

INFORME  
DE INVESTIGACIÓN

# COMPRENDER EL TRANSPORTE INFORMAL EN ÁFRICA:

LAS EVALUACIONES DEL IMPACTO LABORAL  
COMO HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA  
DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES  
Y LAS TRABAJADORAS

**VREF**

VOLVO RESEARCH  
AND EDUCATIONAL  
FOUNDATIONS

**GLI**



**Este informe ha sido preparado por el Global Labour Institute (GLI) de Mánchester con el apoyo de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Programa de Investigación sobre Movilidad Informal y Compartida en Países de Renta Baja y Media de las Volvo Research and Educational Foundations (VREF). Se basa en una extensa labor realizada a través de proyectos en África que contaron con la ayuda de las organizaciones suecas Union to Union, SEKO y Kommunal.**



La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación mundial democrática, encabezada por sus afiliadas, que representa a casi 16,5 millones de trabajadores y trabajadoras de 740 sindicatos de 150 países en todos los sectores del transporte. La ITF lucha fervientemente para defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, la igualdad y la justicia.



El Global Labour Institute de Mánchester es una organización sin ánimo de lucro que apoya al movimiento sindical internacional a través de iniciativas de formación e investigación. Se especializa en la educación política, la organización y la formulación de políticas sindicales dirigidas a trabajadores y trabajadoras de la economía informal, la igualdad de género, la crisis climática y la transición justa, y el diseño y la gestión de programas internacionales de educación obrera.



Volvo Research and Educational Foundations (VREF) es el nombre colectivo de cuatro fundaciones que colaboran para financiar actividades de investigación y formación en los sectores del transporte, el medioambiente y la energía. Su objetivo principal es mejorar la accesibilidad para todos los colectivos y, al mismo tiempo, reducir drásticamente el impacto medioambiental negativo del transporte, tanto a nivel local como mundial.

Este informe fue preparado por Dave Spooner, del Global Labour Institute, Mánchester (Reino Unido).

[www.gli-manchester.net](http://www.gli-manchester.net)  
[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

Noviembre de 2024

# ÍNDICE

---

<b>RESUMEN</b>	<b>4</b>
<b>FIGURAS</b>	<b>16</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>21</b>
<b>Metodología de la revisión</b>	<b>23</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>27</b>
<b>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO LABORAL</b>	<b>30</b>
<b>Enfoque metodológico</b>	<b>30</b>
<b>Componentes del proyecto</b>	<b>33</b>
<b>Limitaciones y desafíos</b>	<b>44</b>
<b>PRINCIPALES RESULTADOS Y LECCIONES APRENDIDAS</b>	<b>45</b>
<b>Fuerza laboral: ocupaciones</b>	<b>45</b>
<b>Fuerza laboral: aspectos demográficos</b>	<b>47</b>
<b>Medios de subsistencia y relaciones de empleo</b>	<b>51</b>
<b>Problemas que afronta la fuerza laboral</b>	<b>67</b>
<b>Problemas que afrontan las trabajadoras</b>	<b>75</b>
<b>Organización y representación</b>	<b>77</b>
<b>Conocimiento y actitudes con respecto al BRT y la reforma</b>	<b>81</b>
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES</b>	<b>96</b>
<b>Generar confianza y respeto</b>	<b>96</b>
<b>Desarrollar las capacidades de trabajadores, propietarios y Gobiernos</b>	<b>98</b>
<b>Abordar las inquietudes inmediatas</b>	<b>100</b>
<b>Mejorar la metodología para la evaluación del impacto laboral</b>	<b>102</b>
<b>Generalizar las evaluaciones del impacto laboral</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>106</b>
<b>APÉNDICE: Nota sobre la metodología de las investigaciones del GLI acerca del personal informal de los sistemas de transporte</b>	<b>109</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>111</b>
<b>APOSTILLAS</b>	<b>113</b>

---

# RESUMEN

---

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Global Labour Institute (GLI) vienen trabajando desde 2010 en temas laborales y de empleo en el sector del transporte informal y han identificado la necesidad urgente de comprender el impacto actual y potencial de los proyectos de bus de tránsito rápido (BRT) en el empleo. En este contexto, la ITF encargó al GLI la realización de una serie de evaluaciones del impacto laboral en Nairobi (2017-2018), Dakar (2019) y Abiyán (2022). Asimismo, el GLI recibió encargos de la Agence française de développement (AFD) y el Proyecto de Movilidad y Accesibilidad Urbanas de Ghana (GUMAP) para realizar investigaciones en Kampala (2019-2020) y Acra (2021), respectivamente, empleando la misma metodología.

Las evaluaciones del impacto laboral comparten las siguientes características fundamentales:

- métodos de investigación participativa;
- herramientas de investigación innovadoras;
- definición amplia e inclusiva de “trabajador(a) del transporte”, que abarca a todas las personas cuyo sustento depende directamente del transporte informal;
- colaboración con instituciones académicas locales;
- apoyo al diálogo y la negociación constructivos entre sindicatos y autoridades de transporte.

Lo que es aún más importante, estas evaluaciones se basan en la participación activa de sindicatos y asociaciones que representan a trabajadoras y trabajadores del transporte informal.

En 2024, las Volvo Research and Educational Foundations (VREF), la ITF y el GLI reconocieron la conveniencia de revisar las investigaciones realizadas en las cinco ciudades, extraer conclusiones y propuestas de alcance general que pudieran tener una mayor relevancia y valor para la reforma del transporte público a nivel internacional, analizar y documentar la metodología de investigación participativa desarrollada a lo largo de los proyectos e identificar oportunidades de incorporar las evaluaciones del impacto laboral como herramienta para mejorar las condiciones laborales a las iniciativas de reforma del transporte público.



Mapeo en Dakar

# METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO LABORAL

Los principales métodos de investigación empleados en las evaluaciones del impacto laboral incluyen cuestionarios, debates en grupos de discusión y entrevistas en profundidad con trabajadores y trabajadoras del transporte informal que podrían verse afectados por la introducción del BRT.

Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores y trabajadoras actúan como socios activos y beneficiarios desde el inicio.

Esto facilita que la investigación de campo — especialmente las encuestas a gran escala— logre que las personas entrevistadas confíen lo suficiente en los investigadores como para proporcionar respuestas más honestas y precisas que las que ofrecerían a consultores o investigadores académicos “externos”.

Estas organizaciones representantes de la fuerza laboral del transporte participan activamente en la planificación y la ejecución de cada proyecto, con el apoyo de instituciones académicas locales.

En las cinco ciudades se realizaron:

- 3221 entrevistas a través de **cuestionarios**, que recogieron datos sobre las características de la mano de obra, las condiciones de trabajo, los medios de subsistencia, las operaciones, el conocimiento y las actitudes con respecto al BRT, y las propuestas de reforma;
- 41 **grupos de discusión**, que profundizaron en los principales problemas laborales de las personas participantes, los problemas relacionados con el transporte de pasajeros, el actual nivel de difusión y conocimiento de la propuesta de introducción del BRT, entre otras propuestas de reforma, y las ideas y sugerencias de mejora de los propios participantes;
- 88 **entrevistas en profundidad** con conductores, conductores-propietarios y propietarios de pequeñas flotas para obtener ejemplos que ilustraran detalladamente la microeconomía de las operaciones, incluidos los principales factores que afectan a los medios de subsistencia, los costos de explotación y los ingresos.

En la medida de lo posible, se presentaron y debatieron borradores de los informes de investigación en seminarios a los que asistieron sindicatos, asociaciones, instituciones académicas asociadas, autoridades de transporte, representantes gubernamentales y otras partes interesadas clave invitadas (como instituciones de crédito, organizaciones donantes y ONG).

# PRINCIPALES RESULTADOS Y LECCIONES APRENDIDAS

**Dentro de la mano de obra del transporte informal de pasajeros existen numerosas ocupaciones. Son muchas las personas que dependen de este tipo de transporte para ganarse la vida, no solo los conductores y los propietarios de vehículos. Esas otras profesiones suelen pasarse por alto a la hora de analizar el impacto de las reformas en el empleo y la economía y rara vez se tienen en cuenta en las consultas y encuestas realizadas por las autoridades de transporte.**

La inmensa mayoría de la fuerza laboral está compuesta por hombres, aunque hay ejemplos de mujeres conductoras, cobradoras y mototaxistas. Las mujeres que dependen directamente del sector para su sustento trabajan en su mayor parte como vendedoras en las terminales.

A pesar de la idea generalizada de que la fuerza laboral está dominada por jóvenes, las encuestas revelaron una amplia diversidad etaria. Del mismo modo, a pesar de la creencia generalizada de que los trabajadores de la economía informal carecen de estudios, la mayoría había completado la educación secundaria. Pocos trabajadores, sobre todo conductores, habían completado algún tipo de formación profesional. La mayoría llevaba muchos años en el sector.

La economía del transporte informal se rige por el llamado “**sistema de metas**”, en el que la mayoría de los conductores son empleados informales de los propietarios de los vehículos. Los conductores pagan una tasa (meta) diaria o semanal al propietario del vehículo y obtienen sus ingresos del dinero que les queda tras restar la meta y otros gastos. El sistema de metas perjudica enormemente tanto a los pasajeros como a los conductores, que se ven incentivados a trabajar muchas horas y a conducir de forma agresiva y peligrosa para cumplir sus objetivos diarios.

A menudo resulta difícil determinar quién es el propietario de los vehículos. En algunas ciudades existe la creencia generalizada de que las grandes flotas son propiedad de personas

con poderosos intereses políticos y comerciales. Muchos taxistas y trabajadores de terminales no saben quién es el propietario de los vehículos que utilizan. A menudo los pagos se entregan a agentes o apoderados de los propietarios, no a los propios dueños, cuya identidad puede permanecer en secreto.

Es posible que se estén reduciendo las inversiones de los propietarios de grandes flotas, debido a que no logran obtener buenos rendimientos de su capital, al tiempo que entra en el mercado un número cada vez mayor de pequeños operadores y conductores. Hay conductores-propietarios y propietarios de pequeñas flotas que consiguen unos ingresos modestos, pero muchos son incapaces de cubrir el costo real del mantenimiento o la depreciación de sus vehículos, que acaban deteriorándose y siendo inservibles. A pesar de ello, muchos conductores empleados informalmente bajo el sistema de metas aspiran a convertirse en propietarios.

Numerosos conductores-propietarios y propietarios de pequeñas flotas están endeudados al haber comprado los vehículos con un préstamo concedido por un banco o un concesionario, a menudo con tipos de interés muy altos. Algunos conductores que no pueden acceder a préstamos formales adquieren su vehículo a través de un sistema “work and pay” (trabajar y pagar), una forma de contrato de alquiler con opción a compra entre el conductor y el antiguo propietario (u otro prestamista informal). El conductor realiza un cuantioso pago inicial y paga el resto del importe a un tipo de interés muy alto.

Las encuestas incluyen preguntas diseñadas para medir los **ingresos netos típicos** de los trabajadores y las trabajadoras en diferentes oficios. Los datos resultantes presentan limitaciones importantes. Muchos trabajadores no llevan un control de sus cuentas o no separan los gastos personales de los necesarios para su labor cotidiana. Además, en entrevistas breves realizadas a pie de calle siempre existe la posibilidad de que la persona encuestada no confíe lo suficiente en quien le hace la encuesta como para proporcionarle datos precisos de sus ingresos y gastos típicos.

Además, los ingresos y los gastos pueden fluctuar considerablemente de un día a otro. Las perturbaciones meteorológicas, los eventos públicos, los disturbios políticos y las averías, entre otros factores, pueden afectar significativamente los ingresos.

A pesar de estas limitaciones, las encuestas ofrecen una aproximación de los ingresos netos diarios. La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del transporte informal gana menos que los de la economía formal —con algunas excepciones, sobre todo entre personas que ofrecen servicios cualificados, como los mecánicos—. En todos los casos, los ingresos declarados varían enormemente. Hay notables diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a los ingresos.

Las dificultades para obtener una imagen precisa de los medios de subsistencia mediante encuestas motivaron el desarrollo de entrevistas más largas y detalladas con una muestra reducida de trabajadores y trabajadoras. El objetivo de estas entrevistas es analizar en mayor profundidad las pautas de ingresos y gastos, aunque, en el mejor de los casos, ofrecen perfiles ilustrativos y no definitivos.

Para los conductores que trabajan bajo el sistema de metas, el principal gasto de explotación es la compra de combustible, seguido de cerca por las metas que pagan a los propietarios. Otros costos importantes son los pagos a otros trabajadores (como el personal de cobro/revisión y de relevo de conducción), los sobornos a la policía, las tasas por el uso de la terminal y el mantenimiento.

Los ingresos diarios típicos, tanto de vehículos de cuatro ruedas como de motos, varían mucho entre los propietarios de flotas, los conductores-

propietarios y quienes conducen bajo el sistema de metas, dependiendo de múltiples factores, como las rutas, el tamaño y el estado del vehículo, y el número de horas trabajadas.

La mayor parte de las evaluaciones del impacto laboral no ha intentado medir la rentabilidad de las operaciones; se ha limitado a estimar los costos de explotación y los ingresos. En Kampala, no obstante, se intentó estimar la rentabilidad de los conductores-propietarios y los propietarios de pequeñas flotas. (Ninguna de las evaluaciones intentó estimar los medios de sustento o la rentabilidad de los grandes propietarios de flotas). Aunque estos ejemplos son muy limitados, demuestran que el sector es extremadamente precario y que es fácil que un conductor o conductor-propietario termine perdiendo dinero. La rentabilidad puede variar muchísimo de un día para otro. Basta una tormenta, una intervención policial o una avería mecánica para que un conductor-propietario se endeude. En cambio, en un buen día, un conductor puede ganar mucho dinero. La mayoría de los propietarios no tiene ni idea de si su negocio es rentable o no.

## Problemas que afronta la fuerza laboral

Al preguntarse por los principales problemas afrontados en el trabajo, la respuesta más frecuente, con diferencia, fue el **acoso policial**. Parece ser una característica del sector en todas las ciudades. Se acusa a la policía de soborno, detenciones arbitrarias, extorsión y brutalidad.

La economía del transporte informal está dominada por el **empleo inestable y precario**. Muy pocos trabajadores y trabajadoras tienen algún tipo de contrato. Los ingresos pueden fluctuar mucho en función de diversos condicionantes externos, como el tiempo meteorológico, los atascos de tráfico, los eventos públicos, las medidas reglamentarias represivas o el nivel de hostigamiento policial. La fluctuación de los costos —en particular el aumento repentino del precio del combustible— puede afectar drásticamente los medios de sustento.

**Las protecciones sociales son escasas o nulas:** se carece de disposiciones que regulen la jubilación, la enfermedad o la maternidad, por ejemplo. Muchos trabajadores



y trabajadoras dependen de asociaciones informales de autoayuda y de fondos de previsión social. La magnitud de la inestabilidad quedó dramáticamente en evidencia durante la pandemia de COVID-19, que tuvo un impacto devastador entre el personal del transporte informal.

Las **jornadas de trabajo extremadamente largas** son una de las principales características de la vida laboral en el transporte informal, consecuencia directa del sistema de metas. Quienes deben pagar a los propietarios de los vehículos una elevada meta no empiezan a ganar dinero para sí mismos hasta que han trabajado suficientes horas para alcanzarla. Las largas jornadas laborales acarrear otros problemas graves: conducción agresiva, colisiones, consumo de drogas y alcohol para mantenerse despierto, y trastornos de salud, además del impacto en las responsabilidades familiares y la vida social.

Las tripulaciones de los vehículos y el personal de las estaciones trabajan en un **entorno laboral muy deficiente**. La contaminación producida por los vehículos vetustos y mal mantenidos deteriora mucho la calidad del aire. Las estaciones están muy poco protegidas de la lluvia, el sol y el polvo. La falta de instalaciones sanitarias adecuadas es un problema especialmente grave, sobre todo para las mujeres. El personal de servicios, como el dedicado a la venta de comida y las reparaciones mecánicas, se queja de que el agua y la electricidad son caras o no están disponibles, así como de la falta de un espacio de trabajo seguro.

Se percibe un trasfondo de resentimiento y frustración frente a lo que se considera una **falta de respeto** hacia quienes trabajan en el transporte, tanto por parte de los pasajeros como de las autoridades y los medios de comunicación. A menudo se los presenta como delincuentes y gánsteres.

No cabe duda de que en el transporte informal y su entorno se registran **altos niveles de delincuencia**, sobre todo en forma de pequeños hurtos y una falta general de seguridad personal. El hecho de llevar dinero en efectivo convierte a los conductores en un blanco especialmente vulnerable a los delitos violentos. También existen problemas estructurales de delincuencia organizada y bandas criminales, a menudo agravados por la corrupción policial. Asimismo,

existe la creencia generalizada de que parte de la actividad ilegal está vinculada a políticos poderosos y otras personas influyentes.

Los trabajadores y las trabajadoras denuncian una amplia variedad de **problemas de salud y seguridad**, estrechamente relacionados con las malas condiciones de trabajo, la precariedad laboral, la deficiente calidad de los equipos, las largas jornadas y la fatiga. La conducción agresiva y el mal estado de las carreteras son causas frecuentes de accidentes de tráfico. También hay problemas de abuso de drogas y alcohol, consecuencia de las excesivas horas de trabajo.

## Problemas que afrontan las trabajadoras

Existe una **discriminación generalizada** contra las mujeres que intentan encontrar trabajo en ocupaciones más lucrativas y estables, como la de tripulante de vehículos, y la mayor parte de los trabajadores de las áreas de servicio en carretera son hombres. Las mujeres siguen afrontando enormes obstáculos culturales y actitudinales en el sector, además de hostilidad por parte de los propietarios de los vehículos, los pasajeros y los compañeros de trabajo. La falta de oportunidades de capacitación, instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo y protecciones sociales, como la licencia retribuida por maternidad, afecta desproporcionadamente a las mujeres.

La principal preocupación de muchas mujeres cuando intentan entrar en el sector y durante su trabajo es el **acoso sexual generalizado**, tanto por parte de los propietarios de los vehículos como de otros trabajadores del transporte y de los pasajeros. Las trabajadoras se quejan de que se sienten obligadas a “soportar” el acoso y la solicitud de favores sexuales para conservar su empleo.

## Organización y representación

A las personas que desconocen el sector del transporte informal, una terminal de autobuses o de mototaxis puede parecerles caótica y desorganizada, pero estos lugares de trabajo están muy organizados y tienen normas y

procedimientos claros para todas las personas que trabajan allí. La gestión y la organización de los lugares de trabajo varían considerablemente de una ciudad a otra, pero suelen estar bajo un sindicato o una asociación, cuyos miembros a menudo incluyen tanto a trabajadores como a propietarios de vehículos.

Existen grandes diferencias entre los sindicatos, sus funciones en la gestión operacional del transporte de pasajeros y sus relaciones con las asociaciones de trabajadores y propietarios. Algunas de estas diferencias tienen su origen en su respectiva historia colonial y poscolonial francófona y anglófona, que ha configurado la legislación laboral, las estructuras y la cultura sindicales, y las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos.

En algunos casos, los sindicatos tienen importantes conflictos de intereses. Algunos están a cargo de gestionar y explotar rutas y estaciones, así como de mantener la disciplina en la plantilla. Estos sindicatos dependen de la recaudación de tasas para financiarse, en lugar de las cuotas de afiliación, que se pagan de forma voluntaria. Puede ser un negocio muy lucrativo. Al mismo tiempo, los sindicatos tienen la función de defender y promover los intereses de sus miembros mediante la negociación colectiva con las autoridades, con el fin de mejorar los medios de subsistencia y las condiciones laborales. Estos conflictos de intereses pueden generar un gran descontento entre la fuerza laboral.

## Conocimiento y actitudes con respecto al BRT y la reforma

En todas las ciudades, los cuestionarios incluían una pregunta sobre si las personas encuestadas conocían el BRT, excepto en Acra, donde ya se había introducido y, por lo tanto, era bien conocido. En Nairobi y Abiyán, una amplia mayoría no había oído hablar del BRT; en las demás ciudades, el grado de conocimiento era mayor.

La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras entrevistados se opone a la introducción del BRT. En cada ciudad se pidió a los grupos de discusión que debatieran las razones por las que el BRT era o no una buena idea y cómo podría

afectar sus empleos. La razón más común del rechazo ante la perspectiva del BRT es, como era de esperar, **el miedo a la posible pérdida de puestos de trabajo y medios de subsistencia.**

El personal también se queja de la ausencia de consultas efectivas, la falta de respeto hacia la experiencia y los conocimientos de la fuerza laboral de la economía informal en el sector del transporte público y su exclusión del desarrollo de planes e ideas de mejora.

Existe un enorme escepticismo respecto a la competencia y la capacidad del Gobierno para llevar a cabo con éxito proyectos importantes de mejora del transporte público, debido al alcance de la corrupción y al historial de fracasos de proyectos anteriores. También existe la sospecha de que el BRT beneficiará únicamente a los pasajeros con más recursos o que se plantea como un mecanismo para desalojar a las personas pobres de las calles.

Por otro lado, algunas de las personas encuestadas y participantes en los grupos de discusión señalaron los efectos positivos que podría tener el BRT: favorecer el desarrollo económico del país, mejorar el sistema de transporte, reducir la congestión, generar empleo de mejor calidad y contribuir a crear un entorno más seguro y limpio.

## Actitudes con respecto a las políticas y las propuestas de reforma

La primera evaluación del impacto laboral en Nairobi y las posteriores en Dakar y Abiyán se centraron en las consecuencias potenciales del BRT, mientras que los estudios realizados en Kampala y Acra adoptaron un enfoque más amplio, que exploraba las actitudes y el nivel de conocimiento sobre otras iniciativas de reforma y mejora del transporte público que las autoridades estaban considerando implementar.

A los trabajadores entrevistados les resulta, en su mayor parte, muy difícil imaginar un sistema de transporte público que funcione con un modelo de negocio diferente al que conocen, basado en el pago en efectivo, el esquema de “llenar y partir” y un sistema de metas en el que numerosos propietarios de vehículos compiten por el negocio.

La inmensa mayoría del personal rechaza la idea de **servicios con horarios regulares**, ya que temen que estos disminuyan su volumen de trabajo y sus ingresos. Las explicaciones sobre la posibilidad de obtener ingresos fijos estables (salario) y una reducción de la jornada laboral no disuadieron a la gran mayoría, que está convencida de que esto dificultaría aún más alcanzar la meta diaria que deben abonar a los propietarios y conduciría a jornadas laborales aún más extensas.

Muchos creen que la **reorganización de los servicios en empresas operadoras** los discriminaría y que solo contratarían a sus conocidos o limitarían los puestos de trabajo a sus familiares. Algunos piensan que las empresas (o el Gobierno) serían incapaces de gestionar el sistema de transporte público.

La mayor parte de las tripulaciones de vehículos se opone a la idea de **eliminar el uso de dinero en efectivo**, al temer que los pasajeros manipulen el sistema para eludir el pago y que desaparezcan los empleos del personal de cobro/revisión. También les preocupa no disponer de efectivo suficiente para cubrir gastos esenciales, como los sobornos a la policía y las reparaciones. Los trabajadores y las trabajadoras de servicios y estaciones se oponen de manera unánime.

Una gran mayoría de las personas encuestadas reconoce la necesidad de **modernizar la flota** y reemplazar los vehículos antiguos y contaminantes. La mayor parte considera que el Gobierno debería financiar la compra de nuevos vehículos o compensar a los propietarios por el desguace de los antiguos.

Anunciador de taxis



# IMPACTO

Las entrevistas con responsables políticos, investigadores y representantes del sector involucrados en la reforma del transporte público revelan un cambio notable en los debates políticos de los últimos años: existe un creciente interés por comprender la dinámica interna del sector, y se reconoce cada vez más que cualquier reforma del transporte urbano tiene muchas probabilidades de fracasar sin la participación de las partes interesadas de la economía informal.

Si bien es difícil determinar con precisión su contribución a este cambio de enfoque político, las evaluaciones del impacto laboral han ejercido cierta influencia.

Las evaluaciones también han contribuido a obtener una visión más completa del funcionamiento del sector, concretamente de sus relaciones laborales, modelos de negocio, ecosistemas microeconómicos y organización interna.

Realizar un análisis exhaustivo del impacto directo sobre los medios de subsistencia inmediatos y las condiciones laborales del personal escapa al alcance de este informe. Sin embargo, hay indicios de que la atención prestada a la fuerza laboral por estas evaluaciones, sobre todo cuando los medios de comunicación locales se hacen eco de los informes y las actividades de seguimiento, ha dado lugar a ciertas mejoras (por ejemplo, en el comportamiento de la policía). No cabe duda de que se ha fortalecido la voz de los trabajadores y las trabajadoras, pero los avances tangibles en los medios de subsistencia y las condiciones laborales son lentos.

Las evaluaciones del impacto laboral, especialmente los seminarios en los que se presentan y debaten los informes de investigación, ofrecen a los sindicatos y las asociaciones participantes, las autoridades de transporte y otras partes interesadas una oportunidad crucial para reunirse, en ocasiones por primera vez. Esto abre la puerta a nuevas oportunidades de diálogo, consulta y negociación a largo plazo. Además, contribuye a mejorar la capacidad organizativa y la fuerza negociadora de los sindicatos y las asociaciones que participan directamente en la investigación.

Ahora bien, la capacidad de los sindicatos y las asociaciones de aprovechar plenamente estas oportunidades sigue siendo muy limitada en algunas de las ciudades, especialmente en contextos donde la fuerza laboral se divide en decenas de organizaciones que compiten entre sí.

# PRINCIPALES PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES

## Generar confianza y respeto

En general, la falta de confianza por parte de la fuerza laboral en la capacidad, habilidad o integridad de las autoridades responsables de la planificación, la regulación y la implementación del transporte es un problema importante en todo el sector. Pocas autoridades de transporte cuentan con los conocimientos o la experiencia necesarios para comprender las repercusiones sociales, económicas o políticas de sus decisiones de planificación y reglamentación para la mano de obra informal,

lo cual puede exacerbar tanto la desconfianza en la capacidad del Gobierno para gestionar o regular la industria del transporte como los reparos a las propuestas de reforma. La gente trabajadora no ve indicios de que las autoridades hayan intentado seriamente abordar los principales problemas que aquejan a la mano de obra del transporte informal. No existen oportunidades serias para que los representantes de los trabajadores conozcan y debatan ideas y participen en el desarrollo de las propuestas de reforma.

Cuando tienen lugar consultas, a menudo se realizan con los empleadores (propietarios de los vehículos) o después de que los planes estén decididos o se hayan empezado a aplicar, lo que aumenta la frustración y la desconfianza del personal y sus representantes.

Para alcanzar un nivel básico de confianza que propicie una reforma que incluya a la fuerza laboral y cuente con su respaldo hacen falta consultas y negociaciones desde las primeras fases de planificación y desarrollo de los proyectos, con términos de referencia y procedimientos acordados.

En 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204). Esta ofrece a los Gobiernos y las autoridades de transporte un marco de política

valioso a la hora de considerar la reforma de los servicios, con recomendaciones específicas sobre la necesidad de incluir a los trabajadores y los empleadores/propietarios en la planificación. Al reformar el transporte público informal, las instancias de planificación y las autoridades deberían elaborar directrices específicas para la implementación de la R204.

## Desarrollar las capacidades de trabajadores, propietarios y Gobiernos

Es necesario potenciar la capacidad de las organizaciones representantes —tanto de trabajadores como de empleadores (propietarios) informales— para proporcionar formación e información a sus miembros, representar democráticamente sus intereses, participar en la elaboración de políticas y negociar con las autoridades de transporte. Los organismos gubernamentales y las autoridades de transporte deben también desarrollar su capacidad para comprender el sector e interactuar de manera significativa con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Además, es urgente respaldar el avance hacia una mayor unidad y rendición de cuentas democrática de las organizaciones representativas. La fragmentación de la representación de trabajadores y propietarios en múltiples sindicatos y asociaciones rivales dificulta enormemente que estos actores puedan entablar negociaciones coherentes y articuladas con las autoridades de transporte. Los sindicatos, las asociaciones de trabajadores y las organizaciones de propietarios necesitan inversiones a largo plazo para desarrollar su capacidad organizativa, de rendición de cuentas democrática, de resolución de conflictos y de mediación, adaptadas a las circunstancias políticas y sociales locales.

## Abordar las inquietudes inmediatas

Es fundamental que las autoridades de transporte reconozcan y admitan los problemas más inmediatos identificados por la fuerza laboral del transporte urbano informal de pasajeros y establezcan procedimientos y estructuras que permitan mantener consultas y entablar negociaciones serias para encontrar soluciones. Entre las tareas clave figuran:

- la identificación e implementación de alternativas al sistema de metas, como el empleo formal en los sectores público, privado o cooperativo, o a través de formas de autoempleo;
- el establecimiento de un registro completo y eficiente de propietarios de vehículos, especialmente en el contexto de los sistemas de transporte informal en los que la verdadera propiedad se oculta o se oscurece deliberadamente;
- la asunción por parte de las autoridades de transporte de la responsabilidad de eliminar las barreras que impiden un empleo de calidad para las mujeres en el transporte y garantizar unas condiciones laborales exentas de violencia y acoso;
- el desarrollo de programas de formación para trabajadores y trabajadoras, no solo capacitación para conductores de nuevos servicios de autobuses como el BRT, sino oportunidades generales de formación y aprendizaje para todo el personal del sector, incluidas oportunidades específicas de formación y empleo para mujeres a fin de eliminar la segregación ocupacional por razón de género;
- el fin del acoso y la extorsión policiales. Esto debería incluir el reconocimiento de la magnitud del problema por parte de los Gobiernos y las autoridades de transporte, la coordinación en materia de políticas y reglamentación entre los servicios de seguridad y las autoridades de transporte, y el establecimiento de procedimientos de negociación con asociaciones y sindicatos representantes para identificar soluciones prácticas;

- la mejora de las condiciones de trabajo. Esto debería incluir mejoras prácticas en los lugares de trabajo del transporte, como instalaciones sanitarias, zonas donde cobijarse, alcantarillado, áreas de descanso y restauración, y otras instalaciones;
- la disposición de espacios de trabajo seguros y protegidos para el personal de servicios, así como su acceso a servicios asequibles (de electricidad y agua), herramientas y equipos para trabajar de forma segura;
- la provisión de acceso a capital asequible para la electrificación y la recapitalización de los vehículos y la identificación de fuentes de préstamos o subvenciones asequibles que faciliten la recapitalización de los vehículos en el proceso de reforma y protección medioambiental;
- la ampliación de los programas de protección social apoyados por el Estado o, en su defecto, el apoyo a las organizaciones de trabajadores que gestionan servicios informales de protección social para que puedan ampliar y mejorar su cobertura.

## Mejorar la metodología para la evaluación del impacto laboral

Tenemos la oportunidad de profundizar en nuestros conocimientos a través de un metaanálisis estadístico más avanzado de los datos recopilados en las evaluaciones ya realizadas.

Se podría obtener una evaluación más detallada y rigurosa de la metodología mediante un debate más amplio en el que participaran los investigadores de las instituciones que desempeñaron un papel clave en cada ciudad, especialistas internacionales en investigación y representantes de los sindicatos, las asociaciones y las autoridades de transporte implicados.

Dicha evaluación podría incluir la adopción de mejoras técnicas adicionales, como la triangulación de los resultados de la investigación con otras fuentes para validar y verificar los datos, o el desarrollo de análisis de los costos y los beneficios asociados a las inversiones potenciales en la reforma del sector.

## **Generalizar las evaluaciones del impacto laboral**

Es necesario analizar cómo puede adaptarse y desarrollarse la metodología de evaluación del impacto laboral para incorporarla de forma más generalizada a los procedimientos y las políticas de las autoridades municipales, los Gobiernos nacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y otras partes interesadas a nivel internacional a la hora de examinar las propuestas de grandes proyectos de transporte público, como condición para acceder a préstamos o subvenciones.

Es fundamental que la planificación de los proyectos de reforma del transporte público informal incluya evaluaciones del impacto laboral, aunque la capacidad de los organismos gubernamentales para llevarlas a cabo por sí solos es limitada.

Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores están en una posición única para colaborar con las autoridades y las instituciones de investigación en la realización de evaluaciones de este tipo, ya que cuentan con la confianza y el apoyo de las personas que trabajan en el sector.

La ampliación, el desarrollo y la generalización de las evaluaciones del impacto laboral requieren un compromiso financiero a largo plazo con un programa que permita fortalecer las capacidades de los sindicatos y las asociaciones en África (o en más de una región).

Dicho programa debería proporcionar formación y apoyo a sindicatos, asociaciones, investigadores académicos y autoridades de transporte de países seleccionados donde se estén planificando grandes proyectos de reforma o infraestructuras de transporte para que realicen evaluaciones del impacto laboral, aprovechando la experiencia de las organizaciones que ya han participado.

También debería permitir a las organizaciones participantes debatir e intercambiar ideas sobre políticas, revisar el progreso práctico en la resolución de los problemas inmediatos identificados en las evaluaciones, publicar informes y guías de políticas sobre la reforma y la transición justa en la industria del transporte informal, y contribuir al aprendizaje emergente con otras organizaciones, como el Programa Internacional de Investigación de las VREF, el Grupo de Trabajo sobre Paratransito de la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP), la Red de Transporte Público del Grupo de Liderazgo Climático de Ciudades C40 y la OIT.

