoso sexual no está satisfecha con el resultado o la resolución, tiene derecho a apelar la decisión. La parte que no esté de acuerdo con el resultado debería presentar sus comentarios por escrito a [especificar el nombre del funcionario (por ejemplo, la comisión de género o el responsable de contacto)].

**7.** En ningún caso, la empresa tomará represalias contra ninguna persona que presente una queja por acoso sexual, ni permitirá que ningún trabajador lo haga. Las medidas de represalia constituyen una grave violación del presente modelo de política sobre el acoso sexual y, si tienen lugar, debería informarse inmediatamente al respecto. Cualquier persona que se descubra que ha tomado represalias contra otra por haber informado sobre un caso de acoso sexual será sancionada con las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden llegar hasta el despido.

## Anexo B

---

### **B.1. El VIH y el sida y el mundo del trabajo**

#### **B.1.1. Principios generales enumerados en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)**

##### *B.1.1.1. Reconocimiento del VIH y el sida como una cuestión relativa al lugar de trabajo*

La respuesta al VIH y el sida debería reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo y reconocerse que contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y a la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo.

##### *B.1.1.2. Ámbito de aplicación*

La Recomendación núm. 200 se aplica a todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación; las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los voluntarios; las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones. Se aplica asimismo a todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, las economías formal e informal, y las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

##### *B.1.1.3. No discriminación*

No debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, **por** su estado serológico,



real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella, con inclusión de la orientación sexual.

No debería haber ninguna discriminación para acceder a oportunidades de empleo. **No se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.** Un examen médico sólo debería establecer la aptitud física para realizar el trabajo en cuestión.

No debería haber ninguna discriminación durante la relación de trabajo. Todos los trabajadores deberían gozar de igualdad de acceso a las **condiciones de trabajo**, incluida la igualdad de acceso a las prestaciones relacionadas para acceder a la formación, la promoción y los sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

Las medidas en el lugar de trabajo o a través de él deberían velar por **la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso** en el lugar de trabajo.

El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para **terminar una relación de trabajo**. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, de conformidad con el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

A los trabajadores con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con **ajustes razonables**, de ser necesario, mientras sean médicamente aptos para ello. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas tareas que se ajusten

razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo.

#### *B.1.1.4. Igualdad de género*

Si bien el VIH afecta por igual a hombres y mujeres, las mujeres y las niñas son más vulnerables y están más expuestas a contraer el VIH y, en comparación con los hombres, se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de esta enfermedad debido a la desigualdad de género. Por consiguiente, el empoderamiento de las mujeres es un factor clave en la respuesta al VIH y todas las medidas adoptadas en el mundo del trabajo y a través de él deberían contribuir a la igualdad de género para todas las mujeres y hombres y a promover su participación activa, incluido su empoderamiento.

#### *B.1.1.5. Protección de la vida privada y confidencialidad*

Todos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH. El acceso a la información relacionada con el VIH debería regirse por normas de confidencialidad compatibles con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, y en otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales.

#### *B.1.1.6. Un entorno de trabajo seguro y saludable*

El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable para **todos los trabajadores** a fin de prevenir la transmisión del VIH. Los servicios de salud en el trabajo y los mecanismos en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud deberían atender los casos de VIH y tuberculosis. Las medidas de prevención deberían incluir los modos de transmisión y las medidas para evitarla, incluidas precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos, entre otras.

**A los trabajadores susceptibles de contraer el VIH en el lugar de trabajo** se les proporcionará formación específica, equipos

de protección personales y profilaxis posterior a la exposición. Cuando la transmisión del VIH en el trabajo se produzca y pueda establecerse una relación directa entre la ocupación y la transmisión del VIH, el VIH debería ser reconocido como una enfermedad profesional o un accidente de trabajo de conformidad con los procedimientos y las definiciones nacionales y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

#### *B.1.1.7. Diálogo social*

Todas las medidas adoptadas en relación con el VIH en el mundo del trabajo y a través de él deberían basarse en la cooperación y la confianza entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y los gobiernos, con la participación activa de los trabajadores que viven con el VIH.

#### *B.1.1.8. La prevención de nuevas infecciones por el VIH es una prioridad fundamental*

La prevención de nuevas infecciones por el VIH es una prioridad fundamental de todas las medidas adoptadas en el mundo del trabajo y a través de él. La información sobre prevención debería incluir los modos de transmisión del VIH y alentar a los trabajadores a que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de orientación (previa y posterior) y pruebas de detección voluntarias y confidenciales. Deberían adaptarse a las condiciones nacionales, el tipo de lugar de trabajo y tener en cuenta las consideraciones de género, culturales, sociales y económicas. Todas las medidas de prevención deberían ser específicas, estar actualizadas, ser pertinentes y oportunas, y estar disponibles y ser accesibles en un formato adaptado a los contextos culturales y en los distintos idiomas a través de los canales de comunicación disponibles. Deberían tener por objeto ayudar a las mujeres y a los hombres a entender y a reducir el riesgo de todos los modos de transmisión del VIH y a comprender la importancia de cambiar los comportamientos de riesgo relacionados con la infección. Las medidas de prevención deberían incluir el acceso a todos los

métodos de prevención, incluidos, entre otros, la disponibilidad de preservativos masculinos y femeninos.

