



**El poder de los
trabajadores y las
trabajadoras de las
cadenas de suministro:
la estrategia de
la ITF dirigida a
los empleadores
económicos**

ÍNDICE

Introducción	3
1. Modelos de poder de los trabajadores en las cadenas de suministro	5
2. Obligatoriedad de la legislación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos	6
2.1. Legislación nacional	8
3. Diligencia debida en materia de medioambiente	10
4. Diligencia debida basada en los trabajadores	11
5. Tarifas de seguridad	13
5.1. Ejemplos de marcos normativos y campañas sobre tarifas de seguridad	15
5.2. Estrategia industrial	17
6. Salud y seguridad	18
7. Transporte urbano	19
Conclusión: ¿Cómo pueden recuperar poder los sindicatos en la cadena de suministro?	21



INTRODUCCIÓN

¿Dónde radica el poder en una cadena de suministro? La desregulación, la privatización y la subcontratación han venido trasladando el poder a la cúspide.

En el transporte de mercancías, a los clientes más influyentes, situados en la cúspide de las cadenas de suministro, los denominamos “empleadores económicos”. Se trata de empresas con poder de influencia suficiente para dictar el precio que pagan por subcontratar el servicio de transporte de sus mercancías. La desregulación y la escasa observancia de las protecciones laborales llevan a los subcontratistas a competir bajando sus precios. La reducción de los precios del transporte supone un deterioro de las condiciones laborales, salariales y de salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

En el transporte de pasajeros, las autoridades nacionales, regionales, locales o municipales fijan los precios de los contratos de licitación o de servicios que firman con los subcontratistas. En los mercados liberalizados, las empresas privadas de transporte de pasajeros compiten en precio y se lanzan a una espiral descendente que acaba mermando los salarios, la seguridad y las normas de trabajo.

Los sindicatos, en su afán por mejorar los salarios, las condiciones laborales y la salud y la seguridad en el transporte, ponen cada vez más en su punto de mira a estos empleadores económicos con poder de influir en las cadenas de suministro, ya que son los que subcontratan el transporte y otros servicios.

Paralelamente, la subcontratación y la competencia de precios han mermado la solidaridad y el poder sindical. Apoyarse en los convenios colectivos firmados con las empresas no ha ayudado a los sindicatos a solucionar este problema. Las estrategias enfocadas a estos influyentes empleadores económicos pueden aunar a los sindicatos de diferentes países, sectores y empresas y reconstruir el poder sindical a lo largo de las cadenas de suministro.

¿Cómo pueden los sindicatos influir en los empleadores económicos del transporte de mercancías y de pasajeros? ¿Cómo pueden los trabajadores y las trabajadoras recuperar poder en las cadenas de suministro? ¿Cómo pueden los sindicatos impulsar la solidaridad en las cadenas de suministro?

En muchos países se están introduciendo leyes que obligan a las empresas a cumplir con su deber de diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente, es decir, se hace a las empresas legalmente responsables de identificar y remediar las infracciones de los derechos humanos, laborales y medioambientales en sus cadenas de suministro. La ITF y sus afiliadas han desarrollado dos iniciativas para poner en práctica la estrategia dirigida a los empleadores económicos en el transporte de mercancías por carretera: las tarifas de seguridad y la diligencia debida basada en los trabajadores. El eje alrededor del cual giran ambas iniciativas es la salud y la seguridad, una cuestión que cobra hoy más importancia si cabe debido al COVID-19.



Estas iniciativas comparten metodología y tácticas, como:

- el establecimiento de normas, campañas y negociaciones (con los Gobiernos y los empleadores económicos);
- la supervisión y el control por parte de los sindicatos del cumplimiento de las normas vigentes; y
- la organización de todos los grupos y categorías de trabajadores y trabajadoras.

Estas tácticas no son estancas y no funcionan de forma aislada. Juntas conforman un ciclo que sirve para impulsar el poder y la solidaridad de la fuerza laboral.

La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del transporte que trabajan en las cadenas de suministro mundiales son informales,¹ y organizarlos debe ser una prioridad de toda estrategia dirigida a los empleadores económicos. Para lograrlo hacen falta políticas de organización que partan “desde la base” y empoderen a los trabajadores para organizarse a sí mismos. La labor de organización en las cadenas de suministro no funciona de manera aislada. Debe estar vinculada al establecimiento de normas y a la labor de vigilancia y control del cumplimiento de las normas vigentes por parte de los sindicatos.

El COVID-19 ha hecho que sea cada vez más urgente que las empresas asuman la responsabilidad sobre sus

cadenas de suministro, paguen unas tarifas de transporte equitativas que garanticen la seguridad y cumplan su deber de diligencia en materia de derechos humanos. Los Gobiernos, los empleadores económicos y las empresas de transporte deben asumir su responsabilidad de proteger a los conductores para que puedan transportar de forma segura los alimentos, las medicinas, el combustible y otros bienes esenciales para la supervivencia y la recuperación de la economía y la sociedad mundiales.

Décadas de subcontratación, competencia desleal y precios ínfimos han dejado a muchas empresas de la cadena de suministro descapitalizadas, endeudadas e incapaces de capear el temporal económico ocasionado por el COVID-19.² Es probable que a las empresas que han recibido ayudas estatales para seguir operando se las someta cada vez más a requisitos de diligencia debida e inspecciones.³ Si quieren que sus negocios sobrevivan, los empleadores económicos deben colaborar con los sindicatos para lograr que sus cadenas de suministro sean sostenibles desde el punto de vista medioambiental, social y económico.

Necesitamos cadenas de suministro fuertes, seguras y fiables. Las cadenas de suministro basadas en la explotación, la inseguridad laboral y los abusos de los derechos humanos no son ni fuertes, ni fiables ni sostenibles.

-
1. Los trabajadores informales de las cadenas de suministro son todos aquellos que carecen de una relación laboral empleador-empleado formal. Esto incluye a los contratistas dependientes, los conductores-propietarios, los trabajadores y trabajadoras autónomos y precarios y todas las formas atípicas de empleo.
 2. Anner, Mark, “Abandoned? The impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains”, Center for Global Workers’ Rights en colaboración con el Worker Rights Consortium, 27 de marzo de 2020.
 3. “Human rights due diligence and Covid-19: A rapid self-assessment for business”, programa Business and Human Rights (B+HR) de Asia-Pacífico, 2020.



1. MODELOS DE PODER DE LOS TRABAJADORES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO

Las estrategias sindicales en las cadenas de suministro pueden ejercer una presión real y duradera tanto sobre los empleadores económicos como en las empresas de logística y transporte que operan en ellas.

Los sindicatos pueden ejercer presión en tres puntos: En primer lugar, las relaciones que entablen con los empleadores económicos más influyentes pueden servir para presionar al resto de las compañías de esas cadenas de suministro para que pongan fin a la explotación y mejoren las condiciones sociales de los trabajadores. Los buenos empleadores económicos reconocen cada vez más su responsabilidad sobre las prácticas y las condiciones laborales vigentes en las empresas que participan en sus cadenas de suministro. Los sindicatos pueden ofrecer una labor eficaz de vigilancia y control del cumplimiento de las normas en las cadenas de suministro llevada a cabo por los propios trabajadores. Los trabajadores y las trabajadoras están sobre el terreno, presenciando y experimentando las prácticas y condiciones vigentes en la cadena de suministro, que normalmente están fuera del alcance del empleador económico.