# FIGURAS

---

<b>Figura 1</b>	Tipos de cambio históricos	<b>25</b>
<b>Figura 2</b>	Ingresos por hora promedio de los empleados	<b>26</b>
<b>Figura 3</b>	Cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas en profundidad completados	<b>36</b>
<b>Figura 4</b>	Ejemplo de entrevista en profundidad, conductor de Kampala	<b>41</b>
<b>Figura 5</b>	Demografía de los lugares de trabajo	<b>48</b>
<b>Figura 6</b>	Pagos típicos diarios en el sistema de metas	<b>52</b>
<b>Figura 7</b>	Ingresos netos diarios del personal de terminales y servicios en Kampala (datos del cuestionario)	<b>55</b>
<b>Figura 8</b>	Ingresos por día promedio de los empleados	<b>55</b>
<b>Figura 9</b>	Ingresos netos diarios en Abiyán (datos del cuestionario)	<b>57</b>
<b>Figura 10</b>	Ejemplos ilustrativos de los costos de explotación diarios de los minibuses (datos de las entrevistas en profundidad)	<b>58</b>
<b>Figura 11</b>	Ejemplos ilustrativos de los costos de explotación diarios de las mototaxis (datos de las entrevistas en profundidad)	<b>59</b>
<b>Figura 12</b>	Ingresos netos diarios ilustrativos de minibuses y buses (datos de las entrevistas en profundidad)	<b>60</b>
<b>Figura 13</b>	Comparación de los ingresos diarios por tarifas declarados (datos de las entrevistas en profundidad)	<b>61</b>
<b>Figura 14</b>	Ingresos netos diarios ilustrativos de taxis compartidos	<b>62</b>
<b>Figura 15</b>	Ingresos netos diarios ilustrativos de mototaxis (datos de las entrevistas en profundidad)	<b>63</b>
<b>Figura 16</b>	Ejemplo ilustrativo de la rentabilidad de los conductores de minibuses (febrero de 2020)	<b>64</b>
<b>Figura 17</b>	Personas encuestadas que mencionaron el acoso policial como problema en el trabajo	<b>67</b>
<b>Figura 18</b>	Conocimiento del BRT	<b>82</b>
<b>Figura 19</b>	Actitudes hacia el BRT	<b>82</b>
<b>Figura 20</b>	Conocimiento y actitudes con respecto al BRT, Nairobi, 2017-2018	<b>83</b>
<b>Figura 21</b>	Actitudes de las tripulaciones de <i>tro-tro</i> en Acra con respecto a las reformas	<b>86</b>



# GLOSARIO

## Terminología del sector del transporte informal

---

**Abakuma ekondo (Kampala):** Encargado de inmovilizar los vehículos

**Apprentice (Abiyán):** Cobrador/revisor

**Boda-boda (Kampala):** Mototaxi

**Call-boy (Nairobi):** Anunciador en una terminal

**Car rapide (Dakar):** Minibús (20-30 plazas)

**Chapa:** Minibús

**Chargeur (Abiyán):** Despachador

**Coxeur (Abiyán):** Anunciador en una terminal

**Daily sales (Acra):** Meta

**Drone (Kampala):** Minibús Toyota Hiace de 12 plazas

**Embauché (Abiyán):** Conductor de relevo

**Ferrailleur (Abiyán):** Comerciante de piezas de recambio

**Ferronnier (Abiyán):** Comerciante de piezas de hierro

**Floater (Acra):** Vehículo que opera fuera de una terminal

**Gbâkâ (Abiyán):** Minibús

**Gnambro (Abiyán):** Anunciador/intimidador

**Guichetier (Abiyán):** Cambista

**Kamagera (Nairobi):** Anunciador en una terminal

**Mananbas (Nairobi):** Anunciador en una terminal

**Matatu (Nairobi):** Autobús

**Mate (Acra):** Cobrador/revisor

**Meta:** Suma de dinero pagada diariamente por el conductor al propietario del vehículo

**Mudjero (Maputo):** Anunciador en una terminal

**Ndiaga ndiaye (Dakar):** Autobús (35-45 plazas)

**Okada (Acra):** Mototaxi

**Parallélisme (Abiyán):** Mecánico de equilibrado/alineación de ruedas

**Piggaseti (Nairobi):** Pasajeros señuelo para atraer clientes

**Radarman (Nairobi):** Vigía (que avisa de la presencia policial)

**Soudeur (Abiyán):** Soldador

**Squad driver (Nairobi):** Conductor de relevo

**Taxi (Kampala):** Minibús

**Tout (Nairobi):** Anunciador en una terminal

**Tro-tro (Acra):** Minibús

**Turnboy (Kampala):** Reparador de neumáticos

**VTC, voiture de transport avec chauffeur (África francófona):** Servicios de transporte a demanda a través de plataformas digitales

**Vulcanisateur (Abiyán):** Reparador de neumáticos

**Wôro-wôro (Abiyán):** Taxi compartido

**Zomugaga (Kampala):** Meta

# ORGANIZACIONES

---

<b>ACAT-CE</b>	Associação dos Condutores, Auxiliares de Transportes Colectivos e Escolares, Mozambique
<b>ADEFO</b>	Associação de Defesa dos Motoristas, Cobradores, Fiscais e Organizadores dos Parques, Mozambique
<b>AFD</b>	Agence française de développement
<b>AFTU</b>	Association de financement des professionnels du transport urbain (empresa de autobuses de Dakar)
<b>AMUGA</b>	Autorité de la mobilité urbaine dans le Grand Abidjan (autoridad de transporte de Abiyán)
<b>ATGWU</b>	Amalgamated Transport and General Workers' Union (Sindicato Unificado de Personal General y del Transporte), Uganda
<b>C40</b>	Grupo de Liderazgo Climático Ciudades C40
<b>CETUD</b>	Conseil exécutif des transports urbains de Dakar (autoridad de transporte de Dakar)
<b>CNOCP-CI</b>	Conseil national des organisations de conducteurs professionnels de Côte d'Ivoire
<b>DBSA</b>	Banco de Desarrollo de África Meridional
<b>FES</b>	Friedrich-Ebert-Stiftung (Fundación Friedrich Ebert)
<b>GCTA</b>	Ghana Co-operative Transport Association (Asociación Cooperativa de Transporte de Ghana)
<b>GPRTU</b>	Ghana Private Road Transport Union
<b>GUMAP</b>	Ghana Urban Mobility and Accessibility Project (Proyecto de Movilidad y Accesibilidad Urbana de Ghana)
<b>KAMBE</b>	Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (Cooperativa Metropolitana de Empresarios de <i>Boda-Boda</i> de Kampala)
<b>KCCA</b>	Kampala Capital City Authority (Autoridad Capitalina de Kampala)
<b>KOTSA</b>	Kampala Operational Taxi Stages Association (Asociación de Terminales de Taxis Operacionales de Kampala)
<b>KTRN</b>	Kenya Transport Research Network (Red de Investigación sobre el Transporte de Kenia)
<b>MLGRD</b>	Ministry of Local Government and Rural Development (Ministerio para la Administración Local y el Desarrollo Rural), Ghana
<b>MWU</b>	Matatu Workers' Union (Sindicato de Trabajadores de <i>Matatu</i> ), Kenia
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMT</b>	Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique
<b>PROTOA</b>	Progressive Transport Owners' Association (Asociación Progresista de Propietarios del Transporte), Ghana

---

<b>PUTON</b>	Public Transport Operators' Union (Sindicato de Operadores del Transporte Público, Kenia)
<b>SACCO</b>	Savings and credit cooperative (cooperativa de ahorro y crédito)
<b>SATTS</b>	Syndicat autonome des travailleurs du transport du Sénégal
<b>SDTTR</b>	Syndicat démocratique des travailleurs du transport routier, Senegal
<b>SINTRAT</b>	Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Assistência Técnica, Mozambique
<b>SOTRA</b>	Société des Transports Abidjanais (empresa de autobuses de Abiyán)
<b>SSATP</b>	Africa Transport Policy Program (Programa de Políticas de Transporte de África)
<b>TAWU</b>	Transport Workers Union of Kenya (Sindicato de Trabajadores del Transporte de Kenia)
<b>U2U</b>	Union to Union
<b>UDTS</b>	Union démocratique des travailleurs du Sénégal
<b>UITP</b>	Asociación Internacional de Transporte Público
<b>URS</b>	Union des routiers du Sénégal
<b>UTOF</b>	Uganda Taxi Operators Federation (Federación de Operadores de Taxi de Uganda)
<b>WIEGO</b>	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando)

---

Estación de transporte en Kampala



# INTRODUCCIÓN

El transporte urbano de pasajeros en los países de renta baja, especialmente en el África subsahariana, está dominado por la economía informal. Este sector da empleo directo a millones de personas que desempeñan una amplia variedad de ocupaciones esenciales, con frecuencia en condiciones laborales precarias, mal remuneradas y nocivas para la salud. Es urgente emprender una reforma del transporte de pasajeros en estas ciudades que permita abordar los graves problemas relacionados con el cambio climático, la congestión vial y la ineficiencia, así como mejorar los medios de subsistencia y las condiciones laborales del personal.

Se reconoce cada vez más que el sector del transporte informal no puede reemplazarse simplemente por inversiones en grandes proyectos de infraestructuras de transporte, como el bus de tránsito rápido (BRT), sino que seguirá prestando servicios esenciales, ya sea de forma paralela o integrada con otros modos de transporte. Esto requiere pasos progresivos e innovadores hacia una reforma del transporte informal que permita conservar y mejorar el empleo, optimizar los servicios de transporte y reducir las emisiones contaminantes.

No obstante, existen obstáculos significativos, especialmente la desconfianza o la oposición a la reforma por parte de los trabajadores y otras partes interesadas de la economía del transporte informal, que rara vez son incluidos en procesos de consulta o negociación serios durante la fase de planificación del transporte. En los casos en los que se realizan consultas, suelen limitarse a lograr el apoyo de los “operadores” informales, por lo general representantes de propietarios de vehículos o titulares de licencias de ruta.

Además, para reformar la economía del transporte informal hace falta una comprensión detallada de cómo funciona su economía en la práctica: las transacciones y las cadenas de valor, los costos e ingresos de explotación, las relaciones laborales, la rentabilidad, la deuda, la disponibilidad de inversión de capital y otros factores que conforman un complejo ecosistema económico y político del que dependen millones de personas para su subsistencia. También es necesario comprender en profundidad los problemas a los que se enfrenta actualmente el personal, incluidas las condiciones de trabajo, la precariedad laboral y las consecuencias de los conflictos y la delincuencia.

Desde 2017, el Global Labour Institute (GLI) y las instituciones académicas locales con las que coopera han realizado evaluaciones del impacto laboral en Nairobi, Kampala, Dakar, Abiyán y Acra que proporcionan una imagen única de las relaciones y las condiciones laborales en el transporte informal de pasajeros, gracias a la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones representantes. Estas evaluaciones ofrecen información pormenorizada sobre las operaciones, la economía y la organización del transporte informal, y exploran los vínculos entre las condiciones de trabajo y la viabilidad de las medidas dirigidas a lograr una mayor eficiencia y descarbonización del transporte público.

La ITF encargó estas evaluaciones del impacto laboral coincidiendo con la fase de diseño de los proyectos del BRT en Nairobi, Dakar y Abiyán. Este mismo enfoque y esta misma metodología se adaptaron para la investigación de Kampala, encargada por la Agence française de développement (AFD) para apoyar al Gobierno de Uganda y a la Autoridad Capitalina de Kampala (KCCA), y para la investigación de Acra, encargada por Transitec Consulting Engineers para respaldar el Proyecto de Movilidad y Accesibilidad Urbanas de Ghana (GUMAP)<sup>1</sup>.

En 2024, el GLI, en colaboración con la ITF y las Volvo Research and Educational Foundations (VREF), revisó y sintetizó las conclusiones y metodologías de las evaluaciones del impacto laboral realizadas en las cinco ciudades. El presente informe pretende resumir las principales conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones dirigidas a los actores del sector, las instancias de planificación del transporte y los responsables políticos interesados en reformas más amplias (no solo del BRT). Incluye una revisión y una guía práctica de la metodología, prestando especial atención a

los aspectos innovadores de la participación de sindicatos y asociaciones a lo largo del proceso de investigación, así como al desarrollo de herramientas de investigación.

El informe concluye con recomendaciones sobre los pasos prácticos que deben darse para proceder a la reforma y la integración de los servicios de paratransito. Estas recomendaciones proponen la inclusión de representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la planificación y la reglamentación del transporte; el perfeccionamiento del enfoque de las evaluaciones del impacto laboral para su aplicación a la investigación de la movilidad informal y compartida, sobre todo en sintonía con el nuevo programa de investigación de las VREF; y algunas medidas para la utilización del enfoque y la metodología de las evaluaciones del impacto laboral en los procedimientos y las políticas de las autoridades municipales, los Gobiernos nacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y otras partes interesadas internacionales.



Conductor de *okada* en Acra

# METODOLOGÍA DE LA REVISIÓN

La revisión se basa en los informes elaborados en las evaluaciones del impacto laboral y extrae algunas conclusiones, recomendaciones y propuestas generales que podrían resultar valiosas y relevantes para la reforma del transporte público a nivel internacional. En la medida de lo posible, se han agregado los datos estadísticos de las encuestas realizadas en cada ciudad para establecer comparaciones sobre los aspectos demográficos y los medios de subsistencia de la fuerza laboral, y se han cotejado y resumido los datos cualitativos extraídos de los debates en grupos de discusión y las entrevistas.

La investigación documental se complementó con 11 entrevistas:

4 de junio de 2024

**Simon Saddier**, Especialista Superior en Transporte Urbano, Banco Mundial/SSATP

11 de junio de 2024

**Dra. Anne Kamau**, Universidad de Nairobi

14 de junio de 2024

**Dan Mihadi**, Secretario General, Sindicato de Trabajadores del Transporte, Kenia

15 de julio de 2024

**Maikel Lieuw-Kie-Song**, Especialista Superior en Empleo Intensivo, OIT Ginebra

23 de julio de 2024

**Dr. Barry Knight**, Especialista en Ciencias Sociales y Estadística, CENTRIS<sup>2</sup>

24 de julio de 2024

**Prof. Roger Behrens**, Centro de Estudios del Transporte, Universidad de Ciudad del Cabo

31 de julio de 2024

**Georges Bianco Darido**, Especialista Principal en Transporte Urbano, Banco Mundial

9 de agosto de 2024

**Bayla Sow**, Secretario Regional Adjunto de África, ITF

19 de agosto de 2024

**Emmanuel Dommergues**, Responsable de la Unidad de Gobernanza, UITP

28 de agosto de 2024

**Louise Ribet (por correspondencia)**, Responsable Superior, Red de Transporte Público, C40

5 de septiembre de 2024

**Joaquín Romero de Tejada**, Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique

Cada entrevista, realizada y grabada a través de Zoom (excepto la de Barry Knight), tuvo una duración de entre 30 y 60 minutos, se transcribió con Otter.ai y fue editada posteriormente.

Las preguntas variaron en función de los intereses específicos de las personas entrevistadas, pero entre ellas figuraron las siguientes:

#### **¿Cómo contribuyó la evaluación del impacto laboral en [ciudad] a...**

01. la comprensión de la economía del transporte informal?
02. las políticas de reforma del transporte y los proyectos acometidos en la ciudad, incluido el sistema de bus de tránsito rápido?
03. la interacción y la negociación con las autoridades de transporte?
04. la mejora de sus relaciones con el personal del transporte informal?
05. el aumento de las capacidades o la fuerza del sindicato?

#### **¿Cómo contribuyó la evaluación del impacto laboral en [ciudad] a...**

01. la comprensión de la economía y la organización del transporte informal?
02. los debates políticos sobre la reforma del transporte urbano?
03. la implementación práctica de los proyectos de transporte?
04. la interacción y la negociación con el personal del transporte?

#### **¿Cómo han contribuido las evaluaciones del impacto laboral a...**

01. la comprensión de la economía y la organización del transporte informal?
02. las políticas y los programas para la reforma del transporte urbano?
03. la inclusión de representantes de la fuerza laboral (sindicatos y asociaciones) en la planificación y la implementación de la reforma del transporte?

04. Hasta donde usted sabe, ¿cuál ha sido el impacto —si lo ha habido— en las autoridades de transporte de las ciudades involucradas?

05. El enfoque y la metodología de la investigación han evolucionado con cada evaluación del impacto laboral, pero la participación activa de los sindicatos y las asociaciones del transporte sigue siendo fundamental. ¿Cómo podría mejorarse la metodología para aumentar su impacto?

06. ¿Cómo cree que podría aplicarse este enfoque en los procedimientos y las políticas de las autoridades de transporte y otras partes interesadas clave?

## **“Transporte informal”**

A lo largo del informe hacemos referencia a la economía del “transporte informal”, en lugar de utilizar términos como “paratransito” o “transporte popular”. Con ello pretendemos evitar confusiones. En determinadas circunstancias, el paratransito incluye el transporte de pasajeros en la economía formal. Asimismo, la expresión “transporte popular” puede resultar ambigua. Por un lado, refleja que el transporte informal domina en muchos países de renta baja y media, es asequible y flexible, y da empleo a millones de personas<sup>3</sup>. Por otro lado, puede sugerir una imagen positiva de una industria que adolece de numerosos problemas, como condiciones laborales pésimas, servicios deficientes para los pasajeros, daños medioambientales, y delincuencia y corrupción generalizadas. La expresión “transporte informal” también conlleva ciertos problemas, ya que abarca una gran variedad de aspectos del transporte. No obstante, es preferible hablar de economía del “transporte informal”, ya que nuestro principal interés es la informalidad en el contexto del empleo, un concepto que está bien definido<sup>4</sup>.



## Reforma y “formalización”

Hemos evitado utilizar el término “formalización” y hemos preferido hablar de “reforma” del transporte informal. Existen distintas definiciones de formalización y diversos enfoques al respecto, lo que puede generar confusión. Sin embargo, tanto las autoridades de transporte como el personal del transporte informal reconocen la necesidad urgente de reformar el sector.

Desde la perspectiva de la mayoría de las autoridades e instancias de planificación del transporte, “formalización” es sinónimo de “profesionalización”, “corporativización” o “estandarización” del transporte público, con énfasis en la consolidación de la propiedad de los vehículos, el paso del esquema “llenar y partir” a unos servicios con horarios regulares, y la introducción de nuevas tecnologías. Las evaluaciones del impacto laboral han revelado que a la mayoría del personal le resulta muy difícil imaginar ese nuevo sistema de transporte público y que los trabajadores se muestran como mínimo recelosos ante estas propuestas por temor a perder su medio de subsistencia.

Desde la perspectiva de la fuerza laboral y los sindicatos, una “formalización” positiva consiste en una reforma que permita ofrecer mejores servicios de transporte y, al mismo tiempo, mejorar los medios de subsistencia, las condiciones laborales y el respeto de los derechos laborales.

## Cálculo de divisas

A lo largo de este informe, las cifras en USD equivalentes a las monedas locales se han calculado utilizando los tipos de cambio históricos vigentes en el momento en que se realizó la investigación de campo (véase la figura 1).

Tipos de cambio históricos		
Ciudad	Fecha de la encuesta	1 USD
Nairobi	Noviembre de 2018	0,0098 KES
Kampala	Enero de 2020	0,00027 UGX
Acra	Abril de 2021	0,17 GHS
Abiyán	Mayo de 2022	0,0016 XOF
Dakar	Septiembre de 2019	0,0016 XOF

Figura 1: Tipos de cambio históricos<sup>5</sup>

## Estimaciones comparativas de los medios de subsistencia

En el apartado dedicado a los medios de subsistencia y las relaciones de empleo figuran cuadros comparativos de los costos, los ingresos y las rentas netas estimados o ilustrativos en las cinco ciudades, expresados en la moneda local y su equivalente histórico en dólares estadounidenses. Lo ideal sería ajustar estas cifras para reflejar las diferencias en el costo de la vida o en los ingresos medios entre las ciudades, pero no se dispone de datos fiables sobre el costo de la vida en todas ellas.

Las estadísticas de la OIT sobre los ingresos por hora del personal asalariado pueden servir para hacer una comparativa (véase la figura 2), aunque estos datos solo están disponibles a nivel nacional y no para ciudades específicas, y solo se refieren a personas con una relación de empleo formal (es decir, “asalariadas”), por lo que excluyen a quienes trabajan en la economía informal. No obstante, pueden servir de referencia para comparar los datos sobre medios de subsistencia en este informe.

Ingresos por hora promedio de los empleados							
		Total		Hombres		Mujeres	
			USD		USD		USD
<b>Costa de Marfil</b>	2019	1046 XOF	1,67	1117 XOF	1,79	817 XOF	1,31
<b>Ghana</b>	2022	12,76 GHS	2,21	14,56 GHS	2,52	9,27 GHS	1,60
<b>Kenia</b>	2019	100,10 KES	0,98	103,15 KES	1,01	94,77 KES	0,93
<b>Senegal</b>	2019	479 XOF	0,77	520 XOF	0,83	391 XOF	0,63
<b>Uganda</b>	2021	3512 UGX	0,95	4116 UGX	1,11	2126 UGX	0,57

Figura 2: Ingresos por hora promedio de los empleados<sup>6</sup>

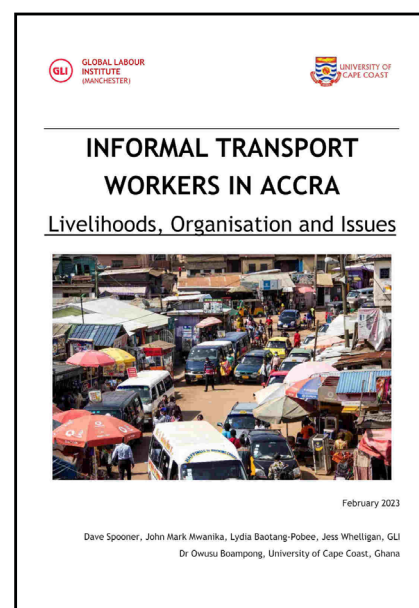
# ANTECEDENTES

Desde 2010, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Global Labour Institute (GLI) trabajan estrechamente en temas laborales y de empleo en el sector del transporte informal. La colaboración inicial entre el GLI y la ITF incluyó la revisión bibliográfica *Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile* (2011)<sup>7</sup> y la encuesta *Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work* (2012)<sup>8</sup>.

Esta investigación dio lugar a la puesta en marcha del Informal Transport Workers' Project<sup>9</sup> de la ITF, un proyecto realizado entre 2013 y 2016 que ayudó a sindicatos afiliados a la federación de Latinoamérica, Asia y África a explorar políticas e iniciativas prácticas para lograr una representación y una organización efectivas del personal del transporte informal.

El proyecto puso de manifiesto la necesidad urgente de comprender el impacto actual y las posibles repercusiones futuras de los proyectos de bus de tránsito rápido en el empleo, especialmente en el sector del transporte informal. Por ello, la ITF encargó al GLI, en colaboración con universidades locales, la realización de una serie de evaluaciones del impacto laboral en Nairobi (2017-2018)<sup>10</sup>, Dakar (2019)<sup>11</sup> y Abiyán (2022)<sup>12</sup>.

Como resultado de la investigación realizada en Nairobi y Dakar, la Agence française de développement (AFD) encargó al GLI asistir al Gobierno de Uganda y a la Autoridad Capitalina de Kampala (KCCA) con un estudio sobre la economía del transporte informal en Kampala (2019-2020)<sup>13</sup>, utilizando el mismo enfoque y la misma metodología. El objetivo era ayudar a comprender cómo mejorar y profesionalizar de manera gradual los servicios de transporte, reducir la contaminación, maximizar las oportunidades de empleo decente, elevar los estándares laborales e integrar los servicios informales en los nuevos proyectos de reglamentación e infraestructura del transporte, como el BRT.



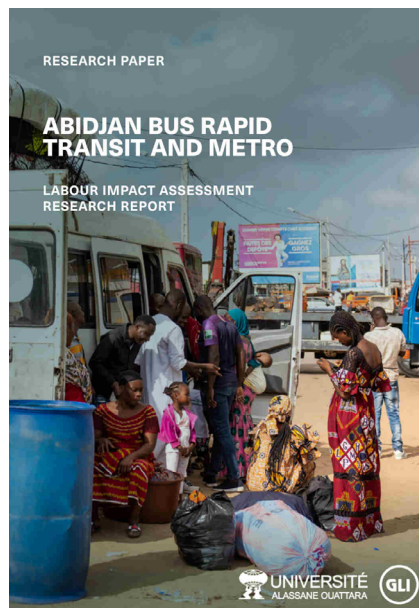
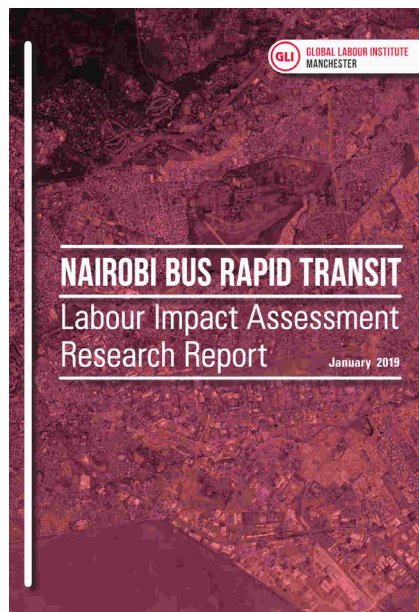
De manera similar, Transitec Consulting Engineers encargó al GLI que contribuyera al Proyecto de Movilidad y Accesibilidad Urbanas de Ghana (GUMAP) del Ministerio de Administración Local y Desarrollo Rural mediante una investigación sobre la fuerza laboral del transporte informal en Acra (2021)<sup>14</sup>.

Posteriormente, en 2024, el Banco Mundial y la Agência Metropolitana de Transportes (AMT) de Maputo encargaron al GLI que realizara una evaluación del impacto laboral en esta ciudad como parte de un estudio sobre la cuota de mercado y el valor de los servicios de autobuses y *chapas* actualmente autorizados para operar en el futuro corredor troncal del BRT y en sus rutas secundarias. Se prevé que el informe se finalice en invierno de 2024.

El enfoque y los métodos utilizados en estas evaluaciones se basan en el reconocimiento de que el transporte urbano de pasajeros está dominado por la economía informal en los países de renta baja y media, especialmente en el África subsahariana, y de que de este sector depende la subsistencia de millones de personas que desempeñan diversos oficios, a menudo en condiciones precarias, mal remuneradas y nocivas. Es urgente emprender una reforma del transporte de pasajeros en estas ciudades que permita abordar los graves problemas relacionados con las emisiones de carbono, la congestión vial y la ineficiencia, así como mejorar los medios de subsistencia y las condiciones laborales del personal.

Se reconoce cada vez más que el sector del transporte informal no puede reemplazarse simplemente por inversiones en grandes proyectos de infraestructuras de transporte como el BRT, sino que seguirá prestando servicios esenciales, ya sea de forma paralela o integrada con otros modos de transporte. Esto requiere pasos progresivos e innovadores hacia una reforma del transporte informal que permita conservar y mejorar el empleo, optimizar los servicios y la seguridad del transporte y reducir las emisiones contaminantes.

No obstante, existen obstáculos significativos, especialmente la desconfianza o la oposición a la reforma por parte de los trabajadores de la economía del transporte informal, que rara vez son incluidos en procesos de consulta o negociación serios durante la fase de planificación del transporte. En los casos en los que se realizan consultas, suelen limitarse a lograr el apoyo de los “operadores” informales, por lo general representantes de propietarios de vehículos o titulares de licencias de ruta.



Además, para reformar la economía del transporte informal hace falta una comprensión detallada de cómo funciona su economía en la práctica: la complejidad de las transacciones y las cadenas de valor, los costos e ingresos de explotación, las relaciones laborales, la rentabilidad, la deuda, la disponibilidad de inversión de capital y otros factores que conforman un complejo ecosistema económico del que dependen millones de personas para su subsistencia. También es necesario comprender en profundidad los problemas a los que se enfrenta actualmente el personal, incluidas las condiciones de trabajo, la precariedad laboral y las consecuencias de los conflictos y la delincuencia.

Los Gobiernos locales y nacionales apenas recopilan datos adecuados sobre la economía del transporte informal. Por lo tanto, la mayoría de las reformas del transporte público se planifica sin un conocimiento detallado del sistema que se pretende reformar.

Las evaluaciones del impacto laboral son muy inusuales, por no decir únicas, en cuanto nos ofrecen las perspectivas de las personas que trabajan en estaciones de autobuses, en áreas de servicio de vehículos o en la calle, basadas en sus propias experiencias y su profundo conocimiento del sector. Esto es posible gracias a la participación activa de sindicatos y asociaciones que representan a los trabajadores y las trabajadoras del transporte informal a lo largo de todo el proceso de investigación, mediante encuestas, debates en grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

Las evaluaciones comparten varias características fundamentales: métodos de investigación participativa, herramientas de investigación innovadoras, una definición amplia e inclusiva de “trabajador(a) del transporte” (que abarca a todas las personas cuyo sustento depende directamente del transporte informal), la colaboración con instituciones académicas locales, y el apoyo al diálogo y la negociación constructivos entre sindicatos y autoridades de transporte.

La metodología, las conclusiones y las recomendaciones de estas evaluaciones han despertado un considerable interés entre un amplio abanico de actores internacionales involucrados en la reforma del transporte público, como el Banco Mundial, el Programa de Políticas de Transporte de África (SSATP), el Banco Africano de Desarrollo, la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP), la Organización Internacional del Trabajo y redes académicas y de ONG interesadas en las políticas de transporte, el desarrollo social y el cambio climático.

Las organizaciones afiliadas a la ITF han utilizado los hallazgos de las evaluaciones del impacto laboral para cooperar con las autoridades de transporte y presentar propuestas sindicales de reforma. Las presentaciones públicas de los informes de estas evaluaciones también han generado un notable interés mediático.

Actualmente, existe la necesidad y la ocasión de revisar las investigaciones realizadas en las cinco ciudades, extraer conclusiones y propuestas de alcance general que pudieran tener una mayor relevancia y valor para la reforma del transporte público a nivel internacional, analizar y documentar la metodología de investigación participativa desarrollada a lo largo de los proyectos e identificar oportunidades de incorporar las evaluaciones del impacto laboral como herramienta para mejorar las condiciones laborales a las iniciativas de reforma del transporte público.

# METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO LABORAL

---

## ENFOQUE METODOLÓGICO

En 2013, la ITF lanzó un nuevo proyecto coordinado por el GLI para estudiar la organización de los trabajadores y las trabajadoras de la economía del transporte informal, que logró llegar a este colectivo a través de sindicatos afiliados a la ITF en África, Asia y Latinoamérica.

Este proyecto se basó en la experiencia previa del equipo del GLI en proyectos de investigación y desarrollo llevados a cabo en la década de 1990 con sindicatos, asociaciones y ONG que se centraron en trabajadores y trabajadoras de otros sectores de la economía informal, como la venta ambulante y en mercadillos. En él colaboraron StreetNet International, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)<sup>15</sup> y afiliadas de la Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de los Trabajadores (IFWEA)<sup>16</sup>.

El proyecto introdujo métodos innovadores y experimentales, como el trabajo con y a través de “sindicatos mentores” y el estudio inicial (“mapeo”) de los lugares de trabajo del transporte informal por parte de los sindicatos de varias ciudades. Esto no solo supuso un aprovechamiento de la experiencia y la capacidad de los sindicatos y un uso eficiente de los recursos, sino que también aportó nuevas habilidades y perspectivas en materia de políticas tanto a los sindicatos mentores como a los sindicatos asesorados. No cabe

duda de que tiene el potencial de convertirse en una metodología muy valiosa y merece un mayor desarrollo<sup>17</sup>.

El proyecto también llevó a la ITF a reconocer que la introducción de sistemas de bus de tránsito rápido probablemente tendría unas repercusiones considerables para los trabajadores y las trabajadoras del transporte en numerosas ciudades. Resultó evidente que muy pocas organizaciones afiliadas a la ITF conocían el BRT o su posible impacto y que ninguna había sido consultada por las autoridades de planificación del transporte.

En 2015, la ITF acordó con el GLI un plan dirigido a estudiar las implicaciones del BRT para los sindicatos y los trabajadores en África.

Con el apoyo económico de la agencia sueca de cooperación para el desarrollo sindical Union to Union y en colaboración con sindicatos locales del transporte, se llevó a cabo en Nairobi entre 2017 y 2018 la primera evaluación del impacto laboral encargada por la ITF, a la que siguieron las de Dakar en 2019 y Abiyán en 2022. Como resultado de la investigación en Nairobi, el GLI también recibió encargos de la Agence française de développement (AFD) para realizar una evaluación en Kampala en 2019 y de Transitec para contribuir al Proyecto de Movilidad y Accesibilidad Urbanas de Ghana (GUMAP) en Acra en 2021.

La metodología se basa en los principios de la investigación participativa (“diseños, métodos y marcos de investigación que sirven para realizar un estudio sistemático en colaboración directa con las personas afectadas por la cuestión que se examina con el propósito de actuar o lograr cambios [involucrando] a gente que no necesariamente tiene formación en investigación, pero que comparte o representa los intereses de las personas que son objeto de estudio”<sup>18</sup>) y en los valores del sindicalismo democrático. Los sindicatos, las cooperativas y otras asociaciones basadas en miembros que organizan y representan a los trabajadores y las trabajadoras de la economía del transporte informal participan activamente en todas las fases del proceso de investigación: el diseño inicial, el trabajo de campo, la elaboración de informes y la evaluación final.

**“Lo mejor es el aspecto participativo, porque estas personas tienen la experiencia. Si queremos recabar sus conocimientos, tenemos que ir allí y verlas. Yo tengo muchas ideas, pero no soy el que conduce aquello. No vivo allí. Esta gente sí lo sabe todo. Deberíamos limitarnos a escuchar”.**

Entrevista, Emmanuel Dommergues, UITP,  
19 de agosto de 2024

**“El diálogo con los trabajadores y una representación significativa deben ser el pilar fundamental de cualquier transición justa en el sector del transporte. Un enfoque participativo no solo es valioso por los resultados en términos de equidad. El proceso también contribuye a generar aceptación hacia los nuevos proyectos de transporte e identificar posibles puntos de resistencia y soluciones a ellos, por lo que hace más eficiente el desarrollo de nuevos proyectos o planes de transición”.**

Correspondencia, Louise Ribet, C40,  
28 de agosto de 2024

Tal enfoque es el resultado de las relaciones a largo plazo mantenidas entre la ITF y sus sindicatos afiliados, así como de la inclusión de sindicatos y asociaciones de trabajadores como socios activos y beneficiarios de las evaluaciones desde sus fases iniciales. Esto facilita que la investigación de campo del GLI y los sindicatos —especialmente las encuestas a gran escala— logre que las personas que participan en las entrevistas y los grupos de discusión confíen lo suficiente en los investigadores como para proporcionar respuestas más honestas y precisas que las que ofrecerían a consultores o investigadores académicos “externos”.

Roger Behrens, Director del Centro de Estudios del Transporte de la Universidad de Ciudad del Cabo, por ejemplo, describe la experiencia de los estudiantes de doctorado al intentar obtener datos precisos sobre las condiciones laborales y los ingresos de los conductores de minibuses taxi en Ciudad del Cabo.

**“Cuando preguntábamos a los conductores cuánto pagaban a los propietarios, cuánto ganaban al día en concepto de tarifas y cuánto se llevaban a casa, obteníamos una respuesta. Y, cuando preguntábamos a los propietarios, obteníamos una respuesta completamente diferente. Nos dimos cuenta de que existe un juego subyacente e incesante, en el que a los conductores les interesa que los propietarios desconozcan el verdadero valor del negocio y que se minimice constantemente”.**

Entrevista, Roger Behrens,  
Universidad de Ciudad del Cabo,  
24 de julio de 2024

**“Me sorprendió que ustedes pudieran comenzar a cuantificar parte de esa información financiera de una forma sin precedentes. Me interesó saber cómo lo consiguieron cuando otros antes que ustedes no pudieron hacerlo. Mi teoría es que ustedes llegan con una carta de presentación que dice: “Somos intermediarios honestos, nos interesa su bienestar, necesitamos cifras veraces”, y así logran establecer una relación de confianza con las personas entrevistadas. Y por eso las respuestas que les dieron eran quizá más precisas”.**

Entrevista, Roger Behrens,  
Universidad de Ciudad del Cabo,  
24 de julio de 2024

Según el estadístico Barry Knight, al revisar las evaluaciones del impacto laboral (véase el apéndice, “Nota sobre la metodología de las investigaciones del GLI acerca del personal informal de los sistemas de transporte”, 26 de agosto de 2024), la metodología presenta cinco características principales:

- 01. rigurosamente empírica:** Se realiza un análisis estadístico de los datos cuantitativos obtenidos través de encuestas y un análisis cualitativo de las entrevistas y los debates en grupos de discusión con el objetivo de ofrecer una visión lo más completa posible dentro de los intervalos de confianza establecidos;
- 02. participativa:** Se trabaja estrechamente con la fuerza laboral y con sindicatos y asociaciones de trabajadores relevantes para adquirir una comprensión “ascendente” de las complejidades de la microeconomía orgánica del transporte informal en las ciudades, garantizando la inclusión y la participación de quienes prestan los servicios de transporte existentes;
- 03. basada en valores:** Se demuestra respeto hacia todas las personas involucradas directamente en el transporte y se considera la economía informal como un elemento valioso para el funcionamiento de las sociedades;
- 04. orientada a la acción:** La investigación se lleva a cabo en el contexto de las nuevas inversiones en infraestructuras y está diseñada para apoyar ese proceso mediante la inclusión y el respeto de las opiniones de todas las partes interesadas, con debates centrados en las recomendaciones emanadas de la investigación;
- 05. dotada de un equipo mixto:** Las características anteriores requieren que el equipo de investigación esté compuesto por personas con perfiles muy diversos. Debe incluir a especialistas técnicos (como analistas de datos), personas con conocimientos en sistemas de transporte, personas vinculadas al ámbito sindical y actores locales de la economía del transporte informal.