Las medidas de prevención también deberían promover la protección de la salud sexual y reproductiva de las mujeres y los hombres, así como de sus derechos.

Todas las medidas de sensibilización deberían recalcar que el VIH no se transmite por simple contacto físico y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro en el lugar de trabajo.

#### *B.1.1.9. Acceso a tratamiento, atención y medidas de apoyo*

Todas las intervenciones de salud en el lugar de trabajo deberían estar vinculadas a los servicios públicos de salud. Todos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener derecho a servicios de salud y deberían gozar de pleno acceso a la atención sanitaria. Esto debería incluir acceso gratuito o asequible a orientación y pruebas de detección voluntarias; tratamiento antirretroviral, así como educación, información y apoyo para su observancia; una nutrición apropiada compatible con el tratamiento; tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis, y programas de apoyo y prevención, con inclusión de apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

#### *B.1.1.10. Procedimientos de resolución de conflictos en caso de presunta violación de los derechos consagrados en la Recomendación núm. 200*

Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz, deberían adaptarse o adoptarse nuevas medidas para asegurar su puesta en práctica efectiva y transparente.

Deberían ponerse a disposición procedimientos de resolución de conflictos de fácil acceso en caso de presunta violación de la prohibición de exigir pruebas de detección del VIH u otras formas

de detección del VIH, o de la confidencialidad de la información relacionada con la enfermedad.

## Anexo C

---

### **Declaraciones, convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT relativos al sector del transporte por carretera (lista no exhaustiva)**

#### **A. Declaraciones**

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

#### **B. Convenios**

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)

Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

## C. Recomendaciones

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 90)

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111)

Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (número 146)

Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 190)

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198)

Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (número 85)

Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (número 178)

Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (número 161)

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 206)

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número 200)

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (número 204)

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (número 202)

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número 193)

Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (número 121)

Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (número 91)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (número 151)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (número 82)



## D. Repertorios de recomendaciones prácticas y directrices

Código de Prácticas OMI/OIT/CEPE-Naciones Unidas sobre la arrumazón de las unidades de transporte (Código CTU) (2014)

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO OSH 2001)

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios, y medidas para combatirla, 2003

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos (revisado, 2016)

Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, 2016

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), 2017

Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2015

## E. Otros instrumentos y procesos internacionales

Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, 2016

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 2011

Acuerdo Europeo sobre Trabajo de las Tripulaciones de los Vehículos que Efectúen Transportes Internacionales por Carretera, Comisión Económica para Europa (CEPE) de las Naciones Unidas, 2006

Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas – Reglamentación Modelo, 2017

Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial  
2011-2020

Reglamento para el transporte seguro de materiales radiactivos,  
2012

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales,  
2011

## Anexo D

---

### **Ejemplo de un plan de conducción segura**

Un plan de conducción segura debería incluir:

- a) el nombre y la dirección del empleador y, si procede, de la parte de la cadena de transporte por carretera;
- b) el territorio y el período de vigencia del plan de conducción segura;
- c) las direcciones de recogida y de entrega del servicio de transporte;
- d) la información relativa al conductor de vehículos comerciales, en particular su permiso de conducir, así como los datos de la inspección del vehículo;
- e) una propuesta de plan de viaje, con indicación de los plazos y distancias correspondientes a cada trayecto o etapa del servicio de transporte;
- f) instrucciones sobre la manera en que el conductor de vehículos comerciales debería informar al empleador o a las partes de la cadena de transporte por carretera acerca de las incidencias que pudieran impedir la ejecución del plan de conducción segura;
- g) instrucciones para que el conductor de vehículos comerciales gestione la fatiga, a fin de asegurar que el servicio de transporte por carretera se lleve a término en condiciones de seguridad.

## Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte

El sector del transporte por carretera tiene una importancia estratégica fundamental para el desarrollo social y económico y asegura la movilidad de los pasajeros y de las mercancías entre territorios y países. Asimismo, contribuye en gran medida al crecimiento económico y a la creación de empleo. Las inversiones en infraestructura vial y las actividades conexas tienen repercusiones considerables en otros sectores de la economía.

Pero cada año, mueren en el mundo alrededor de 1,3 millones de personas, y hasta 50 millones sufren traumatismos no mortales como consecuencia de los accidentes de tránsito en las carreteras. Entre el 10 y el 22 por ciento aproximadamente de todos estos accidentes de tránsito se producen con vehículos comerciales. Los accidentes de tráfico son la principal causa de mortalidad entre los niños y jóvenes de 5 a 29 años, y la octava en general. Además del sufrimiento humano que generan, las muertes y los traumatismos debidos a accidentes de tránsito entrañan pérdidas importantes en términos sociales, económicos y financieros.

Las *Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte* fueron adoptadas por una reunión de expertos en septiembre de 2019 y se basan en la experiencia de los representantes de los gobiernos, de los empleadores, de los trabajadores y de otros participantes. Las Directrices son aplicables a los conductores de vehículos comerciales que prestan servicios de transporte de mercancías o que prestan servicios de transporte de pasajeros por carretera en largas distancias. En ellas no se establece distinción alguna entre estos conductores, ya sea por razón de su condición laboral o de su nivel de remuneración, aun en relación con las operaciones informales. Tienen por objeto conciliar la protección de la seguridad pública en general con las condiciones de trabajo y de vida de todos los conductores de vehículos comerciales en particular.