En segundo lugar, e invirtiendo la perspectiva, los sindicatos pueden poner en el punto de mira a los operadores del transporte y tienen la capacidad de paralizar las cadenas de suministro de los empleadores económicos. Las empresas de transporte “buenas” —a las que los malos empleadores económicos obligan a bajar sus precios de transporte— son aliadas potenciales de los sindicatos. Si los sindicatos carecen de aliados en una cadena de suministro, pueden optar por apuntar contra los operadores de transporte “malos” que mueven una proporción significativa de las mercancías del empleador económico. Esto afectaría las operaciones tanto de los “malos” empleadores económicos como de los “malos” operadores de transporte.

En tercer lugar, la presión sindical ejercida sobre un empleador económico y su cadena de suministro puede expandirse de forma horizontal a través de todo el mercado o sector y, a la larga, a otros mercados y sectores. Si los sindicatos logran afianzar su influencia, que las empresas cumplan su deber de diligencia, que se establezca la normativa adecuada y que haya unas relaciones laborales sólidas en una cadena de suministro, esta victoria puede utilizarse para presionar a los competidores y a otros sectores para que hagan lo propio.

2. OBLIGATORIEDAD DE LA LEGISLACIÓN SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

El deber de diligencia en materia de derechos humanos consiste en la obligación de las empresas de identificar y remediar las consecuencias negativas en materia de derechos humanos que se produzcan en sus negocios o en sus cadenas de suministro. Para tal fin, cada vez está más reconocida la eficacia de la negociación y la cooperación con los sindicatos.

El reconocimiento de los principios de la diligencia debida en el derecho internacional y en un creciente número de jurisdicciones nacionales ha abierto una oportunidad para que los sindicatos reivindicquen la obligatoriedad de la diligencia debida en materia de derechos humanos y podría crear una base legal que propicie la participación de los trabajadores en el diseño, la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas en las cadenas de suministro. Para desempeñar adecuadamente este papel, los sindicatos deben tener el derecho y los recursos necesarios para organizar a trabajadores y trabajadoras que puedan supervisar e informar sobre las incidencias adversas en materia de derechos humanos.

A continuación presentamos ejemplos de instrumentos legales que los sindicatos pueden utilizar para construir el argumentario con el que reivindicar ante Gobiernos y empleadores la responsabilidad y el poder de los trabajadores en las cadenas de suministro. Las iniciativas destinadas a regular las consecuencias adversas del comportamiento empresarial a nivel internacional pueden dar lugar en el futuro a que los empleadores económicos sean legalmente responsables de las violaciones de los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

La diligencia debida en materia de derechos humanos es un marco internacional reconocido y cada vez más extendido que permite gestionar las consecuencias adversas —potenciales y reales— en materia de derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales. En muchos instrumentos se establece la obligación que tienen las empresas de “identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas” de las repercusiones negativas en materia de derechos humanos derivadas de sus negocios y sus cadenas de suministro, incluso si dichas empresas no las han causado o no han contribuido a ellas de forma directa.

Entre ellos cabe destacar los siguientes:

- [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas \(UNGP\)](#)
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social \(Declaración EMN de la OIT\)](#)
- [Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional \(IFC\)](#)
- [Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la OIT](#)

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP) proporcionan un marco para ejercer el deber de diligencia en la cadena de suministro del transporte. Los UNGP están integrados en la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración EMN de la OIT). Estos instrumentos exigen a las empresas “prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos” en sus cadenas de suministro, “incluso cuando no hayan contribuido a generarlos”.⁴

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 2011 exigen “[i]mplementar la debida diligencia [...] con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales” y “[c]omprometerse ante las partes interesadas”, incluidos los trabajadores y los sindicatos.

Algunos instrumentos destacan la importancia de los sindicatos para que las empresas cumplan su deber de diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro. Por ejemplo, la Guía de la OCDE de Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, que apoya a las empresas en la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, indica que:

4. “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1977 (5.ª edición, en su versión modificada en 2017).

“las empresas pueden asociarse o celebrar acuerdos directamente con los sindicatos para facilitar la participación de los trabajadores en el diseño y la implementación de los procesos de debida diligencia, la implementación de normas sobre los derechos de los trabajadores y la presentación de reclamaciones. Los acuerdos con los sindicatos pueden adoptar diversas formas y pueden realizarse a nivel del lugar de trabajo, de la empresa, a nivel sectorial o internacional. Entre ellos se incluyen acuerdos de negociación colectiva, acuerdos marco globales, protocolos y memorandos de entendimiento”.⁵

El párrafo 10 de la Declaración EMN de la OIT especifica que, al llevar a cabo la debida diligencia, las empresas deben tener en cuenta el papel central de la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como las relaciones laborales y el diálogo social.

El protocolo de 2014 de la OIT relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso obliga a los Estados que lo ratifican a brindar “apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva” asociados a la esclavitud moderna. Los Estados deben garantizar que las empresas aborden los riesgos que existan en sus operaciones directas e indirectas, incluidas las cadenas de suministro.

La Unión Europea (UE) ha adoptado una serie de iniciativas que imponen obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos e impacto medioambiental. Entre ellas se encuentran el reglamento de la UE sobre la madera y el reglamento de la UE sobre minerales de zonas de conflicto, que entra en vigor en enero de 2021.⁶ La UE

también ha adoptado la directiva sobre la divulgación de información no financiera, que exige la presentación de informes sobre la diligencia debida y va acompañada de directrices no vinculantes sobre la presentación de informes no financieros.⁷

Un estudio de la Comisión Europea de 2020 confirma que las medidas voluntarias no han logrado animar a las empresas a identificar, mitigar y rendir cuentas de las repercusiones adversas sobre los derechos humanos y el medioambiente en sus cadenas de suministro.⁸ El estudio puso en evidencia que:

- solo un tercio de las empresas encuestadas, incluidas las que tienen su sede fuera de la UE, cumplen los requerimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos e impacto medioambiental;
- un tercio de las empresas informó que limitaba su deber de diligencia a áreas específicas de su negocio y cadena de suministro;
- la mayoría de las empresas limita su diligencia debida a su primer nivel de proveedores;
- los principales incentivos para aplicar las medidas de diligencia debida fueron el riesgo para la reputación de la empresa y las exigencias de los inversores y los consumidores. Los requisitos normativos y legales fueron el incentivo menos citado por las empresas para proceder a la diligencia debida y el más citado por las organizaciones de la sociedad civil;
- la mayoría de las empresas declaró que una norma de diligencia debida vinculante podría resultar beneficiosa para su negocio y aportar certidumbre jurídica, igualdad de condiciones para todas las empresas y más capacidad de influencia en sus relaciones comerciales a lo largo de la cadena de suministro, gracias a la existencia de una norma no negociable;
- la preferencia general de las empresas parece ser la de una norma de carácter general e intersectorial, pero que tenga en cuenta las especificidades de cada sector; y
- si todas las empresas se rigieran por el mismo conjunto de normas y las respetaran, no habría distorsiones significativas en la competencia intracomunitaria. Al contrario, la competitividad mejoraría al haber igualdad de condiciones para todas.