# COMPONENTES DEL PROYECTO


---

**1.** 

Contacto preliminar con sindicatos y asociaciones locales

**2.** 

Identificación de actores locales que puedan colaborar en la investigación

**3.** 


Preparación de herramientas de investigación provisionales

**4.** 

Designación de equipos de encuestadores voluntarios


**5.** 

Taller de formación


**6.** 

Trabajo de campo

- Encuesta
- Grupos de discusión
- Entrevistas en profundidad
- Entrevistas con partes interesadas
- Introducción de datos

**7.** 

Validación, gestión y análisis de estimaciones de datos

**8.** 

Preparación del informe

**9.** 

Seminario de presentación del informe

**10.** 

*Feedback* y seguimiento

La metodología ha evolucionado a lo largo del trabajo realizado en las cinco ciudades, aunque los elementos principales se han mantenido constantes en todo momento.

## Contacto preliminar con sindicatos y asociaciones locales

Antes de realizar cualquier evaluación del impacto laboral, es fundamental consultar e involucrar plenamente a los sindicatos y las asociaciones participantes para garantizar que hagan suyos los objetivos, las actividades y los resultados esperados de la investigación, y que estos sean adecuados y revistan una relevancia directa para sus prioridades de desarrollo. Esto incluye mantener discusiones con los líderes sindicales sobre su estrategia para organizar a los trabajadores y las trabajadoras, sus relaciones actuales y futuras con las autoridades de transporte y sus conocimientos y políticas con respecto al BRT y la reforma de los servicios.

En determinadas circunstancias es necesario realizar un trabajo preliminar para generar confianza y promover la cooperación entre sindicatos rivales o entre estos, asociaciones no sindicales y otras organizaciones de trabajadores del sector.

Cabe señalar que algunas organizaciones formadas por miembros que trabajan en la economía informal pueden estar reconocidas o registradas formalmente como sindicatos, pero difieren mucho de los sindicatos en su sentido más tradicional, especialmente cuando desempeñan un papel destacado en la propiedad o la gestión de las operaciones de transporte informal. Al mismo tiempo, existen organizaciones democráticas registradas como ONG, cooperativas o asociaciones voluntarias completamente informales que organizan y representan a trabajadores y trabajadoras, desempeñando claramente la función de sindicatos, pero que, al negarles la ley o el propio movimiento sindical el reconocimiento como tales, se mantienen independientes, ya sea porque desconocen que tienen derecho a crear o afiliarse a un sindicato o porque deciden conscientemente no hacerlo<sup>19</sup>.

En este contexto, es importante comprender el panorama organizativo de la economía del transporte informal de una ciudad antes de iniciar una evaluación del impacto laboral, así como asegurarse de contar desde el principio con la participación de los sindicatos y las asociaciones clave pertinentes. En algunos casos, por ejemplo, se invita a sindicatos o asociaciones no afiliadas a la ITF a participar junto con las afiliadas locales de la ITF.

Los beneficios potenciales de las evaluaciones del impacto laboral deben ser claramente acordados y comprendidos por la dirigencia del sindicato o la asociación. Esto incluye el reconocimiento de que el diálogo y la negociación constructivos con las autoridades sobre la introducción del BRT u otras propuestas de reforma de los servicios son mucho más factibles si los sindicatos y las asociaciones tienen un conocimiento “ascendente” detallado y documentado sobre la mano de obra y la economía informales, en particular sobre los principales problemas que afectan sus medios de subsistencia, relaciones de empleo y condiciones de trabajo.



Reunión de planificación con los sindicatos en Dakar

## Identificación de instituciones académicas locales que puedan colaborar en la investigación

En los países en cuestión, pocos sindicatos cuentan con los recursos o la capacidad interna necesarios para llevar a cabo investigaciones de alto nivel. Sin embargo, es importante que las evaluaciones del impacto laboral se realicen con el rigor académico suficiente para ofrecer una base sólida a las políticas de reforma y tener credibilidad entre los responsables de

las políticas y la planificación en materia de transporte. En cada caso, los sindicatos se asocian con investigadores académicos locales que brindan asesoramiento y apoyo para el diseño de las herramientas de investigación, la formación de los equipos de encuestadores y la gestión y el análisis de los datos (véase más adelante). Estas colaboraciones también pueden proporcionar apoyo, desarrollo de capacidades y acceso a foros de investigación y política a largo plazo<sup>20</sup>.

## Trabajo de campo

El trabajo de campo lo realiza un pequeño equipo que colabora estrechamente con los sindicatos o las asociaciones participantes. Suele estar integrado por un coordinador y un investigador del GLI, un organizador contratado a nivel local (generalmente designado por el sindicato), un investigador académico/analista de datos y, en caso necesario, un intérprete. Los principales métodos del trabajo de campo son las encuestas, los debates en grupos de discusión y las entrevistas en profundidad, que suelen completarse a lo largo de tres semanas. En total, se realizaron 3221 cuestionarios, 41 grupos de discusión y 88 entrevistas en profundidad en seis ciudades, incluida Maputo (véase la figura 3).

Cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas en profundidad completados			
	Cuestionarios completados	Núm. de grupos de discusión	Núm. de entrevistas en profundidad
Nairobi	607	9	8
Kampala	790	9	9
Dakar	181	3	9
Abiyán	529	9	27
Acra	239	6	20
Maputo	875	5	15
<b>Total</b>	<b>3221</b>	<b>41</b>	<b>88</b>

Figura 3: Cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas en profundidad completados

Antes de realizar el trabajo de campo, se prepara un conjunto de **herramientas de investigación** que incluye borradores del cuestionario, el marco de muestreo para la encuesta (números, categorías y ubicaciones de los trabajadores y las trabajadoras que serán entrevistados), un programa para el taller de formación, directrices para los debates en grupos de discusión y la identificación de participantes (ocupaciones y ubicaciones), y hojas de cálculo para orientar las entrevistas en profundidad. En el marco de muestreo de la encuesta se sobrerrepresenta deliberadamente a las mujeres para recopilar la mayor cantidad posible de información sobre su participación en el sector del transporte informal.

Los sindicatos y las asociaciones designan un **equipo de encuestadores y encuestadoras** compuesto por seis u ocho personas. Se trata de miembros del personal, representantes o activistas de estos sindicatos o asociaciones con conocimiento o experiencia directa en el sector y con las habilidades lingüísticas y de comunicación interpersonal necesarias para llevar a cabo la encuesta. Los miembros del equipo que trabajan en el sector reciben una asignación diaria como compensación por la pérdida de ingresos.



Equipo de encuestadores y encuestadoras de Kampala

Al inicio del trabajo de campo, los miembros del equipo de encuestadores y encuestadoras participan en un **taller de formación** de dos días en el que se debaten los objetivos de la evaluación, se presenta y revisa detalladamente el borrador del cuestionario y el marco de muestreo, y se imparte capacitación sobre la realización de entrevistas. Lo más importante es que el taller incluye encuestas piloto, en las que el equipo somete a prueba los cuestionarios en la calle y en terminales, informa de los resultados, revisa los cuestionarios según sea necesario y repite el proceso.

Inmediatamente después del taller se realiza la **encuesta**, generalmente durante un periodo de entre seis y ocho días. Al final de cada jornada,

el equipo, que trabaja en parejas, entrega los cuestionarios completados al coordinador y al analista de datos, quienes supervisan la calidad de los informes y dirigen un debate sobre los problemas o las cuestiones que surgen cada día.

El diseño de los cuestionarios se ha desarrollado y adaptado a lo largo de la secuencia de evaluaciones realizadas en las seis ciudades y se ha ajustado a las condiciones y los requisitos específicos de los correspondientes términos de referencia, aunque sin variar los componentes básicos, a saber:

- **características de la mano de obra:** género, edad, nivel educativo, formación profesional, empleo actual, afiliación a organizaciones (sindicatos, asociaciones, etc.), años de



Trabajo de campo del taller de formación de Dakar

experiencia en el sector y en la ocupación actual. En encuestas posteriores se añadió una pregunta para evaluar si los trabajadores y las trabajadoras eran migrantes internos o externos;

- **condiciones de trabajo**, incluidas preguntas específicas sobre la jornada laboral y la salud y la seguridad, además de preguntas abiertas sobre los problemas afrontados en el trabajo. En encuestas posteriores se incluyó una pregunta sobre qué aspectos del trabajo les gustaban;
- **medios de subsistencia**: Se pide a todas las personas entrevistadas que estimen sus ingresos y gastos típicos, aunque con distintos niveles de detalle. Hay preguntas específicas para los conductores sobre la propiedad del vehículo, los niveles de endeudamiento, la antigüedad del vehículo, las rutas ofrecidas y su extensión, el número de viajes al día, los gastos en combustible y las recaudaciones de tarifas. Si el conductor trabaja bajo el sistema

de metas, se le pide que indique el importe diario típico que debe abonar al propietario<sup>21</sup>;

- **concienciación y actitudes con respecto al BRT y las propuestas de reforma**: A todas las personas entrevistadas se les pregunta si conocen el BRT y cómo creen que podría afectarles. En encuestas posteriores se preguntó también sobre otras propuestas de reforma planteadas comúnmente por las instancias de planificación del transporte, como la introducción de servicios con horarios regulares, la consolidación de la propiedad mediante el establecimiento de nuevas empresas y la implementación de sistemas de pago sin efectivo. Al final de todos los cuestionarios se incluían preguntas generales para recopilar opiniones sobre los servicios de transporte público actuales y sugerencias para mejorarlos.



Encuesta a conductores de *boda-boda* en Kampala

A excepción de Abiyán, todos los cuestionarios se realizaron manualmente en papel. Sin embargo, en Abiyán se decidió probar con **cuestionarios digitalizados** utilizando tabletas, lo que permitió reducir drásticamente el tiempo y los recursos necesarios para introducir y analizar los datos. La digitalización, en efecto, facilitó la cumplimentación de numerosos cuestionarios y la introducción relativamente rápida de datos. Lamentablemente, los resultados fueron menos satisfactorios, sobre todo en las preguntas cualitativas abiertas, ya que los encuestadores tendieron a reducir las respuestas a unas pocas palabras —en lugar de tomar notas manualmente, lo que habría permitido captar más matices o detalles y, algo muy importante, obtener citas literales breves—.

Durante el mismo periodo, cada evaluación llevó a cabo entre seis y nueve **debates en grupos de discusión**, con una duración promedio de entre una y dos horas. Estos grupos suelen estar formados por entre ocho y 16 personas que

comparten categoría profesional (tripulación de vehículos, personal de terminales, personal de servicios) o lugar de trabajo, a los que se añaden grupos de discusión específicos de trabajadoras. En todos los proyectos, los debates están dirigidos por una persona formada como facilitadora, que trabaja a partir de unas directrices redactadas de antemano, pero que se modifican en función de las condiciones y los problemas específicos destacados en los términos de referencia.

Cada grupo de discusión profundiza en los principales problemas laborales de las personas participantes, los problemas relacionados con el transporte de pasajeros, el actual nivel de difusión y conocimiento de la propuesta de introducción del BRT, entre otras propuestas de reforma, y las ideas y sugerencias de mejora de los propios participantes.



Grupo de discusión en Dakar

Se selecciona cuidadosamente la ubicación de la reunión, procurando que esté cerca del lugar de trabajo de las personas participantes y no sea demasiado formal ni intimidante (p. ej., una cafetería local en lugar de un hotel caro o una institución formal), y se ofrece a cada participante una pequeña cantidad de dinero para compensar la pérdida de ingresos (p. ej., el equivalente a medio día de ingresos típicos).

Algunos grupos de discusión se diseñan para abordar específicamente el conocimiento y las actitudes con respecto al BRT. Para ello, la persona facilitadora ofrece una presentación sobre el BRT a través de PowerPoint o fichas ilustrativas que expliquen sus componentes esenciales (carriles exclusivos para autobuses, estaciones, operaciones con conductor como agente único, venta de boletos fuera del vehículo, servicios con horarios regulares, etc.), utilizando fotografías de Dar es-Salam como ejemplo y los planes específicos para la ciudad, si se conocen.

Tras la presentación se abre un debate sobre las implicaciones del BRT para el sistema de transporte de la ciudad, su posible impacto en los medios de subsistencia y las condiciones laborales, y el grado de confianza de las personas participantes en la capacidad de las

autoridades de transporte de implementar con éxito un proyecto de BRT.

Las evaluaciones del impacto laboral, reconociendo las limitaciones de los cuestionarios y los grupos de discusión a la hora de analizar en detalle los medios de sustento, las relaciones de empleo y la microeconomía, han desarrollado una metodología basada en **entrevistas en profundidad** con conductores (tanto los que trabajan bajo un sistema de metas como los conductores-propietarios) y propietarios de flotas. Se trata de entrevistas individuales, con una duración aproximada de una hora, cuyo objetivo es obtener ejemplos detallados e ilustrativos de los costos e ingresos de explotación en un día "típico" de trabajo. En la figura 4 se muestra un ejemplo de entrevista en profundidad con un conductor de Kampala.

Las personas entrevistadas son voluntarios identificados por miembros de los sindicatos o las asociaciones que acceden a participar tras acordar que toda la información se tratará de manera estrictamente confidencial y no se revelarán sus nombres reales. Este método de selección conlleva un claro riesgo de sesgo. Por ejemplo, un sindicato o una asociación podría querer destacar casos de bajos ingresos



como parte de una campaña para mejorar las condiciones laborales, seleccionando para las entrevistas a personas con una situación económica particularmente precaria. Por otro lado, las personas entrevistadas estarán más dispuestas a proporcionar información fiable y precisa si confían en el respaldo del sindicato o la asociación a la investigación y en que su identidad permanecerá en el anonimato.

Se ofrece a las personas entrevistadas una pequeña asignación para compensar la pérdida de ingresos, aunque en muchos casos las entrevistas se realizan en horas de menor actividad a mitad de la jornada, por lo que esta compensación no siempre es necesaria. Las entrevistas se realizan en lugares tranquilos y aislados cerca del lugar de trabajo (normalmente una oficina o una habitación de hotel).

### Ejemplo de entrevista en profundidad (conductor de Kampala)

Nombre y fecha: Julius, 23 de enero de 2020

<b>Ruta</b>	Ruta de Entebbe	
<b>Terminal</b>	Terminal de Entebbe	
<b>Núm. de plazas</b>	14 plazas	
<b>Antigüedad del vehículo</b>	2 años	
<b>Días laborables al año</b>	353 días	
<b>Kilómetros recorridos por día</b>	280 km	
<b>Costo del combustible por km</b>	353,63 por km	
<b>Costos anuales en UGX</b>	<b>UGX por día</b>	<b>UGX por año</b>
Meta (por día/año)	85 000	30 005 000
Combustible (por día/año)	99 015	34 952,295
Personal de cobro/revisión (por día/año)	40 000	14 120 000
Personal de relevo de cobro/revisión (por día/año)		
Personal de relevo de conducción (por día/año)		
Reparaciones (por mes)		
Mantenimiento rutinario (por semana/año)		
Lavado del vehículo (por día/cada dos días/año)	10 000	1 040 000
Sobornos policiales (por mes/año)	40 000	480 000
Multas (por año)	200 000	200 000
Anunciadores (por día/año)	8000	2 824 000
Vigilancia nocturna (por día/año)	2000	706 000
Guías de terminal (por día/año)		
<i>Abakuma ekondo</i> (por día/año)	1000	353 000
Sobornos a los guías de terminal (por día/año)	8000	2 824 000
<b>Costos anuales totales</b>		<b>87 504 295</b>
<b>Ingresos anuales</b>		
<b>Recaudación de tarifas (por día/año)</b>	<b>300 000</b>	<b>105 900 000</b>
<b>Ingresos anuales menos gastos</b>		<b>18 395 705</b>
<b>Ingresos netos diarios</b>		<b>52 112</b>

Figura 4: Ejemplo de entrevista en profundidad, conductor de Kampala

Las entrevistas se estructuran utilizando una hoja de cálculo como plantilla. Las primeras preguntas intentan identificar los principales factores que influyen en los ingresos y costos de explotación: el tipo o modelo de vehículo, las rutas cubiertas, las terminales que sirven como base al conductor, el número de viajes de ida y vuelta diarios, la tarifa, el número de pasajeros, la antigüedad del vehículo, el número de días laborables al año y la distancia típica recorrida diariamente.

A continuación se formulan preguntas sobre los principales costos de explotación que suelen asumir los conductores: la meta diaria (a menos que sean propietarios del vehículo), el combustible, el personal de cobro/revisión, el personal de relevo de conducción, las reparaciones por averías, los costos de mantenimiento rutinario, la limpieza, los sobornos y las multas policiales, el seguro, los vigías nocturnos, el estacionamiento y las diversas tasas que deben abonar, como los pagos a la administración y el personal de la terminal, las contribuciones a los fondos de previsión social y las tasas de las autoridades que emiten las licencias, que naturalmente varían de ciudad a ciudad.

A continuación se pide al conductor que estime cuáles son sus ingresos por tarifas en un día típico.

La plantilla para los propietarios de vehículos, ya sean conductores-propietarios o propietarios de pequeñas flotas, es ligeramente diferente e incluye preguntas sobre el precio de compra del vehículo, las condiciones del préstamo (si procede), los tipos de interés y los pagos semanales o mensuales.

Una vez introducidas todas las cifras en la hoja de cálculo, se obtiene una estimación de los ingresos netos. A continuación se revisan las cifras en detalle, sobre todo si los ingresos netos estimados resultantes son claramente inusuales (p. ej., si muestran unas pérdidas o unos beneficios particularmente grandes), y se revisa y discute cada elemento hasta que la persona entrevistada está de acuerdo con que refleja la realidad.

Para respaldar el trabajo de campo se realizan **entrevistas con partes interesadas**, entre las que pueden figurar, dependiendo de las circunstancias, autoridades locales responsables de la planificación del transporte o la concesión de licencias, líderes de sindicatos y asociaciones, proveedores de vehículos, instituciones crediticias, ONG y centros de investigación.

## Gestión y análisis de datos

La introducción de los datos de los cuestionarios la suelen realizar el propio analista o personas capacitadas para esta tarea (generalmente estudiantes de posgrado) con experiencia en la preparación, el procesamiento y los procedimientos de introducción de datos, así como en el uso del *software* estadístico SPSS, bajo la supervisión del analista de datos. El procesamiento de los datos comienza con la asignación de números de identificación únicos a los cuestionarios recibidos y continúa con la codificación de las preguntas abiertas. Estos procesos los controla la persona responsable de supervisar la encuesta.

A continuación se realiza la limpieza de los datos, que incluye la verificación de los detalles de los puntos de muestreo, las fechas, los datos faltantes, los valores fuera de rango y los vínculos entre preguntas relacionadas. El primer paso de la verificación consiste en comprobar los datos de los cuestionarios completados. Posteriormente se realizan comprobaciones adicionales, como el cálculo de frecuencias para cada variable y, en el caso de preguntas vinculadas, la realización de tabulaciones cruzadas.

El análisis de los datos cuantitativos se lleva a cabo utilizando el SPSS, mediante el que se generan estadísticas descriptivas en forma de porcentajes, gráficos, tablas de frecuencia y tabulaciones cruzadas sobre la base de porcentajes válidos. Las respuestas a las preguntas abiertas se codifican para producir datos nominales y ordinales. Asimismo, las respuestas literales se recopilan en una hoja de cálculo, de donde se extraen citas para complementar o ilustrar las estadísticas descriptivas. Los datos, que son propiedad del GLI o están bajo su custodia por acuerdo con las organizaciones que encargaron los estudios, se almacenan en formato tanto analógico como electrónico.

En cada grupo de discusión participa una persona encargada de tomar notas detalladas del debate. Además de utilizar la plantilla de la hoja de cálculo para analizar los costos e ingresos de explotación, la persona encargada de realizar las entrevistas en profundidad y otras personas participantes también toman notas de los comentarios y el debate. Todas estas notas, incluidas las citas directas, se combinan con las respuestas a las preguntas abiertas y se integran en el informe final.

## Seminarios de presentación del informe

Se presenta y discute un borrador del informe de la investigación con representantes de los sindicatos y las asociaciones. En la mayoría de los casos, inmediatamente después se organiza un seminario para presentar el informe, al que asisten sindicatos, asociaciones, instituciones académicas asociadas, autoridades de transporte, representantes gubernamentales y otras partes interesadas clave invitadas (como instituciones de crédito, organizaciones donantes y ONG). Estos seminarios no solo ofrecen la oportunidad de analizar los resultados de la investigación, sino también de establecer contactos y fomentar el diálogo entre sindicatos, asociaciones y autoridades.

## Seguimiento

Cada evaluación del impacto laboral se lleva a cabo con arreglo al programa a largo plazo de la ITF de apoyo y desarrollo de capacidades de los sindicatos afiliados que participan en la investigación.

A nivel local, esto puede incluir impartir formación a organizadores y organizadoras sindicales o facilitar los procesos de consulta, negociación y diálogo con las partes interesadas del sector del transporte. En algunas ciudades, las iniciativas se han beneficiado de la colaboración con organizaciones de apoyo (como es el caso de la ayuda financiera y logística recibida de las oficinas locales de la Fundación Friedrich Ebert) y el respaldo continuado de investigadores académicos locales.

Los representantes de sindicatos y asociaciones también participan en los seminarios de estrategia regionales de la ITF en África. Estos encuentros, que generalmente se celebran con carácter anual (aunque se interrumpieron durante la pandemia de COVID-19), permiten compartir experiencias sobre el BRT y otras iniciativas de reforma, analizar los resultados de las evaluaciones del impacto laboral y establecer prioridades para la labor de organización y representación.



Seminario de presentación del informe de Nairobi

# LIMITACIONES Y DESAFÍOS

En algunas zonas existe el riesgo de agotamiento por tener que responder a tantas encuestas, ya que son varios los proyectos de investigación que solicitan datos sobre las operaciones en las mismas ubicaciones. A modo de ejemplo, algunos trabajadores de Acra se mostraron inicialmente reacios a “abrirse” y ser entrevistados, argumentando que ya habían participado en varias encuestas similares sin percibir beneficios concretos.

Asimismo, pueden surgir tensiones entre quienes trabajan en el sector informal, especialmente entre conductores de minibús y mototaxistas. En Acra, por ejemplo, los conductores de *okada* explican que algunos conductores de *tro-tro* se comportan de manera abusiva y los derriban deliberadamente, lo que ha generado reticencia a colaborar con los encuestadores vinculados al sector del *tro-tro*.

Por su parte, los encuestadores y las encuestadoras deben adaptarse continuamente a los horarios y patrones laborales del personal de conducción, lo que a menudo hace que se alargue el tiempo necesario para completar los cuestionarios más allá de lo previsto. En algunos casos, los conductores abandonan la terminal antes de completar el cuestionario porque su autobús se ha llenado de pasajeros. Los encuestadores se ven obligados a esperar a que el conductor regrese para finalizar la entrevista. Para entrevistar a los “conductores flotantes”, que no están vinculados a una terminal concreta y se desplazan constantemente, a menudo deben subir al vehículo y realizar la entrevista mientras la persona conduce.

Las limitaciones de tiempo de las personas encuestadas, junto con las distracciones diarias del entorno laboral, dieron lugar a que algunos cuestionarios quedaran incompletos.

Las encuestas incluían preguntas diseñadas para calcular los ingresos netos típicos de las personas que trabajan en diversas ocupaciones dentro del transporte informal de pasajeros. Sin embargo, los datos obtenidos presentan importantes limitaciones. Muchos trabajadores no llevan un control de sus cuentas o no diferencian entre gastos personales (como comida, tasas escolares o vivienda) y gastos necesarios para su labor cotidiana (como tarifas diarias, combustible o sobornos). Los primeros intentos de analizar los ingresos netos diarios a partir de los cuestionarios de Nairobi y Dakar se abandonaron debido a estas dificultades. En las encuestas posteriores se mejoró la redacción de las preguntas, lo que permitió justificar el análisis, aunque el problema persistió en cierta medida.

De manera más general, en entrevistas breves realizadas a pie de calle siempre existe la posibilidad de que la persona encuestada no confíe lo suficiente en quien le hace la encuesta como para proporcionarle datos precisos de sus ingresos y gastos típicos.

Además, los ingresos y los gastos pueden fluctuar considerablemente de un día a otro. Las perturbaciones meteorológicas, los eventos públicos, los disturbios políticos y las averías, entre otros factores, pueden afectar significativamente los ingresos<sup>22</sup>. Las operaciones de transporte no siempre son la única fuente de ingresos de los trabajadores o los propietarios de vehículos; pueden tener otro negocio o estar empleados a tiempo parcial en otra ocupación, como la venta en un mercado o la comercialización de piezas de repuesto.

# PRINCIPALES RESULTADOS Y LECCIONES APRENDIDAS

---

## FUERZA LABORAL: OCUPACIONES

El sector del transporte urbano informal de pasajeros está compuesto por numerosas ocupaciones, por lo que son muchas más las personas que dependen de este sector para su sustento, no solo conductores o propietarios de vehículos. Esas otras profesiones suelen pasarse por alto a la hora de analizar el impacto de las reformas en el empleo y la economía y rara vez se tienen en cuenta en las consultas y encuestas realizadas por las autoridades de transporte.

Las ocupaciones documentadas en Nairobi, Dakar, Kampala, Acra y Abiyán se enmarcan en tres categorías:

### Tripulaciones

- Conductores de autobuses, minibuses, taxis y mototaxis empleados bajo el llamado “sistema de metas”, según el cual deben pagar al propietario del vehículo una suma diaria (meta), además de cubrir otros gastos operacionales, como el combustible.
- Conductores-propietarios, que pueden ser dueños absolutos de sus vehículos, tener préstamos pendientes de devolución o estar pagando a plazos a un propietario anterior.
- Conductores de relevo (*embauchés* en Abiyán, *squad drivers* en Nairobi), contratados por el conductor principal para manejar el vehículo durante sus periodos de descanso o cuando debe ocuparse de otros asuntos.
- Cobradores/revisores de autobuses o minibuses (*apprentices* en Abiyán, *mates* en Acra), remunerados por el conductor con una tarifa diaria o un porcentaje de los ingresos netos tras cubrir los gastos operacionales. Se encargan de cobrar los boletos, lidiar con los pasajeros y ayudar al conductor en diversas tareas según sea necesario. Pueden pasar varios años trabajando con un mismo conductor, a veces un familiar, con el propósito de aprender el oficio y convertirse en conductores.
- Cobradores/revisores de relevo.

## Personal de estaciones<sup>23</sup>

- Anunciadores (*coxeurs* en Abiyán; *mananbas*, *touts*, *call-boys* o *kamageras* en Nairobi): “Llaman” o atraen a los pasajeros para que suban a los autobuses o minibuses.
- Despachadores (*chargeurs* en Abiyán): Organizan la salida y la llegada de los vehículos en la estación.
- Jefes de estación (*chefs de gare* en Abiyán), empleados por los propietarios de la estación o por representantes de un sindicato de transporte cuando este es responsable de las actividades de la estación.
- Representantes sindicales (*agents syndicaux* o *délégués* en Abiyán).
- Cambistas/prestamistas (*guichetiers* en Abiyán): Proporcionan o prestan una bolsa de cambio por un módico precio.
- Supervisores de aseos públicos.
- Agentes de seguros, que a menudo representan a compañías de seguros.
- Administrativos, que forman parte de la oficina sindical local (p. ej., encargados de la tesorería, la secretaría general o la labor de organización).
- Vendedores, sobre todo quienes venden alimentos al personal de la estación y los pasajeros.
- Vendedores ambulantes: Van de un vehículo a otro vendiendo a los pasajeros.
- Personal de lavado, barrido y limpieza de vehículos.
- Cargadores.
- Porteadores.
- “Calientasientos” (*piggaseti* en Nairobi), a menudo estudiantes, a quienes se da una pequeña propina o un viaje gratis por ocupar temporalmente un asiento para dar la impresión a los pasajeros potenciales de que el autobús está a punto de salir.
- Reparadores de espejos retrovisores (Nairobi): Proporcionan e instalan espejos retrovisores de repuesto en los autobuses, especialmente en calles y estaciones muy congestionadas, donde los retrovisores se rompen con frecuencia.
- Vendedores de teléfonos móviles y datos.
- Guardias y agentes de seguridad.

## Personal de servicios

Este personal trabaja en estaciones y otros lugares (ya sea cerca de las estaciones o a lo largo de las principales rutas).

- Electricistas.
- Mecánicos: Reparar los vehículos *in situ* en caso de avería o accidente o se encargan del mantenimiento rutinario.
- Pintores.
- Técnicos de sistemas de sonido.
- Reparadores de neumáticos (*vulcanisateurs* en Abiyán; *turnboys* en Kampala): Reparar neumáticos o ruedas en caso de pinchazo y cambian neumáticos.
- Comerciantes de piezas de recambio (*ferrailleurs* en Abiyán).
- Comerciantes de piezas de hierro (*feronniers* en Abiyán).
- Soldadores (*soudeurs* en Abiyán): Ensamblan piezas metálicas o de plástico con equipos pequeños (como soldadores de gas o pasta para soldadura).
- Chapistas: Reparar la carrocería de los vehículos.
- Calígrafos: Rotulan o pintan letreros en los vehículos.
- Artistas gráficos (*décorateurs* en Abiyán).
- Mecánicos de equilibrado/alineación de ruedas (*parallélismes* en Abiyán).
- Reparadores de radiadores.
- Cristaleros: Cambian o reparan ventanas y parabrisas rotos.
- Tapiceros y sastres: Confeccionan o arreglan fundas de asientos.
- Vigías (*radarmen* en Nairobi): Avisan a los conductores de la actividad policial.
- Encargados de la inmovilización de vehículos (*abakuma ekondo* en Kampala): Impiden que los minibuses taxi recojan y dejen pasajeros sin estar registrados en una estación terminal del centro de la ciudad, colocando abrazaderas en las ruedas, que se retiran previo pago de una multa.

# FUERZA LABORAL: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

La encuesta realizada en cada ciudad incluía preguntas sobre las características demográficas básicas de la fuerza laboral, como el género, la edad, el nivel educativo, la formación y la duración del empleo.

Como era de esperar, la abrumadora mayoría de las personas que trabajan en el sector del transporte informal de pasajeros son hombres, aunque hay varias cobradoras/revisoras en los servicios de *car rapide* y *ndiaga ndiaye* de Dakar y conductoras de *okada* en Acra. La mayoría de las mujeres que dependen directamente del sector para su sustento son vendedoras en las terminales, sobre todo de comida.

A pesar de la idea generalizada de que la fuerza laboral está dominada por jóvenes, las encuestas revelaron una amplia diversidad etaria. La mayor parte de los trabajadores tiene 25 años o más. En Dakar, por ejemplo, el 90 % de los trabajadores entrevistados superaba los 25 años; de ellos, 53 (31 %) tenían entre 25 y 34 años, y 58 (34 %), entre 35 y 44 años. En Kampala, el 82 % de las personas encuestadas tenía más de 25 años, con 318 (43 %) en el rango de 25 a 39 años y 288 (39 %) por encima de los 40 años.

Del mismo modo, a pesar de la creencia generalizada de que los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal carecen de estudios, la mayoría había completado la educación secundaria en la mayor parte de las ciudades. Las excepciones fueron Dakar, donde una gran proporción (40 %) carecía de cualquier tipo de escolarización y solo el 25 % había cursado estudios secundaria, y Abiyán, donde la mayoría carecía de educación secundaria o terciaria y el 28 % de las mujeres no había completado ningún tipo de escolarización. Estas diferencias en los niveles educativos de la fuerza laboral del sector podrían reflejar simplemente las oportunidades y el nivel educativo de la sociedad en su conjunto.

Pocos trabajadores, sobre todo conductores, habían completado algún tipo de formación profesional, aunque el 96 % de los conductores y mecánicos de *matatu* de Nairobi afirmó haber recibido formación. En Acra, ninguno de los conductores había recibido formación alguna.

La mayoría de los trabajadores llevaba muchos años en el sector, a excepción de los conductores de *matatu* de Nairobi y de mototaxis de Kampala y Acra.

El cuestionario de Acra incluía una pregunta sobre el origen de los trabajadores y las trabajadoras. La encuesta reveló que la gran mayoría (82 %) de las personas entrevistadas (el 91 % de los taxistas, el 91 % de los trabajadores de servicios y el 88 % de los conductores de *okada*) eran inmigrantes internos, procedentes de otros lugares de Ghana, y que la mayoría de ellos (56 %) se había trasladado a Acra en los últimos 20 años. Muchos de estos trabajadores están obligados a enviar una parte sustancial de sus ingresos a sus familias y comunidades en sus ciudades y pueblos de origen. Muchos ayudantes de conductores, por ejemplo, ahorran dinero durmiendo en sus vehículos, en lugar de alquilar un alojamiento. Por su parte, las trabajadoras migrantes enfrentaban mayores riesgos de discriminación y acoso sexual.

Figura 5: Demografía de los lugares de trabajo





## ACRA Tripulaciones de *tro-tro*

### Género

Se trata casi exclusivamente de hombres.

### Edad

Existe un amplio abanico etario. Más del **50 %** de las tripulaciones tenía entre 25 y 49 años.

### Nivel educativo

El **62 %** había completado el primer ciclo de secundaria, el **14 %**, el segundo ciclo, y el **3 %** había cursado estudios universitarios.

### Capacitación

Muy pocas personas encuestadas (menos del **14 %**) declararon haber recibido otro tipo de formación, y ninguna mencionó haber recibido formación específica para conducir.

### Antigüedad en el empleo

El **73 %** llevaba más de cinco años trabajando en el sector del transporte, y el **55 %**, más de diez años. Sin embargo, el **83 %** de los conductores de *okada* llevaba menos de cinco años trabajando, mientras que el **71 %** de los taxistas llevaba más de 15 años en el sector.

## ACRA Taxistas

Todos los taxistas eran hombres.

Existe un amplio abanico etario. Más del **60 %** de los conductores tenía entre 25 y 49 años.

El **59 %** había completado el primer ciclo de secundaria, el **18 %**, el segundo ciclo, y el **6 %** había cursado estudios universitarios.

Muy pocas personas encuestadas (menos del **14 %**) declararon haber recibido otro tipo de formación, y ninguna mencionó haber recibido formación específica para conducir.