Además, el informe de Corporate Human Rights Benchmark de 2019⁹ revela que el 49 % de todas las compañías supervisadas a nivel mundial no adoptó plenamente ninguna de las medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos recomendadas por los Principios Rectores de la ONU.

5. “Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable: implementación de las recomendaciones en materia de debida diligencia de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”, OCDE, 2018

6. Reglamento (UE) 995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de octubre de 2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera (reglamento sobre la madera); Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo (reglamento sobre minerales de zonas de conflicto).

7. Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 22 de octubre de 2014 (directiva sobre la divulgación de información no financiera).

8. “Study on due diligence requirements through the supply chain”, Comisión Europea, enero de 2020.

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

2.1. Legislación nacional

La mayoría de las empresas no reconoce o no cumple debidamente estas obligaciones internacionales no vinculantes. Sin embargo, la situación está cambiando gracias a un conjunto cada vez mayor de leyes nacionales (y supranacionales) sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, transparencia en la cadena de suministro y responsabilidad empresarial.

La ITF considera que, para ser eficaz, la legislación nacional sobre diligencia debida en materia de derechos humanos debe:

- aplicarse a todas las empresas —públicas y privadas— y organizaciones no gubernamentales, independientemente de su tamaño, estructura o propiedad;
- hacer cumplir las obligaciones en todas las estructuras corporativas y en las relaciones comerciales;
- hacer respetar los derechos humanos, laborales y medioambientales reconocidos internacionalmente;
- establecer mecanismos de reclamación a nivel operacional que incluyan la libertad de asociación y la negociación colectiva;
- prever procesos de supervisión y reparación que involucren de forma significativa a los sindicatos independientes;
- exigir responsabilidades a todo actor que haya causado o contribuido a causar cualquier consecuencia adversa real o potencial;
- hacer recaer la carga de la prueba en el actor que haya causado o contribuido a causar la consecuencia adversa real o potencial; y
- garantizar la participación de los sindicatos en el desarrollo y la implementación de los requerimientos de diligencia debida.

La ley francesa sobre el deber de vigilancia obliga a las grandes empresas a establecer un plan de diligencia debida que identifique y mitigue las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁰ Es la única legislación que impone la obligatoriedad general de las empresas de cumplir su deber de vigilancia en materia de derechos humanos a través de un régimen de responsabilidad civil.

La Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro (2010) del estado de California (Estados Unidos) y la Ley de Esclavitud Moderna (2015) del Reino Unido son dos de los principales ejemplos de obligatoriedad en materia de legislación sobre transparencia. Ambas exigen a las empresas que revelen qué medidas toman para abordar la esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro.

La ley neerlandesa de diligencia debida sobre el trabajo infantil de 2019 exige a las empresas que determinen si en la producción de sus bienes o servicios ha intervenido mano de obra infantil y obliga a que se adopten medidas en consonancia con las directrices internacionales para mitigar y remediar el riesgo.¹¹ La Ley de Facilitación y Aplicación del Comercio de los Estados Unidos exige a las empresas importadoras que lleven a cabo la debida diligencia en la cadena de suministro para demostrar que sus productos no se han fabricado utilizando mano de obra forzosa o en régimen de servidumbre.¹²

En Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Suecia y Suiza, entre otros muchos países, se están redactando, debatiendo y promulgando leyes similares.¹³

En marzo de 2019, el Grupo de Trabajo sobre Conducta Empresarial Responsable del Parlamento Europeo lanzó el plan de acción paralelo de la UE relativo a la responsabilidad social de las empresas. El plan contempla la obligatoriedad de la diligencia debida para las empresas de la UE que operan en el ámbito comunitario y protecciones para los “defensores de los derechos humanos”.¹⁴

El informe de la Comisión Europea de 2020 puso de manifiesto la necesidad de que esta legislación sea obligatoria y abarque toda la UE.¹⁵ En 2021, la Comisión introducirá la diligencia debida obligatoria para las empresas radicadas o que operan en la UE, previa consulta con las partes interesadas.

El Parlamento Europeo afirmó que las “medidas de vigilancia razonables” consagradas en la ley francesa sobre el deber de vigilancia deberían servir de base al “marco paneuropeo”, como norma mínima para garantizar el respeto por los derechos humanos y evitar los daños medioambientales.

El más reciente proyecto de tratado internacional vinculante sobre empresas y derechos humanos, que se presentará al correspondiente grupo de trabajo del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en octubre de 2020, incluye la clara obligación de los Estados de promulgar leyes sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos a nivel nacional.

La obligatoriedad de las leyes de diligencia debida supondrá nuevos **riesgos legales y reputacionales** para las empresas que no cumplan suficientemente con sus obligaciones de diligencia debida o no cuenten con los sindicatos representantes de los trabajadores de la cadena de suministro a la hora de hacerlo. En un número creciente de países, el posible precio de la inacción supera el precio

10. Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre .

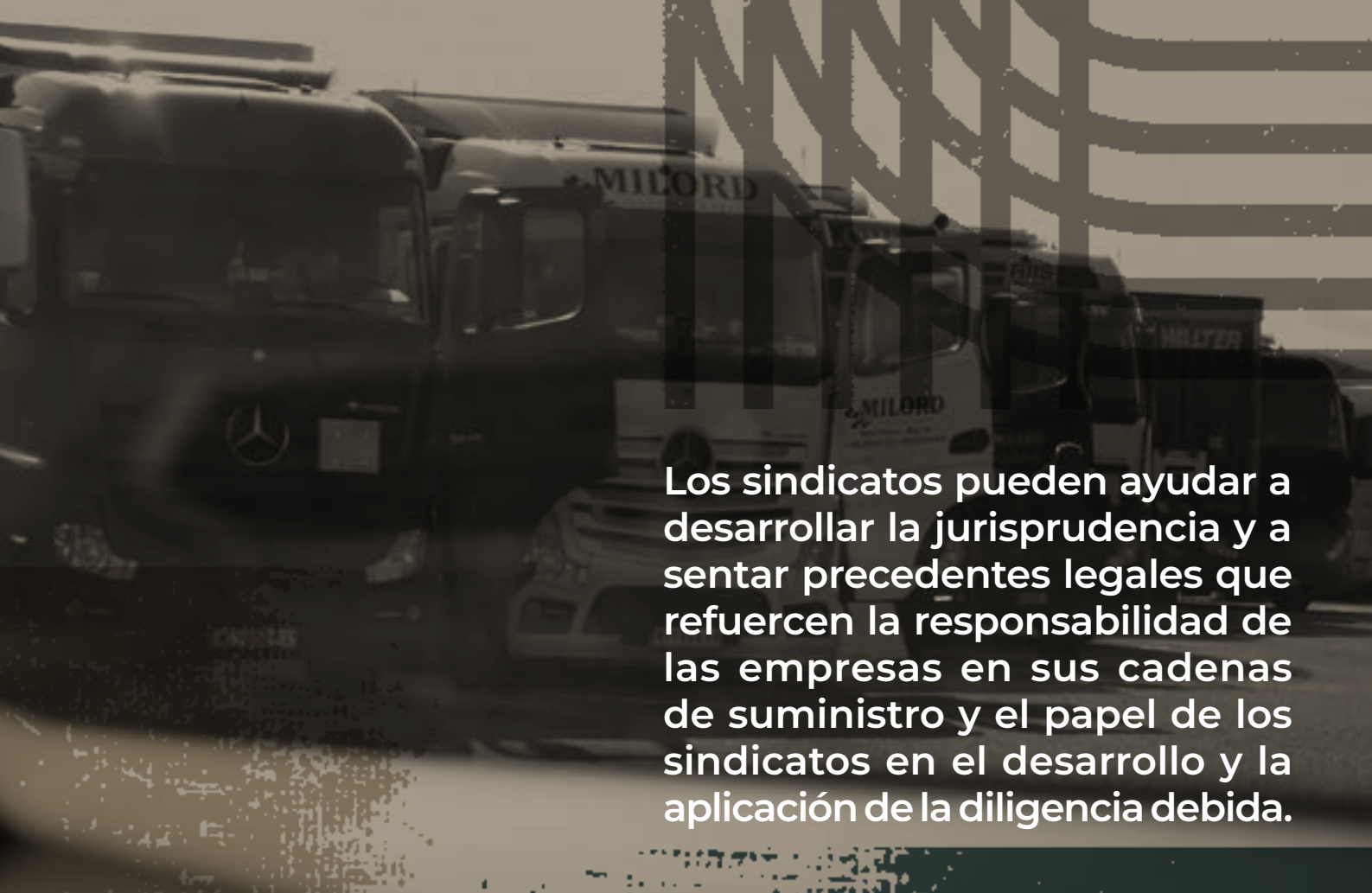
11. Ley de diligencia debida sobre el trabajo infantil (Wet Zorgplicht Kinderarbeid), 2017, Cámara de Representantes (Tweede Kamer der Staten-Generaal), Países Bajos.

12. Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA) , 2016 (H.R. 644).

13. “National & regional movements for mandatory human rights and environmental due diligence in Europe”, Business & Human Rights Resource Centre, 22 de mayo de 2019.

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. “Study on due diligence requirements through the supply chain”, Comisión Europea, enero de 2020.



Los sindicatos pueden ayudar a desarrollar la jurisprudencia y a sentar precedentes legales que refuercen la responsabilidad de las empresas en sus cadenas de suministro y el papel de los sindicatos en el desarrollo y la aplicación de la diligencia debida.

del cumplimiento. Para responder al nuevo panorama legal y normativo, los clientes multinacionales y sus proveedores de transporte se verán obligados a actualizar sus modelos de negocio, de cadena de suministro y de relaciones laborales.

La inseguridad de las cadenas de suministro durante la pandemia de COVID-19 podría llevar a los empleadores económicos a abrir más la puerta a los sindicatos, que pueden ayudarlos a adaptarse a estas nuevas exigencias legales. Esto ofrece a los sindicatos oportunidades para llegar a convertirse en reguladores activos y reforzar su poder en las cadenas de suministro. Las empresas que participan en este tipo de iniciativas con los sindicatos siguen siendo responsables de las consecuencias adversas sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

En los países donde existen leyes sobre la obligación de la diligencia debida, los sindicatos tienen la oportunidad de implementarlas, supervisarlas y hacerlas cumplir. Sin embargo, para desempeñar estas funciones con eficacia, deben contar con la experiencia y la capacidad

necesarias sobre el terreno. Esto requiere que los sindicatos apliquen métodos nuevos e innovadores para organizar al personal tanto formal como informal y desarrollar la solidaridad entre ambos grupos de trabajadores a través de una educación política y campañas eficaces.

Además, los sindicatos deben utilizar y desarrollar la jurisprudencia que se está acumulando en muchos países y organismos internacionales.¹⁶ Los sindicatos pueden ayudar a desarrollar la jurisprudencia y a sentar precedentes legales que refuercen la responsabilidad de las empresas en sus cadenas de suministro y el papel de los sindicatos en el desarrollo y la aplicación de la diligencia debida.

Allí donde aún no existen tales leyes, los sindicatos deben asumir un papel de liderazgo y presionar a los Gobiernos para que adopten leyes de diligencia debida en materia de derechos humanos. Para conseguir este cambio legislativo es necesaria una campaña coordinada de carácter político, jurídico y sindical.

16. <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>

3. DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE

Como signatarios de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), los Estados son responsables de la reducción de los gases de efecto invernadero dentro de sus fronteras.¹⁷

Los UNGP no abordan específicamente las cuestiones medioambientales. Sin embargo, la legislación internacional sobre derechos humanos —como el derecho a la vida, la salud, la salud y la seguridad en el trabajo, el agua y la alimentación, y los derechos de los pueblos indígenas— sí afecta a las cuestiones medioambientales.¹⁸

Los artículos 2 y 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) confieren a los Estados la responsabilidad de adoptar medidas para prevenir riesgos graves para su ciudadanía, incluidos los riesgos medioambientales.¹⁹

Los sindicatos pueden utilizar estas obligaciones internacionales para presionar a los Gobiernos para que controlen y solucionen los problemas medioambientales en las cadenas de suministro dentro de sus fronteras.

El capítulo 6 de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales compromete a los firmantes a “proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad públicas”. Las directrices se hacen eco del principio 17 de la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992 (“Declaración de Río”). El principio 17 —el de “quien contamina paga”— obliga a que las empresas o los consumidores paguen el costo de la externalidad negativa que crean. Las directrices también comprometen a los firmantes a cumplir el Convenio de Aarhus²⁰ y la norma ISO 14001.²¹

En 2017, y en virtud de las Líneas Directrices de la OCDE, Greenpeace presentó una reclamación ante el punto nacional de contacto (PNC) neerlandés de la OCDE en relación con el banco ING.²² El PNC neerlandés pidió

al banco que estableciera unos objetivos climáticos concretos para sus servicios financieros en consonancia con el Acuerdo de París.

La diligencia debida en materia de medioambiente se menciona en los principios de Oslo sobre las obligaciones mundiales con respecto al cambio climático (Principios de Oslo), de 2015.²³ Estos principios comprometen a los Estados a proporcionar información para determinar si el apoyo financiero medioambiental proporcionado por otro Estado se ha utilizado para el fin previsto.

Mientras que los Principios de Oslo se refieren principalmente a las obligaciones de los Estados, los Principios sobre las Obligaciones Climáticas de las Empresas de 2018 conciernen a las actividades del sector privado y sus cadenas de suministro. El principio 3 establece que una empresa “debe, en la medida en que sea razonable y factible, averiguar y tener en cuenta las emisiones de GEI de los proveedores de bienes y servicios de la empresa al seleccionar a sus proveedores”.²⁴

La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas incluye la diligencia debida en materia de medioambiente. La ley consagra la responsabilidad civil por las externalidades medioambientales negativas de las actividades empresariales.