El **73 %** llevaba más de cinco años trabajando en el sector del transporte, y el **55 %**, más de diez años. Sin embargo, el **83 %** de los conductores de *okada* llevaba menos de cinco años trabajando, mientras que el **71 %** de los taxistas llevaba más de 15 años en el sector.

## ACRA Conductores de *okada*

### Género

El **86 %** de los conductores de *okada* eran hombres.

### Edad

Existía un amplio abanico etario, aunque había ligeramente más conductores jóvenes. Más del **70 %** de los conductores tenía entre 25 y 49 años.

### Nivel educativo

El **42 %** había completado el primer ciclo de secundaria, el **28 %**, el segundo ciclo, y el **3 %** había cursado estudios universitarios.

### Capacitación

Muy pocas personas encuestadas (menos del **14 %**) declararon haber recibido otro tipo de formación, y ninguna mencionó haber recibido formación específica para conducir.

### Antigüedad en el empleo

El **73 %** llevaba más de cinco años trabajando en el sector del transporte, y el **55 %**, más de diez años. Sin embargo, el **83 %** de los conductores de *okada* llevaba menos de cinco años trabajando, mientras que el **71 %** de los taxistas llevaba más de 15 años en el sector.

## ABIYÁN Fuerza laboral de *wôro-wôro* y *gbâkâ*

Las mujeres representaban el **15 %** de la fuerza laboral y estaban casi todas dedicadas a la venta.

Había mujeres y hombres de todas las edades, aunque la mayoría tenía entre 25 y 50 años.

La mayoría del personal no tenía estudios secundarios o terciarios. El **28 %** de las mujeres no había completado ningún nivel de escolarización.

El **48 %** llevaba menos de diez años en el sector, y el **49 %**, entre diez y 50 años, pero ninguna mujer había trabajado durante más de 19 años.



Tapicero en Acra

# MEDIOS DE SUBSISTENCIA Y RELACIONES DE EMPLEO

## Sistema de metas

La economía del transporte informal en el África subsahariana (y en otros países de renta baja y media) se rige por el llamado “sistema de metas”, en el que la mayoría de los conductores están empleados de forma informal por los propietarios de los vehículos.

Estos conductores deben pagar una tarifa o meta diaria o semanal (*zomugaga* en Kampala; *daily sales* en Acra) al propietario del vehículo que manejan, y sus ingresos provienen del dinero que les queda después de deducir dicha meta y otros gastos —como el pago al cobrador/revisor y la compra de combustible— de los ingresos generados por las tarifas de los pasajeros. Esta es la relación habitual entre propietarios de vehículos y conductores en el sector del transporte informal. La figura 6 muestra ejemplos de pagos típicos del sistema de metas.

El sistema de metas perjudica enormemente tanto a los pasajeros como a los conductores, que se ven incentivados a trabajar muchas horas y a conducir de forma agresiva y peligrosa para cumplir sus objetivos diarios.

El sistema de metas también predomina en el sector de los mototaxis. En Kampala, la mayoría de los conductores de *boda-boda* no son dueños de las motos que conducen, sino que pagan una meta diaria a los propietarios, que suele ser de 10 000 UGX (2,70 USD). A veces se trata de propietarios de grandes flotas muy rentables. Sin embargo, los mototaxistas se quejan de que muchos de ellos eluden sus responsabilidades.

**“No contamos con el capital suficiente para comprar nuestra propia moto; la mayoría conduce motos para sus jefes, lo que reduce sus ingresos”.**

Responsables de terminal de *boda-boda*,  
Kampala, 2020

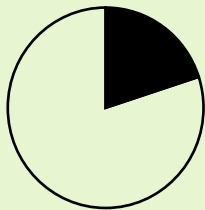
**“A los dueños de los *boda-boda*, que son nuestros jefes, no les importan los problemas que nos encontramos en la carretera. Solo les interesa el dinero y, en caso de accidente o detención policial, siempre recuperan sus motos y se las entregan a otros conductores para que les sigan generando dinero ... No deberíamos depender de los propietarios para conseguir un *boda-boda*; deberíamos cooperar a través de nuestras asociaciones para comprar nuestros propios *boda-bodas* y así mejorar nuestra vida”.**

Responsables de terminal de *boda-boda*,  
Kampala, 2020

Figura 6: Pagos típicos diarios en el sistema de metas

---

**ABIYÁN**  
*Gbâkâ*



20 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 20 000 XOF (32 USD)

Tarifa diaria típica 100 000 XOF (16 USD)

---

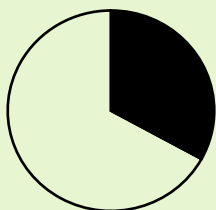
**DAKAR**  
*Car rapide*

Meta típica 15 000 XOF (24 USD)

Tarifa diaria típica no disponible

---

**ABIYÁN**  
*Wôro-wôro*



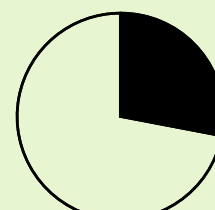
33 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 13 000 XOF (21 USD)

Tarifa diaria típica 40 000 XOF (64 USD)

---

**KAMPALA**  
Minibús taxi



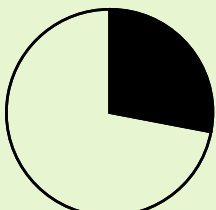
28 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 85 000 UGX (23 USD)

Tarifa diaria típica 300 000 UGX (81 USD)

---

**ACRA**  
Taxi compartido



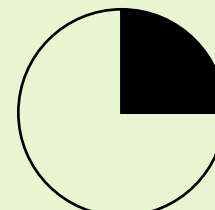
28 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 70 GHS (12 USD)

Tarifa diaria típica 250 GHS (43 USD)

---

**NAIROBI**  
Antiguo *matatu*  
de 14 plazas



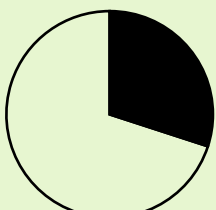
25 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 2500 KES (25 USD)

Tarifa diaria típica 10 000 KES (98 USD)

---

**ACRA**  
*Tro-tro*



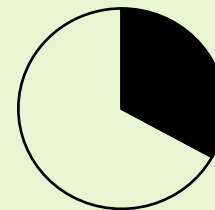
30 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 150 GHS (26 USD)

Tarifa diaria típica 500 GHS (87 USD)

---

**NAIROBI**  
Nuevo *matatu*  
de 33 plazas



33 % de los ingresos  
pagado como meta

Meta típica 5000 KES (49 USD)

Tarifa diaria típica 15 000 KES (147 USD)

---

## Propiedad de los vehículos

En algunas ciudades, especialmente en Nairobi y Kampala, existe la creencia generalizada entre los conductores de *matatu* y minibuses taxi y los profesionales del transporte, de que las grandes flotas de taxis pertenecen a personas con poderosos intereses políticos y comerciales. Muchos taxistas y trabajadores de terminales no saben quién es el propietario de los vehículos que utilizan. A menudo los pagos se entregan a agentes o apoderados de los propietarios, no a los propios dueños, cuya identidad permanece en secreto. Esto plantea un grave problema a la hora de comprender el sector desde la perspectiva de la propiedad de las flotas y de identificar a los representantes de los propietarios. También tiene graves consecuencias para los propios trabajadores, ya que, cuando los propietarios son agentes de policía o poderosos funcionarios, esto puede dar lugar al incumplimiento de normas y poner en riesgo a las tripulaciones de los vehículos. Además, las quejas de los trabajadores y sus organizaciones pueden multiplicar los episodios de acoso.

Sin embargo, hay indicios en Kampala, por ejemplo, de que la propiedad de los minibuses taxi está cambiando lentamente. Básicamente, existe una sobreoferta de vehículos que dificulta o imposibilita la obtención de beneficios. De las conversaciones con los trabajadores y las trabajadoras de los minibuses taxi de Kampala se desprende que se están reduciendo las inversiones de los propietarios de grandes flotas, debido a que no logran obtener buenos rendimientos de su capital, al tiempo que entra en el mercado un número cada vez mayor de pequeños operadores y conductores.

Las entrevistas revelan que hay conductores-propietarios y propietarios de pequeñas flotas en Kampala que están adquiriendo vehículos y consiguiendo unos ingresos modestos, pero muchos son incapaces de cubrir el costo real del mantenimiento o la depreciación de sus vehículos, que acaban deteriorándose y siendo inservibles.

En otras ciudades, la mayoría de los vehículos los manejan conductores que trabajan bajo el sistema de metas y una minoría pertenece a conductores-propietarios (12 % en Acra y 22 % en Abiyán, por ejemplo). En Acra, el 29 % de los conductores de *tro-tro*, taxi u *okada* declaró ser dueño de su propio vehículo, siendo los taxistas

quienes registraron las tasas más altas de propiedad (51 %) y los conductores de *tro-tro* las más bajas (12 %). Casi todos los propietarios de vehículos de Acra (95 %) poseen un solo vehículo.

## Financiación y deuda

Muchos conductores empleados informalmente bajo el sistema de metas aspiran a convertirse en propietarios.

Suponiendo que una persona interesada en convertirse en propietaria no disponga del capital necesario para comprar un vehículo directamente, lo adquirirá mediante un préstamo concedido por un banco o un concesionario de vehículos, a menudo con tipos de interés muy elevados, o bien recurriendo a amigos, familiares o cooperativas informales de ahorro y crédito. Por ejemplo, en Acra, el 34 % de los conductores que son propietarios de sus vehículos los adquirieron mediante un préstamo, y la mayoría aún está devolviéndolo. La mayor parte de los préstamos procede de un banco (48 %) o de amigos o familiares (44 %). En Abiyán, un conductor-propietario de *gbâkâ* pagaba un millón de XOF al año (1650 USD) en concepto de reembolso del préstamo. En Nairobi, los conductores-propietarios declararon tener préstamos pendientes de devolución por valor de 300 000 KES (2900 USD) por un viejo *matatu* de 14 plazas y de 2 600 000 KES (25 500 USD) por uno nuevo de 33 plazas, ambos pagaderos en dos o tres años, con un tipo de interés anual del 10 %.

En Acra hay constancia de que los conductores están empezando a comprar sus vehículos a los antiguos propietarios, quienes reconocen que pueden obtener mayores beneficios cobrando intereses por los préstamos que gestionando directamente el vehículo. Muchos adquieren su vehículo a través de un sistema “work and pay” (trabajar y pagar), una forma de contrato de alquiler con opción a compra entre el conductor y el antiguo propietario (u otro prestamista informal). Bajo este esquema, el conductor realiza un pago inicial significativo y el resto del importe se abona en un intervalo de entre seis meses y dos años a unos tipos de interés muy altos, que pueden alcanzar el 100 % durante el periodo del préstamo.

En algunas ciudades, como Kampala, los préstamos los conceden grandes propietarios de flotas que actúan como intermediarios, a

menudo personas influyentes y poderosas de la industria del transporte que piden dinero prestado a los bancos y luego lo prestan a conductores cobrando interés, en lugar de ser dueñas directas de los vehículos y explotarlos bajo el sistema de metas. En Kampala, estos préstamos suelen devolverse en un periodo de entre seis y 24 meses, con tipos de interés que oscilan entre el 10 % y el 40 %.

En algunos lugares existen también opciones de financiación a través de organizaciones de microfinanzas sin ánimo de lucro, como Women's World Banking Ghana. En estos casos, el banco paga directamente al concesionario y el vehículo permanece a nombre del banco hasta que el conductor liquida el préstamo en un plazo de tres años. El sistema ha suscitado algunas críticas por sus supuestamente elevados tipos de interés.

Muchos de los nuevos propietarios tienen poca o ninguna experiencia empresarial práctica, pero se sienten atraídos por el bajo costo de entrada al sector. Sin embargo, debido a sus escasos márgenes de beneficio, les resulta difícil amortizar los préstamos. Esto empuja a los conductores a trabajar muchas horas y evitar el mantenimiento rutinario del vehículo, lo que reduce inevitablemente su vida útil, que suele ser de entre cinco y ocho años. Las reparaciones importantes, como el reemplazo de neumáticos, suelen realizarse a crédito, lo que aumenta aún más la presión financiera. Un entrevistado en Nairobi, un exconductor que logró reunir el capital suficiente para comprar un viejo *matatu* de 14 plazas, explicó con detalle que le resultó imposible obtener beneficios y se vio obligado a abandonar el negocio.

Existe una evidente disparidad entre los ingresos de un propietario con suficiente capital para adquirir una gran flota de vehículos nuevos de 33 plazas (especialmente si puede financiarlos sin préstamos) y los de una persona que debe pedir prestado para comprar un *matatu* usado de 14 plazas.

La falta de acceso a préstamos asequibles también es un obstáculo para los mototaxistas que desean adquirir sus propias motocicletas.

**“Las organizaciones que nos dan *boda-boda* mediante un préstamo nos cobran un interés muy alto. Un *boda-boda* comprado al contado cuesta 4 500 000 chelines [1215 USD], pero a nosotros nos lo venden a 8 500 000 chelines [2295 USD], y tenemos que pagarlo en un año”.**

Conductores de *boda-boda*, Kampala, 2020

# Medios de subsistencia

## Datos de los cuestionarios

A pesar de las limitaciones (véase el apartado “Metodología”), las encuestas realizadas en Acra, Abiyán y Kampala sirvieron para obtener una estimación de los ingresos netos diarios. Por término medio, en Acra, los conductores de *tro-tro* ganaban 58,91 GHS (10,19 USD), los cobradores/revisores, 35,50 GHS (6,14 USD), y los taxistas, 48,97 GHS (8,47 USD). En Abiyán, la mitad de las tripulaciones (de *gbâkâ* y *wôro-wôro*) ganaba entre 10 000 y 20 000 XOF (16-32 USD).

Por su parte, los mototaxistas obtenían ingresos considerablemente inferiores. En Kampala, los ingresos netos promedio de un conductor de *boda boda* eran de 21 000 UGX (5,67 USD), y en Acra los conductores de *okada* ganaban 39,44 GHS (6,82 USD).

El personal de estaciones de Kampala tenía unos ingresos netos promedio de 24 750 UGX (6,68 USD), y en Abiyán el 60 % de ellos ganaba menos de 10 000 XOF (16 USD). Los trabajadores y las trabajadoras de servicios de Kampala ganaban de media 37 000 UGX (10 USD), y en Abiyán casi la mitad de ellos ganaba menos de 10 000 XOF (16 USD). A modo de ejemplo, véase en la figura 7 el análisis de los ingresos netos diarios del personal de terminales de minibuses taxi y de servicios de Kampala a partir de los datos del cuestionario.

La figura 8 muestra una comparación aproximada de los ingresos medios que obtienen los trabajadores y las trabajadoras de la economía formal, suponiendo una jornada laboral estándar de ocho horas, según estimaciones de la OIT.

### Ingresos netos diarios del personal de terminales de minibuses taxi y de servicios en Kampala

Chelines ugandeses	USD	Personal de terminales	Personal de servicios
Menos de 10 000	2,70	12,9 %	14,9 %
10 000-15 000	2,70-4,05	15,9 %	9,8 %
16 000-20 000	4,32-5,40	12,9 %	14 %
21 000-25 000	5,67-6,75	5,3 %	5,1 %
26 000-30 000	7,02-8,10	26,5 %	17,2 %
31 000-35 000	8,37-9,45	4,5 %	4,7 %
36 000-40 000	9,72-10,80	6,8 %	8,4 %
Más de 40 000	Más de 10,80	15,2 %	26 %

Figura 7: Ingresos netos diarios del personal de terminales y servicios en Kampala (datos del cuestionario)

### Ingresos por día promedio de los empleados (suponiendo una jornada de ocho horas) en USD

	Total	Hombres	Mujeres
Costa de Marfil	13,39	14,30	10,46
Ghana	17,66	20,15	12,83
Uganda	7,59	8,89	4,59

Figura 8: Ingresos por día promedio de los empleados<sup>24</sup>



Mecánicos en Kampala

Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte gana menos que los de la economía formal —con algunas excepciones, sobre todo en Abiyán y entre el personal de servicios (en particular, cabe suponer, quienes ofrecen servicios cualificados, como los mecánicos)—.

En todos los casos, pero especialmente entre el personal de estaciones y servicios, los ingresos declarados varían enormemente. Hay notables diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a los ingresos. En Abiyán, por ejemplo, el 62 % de las trabajadoras (en su mayoría vendedoras) ganaba menos de 10 000 XOF (16 USD), en comparación con el 30 % de los hombres.

**“Tras las ventas del día, las vendedoras de agua obtienen beneficios de entre 3000 y 4000 XOF [4,80-6,40 USD]. Por su parte, quienes se dedican a la recogida de basura obtienen unos ingresos semanales de 8000 XOF [9,60 USD], y quienes se ocupan de barrer reciben unos ingresos mensuales de 30 000 XOF [40 USD]”.**

Vendedor de Adjamé Texaco, Abiyán



El análisis de las respuestas al cuestionario en Abiyán demuestra que la gran mayoría de los trabajadores y las trabajadoras gana menos de 30 USD al día, y solo una proporción muy pequeña gana más de 50 USD (véase la figura 9). No es de extrañar que las tripulaciones de los vehículos ganen bastante más que los trabajadores y las trabajadoras de estaciones y servicios.

Ingresos netos diarios en Abiyán		Tripulaciones	Personal de estaciones		Personal de servicios		Total		
XOF	USD								
Menos de 10 000	Menos de 16	29	13 %	64	63 %	92	51 %	185	36 %
10 000-19 000	16-30	115	51 %	17	17 %	36	20 %	168	33 %
20 000-29 000	32-46	61	27 %	5	5 %	15	8 %	81	16 %
30 000-39 000	48-62	19	8 %	8	8 %	12	7 %	39	8 %
40 000-49 000	64-78	1	0 %	0	0 %	2	1 %	3	1 %
50 000-59 000	80-94	0	0 %	0	0 %	13	7 %	13	3 %
60 000-69 000	96-110	1	0 %	3	3 %	1	1 %	5	1 %
70 000-79 000	112-126	0	0 %	0	0 %	1	1 %	1	0 %
80 000-89 000	128-142	0	0 %	0	0 %	1	1 %	1	0 %
90 000-99 000	144-158	0	0 %	1	1 %	0	0 %	1	0 %
Más de 100 000	Más de 160	0	0 %	3	3 %	8	4 %	11	2 %
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>100 %</b>	<b>101</b>	<b>100 %</b>	<b>181</b>	<b>100 %</b>	<b>508</b>	<b>100 %</b>

Figura 9: Ingresos netos diarios en Abiyán (datos del cuestionario)

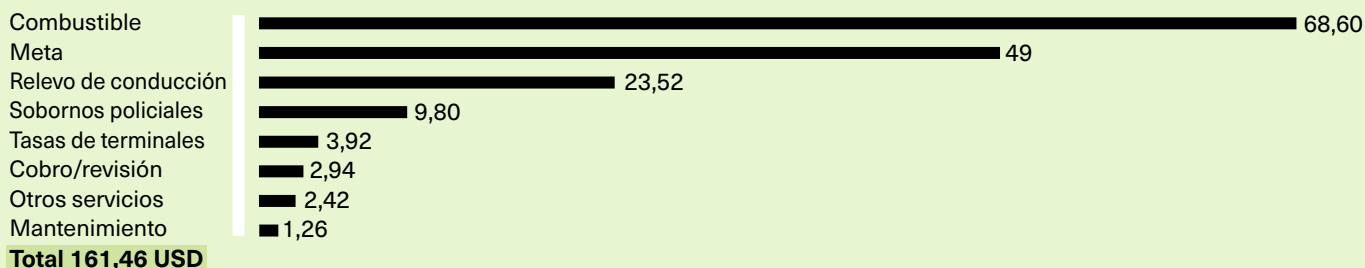
## Ejemplos de entrevistas en profundidad

Las dificultades para obtener una imagen precisa de la microeconomía del sector del transporte informal de pasajeros únicamente mediante encuestas motivaron el desarrollo de entrevistas más largas y detalladas con una muestra reducida de trabajadores y trabajadoras. El objetivo de estas entrevistas es analizar en mayor profundidad las pautas de ingresos y gastos, aunque solo pueden ofrecer una instantánea de los medios de sustento y la rentabilidad, por lo que se consideran, en el mejor de los casos, perfiles ilustrativos más que definitivos.

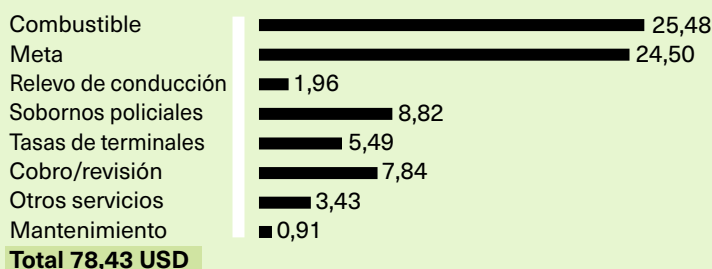
No sorprende que, en las cinco ciudades, el principal **gasto de explotación** para los conductores que trabajan bajo el sistema de metas sea la compra de combustible, seguido de cerca por las metas que pagan a los propietarios. Otros costos importantes son los pagos a otros trabajadores (como el personal de cobro/revisión y de relevo de conducción), los sobornos a la policía, las tasas por el uso de la terminal y el mantenimiento. Véase la figura 10.

Figura 10: Ejemplos ilustrativos de los costos de explotación diarios de los minibuses en USD (datos de las entrevistas en profundidad)

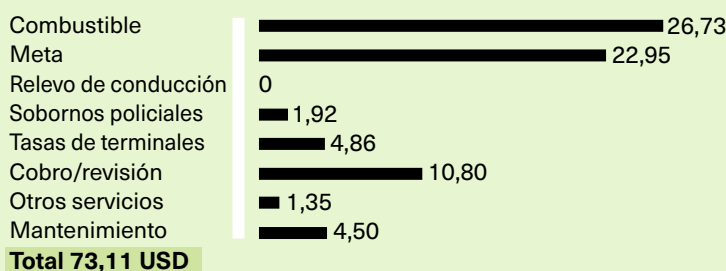
## NAIROBI *Matatu* de 33 plazas



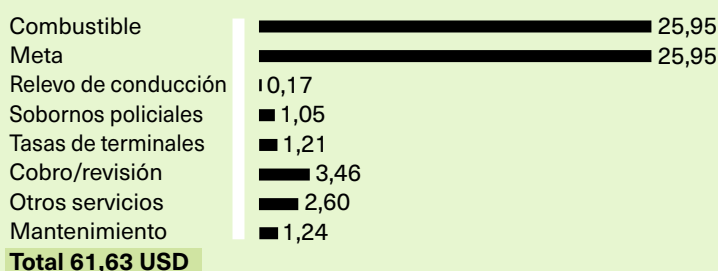
## NAIROBI *Matatu* de 14 plazas



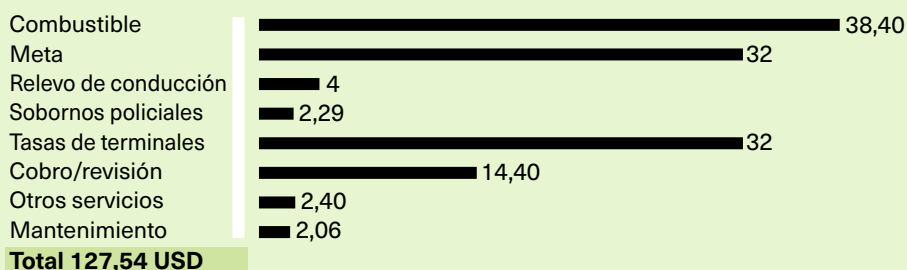
## KAMPALA Taxi de 14 plazas



## ACRA *Tro-tro* de 14 plazas



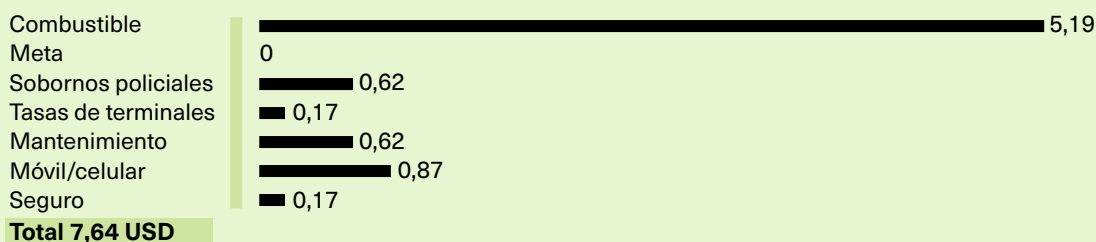
## ABIYÁN *Gbâkâ* de 18 plazas



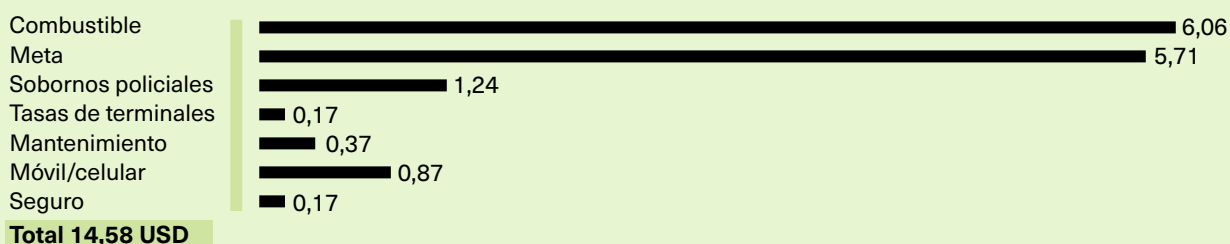
Del mismo modo, como muestra la figura 11, el gasto más elevado de un conductor de mototaxi es, con diferencia, el combustible. Para quienes operan bajo el sistema de metas, el segundo mayor gasto es la propia meta. Los demás gastos son pequeños en comparación, pero casi idénticos: sobornos a la policía, mantenimiento, tiempo de conexión (costo del uso de teléfonos móviles), seguros y tasas de terminales.

Figura 11: Ejemplos ilustrativos de los costos de explotación diarios de las mototaxis en **USD** (datos de las entrevistas en profundidad)

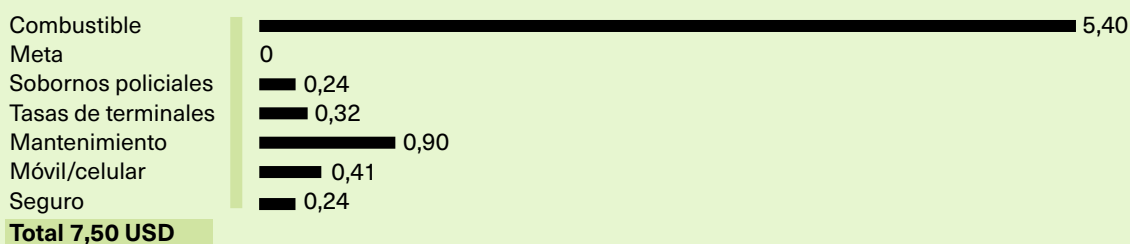
### ACRA Conductor-propietario de *okada*



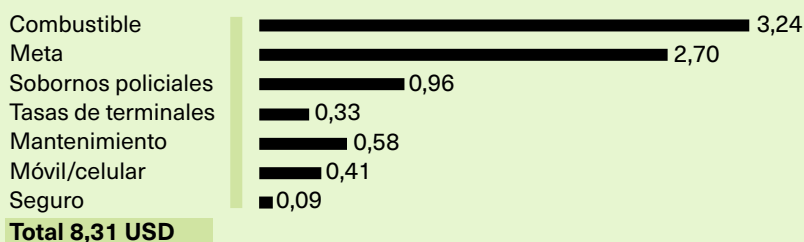
### ACRA Conductor de *okada*, sistema de metas



### KAMPALA Conductor-propietario de *boda-boda*



### KAMPALA Conductor de *boda-boda*, sistema de metas



Las estimaciones ilustrativas de los ingresos diarios típicos de los conductores, obtenidas a partir de entrevistas en profundidad, revelan una amplia gama de ingresos brutos (recaudación de tarifas) y netos entre los propietarios de flotas, los conductores-propietarios y los conductores que operan bajo el sistema de metas. Véase la figura 12.

Figura 12: Ingresos netos diarios ilustrativos de minibuses y buses (datos de las entrevistas en profundidad)

Ingresos netos diarios ilustrativos de minibuses y buses			USD
<b>Abiyán</b>	Propietario de flota de <i>gbâkâ</i>	69 799 XOF	111,68
<b>Abiyán</b>	Propietario de flota de <i>gbâkâ</i>	64 131 XOF	102,61
<b>Abiyán</b>	Conductor-propietario de <i>gbâkâ</i>	54 745 XOF	87,59
<b>Abiyán</b>	Propietario de flota de <i>gbâkâ</i>	43 220 XOF	69,15
<b>Acra</b>	Propietario de flota de <i>tro-tro</i>	346 GHS	59,86
<b>Nairobi</b>	Conductor-propietario de <i>matatu</i>	5494 KES	53,84
<b>Acra</b>	Propietario de flota de <i>tro-tro</i>	270 GHS	46,71
<b>Abiyán</b>	Conductor de <i>gbâkâ</i> , sistema de metas	29 090 XOF	46,54
<b>Abiyán</b>	Conductor de <i>gbâkâ</i> , sistema de metas	28 552 XOF	45,68
<b>Acra</b>	Conductor-propietario de <i>tro-tro</i>	193 GHS	33,39
<b>Abiyán</b>	Conductor de <i>gbâkâ</i> , sistema de metas	20 125 XOF	32,20
<b>Acra</b>	Conductor de <i>tro-tro</i> , sistema de metas	140 GHS	24,22
<b>Nairobi</b>	Conductor de <i>matatu</i> , sistema de metas	2318 KES	22,72
<b>Abiyán</b>	Conductor-propietario de <i>gbâkâ</i>	13 902 XOF	22,24
<b>Abiyán</b>	Conductor-propietario de <i>gbâkâ</i>	11 198 XOF	17,92
<b>Acra</b>	Conductor-propietario de <i>tro-tro</i>	83 GHS	14,36
<b>Kampala</b>	Taxista, sistema de metas	50 074 UGX	13,52
<b>Acra</b>	Propietario de flota de <i>tro-tro</i>	74 GHS	12,80
<b>Nairobi</b>	Conductor de <i>matatu</i> , sistema de metas	1126 KES	11,03
<b>Kampala</b>	Cobrador/revisor de taxi <i>drone</i>	30,375 UGX	8,20
<b>Acra</b>	Conductor-propietario de <i>tro-tro</i>	45 GHS	7,79
<b>Abiyán</b>	Conductor de <i>gbâkâ</i> , sistema de metas	4515 XOF	7,22
<b>Kampala</b>	Propietario de flota de taxis	17 533 UGX	4,73
<b>Kampala</b>	Taxista, sistema de metas	14 150 UGX	3,82
<b>Kampala</b>	Propietario de taxi <i>drone</i>	10 271 UGX	2,77
<b>Kampala</b>	Conductor-propietario de taxi	6452 UGX	1,74
<b>Nairobi</b>	Conductor-propietario de <i>matatu</i>	134 KES	1,32

Los ingresos por tarifas declarados varían mucho dependiendo de múltiples factores, como las rutas, el tamaño y el estado del vehículo, y el número de horas trabajadas (véase la figura 13).

La exactitud de las cifras también depende de la capacidad o voluntad de las personas entrevistadas de proporcionar estimaciones realistas de los ingresos por tarifas.

Figura 13: Comparación de los ingresos diarios por tarifas declarados (datos de las entrevistas en profundidad)

<b>Comparación de los ingresos diarios por tarifas declarados</b>		
		<b>Rango en USD</b>
<b><i>Gbâkâ</i></b> (minibús)	Abiyán	104-173
<b><i>Matatu</i></b> (autobús)	Nairobi	100-150
<b><i>Tro-tro</i></b> (minibús)	Acra	61-88
<b>Taxi</b> (minibús)	Kampala	43-81
<b><i>Wôro-wôro</i></b> (taxi compartido)	Abiyán	48-80
<b>Taxi compartido</b>	Acra	35-61
<b><i>Okada</i></b> (mototaxi)	Acra	17-21
<b><i>Boda-boda</i></b> (mototaxi)	Kampala	7-11

## Propietarios y conductores de minibuses y buses

Los ingresos por tarifas diarios de los conductores de *gbâkâ* oscilaron entre 65 000 y 108 000 francos (104-173 USD) en Abiyán, entre 353 y 508 cedis (61-88 USD) en Acra, entre 160 000 y 300 000 chelines (43-81 USD) en Kampala, y entre 10 000 y 15 000 chelines (100-150 USD) en Nairobi.

Entre los propietarios y conductores de minibuses y autobuses, el propietario de una flota puede ganar más de 100 USD netos al día, aunque un conductor-propietario de un vehículo relativamente nuevo o más grande en buenas condiciones también puede obtener unos ingresos considerables.

En el extremo opuesto de la escala de ingresos están quienes poseen vehículos muy antiguos, los propietarios con deudas significativas o los conductores que trabajan un número sustancialmente menor de días al año. Esto

sugiere que algunos conductores apenas generan ingresos o incluso no obtienen ganancias.

## Propietarios y conductores de taxis compartidos

Los ingresos por tarifas diarios de los conductores de taxi compartido oscilaron entre 200 y 350 cedis (35-61 USD) en Acra y entre 30 000 y 50 000 XOF (48-80 USD) en Abiyán.

Los propietarios de flotas de taxis compartidos en Abiyán y Acra pueden obtener ingresos netos considerables, como se muestra en la figura 14. Un análisis de los ingresos y gastos de un propietario de una flota de siete *wôro-wôro* en Abiyán sugiere que ganaba más de 200 USD al día. Otro propietario, con ingresos netos superiores a 60 USD diarios, tenía tres vehículos.

En el otro extremo del espectro, el análisis de cuatro conductores de *wôro-wôro* que trabajaban bajo el sistema de metas sugiere que estaban operando con pérdidas.

Figura 14: Ingresos netos diarios ilustrativos de taxis compartidos

Ingresos netos diarios ilustrativos de taxis compartidos			USD
Abiyán	Propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	125 317 XOF	200,51
Abiyán	Propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	41 846 XOF	66,95
Abiyán	Conductor-propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	22 059 XOF	35,29
Abiyán	Propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	21 885 XOF	35,02
Abiyán	Conductor-propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	18 388 XOF	29,42
Abiyán	Conductor-propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	17 175 XOF	27,48
Acra	Propietario de flota de taxis compartidos	110 GHS	19,03
Acra	Conductor-propietario de taxi compartido	104 GHS	17,99
Abiyán	Conductor-propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	10 723 XOF	17,16
Acra	Conductor de taxi compartido, sistema de metas	61 GHS	10,55
Acra	Conductor de taxi compartido, sistema de metas	55 GHS	9,52
Acra	Conductor de taxi compartido, sistema de metas	49 GHS	8,48
Abiyán	Conductor de <i>wôro-wôro</i> , sistema de metas	3345 XOF	5,35
Abiyán	Conductor de <i>wôro-wôro</i> , sistema de metas	-192 XOF	-0,31
Abiyán	Conductor de <i>wôro-wôro</i> , sistema de metas	-245 XOF	-0,39
Abiyán	Conductor de <i>wôro-wôro</i> , sistema de metas	-1334 XOF	-2,13
Abiyán	Conductor-propietario de flota de <i>wôro-wôro</i>	-1401 XOF	-2,24

## Propietarios y conductores de mototaxis

La figura 15 muestra ingresos netos diarios ilustrativos de propietarios y conductores de mototaxis en Acra y Kampala. Los conductores de *boda-boda* de Kampala afirman que suelen recibir entre 27 000 y 40 000 chelines (7-11 USD) al día en concepto de tarifas, en función del número de horas y días trabajados, la ubicación de la terminal y el estado del vehículo. En Acra, la mayoría de los conductores de *okada* afirmó ganar entre 100 y 120 cedis (17-21 USD).

Figura 15: Ingresos netos diarios ilustrativos de mototaxis (datos de las entrevistas en profundidad)

Ingresos netos diarios ilustrativos de mototaxis			USD
Acra	Conductor-propietario	67 GHS	11,59
Acra	Conductor-propietario	66 GHS	11,42
Acra	Conductor-propietario	57 GHS	9,86
Acra	Conductor, sistema de metas	40 GHS	6,92
Kampala	Conductor-propietario	13 851 UGX	3,74
Kampala	Conductor, sistema de metas	13 207 UGX	3,57
Kampala	Conductor, sistema de metas	12 250 UGX	3,31
Kampala	Conductor-propietario	8803 UGX	2,38
Kampala	Conductor, sistema de metas	7972 UGX	2,15
Kampala	Conductor, sistema de metas	6675 UGX	1,80
Acra	Conductor, sistema de metas	7 GHS	1,21
Kampala	Conductor, sistema de metas	3387 UGX	0,91
Kampala	Conductor, sistema de metas	2937 UGX	0,79
Kampala	Conductor, sistema de metas	2707 UGX	0,73
Kampala	Conductor, sistema de metas	1803 UGX	0,49
Kampala	Conductor, sistema de metas	1327 UGX	0,36
Kampala	Conductor, sistema de metas	180 UGX	0,05
Kampala	Conductor, sistema de metas	-240 UGX	-0,06
Kampala	Conductor, sistema de metas	-967 UGX	-0,26

## Rentabilidad

La mayor parte de las evaluaciones del impacto laboral no ha intentado medir la rentabilidad de las operaciones; se ha limitado a estimar los costos de explotación y los ingresos. En Kampala, no obstante, se intentó estimar la rentabilidad de los conductores-propietarios de taxi (minibús), los propietarios de taxi y los propietarios de taxi *drone*<sup>25</sup>. En ningún caso se intentó estimar los medios de sustento o

la rentabilidad de los grandes propietarios de flotas, aunque se sobreentendió que muchos se estaban deshaciendo de la propiedad debido al escaso rendimiento de su capital. Si se hubieran extrapolado sin más los ejemplos de los conductores-propietarios, no se habrían tenido en cuenta el probable acceso a fuentes alternativas de capital, las relaciones lucrativas con personas influyentes y las posibilidades de evitar (o aprovechar) la extorsión y la corrupción.

### Ilustración de la rentabilidad de los conductores-propietarios de minibuses taxi en Kampala

Antigüedad del taxi en el momento de la compra (años)	14	
Precio de compra en UGX	20 000 000	
Préstamo en UGX	10 000 000	
Periodo del préstamo (años)	6	
Interés	22 %	
Esperanza de vida funcional (años)	6	
Recaudación de tarifas por día	160 000	
Días hábiles por año	340	
<b>Costos en UGX</b>		<b>Importe total en UGX</b>
Principal (precio de compra)		-20 000 000
Interés		-8 945 866
Combustible (por día)	50 000	-102 000 000
Cuotas de carga/guías (por día)	18 000	-36 720 000
Sobornos y multas policiales (por semana)	80 000	-24 960 000
Cobro/revisión (por día)	12 000	-24 480 000
Reparaciones (por año)	2 400 000	-18 517 464
Mantenimiento rutinario (por mes)	200 000	-14 400 000
Lavado (por semana)	30 000	-9 360 000
Anunciadores (por día)	5000	-10 200 000
Estacionamiento/vigilancia (por día)	2000	-4 080 000
Licencia para la operación de vehículos de servicios públicos (por año)	600 000	-3 600 000
Seguro de responsabilidad civil (por año)	120 000	-480 000
<b>Costos totales</b>		<b>-277 743 330</b>
<b>Recaudación de tarifas por día</b>	<b>160 000</b>	<b>288 220 023</b>
<b>EBITDA</b>		<b>39 182 559</b>
<b>Ingresos netos</b>		<b>10 236 693</b>

<b>Inversión</b>	FIRR	38,80 %	ROI	1,96
<b>Renta variable</b>	EIRR	66,20 %	ROE	2,02

Figura 16: Ejemplo ilustrativo de la rentabilidad de los conductores de minibuses (febrero de 2020)



Aunque los ejemplos ilustrativos de la rentabilidad de los conductores de minibús (véase la figura 16) son muy limitados, demuestran que el sector es extremadamente precario y que es fácil que un conductor o conductor-propietario termine perdiendo dinero. La rentabilidad puede variar muchísimo de un día para otro. Basta una tormenta, una intervención policial o una avería mecánica para que un conductor se endeude.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto devastador: el transporte público se paralizó, y su fuerza laboral quedó con unos ingresos ínfimos o nulos. La OIT calcula que los ingresos de los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal han disminuido un 81 % en toda África<sup>26</sup>.

**“Te das cuenta de que quienes viven de la economía informal en Kenia, y en muchas partes de África oriental, viven al día ... y que restringirles la movilidad significa dejarlos sin forma de ganarse el pan. Su medio de sustento ha sido destruido, y al final del día no tienen nada que comer”.**

Dan Mihadi, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines, Kenia,  
14 de junio de 2024<sup>27</sup>

En cambio, en un buen día, un conductor puede ganar mucho dinero. La mayoría de los conductores-propietarios no tiene ni idea de si su negocio es rentable o no. Simplemente sobreviven día a día, con la esperanza de que el día siguiente sea mejor. Muchos cuentan con alguna otra fuente de ingresos potencial. En un día especialmente malo, un conductor-propietario puede ganar algo de dinero trabajando, por ejemplo, como anunciador, vendiendo tarjetas telefónicas o retirando ahorros de su fondo de previsión social vinculado a la terminal. En el peor de los casos, se verá obligado a pedir más dinero a un prestamista y correrá el riesgo de caer en una espiral de deuda.



Conductor-propietario de *Kampala*

El conductor-propietario, como se muestra en la figura 16, adquirió un vehículo de 14 años de antigüedad por 20 millones de chelines, con una vida útil estimada de seis años más. El conductor disponía de un capital de 10 millones de chelines y recibió un préstamo de otros 10 millones a un interés del 22 %.

El taxi puede generar unos ingresos promedio diarios de 160 000 chelines en concepto de tarifas, aunque estos ingresos disminuyen un 5 % anualmente debido al desgaste del vehículo, que hace que resulte menos atractivo para los pasajeros con el tiempo. El taxi puede funcionar 340 días al año, deduciendo los días de inactividad por mantenimiento o circunstancias externas.

El consumo de combustible es ineficiente, lo que eleva significativamente estos costos. El mal estado del vehículo hace que resulte menos atractivo para los pasajeros y lo expone a multas y sobornos policiales frecuentes. Las averías son habituales, lo que implica elevados costos de reparación y reacondicionamiento.

El conductor-propietario logra obtener un beneficio de explotación modesto pero positivo durante la vida útil de la inversión. Sin embargo, estos beneficios deberían ser suficientes para cubrir tanto los salarios como la recuperación del capital inicial. Si se destinara todo el beneficio de explotación a la remuneración del capital (es decir, si se ahorrara todo el beneficio sin destinar nada al pago de sus propios salarios), la tasa interna de rentabilidad de fondos propios (EIRR)<sup>28</sup> sería aparentemente alta, alcanzando un 66,22 % anual. Sin embargo, el conductor-propietario no puede prescindir de utilizar una parte significativa de sus ingresos netos para su propia subsistencia y la de su familia. El análisis financiero muestra que, si el conductor-propietario gasta más de unos modestos 4674 chelines por día natural, la tasa de rendimiento disminuye a cero o incluso se vuelve negativa, consumiendo su capital inicial (incluso sin tomar en consideración la inflación).

Las pérdidas operacionales surgen en el último año de actividad, cuando la reducción de los ingresos procedentes de las tarifas hace que no alcancen para cubrir los costos de explotación y el pago del préstamo. La carga que supone este oneroso préstamo para el conductor-propietario no le deja otra opción que continuar operando. Su única alternativa es encontrar fuentes adicionales de ingresos (o solicitar otro préstamo) para subsistir y cubrir sus pérdidas.

# PROBLEMAS QUE AFRONTA LA FUERZA LABORAL

## Acoso policial

Al preguntarse por los principales problemas afrontados en el trabajo, la respuesta más frecuente, con diferencia, fue el acoso policial. Parece ser una característica del sector en todas las ciudades. Véase la figura 17.

### Personas encuestadas que mencionaron el acoso policial como problema en el trabajo

	Total de personas encuestadas	Personas encuestadas que mencionaron el acoso policial	
Conductores de mototaxi de Acra	33	18	55 %
Nairobi (todo el personal)	901	474	52,6 %
Tripulaciones de <i>tro-tro</i> de Acra	114	41	36 %
Taxistas de Acra	34	8	24 %
Conductores de mototaxi de Kampala	339	54	15,9 %
Dakar (todo el personal)	288	32	11,1 %
Personal de servicios de Acra	67	3	4,5 %

Figura 17: Personas encuestadas que mencionaron el acoso policial como problema en el trabajo

Se acusa a la policía de soborno, detenciones arbitrarias, extorsión y brutalidad. Con frecuencia se detiene a conductores y cobradores/revisores en la calle por infracciones leves o inexistentes. Los amenazan con arrestarlos, imponerles multas elevadas o confiscarles el vehículo. La única opción que tienen es pagar el soborno.

**“El problema es la corrupción, porque, en cuanto un o una agente de tráfico detecta algo insignificante en tu taxi, apaga el motor y se queda esperando a oír [palabra en el idioma luganda que denota la entrega de un soborno en caso de infracción]”.**

Grupo de discusión de tripulaciones de taxi, Kampala, 2020

**“Sufrimos constantes molestias por parte de la policía, que nos roba todo el dinero que ganamos, incluso cuando todos nuestros documentos están en regla”.**

Grupo de discusión de conductores y ayudantes de *tro-tro*, Acra, 2021

En Nairobi, los sobornos y las multas impuestos por la policía suponen una importante merma de los ingresos. Existen los llamados “sobornos de cortesía”: pagos diarios rutinarios, a menudo múltiples, de entre 200 y 400 chelines (2-4 USD) o más, que los agentes de policía recaudan cada mañana al pasar por las filas de autobuses en espera, exigiendo un pequeño soborno a cada conductor<sup>29</sup>. Estos pagos pueden ofrecer protección contra detenciones o acosos

adicionales. También se imponen multas más elevadas y esporádicas por infracciones menores de tráfico, como no llevar el uniforme o el distintivo de licencia adecuado o incumplir una ruta asignada a un *matatu*. Estas multas suelen oscilar entre 1000 y 2000 chelines (10-20 USD) por semana.

En Acra, los conductores de *tro-tros* “flotantes” (conductores o vehículos no registrados, que operan fuera de las terminales y de las estructuras sindicales reguladoras) son alentados y protegidos activamente por agentes de policía que exigen pagos rutinarios por la salida de cada uno de estos vehículos. La policía se aprovecha de la situación técnicamente ilegal del sector del *okada* en Acra para extorsionar a los conductores o exigirles desplazamientos gratuitos.

**“La policía se ha aprovechado de que no estamos legalizados para extorsionarnos constantemente y sin motivo. Se aprovechan de nosotros y ganan dinero a nuestra costa. Otra cosa preocupante es que no nos pagan cuando utilizan nuestros servicios”.**

Grupo de discusión  
de conductores de *okada*, Acra, 2021

En Abiyán, los conductores de *gbâkâ* afirman de forma sistemática verse obligados a pagar a la policía sobornos recurrentes que oscilan entre 40 000 y 50 000 XOF (64-80 USD) al mes<sup>30</sup>.

Los trabajadores y las trabajadoras de servicios también sufren acoso, detenciones y confiscación de bienes durante redadas.

## Inestabilidad y precariedad del trabajo

La economía está dominada por el empleo inestable y precario, ya se trate de trabajadores empleados de forma informal por propietarios de vehículos (a través del sistema de metas) o por otros trabajadores informales (como los cobradores/revisores pagados por conductores) o de trabajadores por cuenta propia (como vendedores, limpiadores o mecánicos).

Muy pocos trabajadores y trabajadoras tienen algún tipo de contrato. En Dakar, solo el 6 % de las personas encuestadas declaró tener un contrato con un empleador. De las 40 mujeres encuestadas, solo una tenía un contrato de trabajo. En Nairobi, menos del 4 % del personal de *matatu* tenía algún acuerdo o contrato por escrito. En Kampala, el 9 % de las tripulaciones de taxi, el 8 % de los trabajadores de servicios y el 6 % del personal de terminales de taxi disponía de algún tipo de acuerdo escrito con la persona que les pagaba por su labor.

Los ingresos pueden fluctuar mucho en función de diversos condicionantes externos, como el tiempo meteorológico, los atascos de tráfico, los eventos públicos, las medidas reglamentarias represivas o el nivel de hostigamiento policial. La fluctuación de los costos —en particular el aumento repentino del precio del combustible— puede afectar drásticamente los medios de sustento.

Como ocurre con los trabajadores de la economía informal en todas partes, las protecciones sociales son escasas o nulas: se carece de disposiciones que regulen la jubilación, la enfermedad o la maternidad, por ejemplo. Muchos trabajadores y trabajadoras dependen de asociaciones informales de autoayuda y de fondos de previsión social.

En Kampala, por ejemplo, cada terminal de taxi (minibús) y *boda-boda* (mototaxi) organiza un fondo de previsión social para los conductores. El personal responsable de las terminales se encarga de recaudar las contribuciones de los miembros inscritos en ellas, como los conductores regulares y de relevo, los cobradores/revisores, los anunciadores y los cargadores. No obstante, el personal de conducción suele preferir realizar el pago de sus aportaciones al fondo de previsión, junto con

otras tasas, por cada viaje realizado. El importe suele equivaler a la tarifa de un pasajero para ese trayecto en concreto.

La magnitud de la inestabilidad quedó dramáticamente en evidencia durante la pandemia de COVID-19, que tuvo un impacto devastador para muchos millones de trabajadores y trabajadoras del transporte informal. En muchos países, el transporte público se paralizó y su fuerza laboral quedó con unos ingresos ínfimos o nulos. La OIT estima que, en el primer mes de la crisis, los ingresos de los trabajadores informales disminuyeron en un 60 % en todo el mundo. En África y Latinoamérica, donde el impacto económico de las medidas de confinamiento fue particularmente agudo, la OIT estima que los ingresos se redujeron en un 81 %<sup>31</sup>.

**“Te das cuenta de que quienes viven de la economía informal en Kenia, y en muchas partes de África oriental, viven al día ... y que restringirles la movilidad significa dejarlos sin forma de ganarse el pan. Su medio de sustento ha sido destruido, y al final del día no tienen nada que comer”.**

Entrevista, Dan Mihadi,  
Sindicato de Trabajadores del Transporte,  
Kenia, 2020

## Largas jornadas laborales

A veces resulta difícil calcular el número de horas trabajadas realmente por las tripulaciones de autobuses y minibuses o por los mototaxistas. En algunas rutas de autobús o paradas de mototaxi puede haber una demanda bastante constante. Sin embargo, en otras puede haber periodos de inactividad a mitad del día, durante los cuales los conductores descansan o realizan otras actividades, como recados o repartos.

No obstante, las jornadas de trabajo extremadamente largas son una de las principales características de la vida laboral en el transporte informal.

Entre las tripulaciones de taxi de Kampala, más del 36 % de las personas encuestadas afirmó trabajar más de 15 horas al día. Diez miembros de tripulaciones afirmaron trabajar 19 horas al día. Casi todas las tripulaciones de taxi trabajaban seis o siete días a la semana, y el 40 % lo hacía durante los siete días. Sin embargo, el 27 % de las tripulaciones explicó que su horario de trabajo era irregular o imprevisible.

Los conductores de *boda-boda* de Kampala trabajaban una media de 12,9 horas al día y 6,4 días a la semana. Más del 83 % de los mototaxistas trabajaba 12 horas al día o más, y el 17,4 % afirmó trabajar más de 16 horas. Casi todos los mototaxistas trabajaban seis o siete días a la semana, y casi la mitad lo hacía durante los siete días.

En Nairobi, la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del sector de los *matatus*, incluidos los de servicios y terminales, trabajaba 12 horas al día. Las tripulaciones de *matatu* trabajaban una media de casi 15 horas al día. En Dakar, el 35 % declaró trabajar entre nueve y doce horas al día, y el 53 %, más de doce horas. El 40 % afirmó que trabajaba los siete días de la semana. En Acra, el 50 % de las personas encuestadas trabajaba 13 horas o más al día. En Abiyán, el 19 % trabajaba siete días a la semana.

Las larguísimas jornadas laborales son consecuencia directa del sistema de metas. Las tripulaciones de vehículos y los mototaxistas que deben pagar a los propietarios una elevada meta no empiezan a ganar dinero para sí mismos hasta que han trabajado suficientes horas para alcanzarla.

Las largas jornadas laborales acarrear otros problemas graves: conducción agresiva, colisiones, consumo de drogas y alcohol para mantenerse despierto, y trastornos de salud, además del impacto en las responsabilidades familiares y la vida social.

## Entorno de trabajo

**“Hay mucha contaminación provocada por los taxis y los *boda-boda* obsoletos. Esos vehículos deberían estar en el pueblo realizando labores agrícolas, no en la ciudad, pero esto también se debe a los elevados intereses de los préstamos. Los préstamos deberían tener un interés más bajo para que la gente pueda adquirir fácilmente otros nuevos y evitar así la contaminación”.**

Grupo de discusión  
de conductores de *boda-boda*, Kampala, 2020

Se preguntó a las personas encuestadas si habían tenido problemas de salud o lesiones como consecuencia de su trabajo en el sector del transporte. En Abiyán, el 77 % de ellas consideraba que corría el riesgo de enfermar. En Nairobi, más del 30 % declaró tener problemas de salud o lesiones, cifra que superó el 35 % en Dakar. Muchos de estos problemas estaban relacionados con un entorno laboral peligroso, especialmente con la mala calidad del aire. Sorprendentemente, de las 192 personas encuestadas en Acra, solo el 6,3 % dijo tener problemas. La baja incidencia en Acra es un misterio: podría deberse a malentendidos con la persona encuestadora o a que la ciudad cuenta con mejores condiciones medioambientales y de seguridad vial.

La mayoría de las estaciones tiene un entorno de trabajo muy deficiente, con altas temperaturas diurnas (y ausencia de lugares sombreados donde cobijarse de la lluvia y el sol), polvo y un entorno laboral poco higiénico. El personal de servicios, como el dedicado a la venta de comida y las reparaciones mecánicas, se queja de que el agua y la electricidad son caras o no están disponibles, así como de la falta de un espacio de trabajo seguro.

En Kampala se señaló que las condiciones laborales en los estacionamientos de taxis, las terminales y las áreas de servicio eran extremadamente deficientes. Hacía mucho tiempo que no se realizaba ningún tipo de mantenimiento o mejora de los estacionamientos. No había protección contra la lluvia o el sol, las instalaciones sanitarias eran inadecuadas o inexistentes, y los espacios para preparar y servir alimentos eran muy antihigiénicos<sup>32</sup>.

La falta de instalaciones sanitarias adecuadas es un problema especialmente grave, sobre todo para las mujeres.

**“Han cedido los baños públicos a particulares para que los gestionen, pero estos baños públicos no están disponibles en todas partes. No hay baños en nuestras terminales. No están en todos los sitios. Tenemos que caminar mucho para llegar a uno. Los baños carecen de desagües adecuados; la mayoría están obstruidos. Encuentras basura por todas partes. No hay un buen sistema de eliminación de residuos”.**

Cobrador/revisor de *matatu* y miembro  
del Sindicato de Trabajadores del Transporte  
de Kenia<sup>33</sup>

**“A las mujeres, en particular, les resulta muy difícil utilizar esos baños, pero no tienen otra alternativa y no podemos abandonar nuestro trabajo para ir a la casa de otras personas a pedirles que nos permitan hacer nuestras necesidades. No es fácil. No podemos aguantarnos. Trabajamos al menos siete horas y no podemos aguantar desde las cinco de la mañana hasta la una de la tarde sin ir al baño. Es imposible”.**

Cobrador/revisor de autobús de Dakar Dem Dikk<sup>34</sup>

## Falta de respeto

**“Soy una de esas personas a las que a la gente le gusta odiar. Somos la columna vertebral del mercado negro de Kenia, y se da por sentado que debemos pagar a todo el mundo, desde la policía hasta las bandas criminales. Si no sabes lo que significa ser la oveja negra del país, te lo explico: nos levantamos a las tres de la mañana para llevar leche a Nairobi, luego transportamos a sus casas a policías que han terminado su turno de noche, recogemos a vendedores de periódicos, a conductores de empresas, a oficinistas y a niños que van a la escuela”.**

Conductor de *matatu* de Nairobi, citado en *Daily Nation*<sup>35</sup>

En las encuestas, las entrevistas y los grupos de discusión se percibe un trasfondo de resentimiento y frustración frente a lo que se considera una falta de respeto hacia quienes trabajan en el transporte, tanto por parte de los pasajeros como de las autoridades y los medios de comunicación. A menudo se los presenta como delincuentes y gánsteres. Se les culpa de los accidentes de tráfico, los atascos y el mal estado de las carreteras. Se los desprecia y teme, a pesar de que desempeñan un papel esencial en la economía urbana.

Los trabajadores y las trabajadoras afirman que hay una falta general de respeto por su profesión y creen que sus problemas y preocupaciones son ignorados por los gobernantes.

**“No hay respeto por la profesión de taxista. Las oficinas e instituciones de Ghana no nos respetan lo más mínimo, ni siquiera para recibirnos y escuchar nuestros problemas y preocupaciones. La situación es la misma desde que empecé a conducir en 1974”.**

Grupo de discusión de taxistas, Acra, 2021

Las tripulaciones de los vehículos sufren también hostilidad por parte de los pasajeros. Las encuestas revelan que los problemas con pasajeros y clientes maleducados o irrespetuosos son una de las principales quejas de las personas encuestadas.

**“Nuestras mayores dificultades están relacionadas con los clientes. Hay clientes que te entregan su vehículo y, una vez reparado, se niegan a aceptar el presupuesto y prefieren pagarnos según sus posibilidades. Nos dan calderilla con la que no alcanzamos a subsistir”.**

Mecánico de Adjamé, Abiyán, 2022

**“El mayor problema al que nos enfrentamos es que los pasajeros complican nuestro día a día: cuando llegan a su destino pagan menos de lo acordado por el trayecto o, a veces, simplemente no pagan. Nos socavan a sabiendas de que no podemos obligarlos a pagar”.**

Grupo de discusión de cobradoras/revisoras de taxi, Kampala, 2020

Los mototaxistas están particularmente en el punto de mira. En Acra, donde las mototaxis *okada* siguen siendo técnicamente ilegales, los conductores denuncian que los coches los atropellan intencionadamente. En Kampala, donde existen índices especialmente elevados de accidentes y lesiones entre los conductores de *boda-boda*, circula la creencia generalizada de que las instituciones médicas maltratan deliberadamente a los conductores heridos.

Por supuesto, es cierto que en muchas ciudades existen graves problemas de delincuencia y violencia, y que el comportamiento de algunos trabajadores puede ser agresivo e intimidatorio (véase la página siguiente).

## Delincuencia

No cabe duda de que en el transporte informal y su entorno se registran altos niveles de delincuencia, sobre todo en forma de pequeños hurtos y una falta general de seguridad personal.

En Kampala, los conductores de *boda-boda* son especialmente vulnerables a los robos con violencia y a los pasajeros que no quieren pagar.

**“Tenemos clientes que se niegan a pagar después del trayecto. Escapan sin pagar, y algunos son ladrones que matan a nuestros colegas y les roban la moto ... También hay algunos que se hacen pasar por conductores de *boda-boda*, pero son ladrones. Incluso montan falsas terminales, y la policía no hace nada por detenerlos. En cambio, si te quejas de ellos o intentas interferir en sus actividades, la policía acaba deteniéndote”.**

Responsables de terminal de *boda-boda*, 2020

**“A veces llevas a un pasajero, y, cuando llegas a su destino, se da a la fuga sin pagar. Algunos incluso golpean a nuestros conductores en la cabeza y los matan para llevarse sus motos”.**

Comité Ejecutivo de la Cooperativa Metropolitana de Empresarios de *Boda-Boda* de Kampala, 2020

El hecho de llevar dinero en efectivo convierte a los conductores en un blanco especialmente vulnerable a los delitos violentos. Esta es una de las principales razones que mueven a los trabajadores a adoptar sistemas de pago sin efectivo (véase el apartado “Conocimiento y actitudes con respecto al BRT y la reforma”, más adelante).

Sin embargo, también existen problemas estructurales de delincuencia organizada y bandas criminales, a menudo agravados por la corrupción policial.

En Abiyán, por ejemplo, el comportamiento violento por el que son famosos los *gnambros* fue uno de los problemas más señalados por los trabajadores, especialmente los conductores de *gbâkâ* (minibús), durante las entrevistas en profundidad y los grupo discusión. Los *gnambros* (intimidadores) operan en las estaciones de autobuses y sus alrededores, donde se encargan de embarcar pasajeros y normalmente cobran a los conductores una “tarifa de carga” por viaje. Armados con palos, nudillos de metal, hondas o “dientes de caimán” (una especie de estaca para pinchar las ruedas de los vehículos), amenazan con recurrir a la violencia para intimidar a cualquier conductor que no coopere<sup>36</sup>.

En Kampala, los trabajadores creen que la policía protege a las bandas de delincuentes que establecen o se apoderan de terminales de taxi y *boda-boda* informales o no reguladas.

**“Hay terminales de taxi junto a las carreteras que no están amparadas por la ley, pero que son propiedad de personas importantes del Gobierno, como en Bwaise. Hay mucha política de por medio. A todos los taxis se les debería asignar un espacio en el estacionamiento para evitar los numerosos problemas de los taxis que aparcen al borde de la carretera”.**

Directivos de *boda-boda*, Kampala, 2020

Asimismo, existe la creencia generalizada de que parte de la actividad ilegal está vinculada a políticos poderosos y otras personas influyentes. En Nairobi está muy extendida la idea de que las iniciativas de reforma del sector de los *matatus* se ven obstaculizadas por personas influyentes, como políticos, policías y funcionarios gubernamentales, que poseen de forma encubierta grandes flotas de vehículos. En Kampala, los políticos, los candidatos electorales y los funcionarios gubernamentales gastan grandes sumas de dinero para granjearse el apoyo y los votos de los conductores de *boda-boda*. Esto se percibe como un factor que interfiere en la representación democrática de los conductores y socava los intentos de regular adecuadamente el sector.





Estación de transporte en Kampala

## Colisiones y problemas de salud

En las cinco ciudades estudiadas, los trabajadores y las trabajadoras denuncian una amplia variedad de problemas de salud y seguridad, estrechamente relacionados con las malas condiciones de trabajo, la precariedad laboral, la deficiente calidad de los equipos, las largas jornadas y la fatiga.

En Abiyán, más de tres cuartas partes afirmaron estar en riesgo de sufrir una enfermedad y un 39 % declaró haber sufrido colisiones y otros incidentes de tráfico. En Dakar, el 35,8 % afirmó haber sufrido problemas de salud o lesiones relacionados con el trabajo, en particular fatiga, colisiones y enfermedades como dolores de cabeza y asma. Además, un 32 % señaló que su entorno laboral es peligroso, citando como problemas específicos la falta de espacios cubiertos, el mal estado de los equipos de trabajo y los accidentes.

Las mujeres, en particular, destacaron dificultades específicas en el lugar de trabajo, como problemas con las instalaciones sanitarias y condiciones laborales inseguras. En Dakar, el 50 % de las trabajadoras declaró tener problemas de salud debido a la falta de espacios cubiertos para protegerse de las inclemencias meteorológicas, ya que su labor se desarrolla mayoritariamente al aire libre. Es probable que estos problemas de salud y seguridad se agraven con el avance del cambio climático, que intensificará condiciones adversas para la salud como las tormentas y el calor extremos.

Muchas de las dolencias comunes, como el asma y los dolores de garganta y cabeza, se atribuyen al polvo y la contaminación del aire. Está demostrado que la exposición

a la contaminación atmosférica es un grave problema para los trabajadores y las trabajadoras del sector, que provoca trastornos respiratorios y cardiovasculares<sup>37</sup>. En Nairobi, un tercio de las personas encuestadas declaró sufrir problemas respiratorios, relacionados muy probablemente con los bajos salarios, que se traducen en malas condiciones laborales y largas horas de exposición a humos y polvo. En Dakar se culpó a los atascos del mal estado medioambiental.

**“El Gobierno debe ayudarnos con los atascos, porque tienen efectos adversos para nuestra salud. Hay personas con asma y con problemas cardíacos. Por eso es importante contratar una mutua que nos cubra cuando enfermamos”.**

Grupo de discusión de personal de estación de autobuses, Dakar, 2019

La conducción agresiva y el mal estado de las carreteras se mencionan con frecuencia como causa de accidentes. Los baches, por ejemplo, pueden pasar desapercibidos durante las tormentas de lluvia. También hay problemas de abuso de drogas y alcohol, consecuencia de las excesivas horas de trabajo.

Entre los mototaxistas se observa un número de colisiones especialmente alto, a menudo provocadas por la conducción temeraria o agresiva tanto de coches particulares como de vehículos de transporte de pasajeros. Las víctimas suelen ser mototaxistas noveles, inexpertos y jóvenes, particularmente aquellos que llegan a la ciudad desde zonas rurales.

Los accidentes también se deben con frecuencia al mal estado de conservación de los vehículos, un problema agravado por la mala calidad y el elevado costo de las piezas de repuesto y las herramientas.

# PROBLEMAS QUE AFRONTAN LAS TRABAJADORAS

Aunque en las cinco ciudades estudiadas el sector está muy dominado por los hombres, un número significativo de mujeres depende de él para su sustento, especialmente en las ocupaciones de servicios, como la venta de productos en las terminales.

Existe una discriminación generalizada contra las mujeres que intentan encontrar trabajo en ocupaciones más lucrativas y estables, como la de tripulante de vehículos, y la mayor parte de los trabajadores de las áreas de servicio en carretera son hombres. Las mujeres siguen afrontando enormes obstáculos culturales y actitudinales en el sector, además de hostilidad por parte de los propietarios de los vehículos, los pasajeros y los compañeros de trabajo.

Los anunciadores en las terminales pueden negarse a hacer su trabajo si ven que hay una mujer en la puerta trabajando como cobradora/revisora, por ejemplo. En ocasiones, los pasajeros prefieren esperar hasta que haya otro taxi disponible antes que viajar con una mujer cobradora/revisora (grupo de discusión de cobradoras/revisoras, Kampala, 2020).

La falta de oportunidades de capacitación, instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo y protecciones sociales, como la licencia retribuida por maternidad, afecta desproporcionadamente a las mujeres. En Abiyán, las vendedoras tienen dificultades para acceder al capital necesario para invertir en sus negocios, lo que limita sus ganancias. Además, sufren acoso por parte de agentes de la policía municipal en las terminales y pierden ingresos cuando son desalojadas o reubicadas.

## Acoso sexual

La principal preocupación de muchas mujeres cuando intentan entrar en el sector y durante su trabajo es el acoso sexual generalizado, tanto por parte de los propietarios de los vehículos como de otros trabajadores del transporte y de los pasajeros.

En Nairobi y Dakar, más del 15 % de las mujeres encuestadas mencionaron el acoso sexual en respuesta a una pregunta sobre los principales problemas a los que se enfrentaban en el trabajo. En Abiyán, según datos publicados en 2017 sobre el acoso sexual en los servicios de autobús de la SOTRA, las mujeres de entre 14 y 39 años sufrían acoso con frecuencia a lo largo de la jornada<sup>38</sup>.

Las trabajadoras se quejan de que se sienten obligadas a “soportar” el acoso para conservar sus empleos. En Kampala, por ejemplo, las mujeres que buscan trabajo en el sector del taxi, al igual que cualquier otra persona, primero tienen que conseguir una plaza en una terminal de taxis (minibuses), para lo que normalmente deben pagar una cantidad al presidente de la terminal. Si no tienen suficiente dinero, el presidente de la terminal puede pedirles favores sexuales.

**“Algunas cobradoras/revisoras confirman que, si no tienen dinero para pagar al presidente de la terminal para conseguir un trabajo, tienen que pagar con su cuerpo. Esto suele ocurrir en las terminales cercanas a Pioneer Mall, donde hay un hombre que se aprovecha de las mujeres que quieren trabajar”.**

Grupo de discusión de cobradoras/revisoras de taxi, Kampala, 2020

**“Si no cedemos a sus avances, nos insultan y nos hacen todo tipo de maldades. Nuestro trabajo es difícil. Cuanto más amables y abiertas nos mostramos con ellos, más se aprovechan de nosotras. Si fruncimos el ceño o los evitamos, nos tachan de orgullosas y arrogantes, así que encontrar un equilibrio es muy complicado. Puede llegar a afectar nuestros matrimonios si no tenemos cuidado. Algunos hombres incluso quieren ligar y nos llaman a altas horas de la noche”.**

Grupo de discusión  
de trabajadoras de estación, Acra, 2021

El acoso proviene tanto de los pasajeros como de los compañeros de trabajo. El problema se agrava debido a la alta densidad de viajeros en los autobuses como resultado de la escasez de vehículos.

**“Los pasajeros varones nos acosan, nos insultan y nos dicen de todo: que parece que nos va mal en nuestros matrimonios, que no tenemos modales, que deberíamos volver a casa y cuidar de nuestros hijos. Otros pasajeros nos tocan a su antojo [sin consentimiento]. Son muy sexistas y no quieren que hagamos este tipo de trabajo”.**

Grupo de discusión  
de cobradoras/revisoras de taxi, Kampala, 2020



Grupo de discusión de mujeres en Abiyán

# ORGANIZACIÓN Y REPRESENTACIÓN

A las personas que desconocen el sector, una terminal de autobuses o de mototaxis puede parecerles caótica y desorganizada, pero estos lugares de trabajo informales están muy organizados y tienen normas y procedimientos claros para todas las personas que trabajan allí.

La gestión y la organización de los lugares de trabajo varían considerablemente de una ciudad a otra, pero suelen estar bajo un sindicato o una asociación, cuyos miembros a menudo incluyen tanto a trabajadores como a propietarios de vehículos.