La diligencia debida basada en los trabajadores también puede aplicarse a las cuestiones medioambientales. Muchos empleadores económicos defienden sus credenciales medioambientales a pesar de utilizar modelos de cadena de suministro de bajo costo y basados en la subcontratación, que son modelos de negocio intensivos en carbono y menos eficientes. El transporte suele ser demasiado barato porque los precios no reflejan sus auténticos costos sociales y medioambientales. Los sindicatos deben luchar por la diligencia debida tanto humana como medioambiental y ayudar a liderar su desarrollo, supervisión y ejecución.

17. El Estado de los Países Bajos contra Stichting Urgenda, Tribunal Supremo de los Países Bajos, 20 de diciembre de 2019.

18. Leghari contra la Federación de Pakistán, 2016; los Países Bajos contra Urgenda, 2019; Ioane Teitota contra Nueva Zelanda, 2020.

19. El Estado de los Países Bajos contra Stichting Urgenda, Tribunal Supremo de los Países Bajos, 20 de diciembre de 2019.

20. Convenio de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE) sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medioambiente, adoptado el 25 de junio de 1998 en Aarhus (Dinamarca).

21. La norma ISO 14001 es una norma internacional para el diseño e implementación de un sistema de gestión medioambiental.

22. ONG neerlandesas contra ING Bank, punto nacional de contacto de la OCDE en los Países Bajos, La Haya, Países Bajos, 8 de mayo de 2017; https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476.

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org/>

4. DILIGENCIA DEBIDA BASADA EN LOS TRABAJADORES

Los Gobiernos son el medio más eficaz para supervisar y hacer cumplir las normas en una cadena de suministro. Sin embargo, los Gobiernos por sí solos no disponen de los recursos ni de los conocimientos necesarios para hacer cumplir adecuadamente las normas en una industria del transporte de carácter transnacional. Por su parte, los auditores externos tienen interés en hacer la vista gorda ante la explotación, y los trabajadores desconfían de ellos.

Los trabajadores y los sindicatos que los representan suelen saber más sobre lo que ocurre en las cadenas de suministro que los empleadores económicos que dependen de ellas. Si se aprovechara esta situación de forma eficaz, se lograría desplazar poder en la industria desde los empleadores hacia los trabajadores y sus sindicatos.

El sector europeo del transporte por carretera se ha convertido en una industria de “bandidos”. La desregulación y las subcontrataciones han hecho caer los precios del transporte por carretera y los salarios y las condiciones de los conductores por debajo de los umbrales mínimos de los derechos humanos. El sector está roto, y las fuerzas del mercado son incapaces de arreglarlo.

En Europa hay equipos de investigadores y organizadores sindicales a lo largo de las cadenas de suministro del transporte por carretera que hablan con los conductores varados en aparcamientos, centros logísticos, puertos y apartaderos. Recopilan testimonios, información y pruebas de fuentes diversas. A continuación, la FNV-VNB y la ITF cotejan y analizan estas pruebas para poder hacer campañas dirigidas a los “malos” empleadores o para negociar con los “buenos”.

En 2018, la FNV-VNB, la ITF y la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, **Catering**, Tabaco y Afines (UITA) comenzaron a trabajar con varios empleadores económicos del sector de la alimentación y las bebidas a fin de desarrollar un nuevo modelo de diligencia debida para sus cadenas de suministro de transporte por carretera basado en los trabajadores. El modelo tiene como objetivo aumentar la responsabilidad de las empresas sobre sus cadenas de suministro mediante la diligencia debida en materia de derechos humanos.

El modelo establece con los empleadores económicos unas normas para todo el sector destinadas a evitar que los precios caigan por debajo de los umbrales mínimos de derechos humanos y laborales. Esto permite a los subcontratistas competir en función de la calidad de sus servicios, a unos precios que garantizan la seguridad y la sostenibilidad.

El modelo de diligencia debida en el transporte por carretera se basa en tres procesos interdependientes, todos los cuales deben operar para que el modelo funcione:

1. Normas mínimas

Las normas se acuerdan con los empleadores económicos de un sector y se reflejan adecuadamente en las políticas de licitación. Se trata, en concreto, de normas y procedimientos operativos en materia de remuneración, tiempos de trabajo y descanso, salud y seguridad y derechos laborales.

2. Supervisión y presentación de informes

El modelo de investigación de la FNV-VNB se amplía a las cadenas de suministro transnacionales de los empleadores económicos que participan en el modelo de diligencia debida en el transporte por carretera. Además, las investigaciones revelan información y pruebas sobre sus competidores, lo que permite expandir el modelo a todo el sector.

3. Reparación

La reparación (solucionar el problema) tiene como objetivo reformar las malas empresas. Sacarlas de las cadenas de suministro debe ser el último recurso, solo si no se reforman o se niegan a cumplir las normas. El fin de la reparación debe ser establecer como criterios principales para obtener un contrato de transporte la calidad del servicio, la seguridad y el trato equitativo de los trabajadores y las trabajadoras. Esto puede implicar la “desintermediación” (reducir el número de eslabones en una cadena de subcontratación) y la contratación directa. Recompensar las buenas prácticas empresariales y castigar las demás mediante una clara corrección es el mejor medio para cambiar la cultura de una cadena de suministro (y de una industria) y hacerla sostenible.

La ITF, la UITA y la FNV-VNB deben acordar normas con una masa crítica de empleadores económicos dentro de la industria de la alimentación y las bebidas para animar a sus competidores a participar en el modelo. A medida que crece el número de leyes sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, los empleadores económicos se verán incentivados a ser los “primeros” en asumir la diligencia debida basada en los trabajadores. Cuanto antes participen estas empresas en el modelo, antes podrán reestructurar sus cadenas de suministro y responder a los nuevos requisitos normativos. De este modo serán vistas como compañías proactivas a la hora de resolver cualquier problema que pueda amenazar su imagen de marca.



Dado que muchos empleadores económicos comparten subcontratistas en sus cadenas de suministro, al investigar la cadena de suministro de una empresa se obtienen inevitablemente pruebas de sus competidores que se niegan a aplicar la diligencia debida basada en los trabajadores. Esto crea un efecto palanca que impulsa la expansión del modelo en toda la industria.

Una vez establecido en el sector de la alimentación y las bebidas, el modelo puede extenderse a otros sectores o a otros mercados regionales.

¿Cómo pueden crecer y desarrollarse los sindicatos para llevar a cabo y negociar la debida diligencia basada en los trabajadores?

Organizar a los trabajadores ofrece dos fuentes de influencia en las cadenas de suministro:

1. la fuerza para llevar a cabo movilizaciones y sentar a los empleadores a la mesa de negociación; e
2. información y pruebas suficientes para saber más sobre una cadena de suministro que el propio empleador económico al que esta sirve.

Cada vez más, los trabajadores “clave” del transporte por carretera y de las modernas cadenas de suministro tienen modalidades de empleo informales. Los sindicatos del Norte Global deben aprender de los modelos de organización del Sur Global para aumentar las afiliaciones entre los trabajadores y las trabajadoras informales.

La FNV-VNB contrata a conductores de Europa del Este como organizadores. Aportan verdadera confianza y comprensión a la diligencia debida. A lo largo de las cadenas de suministro se forman redes orgánicas de conductores. Estos conductores están en contacto periódico a través de WhatsApp y las redes sociales. Las advertencias y las pruebas sobre la existencia de camiones defectuosos, la denegación de salarios o el tráfico de personas se difunden rápidamente a través de la red.