## **Tro-tros (minibuses) y taxis (taxis compartidos) en Acra**

Predominantemente organizados a través de un sindicato (Ghana Private Road Transport Union, GPRTU), aunque algunas terminales están gestionadas por una asociación de propietarios (Progressive Transport Owners' Association, PROTOA) o por una cooperativa que incluye tanto a propietarios como a conductores (Ghana Co-operative Transport Association, GCTA).

## **Okadas (mototaxis) en Acra**

Diversas asociaciones de mototaxistas organizan distintas "estaciones" de *okada*, como la Accra Okada Riders' Association o la Circle Okada Riders' Association.

## **Taxis (minibuses) en Kampala**

La mayoría están organizados por una asociación (Kampala Operational Taxi Stages Association, KOTSA), que en 2020 contaba con 30 000 miembros<sup>39</sup>. La KOTSA está afiliada al principal sindicato de transporte (Amalgamated Transport and General Workers' Union, ATGWU). La membresía de la KOTSA se solapa con la de otras asociaciones que gestionan rutas de taxi de larga distancia, como las de Kampala-Entebbe o Kampala-Jinja.

## **Boda-bodas (mototaxis) en Kampala**

Están organizados a través de diversas asociaciones, aunque mayoritariamente por la cooperativa Kampala Metropolitan Boda-Boda Entrepreneurs (KAMBE), que en 2020 declaró tener 48 000 miembros y que está afiliada al ATGWU.

## **Matatus (autobuses) en Nairobi**

Los propietarios están organizados en cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) basadas en las rutas. Muy pocos trabajadores están afiliados a asociaciones o sindicatos, aunque el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Kenia (Transport Workers' Union, TAWU) está intentando organizar a los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las SACCO. Existen también otros sindicatos (Matatu Workers' Union y Public Transport Operators' Union), pero tienen una membresía muy reducida.

## **Cars rapides (minibuses de 25 plazas) y ndiaga ndiaye (camiones transformados de entre 35 y 45 plazas) en Dakar**

Las estaciones de autobuses de Dakar están gestionadas por "agrupaciones de interés económico", que son consorcios de propietarios de vehículos. Las rutas las determinan numerosas asociaciones y cooperativas. Los trabajadores están organizados a través de un mosaico de asociaciones, grupos de autoayuda y sindicatos, como la Union des routiers du Sénégal (URS), el Syndicat démocratique des travailleurs du transport routier (SDTTR) y la federación de transporte perteneciente a la Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS). Sin embargo, muchos trabajadores y trabajadoras no pertenecen a ninguna organización.

## **TATA/AFTU (servicio semiformal de autobuses) en Dakar**

Gestionado por la Association de financement des professionnels du transport urbain (AFTU). Los conductores, cobradores/ revisores y despachadores están representados por el Syndicat autonome des travailleurs du transport du Sénégal (SATTS).

**Gbâkâs (minibuses) y wôro-wôros (taxis compartidos) en Abiyán** Las terminales están supervisadas por alguno de los numerosos sindicatos, organizados en federaciones comunales y nacionales. Los conductores están representados a nivel nacional por el Conseil national des organisations de conducteurs professionnels de Côte d'Ivoire (CNOCP-CI), compuesto por 122 sindicatos de Abiyán y ciudades del interior.

Hay grandes diferencias entre los sindicatos de las cinco ciudades, sus funciones en la gestión operacional del transporte de pasajeros y sus relaciones con las asociaciones de trabajadores y propietarios. Algunas de estas diferencias tienen su origen en su respectiva historia colonial y poscolonial francófona y anglófona, que ha configurado la legislación laboral, las estructuras y la cultura sindicales, y las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos.

En los países anglófonos, el origen de los sindicatos de transporte se remonta a la década de 1930, bajo la influencia de los sindicatos británicos, cuando las respectivas administraciones coloniales legalizaron las organizaciones sindicales africanas. El Sindicato de Trabajadores del Transporte de Kenia (TAWU) tiene sus raíces en el Sindicato Africano de Taxistas de Nairobi, formado a finales de la década de 1930; el Sindicato Unificado de Personal General y del Transporte (ATGWU) se creó en 1938 con el nombre de Asociación de Conductores de Automóviles de Uganda; y el Sindicato de Transporte por Carretera Privado de Ghana (GPRTU) evolucionó a partir del Sindicato de Automovilistas de la Costa Dorada, fundado en 1935.

En el África francófona, los sindicatos de transporte comenzaron a surgir en la década de 1940. Sin embargo, en Senegal y Costa de Marfil, el origen de los sindicatos de transporte actuales se remonta a finales de los años 1950 o principios de los 1960, coincidiendo con el periodo de la independencia.

Hasta la década de 1980, los sindicatos contaban con una presencia significativa en las empresas estatales de autobuses, pero estas empresas entraron en declive debido a la deuda y al impacto de los programas de ajuste estructural, y la mayoría acabó privatizándose. Las empresas privatizadas de Kampala, Acra y Dakar quebraron en la década de 1990. La compañía privatizada de Nairobi (Kenya Bus Service) sigue operando, aunque sus actividades se han reducido mucho. La empresa de Abiyán (SOTRA) sigue siendo de propiedad estatal, pero ha disminuido sus operaciones. Paralelamente, la economía del transporte informal se expandió en las cinco ciudades.

En **Nairobi**, el TAWU cuenta con muy pocos miembros en el sector del *matatu*, a pesar de sus intentos por organizar a los trabajadores y las trabajadoras de algunas de las SACCO<sup>40</sup> que agrupan a los propietarios de *matatus* según las rutas que gestionan. No obstante, han empezado a organizar con éxito a los conductores de algunas de las empresas de transporte a demanda que operan en Nairobi. Junto al TAWU, existen otros dos sindicatos afiliados a la ITF con presencia en Nairobi: el Sindicato de Trabajadores de *Matatu* (MWU) y el Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON), creados hace pocos años con el objetivo específico de organizar a los trabajadores y las trabajadoras de *matatu*, pero su membresía sigue siendo muy reducida.

En **Kampala**, el ATGWU es un ejemplo destacado de cómo un sindicato puede organizar con éxito a trabajadores y trabajadoras del transporte informal. Sus dirigentes reconocieron que la gran mayoría del personal del transporte trabajaba en la economía informal y no estaba organizado en sindicatos, sino en asociaciones. El sindicato inició entonces un programa de diálogo con los dirigentes de las asociaciones para entender cómo estaba estructurado el sector y cómo funcionaban las asociaciones. Esto llevó a las dos partes a concluir que la afiliación de dichas asociaciones al ATGWU beneficiaría a ambas: el sindicato recuperaría una afiliación masiva y poder organizativo, y las asociaciones se beneficiarían de los derechos sindicales y de las relaciones institucionales con las autoridades. El sindicato firmó una serie de memorandos de entendimiento, y, posteriormente, el número de afiliados aumentó considerablemente, en particular en las grandes asociaciones que representan a los trabajadores de taxi (minibús) y *boda-boda* (mototaxi). Entre 2008 y 2015, el número de miembros del ATGWU pasó de 2000-3000 a más de 100 000<sup>41</sup>.

En **Acra**, cada terminal de *tro-tro* se divide en varias secciones, cada una de las cuales gestiona una ruta o un conjunto de rutas específicos. Se estima que en la región del Gran Acra hay más de 300 terminales de *tro-tro*, gestionadas por al menos 25 sindicatos y asociaciones. El Sindicato de Transporte por Carretera Privado de Ghana (GPRTU) es la mayor asociación de operadores de *tro-tro* del país. Sus miembros proceden de los sectores del *tro-tro* y el taxi compartido e incluyen tanto a conductores como a propietarios de vehículos.

Históricamente, el GPRTU ha tenido el monopolio del control, la regulación y la explotación del sector del *tro-tro* en Ghana, debido a su estrecha relación con sucesivos Gobiernos. En 2005, los propietarios de vehículos formaron la Asociación Progresista de Propietarios del Transporte (PROTOA), que abarca tanto el sector del *tro-tro* como el del taxi compartido. La PROTOA afirma operar 30 secciones de *tro-tro* en Acra.

La historia moderna de los sindicatos en Costa de Marfil y Senegal se remonta a los partidos políticos en el poder inmediatamente después de la independencia de Francia, en la década de 1960. En ambos países, los partidos gobernantes crearon federaciones sindicales únicas con el monopolio legal de la organización y la representación. En la década de 1990, este monopolio se rompió y surgieron numerosas organizaciones rivales y una gran cantidad de sindicatos muy pequeños, con pocos recursos y escasa democracia interna.

En **Abiyán** hay unos 350 sindicatos y 30 federaciones registrados en los servicios de *gbâkâ* y *wôro-wôro* de Costa de Marfil, aunque la mayoría no son realmente operativos en la práctica. Estos sindicatos dependen de las tasas por ruta y por trayecto que cobran en las terminales para obtener ingresos y se turnan en la gestión diaria del negocio. De manera similar, en Dakar existen numerosas asociaciones y cooperativas que agrupan a trabajadores y propietarios de *cars rapides* y vehículos *ndiaga ndiaye*.

## Conflictos de intereses

Los sindicatos de Abiyán y Acra tienen grandes conflictos de intereses. Por un lado, son responsables de la gestión y la explotación de las rutas y estaciones y se encargan de mantener la disciplina entre la mano de obra. Sus ingresos provienen de las tasas pagadas a cambio de operar en la ruta (*line fees*) y las tasas pagadas en la terminal por trayecto (*loading fees*), en lugar de cuotas de afiliación abonadas voluntariamente. Puede ser un negocio muy lucrativo. Por otro lado, los sindicatos tienen la función de defender y promover los intereses de sus miembros mediante la negociación colectiva con las autoridades, con el fin de mejorar los medios de subsistencia y las condiciones laborales.

Estos conflictos de intereses pueden generar un gran descontento entre la fuerza laboral. Los conductores de *tro-tro* de Acra destacaron este problema, que algunos líderes sindicales reconocieron como un problema histórico. Los conductores se sienten explotados y desatendidos por los sindicatos.

**“Estos líderes del GPRTU solo nos utilizan para su propio beneficio. ¿Te puedes creer que nos llamen ‘conductores comunes’?... Ahora mismo tenemos un gran problema con los precios del combustible, que no dejan de subir, y estos supuestos ‘líderes de los trabajadores’ guardan silencio”.**

Grupo de discusión  
de conductores de *tro-tro*, Acra, 2021

**“Todos los conductores están afiliados automáticamente al [sindicato]. Por lo tanto, para poder conducir tienes que ser miembro de la organización paraguas, que es el sindicato. La misión de esta organización paraguas es defender los derechos de los conductores y organizar las rutas de transporte por zonas. Sin embargo, la defensa de los derechos de los conductores por parte de los sindicatos y la organización paraguas nunca se respeta ni se lleva a cabo, porque los dejan abandonados a su suerte”.**

Grupo de discusión  
de conductores de *wôro-wôro*, Abiyán, 2022

De hecho, los dirigentes del GPRTU reconocieron que los anteriores líderes estaban más preocupados por cuestiones políticas que por conectar con los trabajadores:

**“Decidimos elegir una dirigencia del GPRTU nueva y robusta, que ahora se ocupa en serio de los problemas de los trabajadores, empezando por la reciente subida del precio del combustible. La anterior dirigencia del GPRTU solía llevar a cabo las actividades sindicales de manera partidista. Tenemos que conseguir que el Gobierno empiece a escuchar y respetar a los trabajadores y las**

**trabajadoras del transporte. En Ghana no se respeta a las personas que trabajan en el transporte público, especialmente a los conductores de *tro-tro*”.**

Entrevista con la dirigencia del GPRTU, Acra, 2021

A pesar de estos y otros problemas, los sindicatos de Acra, Kampala y, en cierta medida, Nairobi están relativamente bien organizados. En Dakar y Abiyán, sin embargo, las capacidades de los sindicatos del transporte son muy limitadas.

Mecánico





# CONOCIMIENTO Y ACTITUDES CON RESPECTO AL BRT Y LA REFORMA

## Conocimiento del BRT

En todas las ciudades, los cuestionarios incluían una pregunta sobre si las personas encuestadas conocían el sistema de bus de tránsito rápido (BRT), excepto en Acra, donde ya se había introducido y, por lo tanto, era bien conocido. Como muestra la figura 18, en Nairobi y Abiyán una amplia mayoría no había oído hablar del BRT. Fue interesante observar que, en el año transcurrido entre las dos encuestas realizadas en Nairobi, el número de personas conocedoras del BRT aumentó notablemente como resultado de una mayor cobertura mediática. En 2018 se incluyó una pregunta complementaria sobre la procedencia de la información acerca del BRT. El 53 % respondió que lo había conocido a través de los medios de comunicación, y casi la mitad indicó que la información le había llegado a través de otros actores de la industria, en particular propietarios de *matatus* y tripulaciones.

## Actitudes hacia el BRT

La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras entrevistados se mostró en contra de la introducción del BRT, aunque en Nairobi la mayoría no lo conocía. El porcentaje de quienes se oponían al BRT aumentó a medida que más trabajadores iban conociéndolo. Véase la figura 19.

Los datos de Kampala se analizaron para identificar diferencias de actitud entre los distintos grupos de trabajadores, mientras que los de Abiyán se examinaron para determinar si existían diferencias de actitud entre hombres y mujeres. En ambos casos, la oposición al BRT fue una constante.

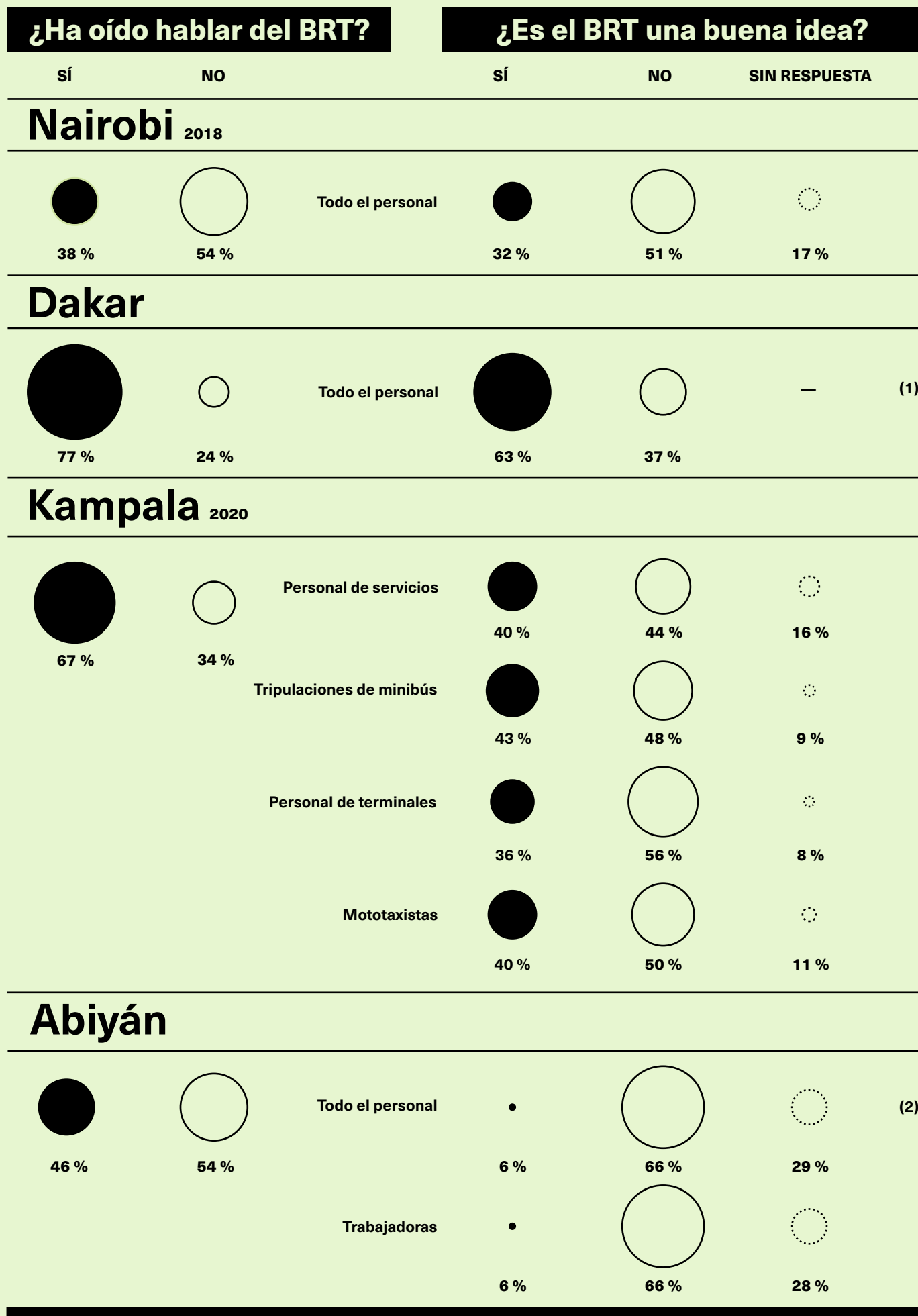
En cada ciudad se pidió a los grupos de discusión que debatieran las razones por las que el BRT era o no una buena idea y cómo podría afectar sus empleos.

Terminal en Acra



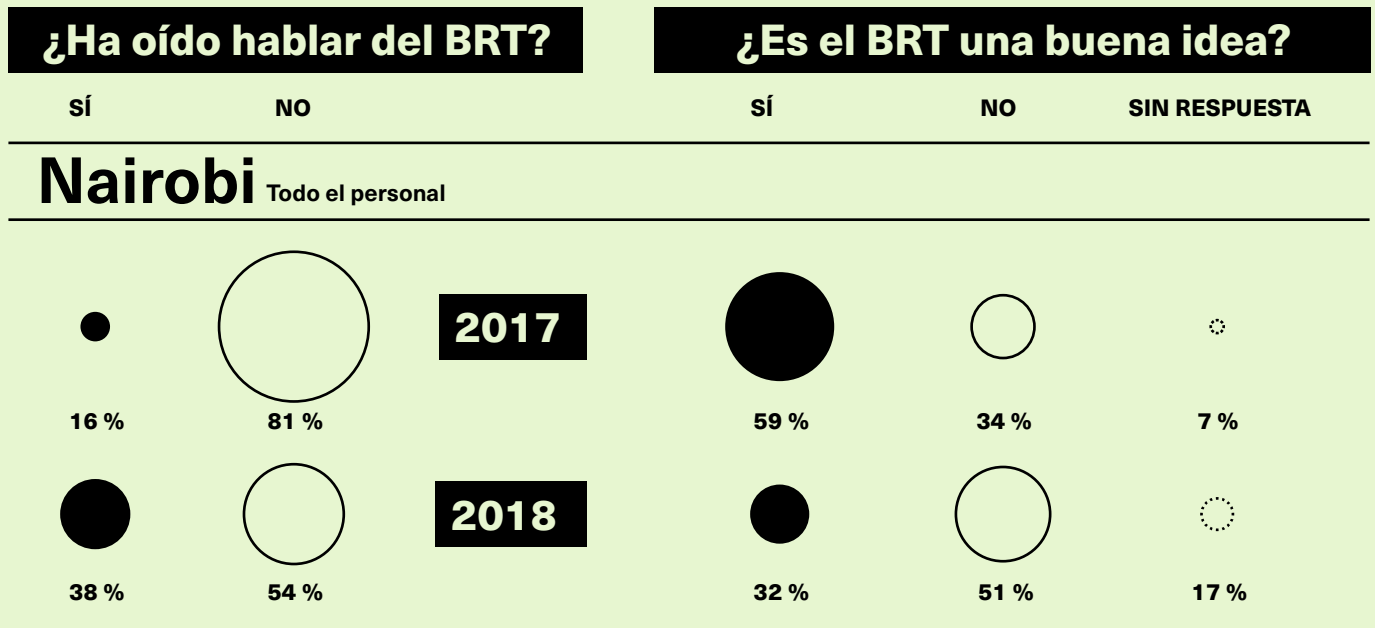
Figura 18: Conocimiento del BRT

Figura 19: Actitudes hacia el BRT



(1) La pregunta formulada en Dakar fue: “¿Ha oído hablar del BRT?”, seguida de: “En caso afirmativo, ¿cree que el BRT es una buena idea?”. (2) La pregunta formulada en Abiyán fue: “¿Cree que el BRT afectará su negocio?”, seguida de: “En caso afirmativo, ¿cómo?”.

Figura 20: Conocimiento y actitudes con respecto al BRT, Nairobi, 2017-2018



## Temor a perder el empleo o los ingresos

La razón más común del rechazo ante la perspectiva del BRT es, como era de esperar, el miedo a la posible pérdida de puestos de trabajo y medios de subsistencia.

**“Muchas personas serán despedidas. Por ejemplo, los cobradores/revisores, los anunciadores de las terminales y los conductores, porque solo se necesitarán unos pocos conductores para manejar los autobuses BRT. Hay un gran riesgo de que la mayoría de los taxistas actuales se quede sin trabajo y aún así no pueda aceptar puestos de categoría inferior al de conductor, como el de expendedor de boletos en los autobuses. También se quedarán sin empleo los vendedores de neumáticos, los mecánicos de mantenimiento y quienes se dedican al lavado de vehículos. Las mujeres que venden té, comida y aperitivos en los estacionamientos de taxis y a los operadores de taxi también se verán afectadas, porque no tendrán dónde ganarse la vida a medida que los taxis desaparezcan del centro de la ciudad”.**

Grupo de discusión de tripulaciones de taxi (minibús), Kampala, 2020

**“Esos autobuses quitarán el trabajo a las personas corrientes del sector de los *matatus*, porque no pueden ser reparados por un mecánico común [aquí]. Ni siquiera caben en este taller. Además, necesitarán piezas de repuesto especiales que los proveedores habituales no pueden costear. Es para ricos”.**

Grupo de discusión de trabajadores de servicios, Nairobi, 2019

## Falta de consulta efectiva

Predomina la opinión de que no se respetan la experiencia y los conocimientos de la fuerza laboral de la economía informal en el sector del transporte público y de que se la excluye del desarrollo de planes e ideas de mejora.

**“[Los debates en torno al BRT son] mera palabrería, porque nuestras sugerencias nunca serán respetadas por el Gobierno ni por la KCCA. Tomarán una decisión que los favorezca, pensando en su propio beneficio, pero no en el nuestro como personas que formamos parte del sector del transporte público. Solo podemos esperar a ver qué hacen; nunca se dejan aconsejar”.**

Grupo de discusión de trabajadores de terminales de taxi, Kampala, 2020

## Incompetencia del Gobierno

Existe un enorme escepticismo respecto a la competencia y la capacidad del Gobierno para llevar a cabo con éxito proyectos importantes de mejora del transporte público, debido al alcance de la corrupción y al historial de fracasos de proyectos anteriores. Incluso los partidarios del BRT son pesimistas con respecto a su viabilidad o su longevidad debido a la corrupción.

**“Nuestros dirigentes son tan codiciosos y corruptos que no conseguirán construir carreteras adecuadas para los autobuses. Siempre hacen chapuzas y se comen todo el dinero, por lo que las carreteras no durarán mucho y los autobuses no podrán circular ... Nadie podría construir carreteras de ese tipo en Uganda, debido a la ineficiencia política y la corrupción que hay aquí. No creo que las carreteras cumplan la normativa [que requiere el BRT], pero eso no debería preocuparnos a los conductores de *boda-boda*, porque solo funcionarán unos cinco años y luego desaparecerán”.**

Grupo de discusión de conductores de *boda-boda*, Kampala, 2020

**“Los proyectos gubernamentales nunca llegan a buen puerto. Por ejemplo, el Tren Exprés Regional (TER) nunca ha funcionado desde su lanzamiento, y las obras provocaron los problemas que sufren actualmente los residentes”.**

Grupo de discusión de la estación de autobuses de Lat Dior, Dakar, 2019

**“Si es el Gobierno el que debe ponerlo en marcha, entonces olvidémonos del BRT, porque muchos programas que parecían prometedores han fracasado y otros ni siquiera han despegado debido a la intromisión gubernamental y política. El Gobierno no va a comprometerse a gestionar el BRT, y no habrá sostenibilidad si queda en sus manos”.**

Grupo de discusión de tripulaciones de minibús, Kampala, 2020

**“La implementación del BRT aumentará el desempleo entre los transportistas de Costa de Marfil. Esto provocará una reducción del número de *wôro-wôro*. Por ejemplo, de los 1000 *wôro-wôro* que circulan en Cocody, solo 200 podrán operar adecuadamente con la llegada del BRT. Si hay tres conductores por vehículo, esto generará una crisis de empleo que afectará a 2400 conductores. El BRT solo podrá integrar a un máximo de 100 conductores”.**

Grupo de discusión de conductores de *wôro-wôro*, Abiyán, 2022

Las trabajadoras, muchas de las cuales se dedican a la venta en terminales, temen ser expulsadas de las terminales del BRT o que las nuevas estaciones no tengan espacio para vendedores.

**“La llegada de este nuevo sistema de transporte destruirá nuestros negocios. ¿Adónde iremos? ¿Quién pagará la educación de nuestros hijos? Estas son nuestras preocupaciones, porque somos madres solteras que luchamos cada día para garantizar la supervivencia de nuestros hijos”.**

Grupo de discusión de trabajadoras, Abiyán, 2022

## ¿Quiénes se beneficiarán del BRT?

Existe la sospecha de que el BRT beneficiará únicamente a los pasajeros con más recursos o que se plantea como un mecanismo para desalojar a las personas pobres de las calles.

**“Esos autobuses están pensados para los hijos de los gobernantes, no para los conductores de taxis”.**

Grupo de discusión de trabajadores de servicios, Kampala, 2020

Al formalizar y regular unas tarifas fijas, los colectivos más pobres podrían quedar excluidos.

**“Nosotros, la gente común, a veces no tenemos suficiente dinero para el trayecto que necesitamos hacer, así que suplicamos y negociamos con los taxistas para que nos lleven por menos dinero. Sin embargo, en los autobuses [del BRT] no habrá negociaciones y los precios serán fijos”.**

Grupo de discusión de trabajadores de servicios, Kampala, 2020

Por otro lado, algunas de las personas encuestadas y participantes en los grupos de discusión destacaron los efectos positivos que podría tener el BRT.

**“Es algo beneficioso, porque ya no podemos transportar a la gente de Abiyán de manera adecuada debido a los atascos. Si el BRT tiene su propia línea, no repercutirá en nuestra actividad. Pero, si el BRT se traslada, el Ayuntamiento tendrá que buscar lugares donde reubicarnos para garantizar la continuidad de nuestra actividad”.**

Grupo de discusión de conductores de *wôro-wôro*, Abiyán, 2022

Las encuestas y los grupos de discusión mostraron que la pequeña minoría de trabajadores y trabajadoras que ven de manera favorable la llegada del BRT lo apoyan por razones diversas, como favorecer el desarrollo económico del país, mejorar el sistema de transporte, reducir la congestión, generar empleo de mejor calidad y contribuir a crear un entorno más seguro y limpio.

## Actitudes con respecto a las políticas y las propuestas de reforma

La primera evaluación del impacto laboral realizada en Nairobi y las evaluaciones posteriores en Dakar y Abiyán se centraron en el posible impacto del BRT y en las actitudes de los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal con respecto a este sistema. En cambio, los estudios realizados en Kampala y Acra adoptaron un enfoque más amplio, que exploraba las actitudes y el nivel de conocimiento sobre otras iniciativas de reforma y mejora del transporte público que las autoridades estaban considerando implementar, como:

- la introducción de servicios de autobuses y minibuses con horarios regulares, dejando atrás la práctica de “llenar y partir”;
- la reforma del régimen de propiedad de los vehículos y la gestión de su explotación, sustituyendo a los conductores-propietarios y los pequeños propietarios por nuevas empresas operadoras formalizadas;
- la eliminación del efectivo mediante la introducción de pagos sin dinero físico (lo que permitiría tener un sistema de boletería integrado a nivel urbano); y
- la sustitución de vehículos antiguos y más contaminantes, y la modernización y la mejora de las flotas.

Como se muestra en la figura 20, a los trabajadores entrevistados les resulta, en su mayoría, muy difícil imaginar un sistema de transporte público que funcione con un modelo de negocio diferente al que conocen, basado en el pago en efectivo, el esquema de “llenar y partir” y un sistema de metas en el que numerosos propietarios de vehículos compiten por el negocio. Ninguna de las personas que participaron en los grupos de discusión de Acra había oído hablar de la idea de que los vehículos salieran a horas fijas, aunque no estuvieran llenos, y a muchas les resultaba difícil de concebir. Los líderes sindicales tuvieron una mala experiencia con el intento de introducción del BRT y el servicio Aayololo en Acra, y desconfiaban de la capacidad del Gobierno para implementar cambios.

La inmensa mayoría del personal de *tro-tro* de Acra rechaza la idea de **servicios con horarios regulares**, ya que temen que estos disminuyan su volumen de trabajo y sus ingresos. Las explicaciones sobre la posibilidad de obtener ingresos fijos estables (salario) y una reducción de la jornada laboral no disuadieron a la gran mayoría, que está convencida de que esto dificultaría aún más alcanzar la meta diaria que deben abonar a los propietarios y conduciría a jornadas laborales aún más extensas.

Algunas personas encuestadas señalaron que los servicios con horarios regulares podrían reducir el estrés y proporcionar más periodos de descanso a las tripulaciones de *tro-tro*. Sin embargo, muchas de estas personas condicionaron su apoyo a que el Gobierno brinde ayuda financiera o reduzca el costo del combustible como forma de compensación.

### Actitudes de las tripulaciones de *tro-tro* en Acra con respecto a las reformas propuestas

	Total de respuestas	En contra		A favor	
Servicios con horarios regulares	84	81	96 %	3	4 %
Reforma operacional	55	45	82 %	10	18 %
Sin dinero en efectivo	74	70	95 %	4	5 %
Modernización de la flota	61	14	23 %	57	93 %

Figura 21: Actitudes de las tripulaciones de *tro-tro* en Acra con respecto a las reformas

Las mujeres vendedoras se mostraron más favorables. Creen que, si el sistema se implementa correctamente y los *tro-tros* utilizan las estaciones para embarcar pasajeros, podría mejorar su forma de ganarse la vida y beneficiar a otros trabajadores de estaciones y servicios, sobre todo si aumenta el número de pasajeros que utilizan las terminales. Sin embargo, dudan que los conductores acepten la idea, a menos que comprendan plenamente las propuestas, estén convencidos de que sus ingresos no se verán afectados y valoren los beneficios de la cobertura de seguridad social que aportarían los contratos de empleo formalizados.

Muchos conductores consideran que la **reorganización de los *tro-tros* en empresas operadoras** los discriminaría y que solo contratarían a sus conocidos o limitarían los puestos de trabajo a sus familiares. Además, les preocupa que las nuevas empresas exijan certificados (cualificaciones) para acceder a los puestos de trabajo y que estos cambios

conduzcan a una reducción salarial. Algunos piensan que las empresas (o el Gobierno) serían incapaces de gestionar el sistema de transporte público, y, a nivel más general, varios conductores temen las normas y los reglamentos que podrían imponer las nuevas compañías.

Los pocos conductores que acogieron favorablemente la idea de ceder las operaciones a nuevas empresas valoran positivamente la posibilidad de regular el número de vehículos en circulación, mejorar la disciplina, mantener los vehículos en mejores condiciones y recibir un salario mensual fijo.

A los trabajadores y las trabajadoras de estaciones y servicios les preocupa que las empresas operadoras contraten a su propio personal para mantener los vehículos, dejándolos así sin empleo, o que los excluyan al exigir ciertas cualificaciones. Otros no creen que las empresas privadas sean capaces de gestionar el transporte público.

La mayoría de conductores y ayudantes se oponen a la introducción de sistemas de **pago sin dinero en efectivo**. Los conductores temen que los pasajeros puedan manipular el sistema para eludir el pago y que desaparezcan los empleos de los cobradores/revisores. Además, muchas personas consideran que les faltan conocimientos para manejar esta tecnología y temen que el sistema tenga fallos o retrase los pagos. También les preocupa no disponer de efectivo suficiente para cubrir gastos esenciales, como los sobornos a la policía y las reparaciones. Los trabajadores y las trabajadoras de servicios y estaciones se oponen de manera unánime.

Unos pocos conductores se muestran más positivos y sugieren que esto podría reducir la presión sobre el personal de cobro/revisión, facilitar los pagos y disminuir los conflictos entre ayudantes y pasajeros, aunque los problemas técnicos en la red podrían causar confusión. En Acra, una pequeña mayoría de conductores de taxi y *okada* tiene igualmente una postura más favorable, argumentando concretamente que la introducción de estos sistemas podría reducir la propagación de enfermedades, disminuir la delincuencia y agilizar los pagos.

Terminal en Acra



**Modernización de la flota** La gran mayoría de las personas encuestadas reconoce la necesidad de sustituir los vehículos antiguos y contaminantes, y, como era de esperar, la mayor parte considera que el Gobierno debería financiar la compra de nuevos vehículos o compensar a los propietarios por el desguace de los antiguos. Quienes se oponen creen que, en lugar de desguazar los vehículos viejos, el Gobierno debería ayudar a reparar o modernizar los actuales mediante la instalación de motores nuevos.

Algunos trabajadores y trabajadoras de servicios, especialmente mecánicos, temen que los nuevos vehículos requieran menos mantenimiento, lo que podría reducir la demanda de sus servicios, o que estos vehículos exijan habilidades y herramientas que no están a su alcance.

# IMPACTO

---

## ¿Cuáles han sido las repercusiones de las evaluaciones del impacto laboral?

Nos referimos a su impacto en las políticas y los programas de las autoridades responsables del transporte público, en los medios de subsistencia y las condiciones laborales, en la fortaleza organizativa y negociadora de los sindicatos y las asociaciones, y en sus políticas y estrategias generales de reforma.

## ¿Han tenido alguna repercusión en las políticas y los programas de las autoridades responsables del transporte público?

Las entrevistas con responsables políticos, investigadores y representantes del sector involucrados en la reforma del transporte público revelan un cambio notable en los debates políticos de los últimos años: existe un creciente interés por comprender la dinámica interna del sector, y se reconoce cada vez más que cualquier reforma del transporte urbano tiene muchas probabilidades de fracasar sin la participación de las partes interesadas de la economía informal.

**“Hay una confluencia de factores que empuja a las autoridades de transporte a prestar más atención a este aspecto de su sistema de transporte. Esto se debe a que el debate general sobre el paratransito está cobrando cada vez más visibilidad y a que la gente está más familiarizada con este tema gracias a las conferencias y reuniones internacionales a las que asisten ... Cada vez se habla más de ello”.**

Entrevista, Simon Saddier, Banco Mundial/  
SSATP, 4 de junio de 2024

**“Desde la perspectiva del Banco Mundial, el objetivo nunca ha sido intentar reemplazar el sistema. Tal vez hubo ejemplos de esto hace mucho tiempo. Pero nuestro objetivo —y el de todos nuestros proyectos, incluidas las ciudades [cubiertas por las evaluaciones del impacto laboral]— es encontrar la manera de mejorar estos operadores e integrarlos dentro de un sistema unificado ... Mucho antes de implantar un sistema BRT o cualquier sistema de transporte público masivo, se debería llevar a cabo un proceso de transformación y reforma. Para ello es necesaria la intervención de las autoridades gubernamentales. La cuestión es cómo hacerlo. Qué hay que hacer y cómo: en eso intentamos centrarnos”.**

Entrevista, Georges Darido, Banco Mundial,  
31 de julio de 2024



Si bien es difícil determinar con precisión su contribución a este cambio de enfoque político, las evaluaciones del impacto laboral han ejercido cierta influencia.

**“En muchos sentidos, ha allanado el camino a nuestra colaboración con el personal del sector. Yo diría que, cada vez más, estamos viendo en Kenia un cambio total, quizá aún no consumado, pero un cambio en la forma en que se están involucrando los responsables de la formulación de políticas”.**

Entrevista, Anne Kamau, Universidad de Nairobi,  
11 de junio de 2024

**“En la Semaine de la Mobilité Durable et du Climat [Semana de la Movilidad Sostenible y el Clima] celebrada en Dakar en 2022, por ejemplo, el tema ocupó un lugar muy destacado. Muchos representantes de las autoridades de transporte de todo el continente acuden a estas reuniones y se dan cuenta de que algo está cambiando. Creo que las evaluaciones del impacto laboral forman parte de la dinámica. Además, concretan y materializan este discurso y dan a los responsables de la toma de decisiones criterios de referencia. Porque, para ir más allá del discurso, necesitas tener algo sólido que puedas utilizar para fundamentar las decisiones que vas a tomar ... Cada proyecto contribuye poco a poco a cambiar la mentalidad. En ese sentido, sin duda están ayudando”.**

Entrevista, Simon Saddier, Banco Mundial/  
SSATP, 4 de junio de 2024

En algunas ciudades, la publicación y la presentación de los informes de evaluación del impacto laboral tuvieron una amplia repercusión en los medios de comunicación. En Dakar, por ejemplo, los artículos de prensa que cubrían la publicación del informe suscitaron una

respuesta detallada por parte de la autoridad de transporte (CETUD), lo que abrió por primera vez la puerta al diálogo entre los sindicatos y el CETUD<sup>42</sup>.

Las evaluaciones del impacto laboral también han contribuido a obtener una visión del funcionamiento del sector, concretamente de sus relaciones laborales, modelos de negocio, ecosistemas microeconómicos y organización interna.

**“Cualquier reforma del transporte público debe comenzar con una consulta exhaustiva y con la consideración de quienes están en la primera línea del sector: el personal de conducción, cobro de boletos, estaciones, servicios de mecánica y demás. Esta consulta exhaustiva debe complementarse con una evaluación cuantitativa de las probables repercusiones socioeconómicas de la reforma del transporte público, con el fin de establecer las medidas de mitigación de riesgos adecuadas”.**

Correspondencia, Louise Ribet, C40,  
28 de agosto de 2024

**“A veces se piensa que este sector es caótico. Pero la gente no lo entiende. Por eso, las evaluaciones del impacto laboral son muy útiles. Nos ayudan a nosotros y a los Gobiernos a entender cómo funciona esta industria, lo cual es realmente el primer paso”. ¿Quiénes son los propietarios de los vehículos que prestan servicios? Creo que primero es necesario comprender el modelo de negocio actual para poder hablar de los cambios posibles y de cómo estos pueden integrarse en una visión más amplia del transporte público en la ciudad e, incluso, incorporarse a las nuevas operaciones”.**

Entrevista, Georges Darido, Banco Mundial,  
31 de julio de 2024

**“Creo que nos han permitido comprender la amplitud de este ecosistema económico al desentrañar que no se trata solo de un propietario y un conductor, sino que hay muchos proveedores, servicios y personas que dependen del [sector] para vivir... Existe un intrincado conjunto de puestos de trabajo que están relacionados de formas bastante complejas y que otros autores no habían logrado desentrañar porque tendían a centrarse en los conductores. Este es uno de los puntos fuertes de su método”.**

Entrevista, Roger Behrens,  
Universidad de Ciudad del Cabo,  
24 de julio de 2024

**“Mi comentario general sobre el [informe de evaluación del impacto laboral], que me pareció realmente notable, es que es muy detallado. Incluye mucha información y está muy bien elaborado. Lo que me parece particularmente interesante es la recopilación de datos, que permite entender quién hace qué. ¿Cuáles son las diferentes funciones y responsabilidades? ¿Cómo están vinculadas —de forma contractual, directa, indirecta, etc.—?”**

Entrevista, Emmanuel Dommergues, UITP,  
19 de agosto de 2024

**“Ustedes se centran mucho en los trabajadores y las trabajadoras informales directamente implicados, cómo son sus condiciones y cómo podrían verse afectados por estos cambios o por las inversiones propuestas, un enfoque que me parece muy interesante. En cambio, [en la OIT] nos centramos principalmente en la infraestructura... [sobre todo] durante la fase de construcción, por lo que**

**ponemos el foco sobre el empleo en el sector de la construcción, más que en el sector del transporte. Por supuesto, la infraestructura es la base del sector del transporte, pero ustedes se interesan por cómo funciona el sistema una vez construido. Y cómo se ve afectado. El sector informal suele estar ausente o invisibilizado en los datos oficiales que tanto usamos en nuestros análisis ... Deberíamos incorporar más esta dimensión cualitativa complementaria, que no se obtiene a partir de los datos oficiales disponibles”.**

Entrevista, Maikel Lieuw-Kie-Song, OIT,  
16 de julio de 2024

Maikel Lieuw-Kie-Song (OIT) describe la fuerte influencia de la experiencia colombiana en la introducción del BRT en Johannesburgo.

**“Gran parte [de la estrategia] se basó en la experiencia de Colombia, que prometía ser una transición de un sistema caótico e informal a uno altamente eficiente y formal, pero terminó siendo más bien una ilusión. Nos dijeron que [los trabajadores y las trabajadoras informales] se hicieron conductores de autobús y que todo el mundo estaba satisfecho. En Sudáfrica no fue así, y por eso me interesan estos estudios. Esta transición gradual hacia la formalización es realmente importante en este contexto. Considero que la forma en que ustedes abordan este tema mediante investigaciones es muy útil. Indagan cuáles son las complejidades. Creo que a veces se simplifica demasiado o se aborda de manera demasiado rígida. Se enfoca como si existiera una fórmula para enseñar a las personas a pasar de la informalidad a la formalidad, pero no hay fórmula que valga”.**

Entrevista, Maikel Lieuw-Kie-Song, OIT,  
16 de julio de 2024

## ¿Han propiciado alguna mejora inmediata en los medios de subsistencia y las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de esas ciudades?

Realizar un análisis exhaustivo de las repercusiones directas para los trabajadores y las trabajadoras de las ciudades en cuestión escapa al alcance de este informe. Por ejemplo, no se ha determinado si se ha avanzado en la resolución de los problemas inmediatos a los que se enfrenta la mano de obra informal en cada ciudad. Al menos a simple vista, poco parece haber cambiado. No obstante, hay pruebas aisladas de que la atención prestada a la fuerza laboral por estas

evaluaciones, sobre todo cuando los medios de comunicación locales se hacen eco de los informes y las actividades de seguimiento, ha dado lugar a ciertas mejoras (por ejemplo, en el comportamiento de la policía). No cabe duda de que se ha fortalecido la voz de los trabajadores y las trabajadoras, pero los avances tangibles en los medios de subsistencia y las condiciones laborales son lentos.

## ¿Han contribuido las evaluaciones a mejorar la capacidad organizativa y la fuerza negociadora de los sindicatos y las asociaciones que participaron directamente en la investigación?

Las evaluaciones del impacto laboral, especialmente los seminarios en los que se presentan y debaten los informes de investigación, ofrecieron a los sindicatos y las asociaciones participantes, las autoridades de transporte y otras partes interesadas una oportunidad crucial para reunirse, en ocasiones por primera vez. Esto abrió la puerta a nuevas oportunidades de diálogo, consulta y negociación a largo plazo.

En Kampala, por ejemplo, la publicación<sup>43</sup> del estudio sobre el impacto laboral encargado por la AFD y el debate al respecto llevaron a la creación de un foro consultivo que reunió a todas las asociaciones de conductores, una asociación de propietarios, las autoridades municipales y destacados investigadores de la Universidad de Makerere, facilitado por el ATGWU y apoyado por la FES. Uno de los resultados del proceso fue la fusión de las cinco asociaciones de conductores en la Federación de Operadores de Taxi de Uganda (UTOF).

En Maputo, el propio proceso de investigación está contribuyendo al desarrollo de la cooperación entre el SINTRAT<sup>44</sup>, un sindicato de transporte con una larga tradición, y dos asociaciones más recientes, la ACAT-CE y la ADEFO<sup>45</sup>.

**“El sindicato actual, el sindicato tradicional de transporte de aquí, proviene de ese tipo de sindicatos verticales de mentalidad socialista [anterior], pero ha perdido sus raíces obreras. Lo positivo es que los trabajadores y las trabajadoras empezaron a organizar algún tipo de asociación obrera y, gracias a vuestro trabajo, ahora sé que están [cooperando] con este sindicato. Parece que algo está cambiando, y es fantástico, porque están consiguiendo la legitimidad para defender a los trabajadores y las trabajadoras”.**

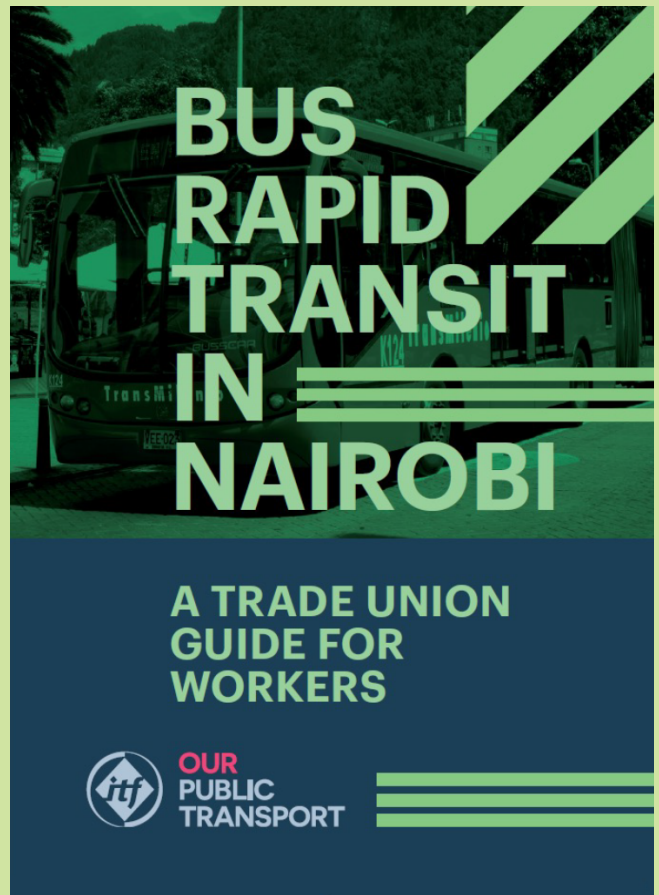
Entrevista, Joaquín Romero de Tejada, OMT, Mozambique, 6 de septiembre de 2024

En Nairobi, la evaluación del impacto laboral desempeñó un papel importante a la hora de reunir al sindicato con investigadores académicos, ONG, ingenieros de transporte, la Autoridad de Transporte del Área Metropolitana de Nairobi (NAMATA) y otras partes interesadas en el Grupo de Trabajo sobre Transporte Público con Justicia Social (SJPTWG). Anne Kamau, que coordina la Red de Investigación sobre el Transporte de Kenia de la Universidad de Nairobi, también opina que la evaluación ha contribuido a concienciar a la propia fuerza laboral.

**“Los propios trabajadores y trabajadoras han adquirido cierto nivel de conciencia sobre la necesidad de ser reconocidos. Cuando se anunciaron los planes iniciales del BRT, no se los incluyó en la planificación y algunos irrumpieron en la reunión para exigir reconocimiento. Los trabajadores y las trabajadoras se han vuelto más enérgicos al reclamar su espacio y reconocimiento, pero también al transmitir el mensaje de que el Gobierno no puede funcionar realmente sin ellos”.**

Entrevista, Anne Kamau,  
Universidad de Nairobi, 11 de junio de 2024

Los sindicatos de Nairobi también desempeñaron un papel importante en la difusión de información sobre el BRT entre el personal del sector de minibuses y autobuses *matatu*, mediante la distribución de folletos en los que se explicaba qué es el BRT, cómo podría funcionar en Nairobi y qué medidas pueden tomarse para que los trabajadores y las trabajadoras tengan una voz fuerte en la planificación y la implementación del BRT.



En Dakar y Abiyán, las evaluaciones fueron fundamentales para establecer nuevas relaciones entre los sindicatos y las autoridades de transporte.

**“No creo que [los sindicatos] se centraran en el transporte informal si no fuera por el trabajo de investigación realizado y la posibilidad de contactar directamente con el CETUD en Senegal o con la AMUGA en Abiyán. Hace poco tuve una reunión con el director regional de transporte a cargo de Abiyán, por ejemplo, no a nivel político, sino a nivel operacional”.**

Entrevista, Bayla Sow, Secretario Regional  
Adjunto de África, ITF, 9 de agosto de 2024

Ahora bien, la capacidad de los sindicatos y las asociaciones de aprovechar plenamente estas oportunidades sigue siendo muy limitada en algunas de las ciudades, especialmente en contextos donde la fuerza laboral se divide en decenas de organizaciones que compiten entre sí.

**“El principal problema es el nivel educativo de nuestros conductores informales y nuestro sindicato. No comprenden realmente los resultados ni las recomendaciones de las evaluaciones del impacto laboral. Están centrados en las operaciones básicas del día a día. El problema es que el nivel de organización y las capacidades del sindicato son muy bajos. No aprovechamos todo el potencial de las evaluaciones del impacto laboral”.**

Entrevista, Bayla Sow, Secretario Regional Adjunto de África, ITF, 9 de agosto de 2024

## ¿Cómo han influido las evaluaciones en las **políticas y estrategias de los sindicatos**, incluida la ITF y sus sindicatos afiliados, y en el movimiento internacional en general?

La organización y la representación del personal de la economía informal suponen un gran reto para los sindicatos. Históricamente, muchos líderes sindicales se han mostrado reacios a sindicalizar a las personas que trabajan en la economía informal por diversas razones.

Algunos creían que la economía informal era periférica y desaparecería con el crecimiento económico o el desarrollo industrial moderno, que los sindicatos eran solo para trabajadores con una relación de empleo formal o que era imposible reunir al personal de la economía informal en organizaciones democráticas sostenibles. Y, lo más importante, existía (y aún existe) la preocupación de que quienes trabajan en la economía informal no se perciban a sí mismos como “trabajadores”, sino como emprendedores o microempresas.

Al mismo tiempo, muchos trabajadores y trabajadoras de la economía informal ven a los sindicatos como organizaciones que defienden los intereses de quienes tienen un empleo formal, es decir, personas que ya se encuentran en una posición privilegiada, con trabajo estable, protecciones sociales y derechos laborales

reconocidos, y consideran que los sindicatos no están interesados en apoyar al personal de la economía informal o capacitados para hacerlo.

En 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó una resolución histórica sobre el trabajo decente y la economía informal<sup>46</sup>, en la que se reconocía que las personas que trabajan en la economía informal tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores y las trabajadoras, incluidos el derecho a la protección social, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, con independencia de la existencia de una relación de empleo formal.

Esta resolución, junto con los debates y las deliberaciones que la precedieron, transformó el relato dentro del movimiento sindical internacional, poniendo de manifiesto la necesidad de reforzar la organización democrática y la representación de la mano de obra de la economía informal.

## **Paulatinamente, la pregunta dejó de ser si los sindicatos debían o no organizar a los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal y pasó a ser cómo hacerlo.**

Antes de que un sindicato pueda empezar a incluir y representar de manera efectiva a las personas que trabajan en la economía informal, debe comprender mucho mejor cómo funciona en la práctica: cuáles son los empleos y las ocupaciones, las relaciones laborales, los problemas a los que se enfrenta el personal y los posibles interlocutores en la negociación colectiva.

La ITF inició un proceso de aprendizaje en 2013 a través del Informal Transport Workers' Project, un proyecto de cuatro años que ayudó a sindicatos de Latinoamérica, Asia y África a explorar políticas e iniciativas prácticas para lograr una representación y una organización efectivas del personal del transporte informal<sup>47</sup>. Pero las evaluaciones del impacto laboral proporcionan un análisis mucho más profundo y detallado de las operaciones en las ciudades estudiadas.

**“Las evaluaciones del impacto laboral [permitieron a la ITF] comprender realmente en qué consiste el sector informal y todos los empleos que lo rodean, no solo los conductores, sino también los mecánicos, electricistas, etc. Nos permitió dimensionar el potencial de sindicalización del sector informal. También nos dio la oportunidad de conocer de primera mano los diferentes problemas a los que nos enfrentamos en este sector. Nos permitió establecer un contacto directo con las agencias y las estructuras responsables del transporte público y urbano, no a nivel político, sino operacional”.**

Entrevista, Bayla Sow, Secretario Regional Adjunto de África, ITF, 9 de agosto de 2024



# PRINCIPALES PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES

## GENERAR CONFIANZA Y RESPETO

En general, la falta de confianza por parte de la fuerza laboral en la capacidad, habilidad o integridad de las autoridades responsables de la planificación, la regulación y la implementación del transporte es un problema importante en todo el sector. Las nuevas políticas, normativas o proyectos de infraestructuras suelen recibirse con un escepticismo generalizado. Incluso cuando los trabajadores se muestran favorables a las propuestas, desconfían de la capacidad de las autoridades para aplicarlas. Los trabajadores perciben que la corrupción institucional está muy extendida y arraigada.

**“Creo que esta relación de confianza es determinante. Nuestra experiencia en el sector pone de manifiesto que los niveles de desconfianza son realmente altos en todos los sentidos. Los propietarios de vehículos de una misma asociación no se fían unos de otros. Los líderes de las asociaciones desconfían del Gobierno, debido a décadas de políticas que han transmitido el mensaje de que quieren reemplazarlos, deshacerse de ellos y poner en su lugar el BRT. En el sector existe la sensación de estar entre la espada y la pared, de que todo el mundo está en su contra. El Gobierno quiere eliminarlos, y sus competidores quieren acabar con ellos. Así que la actitud habitual es de desconfianza hacia la persona con la que se está hablando”.**

Entrevista, Roger Behrens,  
Universidad de Ciudad del Cabo,  
24 de julio de 2024



Pocas autoridades de transporte cuentan con los conocimientos o la experiencia necesarios para comprender las repercusiones sociales, económicas o políticas de sus decisiones de planificación y reglamentación para la mano de obra informal o aprecian la necesidad de consultar o negociar,

**“Soy ingeniero de transportes. Nos formaron para verlo como un sistema de ingeniería: cómo trasladar a las personas de A a B de la manera más eficiente posible. Sé perfectamente cómo es un sistema hipereficiente, pero no encaja en el contexto social”.**

Entrevista, Maikel Lieuw-Kie-Song, OIT,  
16 de julio de 2024

lo cual puede exacerbar la desconfianza en la capacidad del Gobierno para gestionar o regular la industria del transporte y los reparos a las propuestas de reforma. La gente trabajadora no ve indicios de que las autoridades hayan intentado seriamente abordar los principales problemas que aquejan a la mano de obra del transporte informal. No existen oportunidades serias para que los representantes de los trabajadores conozcan y debatan ideas y participen en el desarrollo de las propuestas de reforma.

Cuando tienen lugar consultas, a menudo se realizan con los empleadores (propietarios de los vehículos) o después de que los planes estén decididos o se hayan empezado a aplicar, lo que aumenta la frustración y la desconfianza del personal y sus representantes. Para alcanzar un nivel básico de confianza que propicie una reforma que incluya a la fuerza laboral del transporte urbano de pasajeros y cuente con su respaldo hacen falta consultas y negociaciones entre, por un lado, las autoridades de transporte, las agencias de planificación y los organismos reguladores y, por otro, los representantes de sindicatos y asociaciones desde las primeras fases de planificación y desarrollo de los proyectos, con términos de referencia y procedimientos acordados.

La consulta temprana también permite a los representantes de los trabajadores ayudar a las autoridades a elaborar propuestas y adoptar decisiones que tengan más probabilidades de contar con el apoyo de la fuerza laboral e implementarse con éxito. Los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal poseen conocimientos y competencias únicos acerca del funcionamiento, las estructuras de mercado y la economía política de su sector, que resultan muy valiosos a la hora de elaborar planes de reforma prácticos y realistas.

En 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204). Recomienda que los Gobiernos:

**“adopten medidas urgentes y adecuadas para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal y asegurar al mismo tiempo la preservación y la mejora de sus medios de subsistencia durante la transición ... respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento”<sup>48</sup>.**

La R204 ofrece a los Gobiernos y las autoridades de transporte un marco de política valioso a la hora de considerar la reforma de los servicios, con recomendaciones específicas sobre la necesidad de incluir a los trabajadores y los empleadores/propietarios en la planificación. Al reformar el transporte público informal, las instancias de planificación y las autoridades deberían elaborar directrices específicas para la implementación de la R204.

# DESARROLLAR LAS CAPACIDADES DE TRABAJADORES, PROPIETARIOS Y GOBIERNOS

Es necesario potenciar la capacidad de las organizaciones representantes —tanto de trabajadores como de empleadores (propietarios) informales— para proporcionar formación e información a sus miembros, representar democráticamente sus intereses, participar en la elaboración de políticas y negociar con las autoridades de transporte. Los organismos gubernamentales y las autoridades de transporte deben también desarrollar su capacidad para comprender el sector e interactuar de manera significativa con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Tal y como concluyó la reunión tripartita de la OIT sobre el transporte urbano celebrada en 2021, resulta fundamental:

**“desarrollar la capacidad de los mandantes, inclusive de las autoridades pertinentes y de organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores en la economía informal, cuando estas existan, para desarrollar estrategias y participar en un diálogo social eficaz con miras a promover la creación de empleos decentes y sostenibles en la economía formal, facilitar la transición a la misma y hacer posible una transición justa hacia el futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible”.**

OIT, conclusiones de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano, Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, Ginebra, 2021

Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores deben ser capaces de proporcionar formación e información a sus miembros, tanto actuales como potenciales, y a sus dirigentes para que comprendan las cuestiones en liza, desarrollen

ideas y políticas de reforma y representen democráticamente esas políticas en las consultas y negociaciones con las autoridades y las asociaciones de propietarios. También es importante que los sindicatos y las asociaciones no se limiten a representar a las tripulaciones (conductores y cobradores/revisores), sino que organicen a todo el personal cuyo sustento depende del transporte informal.

El núcleo del problema radica en la confusión y el conflicto de intereses entre trabajadores y propietarios de vehículos. A esto se suma el uso ambiguo del término “operador”, que a menudo se utiliza como término general para describir a todas las partes interesadas en las operaciones informales, incluidos los trabajadores, aunque en la práctica suele limitarse a los propietarios cuando las autoridades realizan consultas.

**“Algunos propietarios empezaron como cobradores, pasaron a ser conductores y luego llegaron a convertirse en dueños de un vehículo y, finalmente, de una flota. Esto genera confusión dentro de la asociación de propietarios, porque a veces se presentan como los representantes de todos los operadores ante el Gobierno municipal y nacional, ya que se sienten con legitimidad para defender a todo el sector, puesto que fueron conductores o comenzaron como cobradores. Pero sabemos que, cuando te conviertes en propietario y empiezas a pensar como empresario, como hombre de negocios, los trabajadores pasan a estar del otro lado y dejas de ser la persona adecuada para representarlos. Y este es el problema ahora mismo”.**

Entrevista, Joaquín Romero de Tejada, OMT, Mozambique, 6 de septiembre de 2024

Los propios sindicatos también incluyen entre su membresía tanto a trabajadores como a propietarios. Muchos de los problemas afectan a ambos grupos, especialmente si se trata de propietarios de flotas muy pequeñas, y, aunque puedan compartir algunos intereses, existen diferencias clave. La más evidente es que el monto de las metas diarias lo fijan los propietarios de los vehículos, lo que tiene un impacto directo en los medios de subsistencia y las condiciones laborales —particularmente las jornadas de trabajo— de las tripulaciones de los vehículos y, de manera indirecta, también afecta a los demás trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro informal.

Algunos sindicatos y asociaciones logran gestionar con éxito estas contradicciones, y las metas a menudo se establecen mediante un proceso informal de negociación y consenso dentro de la organización, o directamente entre los propietarios y las tripulaciones. En otros casos, sin embargo, son los propietarios quienes dominan el sindicato o la asociación y con frecuencia ocupan posiciones de liderazgo sin apenas rendir cuentas.

El problema se agrava cuando los sindicatos se convierten *de facto* en propietarios o gestores de las operaciones, lo que provoca conflictos de intereses muy marcados. En estas circunstancias urge separar las funciones: por un lado, la representación democrática de los intereses de los miembros y, por otro, la gestión de las operaciones comerciales vinculadas a la administración de terminales y rutas.

Estos conflictos de intereses se intensifican, por ejemplo, cuando se plantea la introducción del BRT. Los sindicatos pueden desear ampliar o reconvertir sus intereses empresariales para volverse inversores o propietarios de los servicios de BRT propuestos, a menudo alentados por las autoridades responsables de su implantación, mientras que los trabajadores y las trabajadoras están preocupados por la posible pérdida de puestos de trabajo y medios de subsistencia.

Esta situación es similar para las asociaciones de propietarios y empleadores del sector. Los propietarios de pequeñas flotas suelen quejarse de que reciben poca información y de que sus intereses no están representados.

Además, es urgente respaldar el avance hacia una mayor unidad y rendición de cuentas democrática de las organizaciones representativas. La fragmentación de la representación de trabajadores y propietarios en múltiples sindicatos y asociaciones rivales dificulta enormemente que estos actores puedan entablar negociaciones coherentes y articuladas con las autoridades de transporte. Hay ejemplos de organizaciones que han logrado una mayor unidad de los que se pueden extraer lecciones, en particular en Kampala, donde el sindicato ha desempeñado un papel clave en la promoción de la fusión y la unidad entre asociaciones y entre estas y el propio sindicato. Pero estas estrategias no son fáciles de reproducir sin más en otros lugares.

Los sindicatos, las asociaciones de trabajadores y las organizaciones de propietarios necesitan inversiones a largo plazo para desarrollar su capacidad organizativa, de rendición de cuentas democrática, de resolución de conflictos y de mediación, adaptadas a las circunstancias políticas y sociales locales.

# ABORDAR LAS INQUIETUDES INMEDIATAS

**“¿Por qué esperar al BRT? ¿Por qué no puede el Gobierno ocuparse ya de los problemas de los *matatus*?”.**

Grupo de discusión de tripulaciones de *matatu*, Nairobi, 2018

Es fundamental que las autoridades de transporte reconozcan y admitan los problemas más inmediatos identificados por la fuerza laboral del transporte urbano informal de pasajeros y establezcan procedimientos y estructuras que permitan mantener consultas y entablar negociaciones serias para encontrar soluciones.

Los principales problemas identificados por los trabajadores y las trabajadoras a través de las evaluaciones del impacto laboral se dan en todas las ciudades.

## Alternativas al sistema de metas

Es preciso identificar e implementar alternativas al sistema de metas (véase el apartado “Medios de subsistencia y relaciones de empleo”), como el empleo formal en los sectores público, privado o cooperativo o a través de formas de autoempleo, y el registro de los propietarios de vehículos, especialmente en el contexto de los sistemas de transporte informal en los que la verdadera propiedad se oculta o se oscurece deliberadamente.

Para ello es necesario buscar soluciones imaginativas e innovadoras y probarlas, por ejemplo, a través de proyectos piloto. Algunos proyectos piloto recientes en Sudáfrica han demostrado que es posible reformar el sistema de metas, pero se requiere un mayor desarrollo y una inversión a largo plazo para garantizar la sostenibilidad<sup>49</sup>.

## Igualdad de género

Las autoridades, los sindicatos y las asociaciones de propietarios de vehículos tienen la responsabilidad compartida de poner fin a la discriminación de género, la violencia contra las mujeres y el acoso sexual. Las autoridades de transporte deben asumir la responsabilidad de eliminar las barreras que impiden un empleo de calidad para las mujeres en el transporte y garantizar unas condiciones laborales exentas de violencia y acoso; Las organizaciones basadas en miembros deben revisar sus normativas y estatutos e introducir programas educativos para sus miembros con el fin de abordar la desigualdad de género.

El acoso sexual generalizado exige una atención particular a través de campañas de educación y sensibilización públicas respaldadas por la legislación, acciones de los sindicatos y las asociaciones contra los agresores, y medidas prácticas dirigidas a mejorar la seguridad de las trabajadoras y las pasajeras, como la introducción de nuevos servicios de autobús y el uso de cámaras de seguridad.

## **Acceso a oportunidades de formación profesional**

Deben desarrollarse programas de formación para trabajadores y trabajadoras, no solo capacitación para conductores de nuevos servicios de autobuses como el BRT, sino oportunidades generales de formación y aprendizaje para todo el personal del sector —particularmente en el contexto de la reforma de los sistemas de revisión de vehículos y concesión de licencias y la electrificación de las operaciones— y oportunidades específicas de formación y empleo para mujeres a fin de eliminar la segregación ocupacional por razón de género.

## **Acoso y corrupción**

Debe ponerse fin al acoso y la extorsión policiales. Hacen falta medidas urgentes para resolver el problema de los conflictos creados por el acoso, la extorsión y la corrupción endémicos de la policía y las fuerzas de seguridad. Esto debería incluir, como primer paso, el reconocimiento de la magnitud del problema por parte de los Gobiernos y las autoridades de transporte, la coordinación en materia de políticas y reglamentación entre los servicios de seguridad y las autoridades de transporte, y el establecimiento de procedimientos de negociación con asociaciones y sindicatos representantes para identificar soluciones prácticas.

## **Condiciones de trabajo**

Hace falta mejorar las condiciones de trabajo. Para ello deben introducirse mejoras prácticas en los lugares de trabajo del transporte (terminales, paradas en carretera, talleres, etc.) que tengan un impacto inmediato en las condiciones laborales, como instalaciones sanitarias, zonas donde cobijarse, alcantarillado o áreas de descanso y restauración. Esto también debería incluir instalaciones para los trabajadores y las trabajadoras en los puntos de transbordo entre los servicios formales e informales, como las estaciones de transbordo entre las rutas troncales y secundarias del BRT.

Es preciso garantizar áreas de trabajo seguras y protegidas para el personal de servicios — como mecánicos, vendedores de alimentos y técnicos—, que necesita tener un acceso seguro a terrenos y propiedades donde emprender sus actividades sin amenazas de desalojo o acoso, así como acceso a servicios asequibles (de electricidad y agua), herramientas y equipos con los que trabajar de forma segura.

## **Acceso a capital asequible**

Es necesario ofrecer acceso a capital asequible para la electrificación y la recapitalización de los vehículos. Los Gobiernos y las autoridades de transporte deben identificar fuentes de préstamos o subvenciones asequibles que faciliten la recapitalización de los vehículos en el proceso de reforma y protección medioambiental, a fin de eliminar la espiral de endeudamiento que sufren los propietarios de los vehículos.

## **Acceso a prestaciones sociales**

Es preciso ampliar los programas de protección social apoyados por el Estado o, en su defecto, apoyar a las organizaciones de trabajadores (sindicatos, asociaciones, grupos de autoayuda) que gestionan fondos cooperativos de previsión social y otros servicios informales de protección social para que puedan ampliar y mejorar su cobertura.

# MEJORAR LA METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO LABORAL

Aunque el enfoque subyacente de la investigación participativa se mantuvo constante, los métodos de investigación fueron evolucionando con cada proyecto a lo largo de los ocho años, incorporando las lecciones aprendidas en cada ciudad y ajustando las herramientas y los enfoques utilizados en función de esas experiencias. También hubo ciertas diferencias entre los términos de referencia de la investigación de los organismos que encargaron los estudios (ITF, AFD y MLGRD), por lo que fue necesario modificar las herramientas de investigación y el análisis y la presentación de los datos. Al mismo tiempo, esto permitió perfeccionar los métodos aplicados en investigaciones posteriores.

Gracias a esta experiencia, existe la posibilidad de desarrollar un **conjunto estandarizado de herramientas de investigación básicas** (cuestionarios, directrices para los grupos de discusión y plantillas para las entrevistas en profundidad) y un marco común para el análisis de datos que garantice la recopilación de datos comparables clave (p. ej., medios de subsistencia o condiciones laborales con desglose por ocupación, género o modo de transporte) entre las distintas ciudades.

Además, tenemos la oportunidad de profundizar en nuestros conocimientos a través de un **metaanálisis estadístico más avanzado de los datos** recopilados en las evaluaciones ya realizadas. Hasta ahora, con el poco tiempo y los recursos limitados disponibles, no ha sido posible aprovechar todo el potencial de análisis de los numerosos datos recogidos en las encuestas realizadas en las cinco ciudades (o seis si se incluye Maputo).

Estas recomendaciones se basan en una revisión de los informes de las evaluaciones del impacto laboral y otros documentos estrechamente relacionados con ellas, complementada con un número limitado de entrevistas con partes interesadas y especialistas en transporte. Para obtener una **evaluación más detallada y rigurosa de la metodología**, sería conveniente organizar un debate más amplio (quizá a través de una conferencia o una serie de seminarios) en el que participaran los investigadores e investigadoras de las instituciones que desempeñaron un papel clave en cada ciudad, junto con especialistas del Programa de Investigación Internacional (IRP) sobre Movilidad Informal y Compartida (ISM) de las VREF, del Grupo de Trabajo sobre Paratransito de la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP), de la OIT y de otros foros pertinentes, así como representantes de los sindicatos, asociaciones y autoridades de transporte implicados.

Dicha evaluación podría incluir la adopción de mejoras técnicas adicionales, como la triangulación de los resultados de la investigación con otras fuentes para validar y verificar los datos, o el desarrollo de análisis de los costos y los beneficios asociados a las inversiones potenciales en la reforma del sector.

# GENERALIZAR LAS EVALUACIONES DEL IMPACTO LABORAL

**“Lo primero que deben decir las autoridades de transporte es que estas evaluaciones del impacto laboral son el elemento preliminar imprescindible para garantizar el éxito de la implementación de sus proyectos de transporte. Ese es el mensaje clave”.**

Entrevista, Emmanuel Dommergues, UITP, 19 de agosto de 2024

Las evaluaciones del impacto laboral en las cinco ciudades (seis si se incluye Maputo) han mejorado sustancialmente el conocimiento detallado del sector del transporte informal: el funcionamiento en la práctica de la microeconomía, la diversidad de ocupaciones y medios de vida, la organización interna y las relaciones de empleo, entre otros aspectos. Han proporcionado pruebas de los principales problemas a los que se enfrenta la mano de obra, tal y como los perciben los propios trabajadores y trabajadoras. Además, han ofrecido estimaciones preliminares cuantificadas sobre el posible impacto del BRT en el empleo.

Esta información es crucial a la hora de considerar una posible reforma del sector del transporte informal.