Hay que utilizar la educación política, la organización comunitaria y otros métodos de organización innovadores para construir una red de información y lograr una fuerte afiliación sindical entre una mano de obra precaria con una alta rotación laboral.

Además, la labor de organización y las campañas sindicales deben reflejar la naturaleza internacional de las cadenas de suministro y los mercados laborales. Es esencial la capacitación y la educación en los sindicatos de los países de origen de los trabajadores no residentes y migrantes.

La colaboración internacional es importante para analizar las pruebas recogidas y utilizarlas eficazmente en las negociaciones con los empleadores económicos. La eficacia de la influencia se basa en combinar la investigación internacional llevada a cabo por las federaciones sindicales mundiales con la comprensión práctica que aportan los sindicatos locales activos.

5. TARIFAS DE SEGURIDAD

¿Qué son las “tarifas de seguridad”? Cuando el transporte se desregula y se subcontrata, el precio que los empleadores económicos pagan por él (las tarifas de transporte) suele determinar el salario, la formalidad, la salud y la seguridad de la labor realizada. En el transporte por carretera, la competencia desleal ha abaratado cada vez más los precios del transporte y ha hecho el trabajo demasiado inseguro.

Cada año, 1,35 millones de personas pierden la vida en accidentes de tráfico. Un número desproporcionado de estas muertes está relacionado con el transporte comercial. En Corea del Sur, más de la mitad de las muertes por accidentes de tráfico en autovías está relacionada con colisiones de camiones, a pesar de que estos representan solo una cuarta parte del tráfico. En Australia, la mortalidad ocupacional de los conductores de camiones es 15 veces superior a la media del resto de las profesiones. Los estudios también han demostrado una correlación entre el aumento de las tarifas salariales y la disminución de los accidentes.

La campaña que aboga por unas tarifas de seguridad reivindica el establecimiento de unas tarifas mínimas de remuneración por los servicios de transporte (pagos a los conductores) que eviten que el trabajo, la compensación por el trabajo y la salud y la seguridad caigan por debajo de los umbrales mínimos de los derechos humanos.

El concepto de tarifas de seguridad —como concepto legal y sindical— fue utilizado por primera vez por el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia (Transport Workers’ Union of Australia, TWU) a finales de los años noventa en su campaña de protesta contra la desregulación de la industria del transporte por carretera. Con el tiempo, este concepto se ha desarrollado y ha llegado a tener alcance mundial. Ahora se utiliza para referirse a dos elementos:

- un marco de obligaciones jurídicas que deben cumplir las partes que intervienen en la cadena de suministro del transporte por carretera, en particular los empleadores económicos; y
- una estrategia sindical destinada a fortalecer el poder de los trabajadores y los sindicatos a través de campañas que reivindican la aplicación y el cumplimiento de tarifas que garanticen la seguridad.

Como marco legal y normativo, las tarifas de seguridad pueden introducirse en forma de leyes, reglamentos, políticas o acuerdos con los empleadores. Aunque las tarifas de seguridad están vigentes en diferentes países y regímenes normativos, todavía no se ha logrado un sistema “completo” de tarifas de seguridad en ningún lugar del mundo.

Los dos componentes principales de las tarifas de seguridad son:

- **una remuneración que garantice la seguridad (modelo de tarifas):** un modelo para establecer las tarifas de remuneración mínimas que garanticen que los conductores no se vean presionados a realizar prácticas de conducción arriesgadas;
- **un sistema normativo basado en la “cadena de responsabilidad” y la participación de las partes interesadas:** un sistema para establecer, implementar, supervisar y hacer cumplir las tarifas fijadas, que incorpore a los sindicatos en el proceso y que implique a los empleadores económicos y a todas las partes del transporte por carretera al tiempo que les hace rendir cuentas.

Las [directrices de la OIT sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte](#), adoptadas en 2019, son un ejemplo reciente de un marco internacional de directrices legales que incluye muchos aspectos de las tarifas de seguridad. Estas directrices pueden ser utilizadas por los sindicatos para presionar a los Gobiernos, los empleadores económicos y otras partes interesadas del sector para que introduzcan sistemas de tarifas de seguridad.

Remuneración de seguridad (modelo de tarifas)

Principios	Tratamiento en las directrices de la OIT de 2019
Establecimiento de unas tarifas mínimas de remuneración legalmente exigibles que garanticen la seguridad	Exige para los conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados “pagos sostenibles” que “tom[en] en consideración los objetivos de aumentar el atractivo y la sostenibilidad del sector” (párrafo 73). El trabajo debe pagarse al nivel del salario mínimo nacional o por encima de él (párrafos 76(c), 79). El salario mínimo debe tener en cuenta “las necesidades de los trabajadores y de sus familias”, con arreglo al Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos de 1970 (núm. 131) (párrafo 78).
Los conductores deben recibir una remuneración equitativa por todo el tiempo trabajado, incluidas las actividades laborales accesorias distintas de la conducción, como la carga, la descarga y el tiempo de espera. Lo ideal es que los pagos se calculen por hora y no por viaje o peso.	Las tarifas de los conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados deberían “integrar la remuneración por actividades de conducción y actividades laborales accesorias distintas de la conducción”, lo que incluye “el tiempo necesario para la preparación y el mantenimiento de un conductor de vehículos comerciales; el tiempo empleado en relación con las cargas que el conductor vaya a transportar; el resto del tiempo empleado en el viaje de transporte por carretera” (párrafos 76(e), 80(c), 81).
Todos los conductores de vehículos comerciales de transporte por carretera deberían estar cubiertos por el sistema, independientemente del tipo de vehículo que conduzcan, el tipo de carga (o pasajeros) que transporten o la existencia de una relación laboral. Por lo tanto, los sistemas de tarifas de seguridad incluirán probablemente baremos de tarifas aplicables a los conductores que trabajen en diferentes circunstancias.	Las directrices incluyen a todos “los conductores de vehículos comerciales que prestan servicios de transporte de mercancías o que prestan servicios de transporte de pasajeros por carretera en largas distancias” (párrafo 19) y establecen disposiciones tarifarias para los conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados. Estos últimos se definen como “conductores de vehículos comerciales que, mediante un contrato de servicios, prestan servicios de transporte a un contratista o a otras partes de la cadena de transporte por carretera”, comprendidos “los conductores de vehículos comerciales por cuenta propia, los conductores de vehículos comerciales independientes, los propietarios-operadores, los conductores de vehículos comerciales que son contratistas dependientes y los conductores de vehículos comerciales informales” (párrafo 17).
Las tarifas de los conductores-propietarios (autónomos o contratistas dependientes) deben calcularse de forma que se garantice la recuperación total de los costos fijos y variables ocasionados en el proceso de prestación de servicios de transporte por carretera.	Las directrices instan al establecimiento de “mecanismos para alentar que la recuperación de costos de los conductores de vehículos comerciales no asalariados sea predecible, adoptando medidas destinadas a apoyar a) la recuperación de los costos fijos [...]; b) la recuperación de los costos variables [...]; c) el pago del trabajo personal [...]; d) el rendimiento de la inversión” (párrafo 76).

Sistema normativo

Elementos	Tratamiento en las directrices de la OIT de 2019
Reconocimiento formal de la relación entre las tarifas de transporte/tarifas de remuneración, las presiones de la cadena de suministro y la seguridad	“Los riesgos que puede representar para otros usuarios de la carretera el déficit de trabajo decente de los conductores de vehículos comerciales, así como otros factores que pueden repercutir en la seguridad vial, se han convertido en una preocupación para las autoridades públicas” (párrafo 19). “El sector del transporte por carretera se caracteriza y se ve influido por múltiples cadenas de suministro y cadenas de contratación que suelen generar presión en los márgenes incapacitando a los trabajadores del transporte para ejercer los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (párrafo 27). “La presión ejercida por las entidades de la cadena de suministro puede ser un motivo subyacente de las prácticas de conducción más arriesgadas y peligrosas” (párrafo 29).
Modelo de remuneración basado en tarifas mínimas de seguridad	El modelo descrito arriba en el apartado “Remuneración de seguridad” es el contenido en los párrafos 73-82 de las directrices.
Participación de los sindicatos	Los Gobiernos deben establecer mecanismos de “pagos sostenibles” “[e]n consulta con los interlocutores sociales y las partes en la cadena del transporte por carretera” (párrafo 76).
Obligaciones jurídicamente exigibles de los empleadores económicos y todas las partes de la cadena de suministro del transporte (cadena de responsabilidad)	“Los [G]obiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera deberían promover, en la legislación y en la práctica, una remuneración adecuada y pagos sostenibles para los conductores de vehículos comerciales” (párrafo 77).
Mecanismo de supervisión y control del cumplimiento	“Los [G]obiernos deberían instaurar un sistema de inspección adecuado, que esté facultado para investigar los principios relativos a la «cadena de responsabilidades» a fin de verificar si esos salarios se documentan y aplican de manera efectiva, y para tomar las medidas oportunas en caso de infracción” (párrafo 82).

5.1. Ejemplos de marcos normativos y campañas sobre tarifas de seguridad

Australia

El TWU ha articulado una visión específica de las tarifas de seguridad como una “cadena integral de responsabilidad destinada a garantizar unas tarifas de seguridad para los conductores-propietarios y los conductores asalariados del transporte por carretera” (Kaine y Rawling, 2010). Este sindicato utiliza una “estrategia integral” que combina la organización de las bases, las movilizaciones, el trabajo comunitario, la investigación académica y la acción política.

Las movilizaciones, combinadas con los mensajes públicos, pretenden avergonzar y perjudicar a las “malas” empresas, cuyas prácticas hacen que las carreteras sean peligrosas para todos. Las “buenas” empresas que cooperan con el TWU se promocionan públicamente.

Las movilizaciones se llevan a cabo junto con encuestas a los trabajadores y conferencias de prensa en las que participan los familiares afectados por los accidentes de camiones. La investigación académica internacional se utiliza para corroborar los impactantes testimonios de las familias afectadas. La investigación, los testimonios y los mensajes públicos se dirigen también a los representantes simpatizantes del Partido Laborista, que presionan al Gobierno a favor de las tarifas de seguridad.

El TWU firma acuerdos con las principales empresas de venta al por menor (es decir, los empleadores económicos), que incluyen garantías de supervisión y control del cumplimiento a cargo de los sindicatos en las operaciones de transporte por carretera de esas empresas.

En 2012, el TWU presionó con éxito a favor de la ley por una remuneración que garantice la seguridad vial, por la que se estableció un tribunal independiente que determina las tarifas mínimas y otras condiciones a nivel nacional. También requirió a los empleadores económicos que tomaran ciertas medidas para hacer cumplir estas tarifas. Esta ley fue derogada por el Gobierno conservador en 2016. Sin embargo, existen sistemas jurídicos equivalentes a nivel local, como en el estado de Nueva Gales del Sur. El TWU sigue haciendo campaña para restablecer el sistema a nivel nacional.

Recientemente, el TWU ha acordado los objetivos y la estrategia de su plan “Vision 2035”, a saber:

- reorganizar el sector del transporte por carretera ampliando la legislación sobre tarifas de seguridad;
- acordar las normas del sector y los derechos de organización con todos los grandes empleadores económicos; y
- alcanzar una densidad sindical del 70 % en todos los mercados.

La estrategia se coordina a través de ciclos de negociación colectiva con empleadores específicos, lo que permite la convocatoria periódica de huelgas en todo el sector para apoyar las reivindicaciones ante los empleadores económicos.

Países Bajos

El Código Civil neerlandés hace responsables solidarios del pago de los salarios a los empleadores del transporte por carretera nacional e internacional, a sus clientes y a sus contratistas directos. Los salarios se fijan mediante acuerdos sectoriales entre sindicatos y empleadores. Si los salarios no se pagan correctamente, la responsabilidad se extiende al siguiente nivel directo de la cadena de suministro, tanto por encima como por debajo. Esta responsabilidad se extiende, en última instancia, a la cima de la cadena de suministro. Sin embargo, los terceros no son responsables cuando las mercancías se cargan y descargan fuera de los Países Bajos.

Stichting VNB, el equipo de la federación sindical neerlandesa Federatie Nederlandse Vakbeweging que controla la observancia de las normas en el transporte por carretera, tiene la responsabilidad de supervisar y hacer cumplir los acuerdos sectoriales con las empresas de transporte por carretera y recibe financiación para tal fin.

Corea del Sur

En 2018, la División de Solidaridad con los Camioneros de Carga (TruckSol) del Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos y Transportes de Corea (Korean Public Service and Transport Workers' Union, KPTU) consiguió la aprobación de la legislación que regula las tarifas de seguridad tras 15 años de campaña, principalmente mediante la convocatoria de huelgas y actividades legislativas.

En el sistema de tarifas de seguridad de Corea del Sur, un Comité de Tarifas de Seguridad compuesto por empleadores económicos, empresas de transporte, conductores de camiones (sindicato) y representantes del interés público (nombrados por el Gobierno) se reúne anualmente para acordar las tarifas del transporte de mercancías por carretera (tarifas de seguridad) para los sectores de importación-exportación en contenedores y de cemento a granel. El mercado surcoreano del transporte de mercancías por carretera está formado casi en su totalidad por conductores-propietarios (dependientes), y la legislación no se aplica a los conductores asalariados, que están cubiertos por el salario mínimo, pero no por los principios de la cadena de responsabilidad.