Debemos analizar cómo puede adaptarse y desarrollarse la metodología de evaluación del impacto laboral para incorporarla de forma más generalizada a los procedimientos y las políticas de las autoridades municipales, los Gobiernos nacionales, los bancos multilaterales de desarrollo y otras partes interesadas a nivel internacional a la hora de examinar las propuestas de grandes proyectos de transporte público, como condición para acceder a préstamos o subvenciones.

El informe de la reunión sectorial tripartita sobre transporte urbano de la OIT de 2021<sup>50</sup> sugería específicamente que “los trabajadores

solicitaran a los Gobiernos y/o a los principales prestamistas que llevaran a cabo una evaluación del impacto en los trabajadores para reunir información sobre la fuerza de trabajo del transporte informal (que incluyera cifras y características de los trabajadores y las ocupaciones, así como cuestiones como el género y la formalización de las mujeres trabajadoras del sector del transporte) y estimar el posible impacto de la formalización (por ejemplo, del sistema de transporte rápido por autobús) en los medios de vida. Aunque los criterios de préstamo de la mayoría de los bancos de desarrollo incluyen la obligación de realizar estudios sobre las repercusiones ambientales y sociales de los proyectos, no requieren estudios sobre su impacto en el empleo”.

El Banco Mundial reconoce que su marco medioambiental y social exige la “participación ciudadana”, y es “esencial que se incluya no solo a la ciudadanía, sino también a las partes interesadas que puedan verse afectadas ... y la mano de obra es sin duda una de las más importantes. Estamos aconsejando a los equipos que preparan ... los proyectos que trabajen de cerca con las industrias pertinentes para entender cómo operan y tratar de identificar formas de mitigar cualquier impacto u oportunidades para que se desarrollen”. (Entrevista, Georges Darido, Banco Mundial, 31 de julio de 2024)

No obstante, aunque el Banco Mundial insiste en que se realicen evaluaciones del impacto medioambiental y social de los proyectos y se establezcan procedimientos de gestión para garantizar que las personas contratadas específicamente para trabajar en el proyecto reciban un trato justo y unas condiciones laborales seguras y saludables<sup>51</sup>, no existe la obligación de evaluar el impacto sobre los medios de subsistencia, los derechos y las condiciones de trabajo del personal afectado por la implementación de los proyectos.

La consideración de las condiciones laborales no debe entenderse únicamente como un aspecto a abordar en los proyectos de infraestructuras, sino como un problema que requiere atención específica, tanto porque se trata de la salud y el bienestar de un gran número de personas que trabajan en el sector como por la relevancia del sector para la salud y el bienestar de los pasajeros y las comunidades que dependen del transporte para acceder a oportunidades y servicios.

Apoyar la mejora de las condiciones laborales es una reforma fundamental que requiere mayor atención, especialmente si queremos abordar problemas clave de salud pública, como los accidentes de tráfico, las dificultades para la subsistencia y las mejoras en la experiencia de los pasajeros.

El análisis de encuestas recientes sobre la satisfacción de los pasajeros en cinco ciudades africanas puso de manifiesto que “cuando los intereses de los conductores no están representados en las organizaciones del sector y se involucra poco a los conductores en las empresas, la satisfacción de los pasajeros es menor, debido a interacciones con los clientes menos corteses, una conducción menos segura y una frecuencia de servicio menos ajustada a la demanda”. Asimismo, se ha comprobado que “unos ingresos más estables de los conductores ... contribuyen a un comportamiento de conducción menos agresivo y, por lo tanto, a una mayor satisfacción de los pasajeros”<sup>52</sup>.

Hay que seguir trabajando para demostrar que mejorar las condiciones laborales es una reforma clave que conduce a mejores resultados en los servicios de transporte y en el acceso de la población a los mismos.

Es fundamental que la planificación de los proyectos de reforma del transporte público informal incluya evaluaciones del impacto laboral, aunque la capacidad de los organismos gubernamentales para llevarlas a cabo por sí solos es limitada.

**“Sería difícil que una autoridad de transporte realizara una evaluación del sector por sí misma. Está la cuestión de las habilidades. Sabemos que se requieren habilidades interpersonales y una comprensión que son muy difíciles de reflejar en un informe de tal forma que permita interactuar y establecer una relación con el sector. Creo que es difícil transferir este tipo de habilidades ... Las autoridades de transporte suelen contar con muchos profesionales de la ingeniería o la planificación, pero quizá necesiten incorporar a más personas del ámbito de las ciencias sociales que sepan organizar encuestas cualitativas a gran escala.**

**También está el problema de la percepción. Las autoridades de transporte son percibidas como parte del Gobierno o incluso como un adversario ... con el poder de influir en tus intereses económicos y causarte problemas. Dudo que los operadores se sientan cómodos compartiendo información sobre su negocio, especialmente la financiera, con las autoridades de transporte ... Cuando se trata de compañeros hablando con compañeros —y, en particular, cuando el acercamiento proviene del sindicato o de personas del ámbito sindical—, creo que se logra una ventaja significativa en términos de acceso y credibilidad que abre muchas puertas”.**

Entrevista, Simon Saddier,  
Banco Mundial/SSATP, 4 de junio de 2024



Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores están en una posición única para colaborar con las autoridades y las instituciones de investigación en la realización de evaluaciones de este tipo, ya que cuentan con la confianza y el apoyo de las personas que trabajan en el sector.

La ampliación, el desarrollo y la generalización de las evaluaciones del impacto laboral requieren un compromiso financiero a largo plazo —quizá a través de un consorcio de las VREF con el Banco Mundial u otras partes— con un programa que permita fortalecer las capacidades de los sindicatos y las asociaciones en África (o en más de una región).

Dicho programa debería proporcionar formación y apoyo a sindicatos, asociaciones, investigadores académicos y autoridades de transporte de países seleccionados donde se estén planificando grandes proyectos de reforma o infraestructuras de transporte para que realicen evaluaciones del impacto laboral, aprovechando la experiencia de las organizaciones que ya han participado.

También debería permitir a las organizaciones participantes debatir e intercambiar ideas sobre políticas, revisar el progreso práctico en la resolución de los problemas inmediatos identificados en las evaluaciones, publicar informes y guías de políticas sobre la reforma y la transición justa en la industria del transporte informal, y contribuir al aprendizaje emergente a través del Programa Internacional de Investigación de las VREF, el Grupo de Trabajo sobre Paratransito de la UITP, la Red de Transporte Público del C40, la OIT y otros foros pertinentes.

Se espera que la publicación de este informe vaya seguida de presentaciones y debates en eventos internacionales en los que se aborde la reforma del transporte informal, con el objetivo de ampliar el debate sobre el futuro de las evaluaciones del impacto laboral y las propuestas para un programa de desarrollo.

# BIBLIOGRAFÍA

## Evaluaciones del impacto laboral

Djah, Armand, Dave Spooner y Gráinne Charlton. 2023.

**Abidjan Bus Rapid Transit and Metro: Labour Impact Assessment Research Report (Los sistemas de bus de tránsito rápido y metro de Abiyán: informe sobre el estudio de evaluación del impacto laboral).** Global Labour Institute, Mánchester.

<https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-de-investigacion-sistemas-de-bus-de-transito-rapido-y-metro-de-abiyán>

Sakho, Papa, Dave Spooner, Mamadou Bouna Timéra y Momar Diongue. 2020.

**Dakar Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report (El sistema de bus de tránsito rápido de Dakar: informe sobre el estudio de evaluación del impacto laboral).**

Global Labour Institute, Mánchester.

<https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-sobre-el-sistema-de-bus-de-transito-rapido-de-dakar>

Spooner, Dave, y Erick Manga. 2019.

**Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report (El sistema de bus de tránsito rápido de Nairobi: informe sobre el estudio de evaluación del impacto laboral).**

Global Labour Institute, Mánchester.

<https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-sobre-el-bus-de-transito-rapido-de-nairobi>

Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Lydia Baotang-Pobee, Jess Whelligan y Owusu Boampong. 2023.

**Informal Transport Workers in Accra – Livelihoods, Organisation and Issues (La fuerza laboral del transporte informal en Acra: medios de subsistencia, organización y problemática).**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2023/11/Accra-Report-GLI-Edit.pdf>

Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba y Erick Manga. 2020.

**Kampala Bus Rapid Transit: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure (El sistema de bus de tránsito rápido de Kampala: estudio de la estructura de mercado del paratransito de Kampala).** GLI/AFD.

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>

## Otras publicaciones

Banco Mundial. 2016.

**Marco Ambiental y Social del Banco Mundial.**

<https://projects.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

Behrens, Roger, *et al.* 2023.

**Informal Public Transport Passenger Satisfaction in Selected West and Southern African Cities (Satisfacción de los pasajeros con el transporte público informal en ciudades seleccionadas de África occidental y meridional).**

41.ª Conferencia de Transporte de África Meridional.

[https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B\\_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonner, Christine. 2016.

**ITF Informal Transport Workers' Project (2013-16) Evaluation Report (Informe de evaluación del Proyecto de Trabajadores Informales del Transporte de la ITF (2013-2016)).** ITF.

<https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-de-evaluacion-del-proyecto-de-trabajadores-informales-del-transporte-de-la-itf>

Bonner, Christine, y Dave Spooner. 2012.

**La única escuela que conocemos: aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal.** WIEGO.

[https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Bonner\\_Only-School-We-Have-Esp.pdf](https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Bonner_Only-School-We-Have-Esp.pdf)

Carré, Françoise. 2013.

**Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries (Definición y categorización de organizaciones del personal informal en países en desarrollo y desarrollados).** WIEGO.

<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Carre-Informal-Worker-Organizations-WIEGO-OB8.pdf>

CETUD. 2021.

**BRT et main d'œuvre locale: le CETUD remet en cause le rapport ITF-LaboGehu-GLI** (El BRT y la mano de obra local: el CETUD cuestiona el informe de la ITF, LaboGehu y el GLI). <https://www.cetud.sn/index.php/medias/news/projet-brt/347-brt-et-main-d-oeuvre-locale-le-cetud-remet-en-cause-le-rapport-itf-labogehu-gli>

Crizoa, Herman, Michel Gbagbo y Massandjé Traore, 2017.

**Femmes et frotteurisme dans les autobus à Abidjan (Mujeres y “froteurismo” en los autobuses de Abiyán).**

*Sciences & Actions Sociales*, 2017/3, 8, 21-34. <https://www.cairn.info/revue-sciences-et-actions-sociales-2017-3-page-21.htm>

Global Partnership for Informal Transportation, 2022.

**We're calling it popular transportation** (Lo llamaremos transporte popular), boletín informativo.

<https://poptransport.substack.com/p/were-calling-it-popular-transportation>

ITF. 2019.

**El sistema de bus de tránsito rápido (BRT) y la formalización del transporte público informal: una guía para la negociación sindical.**

[https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/BRT%20negotiating\\_ES.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/BRT%20negotiating_ES.pdf)

ITF. 2020.

**El transporte informal de pasajeros después del COVID-19: guía sindical para una formalización encabezada por los trabajadores y las trabajadoras.**

[https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid\\_ES.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid_ES.pdf)

Ngo, Nicole S., *et al.* 1994.

**Occupational exposure to roadway emissions and inside informal settlements in sub-Saharan Africa: A pilot study in Nairobi, Kenya (Exposición ocupacional a emisiones en las carreteras y dentro de los asentamientos informales en el África subsahariana: estudio piloto en Nairobi (Kenia)).** *Atmospheric Environment*.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4449273/pdf/nihms691413.pdf>

OIT. 2002.

**Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal.**

Conferencia Internacional del Trabajo, 90.<sup>a</sup> reunión, 2002, Ginebra.

<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

OIT. 2014.

**Directrices sobre una definición estadística de empleo informal.**

<https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>

OIT. 2015 A.

**Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204).**

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3243110)

OIT. 2015 B.

**Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.**

<https://www.ilo.org/es/publications/directrices-de-pol%C3%ADtica-para-una-transici%C3%B3n-justa-hacia-econom%C3%ADas-y>

OIT. 2020.

**Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis (abril de 2020).**

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)

OIT. 2021 A.

**Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano.**

Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, Ginebra, 2021.

<https://www.ilo.org/es/resource/otro/reunion-tecnica-sobre-el-futuro-del-trabajo-decente-y-sostenible-en-los>

OIT. 2021 B.

**Conclusiones de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano.**

Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, Ginebra, 2021.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms\\_821903.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_821903.pdf)

Spooner, Dave. 2001.

**Workers' Education and Workers in the Informal Economy (Educación de los trabajadores y fuerza laboral de la economía informal).**

<https://global-labour.info/en/2010/10/11/workers-education-and-workers-in-the-informal-economy-dave-spooner-2001/>

Spooner, Dave. 2011.

**Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile (Perfil de los medios de subsistencia del personal del transporte en la economía informal urbana), GLI, Mánchester.**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/Urban-Informal-Transport-Livelihood-Profile.pdf>

Spooner, Dave. 2013.

**Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work (Encuesta de referencia sobre precariedad laboral y trabajo decente), GLI, Mánchester.**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/ITF-Baseline-Survey-Report.pdf>

Spooner, Dave, y John Mark Mwanika. 2017.

**Trade Unions in Transformation: Transforming Transport Unions through Mass Organisation of Informal Workers in Uganda (Los sindicatos en transformación: transformación de los sindicatos del transporte mediante la organización masiva de la fuerza laboral informal en Uganda). FES, Berlín.**

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>

Vaughn, Lisa M., y Farrah Jacquez. 2020.

**Participatory Research Methods – Choice Points in the Research Process.**

*Journal of Participatory Research Methods*, 1. <https://doi.org/10.35844/001c.13244>

# APÉNDICE:

## NOTA SOBRE LA METODOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES DEL GLI ACERCA DEL PERSONAL INFORMAL DE LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE

---

### Finalidad

Esta nota describe y evalúa la metodología utilizada por el GLI en sus estudios de investigación publicados sobre el personal informal de los sistemas de transporte de cinco ciudades: Abiyán, Dakar, Nairobi, Acra y Kampala.

Cada uno de los cinco estudios ha sido diseñado para ayudar y animar a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal a participar de forma constructiva en el proceso de planificación de los sistemas de transporte rápido y a identificar políticas e iniciativas orientadas a la reforma del empleo en el sector del paratransito.

### Cinco características de la metodología

La metodología mixta utilizada en las investigaciones del GLI tiene cinco características fundamentales:

01. rigurosamente empírica: Se realiza un análisis estadístico de los datos cuantitativos obtenidos través de encuestas y un análisis cualitativo de las entrevistas y los debates en grupos de discusión con el objetivo de ofrecer una visión lo más completa posible dentro de los intervalos de confianza establecidos;
02. participativa: Se trabaja estrechamente con la fuerza laboral y con sindicatos y asociaciones de trabajadores relevantes para adquirir una comprensión “ascendente” de las complejidades de la microeconomía orgánica del paratransito en las ciudades, garantizando la inclusión y la participación de quienes prestan los servicios de transporte existentes;
03. basada en valores: Se demuestra respeto hacia todas las personas involucradas directamente en el transporte y se considera la economía informal como un elemento valioso para el funcionamiento de las sociedades;
04. orientada a la acción: La investigación se lleva a cabo en el contexto de las nuevas inversiones en infraestructuras y está diseñada para apoyar ese proceso mediante la inclusión y el respeto de las opiniones de todas las partes interesadas, con debates centrados en las recomendaciones emanadas de la investigación;
05. dotada de un equipo mixto: Las características anteriores requieren que el equipo de investigación esté compuesto por personas con perfiles muy diversos. Debe incluir a especialistas técnicos (como analistas de datos), personas con conocimientos en sistemas de transporte, personas vinculadas al ámbito sindical y actores locales de la economía del transporte informal.

# Evaluación de la metodología

Una vez descrito el método, el siguiente paso consiste en valorar su idoneidad para medir los cambios que se producen en relación con las inversiones en infraestructuras de transporte.

Para ello nos planteamos las siguientes cuatro preguntas clave sobre el método:

01. ¿Permite que todas las partes interesadas hagan suyos los resultados?
02. ¿Proporciona resultados útiles?
03. ¿Es un método sólido?
04. ¿Presenta los resultados de manera sencilla al tiempo que se reconoce la complejidad subyacente?

A continuación respondemos a cada una de estas preguntas:

## 1. Identificación con los resultados

El método participativo fomenta la confianza y garantiza la inclusión de personas que suelen quedar excluidas de los estudios de investigación. Este modelo de investigación trabaja *con* las personas, en lugar de tratarlas como meros objetos de estudio, por lo que pueden identificarse con los resultados, lo que aumenta las probabilidades de que respalden las conclusiones de la investigación. La inclusión de los sindicatos en los estudios, además de ser un paso esencial para garantizar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, tiene la ventaja adicional de animar a los sindicatos a involucrarse activamente en los procesos de desarrollo.

## 2. Utilidad de los resultados

El hecho de que el estudio incluya las opiniones de todas las partes interesadas clave aumenta la probabilidad de que los cambios introducidos den lugar a resultados aplicables sin fallos significativos. Además, la investigación permitirá identificar los problemas que seguirán existiendo incluso después de la modificación del sistema y comenzar a buscar las correspondientes soluciones.

## 3. Solidez de la metodología

La obtención de datos de múltiples fuentes y el uso de métodos fiables para evaluar los niveles de confianza en los datos contribuyen a garantizar la validez y la fiabilidad de las conclusiones. Asimismo, los conjuntos de datos en constante expansión permiten probar y mejorar continuamente la interpretación de la información obtenida.

## 4. Sencillez de la presentación

Aunque los estudios de investigación implican la recopilación y el análisis de datos complejos procedentes de distintas fuentes, los resultados se han presentado de manera clara, persuasiva y fácil de entender.

## Potencial de desarrollo

Los cinco estudios ofrecen la posibilidad de realizar un metaanálisis de los datos recopilados. Esto permitiría llevar a cabo análisis estadísticos avanzados para comparar la situación en las cinco ciudades y profundizar en los factores que favorecen o dificultan el desarrollo de proyectos de infraestructura a gran escala que mejoran los sistemas de transporte, pero, a la vez, ponen en riesgo los medios de subsistencia del personal.

**Barry Knight, 26 de agosto de 2024**

# AGRADECIMIENTOS

Gracias a **Holger Dalkmann** y las **Volvo Research and Educational Foundations (VREF)**, así como a **Alana Dave** (Directora de Transporte Urbano de la ITF), por hacer posible esta revisión.

Gracias a todas las personas que aceptaron ser entrevistadas:

- **Prof. Roger Behrens**, Centro de Estudios del Transporte, Universidad de Ciudad del Cabo
- **Georges Bianco Darido**, Especialista Principal en Transporte Urbano, Banco Mundial
- **Emmanuel Dommergues**, Responsable de la Unidad de Gobernanza, UITP
- **Dra. Anne Kamau**, Universidad de Nairobi
- **Dr. Barry Knight**, Especialista en Ciencias Sociales y Estadística, CENTRIS
- **Dan Mihadi**, Secretario General, Sindicato de Trabajadores del Transporte, Kenia
- **Louise Ribet**, Responsable Superior, Red de Transporte Público, C40
- **Joaquín Romero de Tejada**, Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique
- **Simon Saddier**, Especialista Superior en Transporte Urbano, Banco Mundial/SSATP
- **Maikel Song**, Especialista Superior en Empleo Intensivo, OIT Ginebra
- **Bayla Sow**, Secretario Regional Adjunto de África, ITF

El **Prof. Roger Behrens** y **Jackie Klopp** (Centro para el Desarrollo Urbano Sostenible de la Universidad de Columbia) merecen un agradecimiento especial por sus valiosas y exhaustivas revisiones del borrador del texto.

El GLI desea expresar su agradecimiento a todas las personas que brindaron su apoyo y colaboración en las evaluaciones del impacto laboral, en particular a:

**Georgia Montague-Nelson** y **Jess Whelligan** (GLI) y **John Mark Mwanika** (ex Responsable de Proyectos del ATGWU y Presidente del Comité Director de Transporte Urbano de la ITF), quienes formaron el equipo central que desarrolló y dio cuenta de las evaluaciones del impacto laboral desde sus inicios.

En **Nairobi**: Anne Kamau, Erick Manga, Paschalín Basil y sus colegas del Instituto de Estudios sobre el Desarrollo (IDS) de la Universidad de Nairobi, y las personas participantes de la Red de Investigación sobre el Transporte de Kenia.

En **Dakar**: Prof. Mamadou Bouna Timéra, Dr. Momar Diongue y Prof. Papa Sakho (Universidad Cheikh Anta Diop), Gora Khouma (Union des routiers du Sénégal, URS), Malick Diop (coordinador de proyectos en Dakar), Adama Soumaré, Maguette Diop y Aida Ba (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, WIEGO).

En **Acra**: Dr. Owusu Boampong (Universidad de Costa del Cabo), Lydia Baotong-Pobee, Simon Saddier (Transitec) y Nico McLachan (Organisation Development Africa).

En **Kampala**: Shadrack Natamba (Universidad de Kyambogo), Arnaud Desmarchelier (Agence française de développement, AFD) y Rolf Paasch (Fundación Friedrich Ebert, FES).

En **Abiyán**: Armand Djah (Universidad Alassane Ouattara), Gráinne Charlton (GLI), Sibailly Douhoure (Coordinador de Actividades en Abiyán), Aya Suzanne Konan y Flora Sandrine Akafou.

El personal de la **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**, en particular:

**Mohammed Safiyanu** (Secretario Regional de África), **Bayla Sow** (Secretario Regional Adjunto de África), **Ali Howes** (antigua Responsable de Transporte Urbano), **Claire Clarke** (Responsable interina de las Mujeres Trabajadoras del Transporte e Igualdad de Género), **Stephenson Kisingu** (Coordinador de Desarrollo Sindical de África) y **Assita Ouedraogo** (Coordinadora de Actividades de Proyectos de la ITF en África).

Los dirigentes y miembros de los sindicatos sin cuya participación la investigación no habría sido posible:

**Kenia:**

Sindicato de Trabajadores del Transporte (TAWU), Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) y Sindicato de Trabajadores de *Matatu* (MWU).

**Senegal:**

Union des routiers du Sénégal (URS), Fédération des transports de l'UDTS y Syndicat démocratique des travailleurs du transport routier.

**Ghana:**

Sindicato de Transporte por Carretera Privado de Ghana (GPRTU), Asociación Progresista de Propietarios del Transporte (PROTOA) y Consejo de Coordinación del Transporte por Carretera de Ghana (GRTCC).

**Uganda:**

Sindicato Unificado de Personal General y del Transporte (ATGWU).

**Costa de Marfil:**

Syndicat des travailleurs du rail (SYNTRARAIL), Syndicat des travailleurs de la SOTRA (SYNTRAS), Syndicat des conducteurs de taxi de Côte d'Ivoire (SCTCI) y Syndicat autonome des conducteurs professionnels et routiers (SYACPRO-CI).



# APOSTILLAS

---

01. También se realizó una evaluación del impacto laboral en Maputo en julio y agosto de 2024, encargada por el Banco Mundial y la Agência Metropolitana de Transportes (AMT) de Maputo. Su publicación está prevista para finales de 2024 o principios de 2025.
02. Centre for Research and Innovation in Social Policy and Practice (Centro para la Investigación y la Innovación en Políticas y Prácticas Sociales), Reino Unido
03. Véase, por ejemplo: *We're calling it popular transportation*, boletín informativo de la Alianza Mundial para el Transporte Informal, 2022: <https://poptransport.substack.com/p/were-calling-it-popular-transportation>.
04. Véanse, por ejemplo, las directrices sobre una definición estadística de empleo informal adoptadas por la OIT en 2014: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087625.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_087625.pdf).
05. Fuente: xe.com, <https://www.xe.com/currencytables/>
06. Fuente: OIT/ILOSTAT, indicador 8.5.1 de los ODS, ganancias por hora promedio de asalariados según sexo. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=es&id=SDG\\_0851\\_SEX\\_OCU\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=es&id=SDG_0851_SEX_OCU_NB_A)
07. Spooner, Dave. 2011. *Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile*. GLI, Mánchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/Urban-Informal-Transport-Livelihood-Profile.pdf>
08. Spooner, Dave. 2013. *Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work*. GLI, Mánchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/ITF-Baseline-Survey-Report.pdf>
09. Bonner, Chris. 2016. *ITF Informal Transport Workers' Project (2013-16) Evaluation Report*. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-de-evaluacion-del-proyecto-de-trabajadores-informales-del-transporte-de-la-itf>
10. Spooner, Dave, y Erick Manga. 2019. *Nairobi Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-sobre-el-bus-de-transito-rapido-de-nairobi>
11. Sakho, Papa, Dave Spooner, Mamadou Bouna Timéra y Momar Diongue. 2020. *Dakar Bus Rapid Transit: Labour Impact Assessment Research Report*. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-sobre-el-sistema-de-bus-de-transito-rapido-de-dakar>
12. Djah, Armand, Dave Spooner y Gráinne Charlton. 2023. *Abidjan Bus Rapid Transit and Metro: Labour Impact Assessment Research Report*. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-de-investigacion-sistemas-de-bus-de-transito-rapido-y-metro-de-abiyán>
13. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba y Erick Manga. 2020. *Kampala Bus Rapid Transit: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure*. GLI, Mánchester/AFD. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>
14. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Lydia Baotang-Pobee, Jess Whelligan y Owusu Boampong. 2023. *Informal Transport Workers in Accra – Livelihoods, Organisation and Issues*. GLI, Mánchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2023/11/Accra-Report-GLI-Edit.pdf>

15. Véase, por ejemplo: Bonner, Christine y Dave Spooner. 2012. *La única escuela que conocemos: aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal*. WIEGO. [https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Bonner\\_Only-School-We-Have-Esp.pdf](https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Bonner_Only-School-We-Have-Esp.pdf).
16. Véase, por ejemplo: Spooner, Dave. 2001. Workers' Education and Workers in the Informal Economy. <https://global-labour.info/en/2010/10/11/workers-education-and-workers-in-the-informal-economy-dave-spooner-2001/>.
17. Véase: Bonner, Christine. 2016. ITF Informal Transport Workers Project 2013-16 Evaluation Report. <https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-project-evaluation-report>.
18. Vaughn, Lisa M., y Farrah Jacquez. 2020. Participatory Research Methods – Choice Points in the Research Process. *Journal of Participatory Research Methods*, 1. <https://doi.org/10.35844/001c.13244>
19. Algunos analistas, en particular de WIEGO, prefieren utilizar el término “membership-based organisation” (organización basada en la membresía) en reconocimiento de la compleja variedad de organizaciones de trabajadores en la economía informal. Véase, por ejemplo: Carré, Françoise. 2013. Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries. WIEGO. <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Carre-Informal-Worker-Organizations-WIEGO-OB8.pdf>.
20. En Kenia, por ejemplo, la colaboración con el Instituto de Estudios sobre el Desarrollo (IDS) de la Universidad de Nairobi permitió que el sindicato participara en la Red de Investigación sobre el Transporte de Kenia (KTRN) y se implicara en otras iniciativas prácticas dirigidas a mejorar el transporte de pasajeros en Nairobi.
21. Ante la dificultad de obtener una estimación precisa de los ingresos netos debido a las variaciones ocasionadas por factores externos (como las condiciones meteorológicas, la época del año o la celebración de eventos públicos), el cuestionario de Maputo incluye preguntas sobre los ingresos por tarifas en días típicos y de alta o baja actividad, para comprender mejor cuánto pueden fluctuar.
22. El cuestionario utilizado en Maputo incluía preguntas dirigidas a estimar las variaciones en los ingresos diarios por tarifas obtenidos por los conductores de *chapas* (minibuses). “¿Cuánto recauda en tarifas en un día típico? ¿Cuánto recauda en tarifas en un día de mucha actividad? ¿Cuánto recauda en tarifas en un día de poca actividad?”
23. Por “estaciones” se entiende las terminales, las paradas intermedias, las paradas de autobuses, los estacionamientos de taxis, las paradas de mototaxis, etc. En otras palabras, los puntos de embarque de pasajeros.
24. Véanse las estimaciones comparativas de los medios de subsistencia más arriba. Fuente: OIT/ILOSTAT, indicador 8.5.1 de los ODS, ganancias por hora promedio de asalariados según sexo. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=es&id=SDG\\_0851\\_SEX\\_OCU\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=es&id=SDG_0851_SEX_OCU_NB_A).
25. Los *drones* Toyota Hiace son minibuses de 12 plazas de alta gama que se utilizan como taxis, principalmente en trayectos de larga distancia. Las tripulaciones de los taxis *drone* pueden ganar bastante más que las de los monovolúmenes Toyota tradicionales. Las tarifas de los pasajeros son más altas. Un vehículo nuevo consume menos combustible, tiene menos probabilidades de averiarse y está en buen estado, por lo que atrae menos extorsiones y multas de la policía.
26. OIT. 2020. Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis (abril de 2020). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)
27. ITF. *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19: guía sindical para una formalización encabezada por los trabajadores y las trabajadoras*. ITF. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/09/Formalisation-Guide-Covid.pdf>

28. EBITDA: beneficio antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización: ganancias totales provenientes de los ingresos por tarifas después de deducir todos los costos de explotación, excluidos los pagos al prestamista (capital e intereses). Tasa interna de rentabilidad (IRR): Representa el rendimiento financiero anual del capital invertido inicialmente, expresado como porcentaje. Si se calcula sobre el total de la inversión: TIR financiera (FIRR). Si se calcula sobre el capital propio: TIR de fondos propios (EIRR).
29. Testimonio de primera mano de investigadores del GLI, Nairobi, noviembre de 2018
30. Entrevistas en profundidad y grupos de discusión
31. Para más detalles sobre el impacto del COVID-19 en el transporte informal, la respuesta de los sindicatos y las posteriores propuestas de reforma y formalización, véase: Spooner, Dave, y Jess Whelligan. 2020. *El transporte informal de pasajeros después del COVID-19: guía sindical para una formalización encabezada por los trabajadores y las trabajadoras*. ITF. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/09/Formalisation-Guide-Covid.pdf>.
32. Poco después de la encuesta en Kampala, durante el confinamiento impuesto a causa de la pandemia de COVID-19 en 2020, las autoridades cerraron el mayor de estos estacionamientos, el Old Taxi Park, para renovarlo. Tras numerosos retrasos, el recinto reabrió en 2022, pero aún no se ha terminado: siguen faltando zonas de sombra para los pasajeros, baños, clínicas y oficinas renovadas.
33. ITF. 2022. *Sanitation Rights are Human Rights* (El derecho al saneamiento es un derecho humano). Informe de investigación. <https://www.itfglobal.org/es/resources/el-derecho-al-saneamiento-es-un-derecho-humano-voces-de-trabajadores-y-trabajadoras>
34. *Ibid.*
35. Citado en *Daily Nation*. <https://www.aljazeera.com/program/witness/2012/7/17/the-reluctant-outlaw-a-nairobi-matatu-drivers-story>
36. Al parecer, durante la guerra de 2011 el presidente electo, Alassane Ouattara, armó a los *gnambros* y les prometió una compensación a cambio de su apoyo. Sin embargo, al no hacerse efectivos tras el conflicto los pagos prometidos, los *gnambros* recurrieron a las estaciones de transporte como fuente de ingresos, imponiendo violentamente el cobro de tasas a los conductores.
37. Véase, por ejemplo: Ngo, Nicole S., *et al.*. 1994. Occupational exposure to roadway emissions and inside informal settlements in sub-Saharan Africa: A pilot study in Nairobi, Kenya (Exposición ocupacional a emisiones en las carreteras y dentro de los asentamientos informales en el África subsahariana: estudio piloto en Nairobi (Kenia)). *Atmospheric Environment*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4449273/pdf/nihms691413.pdf>.
38. Crizoa, Herman, Michel Gbagbo y Massandjé Traore. 2017. "Femmes et frotteurisme dans les autobus à Abidjan". *Sciences & Actions Sociales*, 2017/3, 8, 21-34. <https://www.cairn.info/revue-sciences-et-actions-sociales-2017-3-page-21.htm>
39. Por ley, todos los *matatus* deben estar registrados en una cooperativa de ahorro y crédito (SACCO), que se encarga de gestionar las operaciones diarias, lo que incluye fijar las rutas y las estructuras tarifarias.
40. Véase: Spooner, Dave, y John Mark Mwanika. 2017. *Trade Unions in Transformation: Transforming Transport Unions through Mass Organisation of Informal Workers in Uganda*. FES, Berlín. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>.
41. Membresía declarada por la KOTSA en 2020. En el momento en que se llevó a cabo la investigación había unas cinco asociaciones de taxistas diferentes. Como resultado de la evaluación del impacto laboral se creó un "foro consultivo" con el apoyo del ATGWU y la FES, que reunió a todas las asociaciones de conductores, una asociación de propietarios y las autoridades municipales. Este

proceso culminó en la fusión de las cinco asociaciones de conductores para formar la Federación de Operadores de Taxi de Uganda (UTOF). En el momento de redactar este informe no se dispone de las cifras de membresía de la UTOF.

42. Véase: CETUD. 2021. BRT et main d'œuvre locale: le CETUD remet en cause le rapport ITF-LaboGehu-GLI. <https://www.cetud.sn/index.php/medias/news/projet-brt/347-brt-et-main-d-oeuvre-locale-le-cetud-remet-en-cause-le-rapport-itf-labogehu-gli>.
43. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba y Erick Manga. 2020. *Kampala Bus Rapid Transit: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure*. GLI/AFD. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>
44. Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Assistência Técnica (SINTRAT)
45. Associação dos Condutores, Auxiliares de Transportes Colectivos e Escolares (ACAT-CE) y Associação de Defesa dos Motoristas, Cobradores, Fiscais e Organizadores dos Parques (ADEFO)
46. OIT. 2002. Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, 2002, Ginebra. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
47. Véase: Bonner, Christine. 2016. ITF Informal Transport Workers Project 2013-16 Evaluation Report. <https://www.itfglobal.org/es/resources/informe-de-evaluacion-del-proyecto-de-trabajadores-informales-del-transporte-de-la-itf>.
48. OIT. 2015 A. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO)
49. Véase, por ejemplo, el proyecto piloto de la ODA con la Asociación de Minibuses Taxi de la Séptima Avenida de Ciudad del Cabo en Mitchells Plain, que introdujo un modelo de servicios con horarios regulares y afirmó haber reducido las jornadas de las tripulaciones de una media de 14 a 7,5 horas diarias sin necesidad de despedir a conductores. La satisfacción de los pasajeros con los nuevos servicios alcanzó un promedio del 75 %. <https://oda.co.za/project/sa-minibus-taxi-industry-toc-formation/>.
50. OIT. 2021. Informe de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano. Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, Ginebra, 2021
51. Véase: Banco Mundial. 2016. *Marco Ambiental y Social del Banco Mundial*. <https://projects.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.
52. Behrens, Roger, *et al.* 2023. Informal Public Transport Passenger Satisfaction in Selected West and Southern African Cities (Satisfacción de los pasajeros con el transporte público informal en ciudades seleccionadas de África occidental y meridional). Conferencia de julio de 2023: 41.ª Conferencia de Transporte de África Meridional. [https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B\\_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



· MOVEMOS EL MUNDO ·



**FEDERACIÓN  
INTERNACIONAL  
DE LOS TRABAJADORES  
DEL TRANSPORTE**

**VREF**

VOLVO RESEARCH  
AND EDUCATIONAL  
FOUNDATIONS