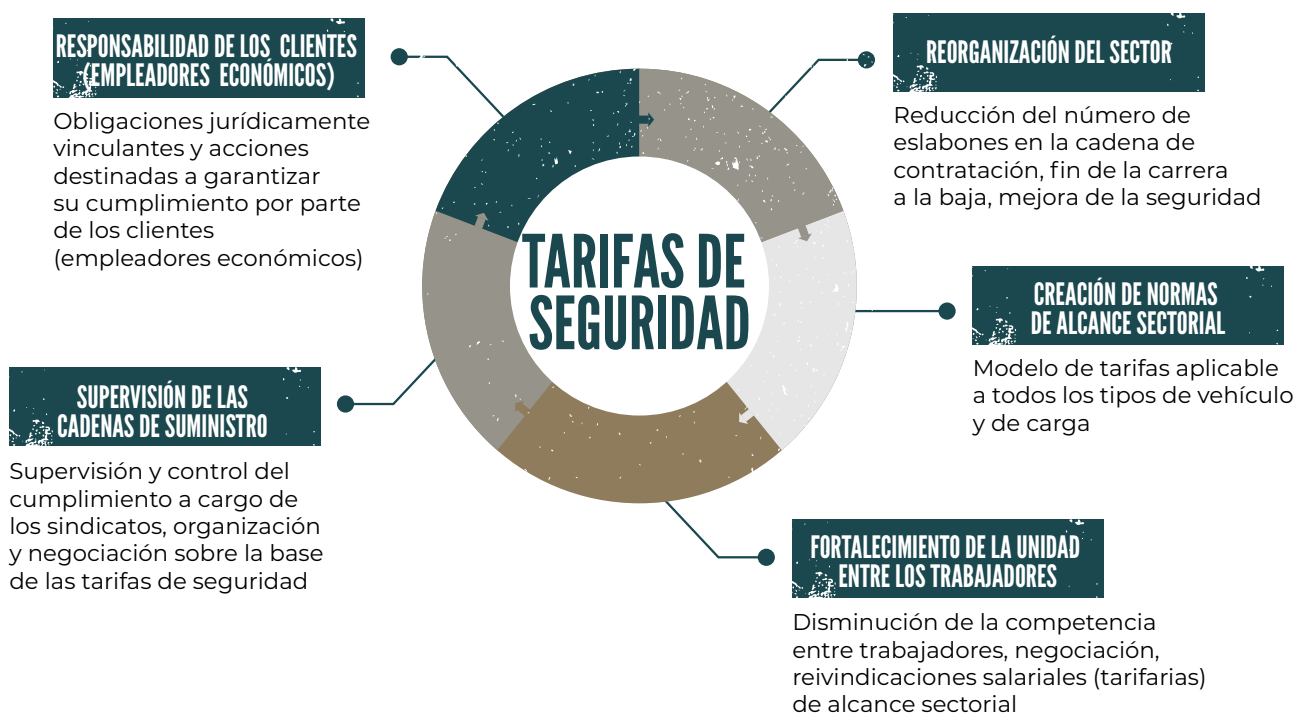
El sistema coreano de tarifas de seguridad incluye la mayoría de los elementos descritos en el cuadro anterior y reconoce explícitamente el vínculo entre la seguridad y las tarifas. El Comité de Tarifas de Seguridad aplica un modelo de tarifas que calcula la recuperación de los costos de los conductores y el pago por el tiempo empleado realizando tareas que no implican conducción. Los empleadores económicos pagan tarifas mínimas a las empresas de transporte, que a su vez pagan tarifas mínimas a los camioneros que contratan. Un sistema de presentación de quejas permite denunciar las infracciones, así como imponer multas y condenas penales en caso de infracción.

Sin embargo, el KPTU-TruckSol ha detectado algunas deficiencias en el sistema coreano de tarifas de seguridad, entre ellas:

- su **cobertura**: solo se aplica a un pequeño número de vehículos y tipos de carga;
- la **falta de eslabones**: solo regula dos eslabones de la cadena de contratación (presumiblemente el primero y el último), lo que genera confusión en cuanto a las responsabilidades y crea intereses contradictorios;
- la **supervisión** y el **control del cumplimiento**: son débiles, no se garantiza la participación de los sindicatos y el sistema de reclamaciones aún no funciona;

- su **carácter temporal**: la legislación incluye una cláusula de extinción de tres años, lo que significa que el sistema vencerá a finales de 2022 a menos que se apruebe una nueva legislación.

Desde que se acordaron las tarifas en 2019, TruckSol ha encabezado protestas y huelgas para obligar a los empleadores económicos y a las empresas de transporte a negociar con el sindicato el cumplimiento de las tarifas. Gracias a ello se han alcanzado varios acuerdos con empleadores económicos y empresas de transporte, y se ha logrado organizar a más de 4000 nuevos miembros desde finales de 2019.



Estados Unidos

Se han introducido modelos de tarifas de seguridad a nivel estatal y federal. California tiene la versión más desarrollada en el transporte portuario.

El modelo de tarifas de seguridad californiano se introdujo a través de dos leyes: La primera ("AB5") amplió la definición de "empleado" para incluir a los contratistas "independientes" y otras formas atípicas de empleo.²⁵

Las personas contratadas para realizar un trabajo deben ser consideradas como empleados y tienen derecho a un salario y condiciones laborales mínimos.

La segunda establece una cadena de responsabilidad entre los empleadores económicos y las empresas de transporte portuario que subcontratan. La ley hace responsables solidarios a los empleadores económicos y las empresas de transporte portuario subcontratadas de todos los salarios no pagados, los gastos no reembolsados, los daños y las sanciones.

25. Sección 2750.3 del Código del Trabajo de California (o "AB5").

5.2. Estrategia industrial

Los sindicatos pueden utilizar las campañas que reivindican y hacen cumplir las tarifas de seguridad para aumentar su afiliación y su influencia en las cadenas de suministro y, en última instancia, para reorganizar el sector del transporte por carretera de manera que sea más seguro, más equitativo y más fácil de organizar.

La estrategia industrial de las tarifas de seguridad consta de cuatro elementos principales.

Elemento de la estrategia industrial	Metodología
<p>1. Legislativo: Campañas para conseguir leyes y reglamentos sobre las tarifas de seguridad nuevos, mejores y más estrictos</p>	<p>Para conseguir el apoyo legislativo a las tarifas de seguridad hay que crear un entorno político que reconozca el vínculo entre las presiones que ejercen los empleadores económicos sobre los precios que pagan por los servicios de transporte en sus cadenas de suministro, las tarifas de remuneración de los conductores y la seguridad vial.</p>
<p>2. Político: Educación pública y política coordinada que vincule las presiones que se ejercen en la cadena de suministro, las bajas tarifas y la seguridad vial</p>	<p>Investigación y desarrollo de políticas; utilizar ejemplos internacionales de aplicación con éxito de las tarifas de seguridad en el desarrollo de sistemas normativos y la labor de cabildeo con las partes interesadas del transporte por carretera.</p> <p>Dirigirse a políticos, comités, tribunales y otros foros visibles específicos. En todas estas ocasiones es preciso repetir un mensaje coherente, claro y sencillo sobre la relación entre la seguridad, los salarios y los precios del transporte.</p>
<p>3. Industrial: Acciones y negociaciones dirigidas a los empleadores económicos</p>	<p>Estrategia de “palo y zanahoria” para con los “malos” y “buenos” empleadores económicos y proveedores de transporte. Crear una masa crítica de empleadores participantes o solidarios que haga insostenible oponerse a las tarifas de seguridad desde el punto de vista económico y político:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Zanahoria”: Incentivar a los “buenos” empleadores económicos para que sean los primeros en actuar, mostrándoles los beneficios de adelantarse a las críticas de la opinión pública, de evitar las perturbaciones en las relaciones laborales y de garantizar que sus cadenas de suministro sean sostenibles, seguras y fiables, lo que satisface a los inversores responsables a largo plazo. • “Palo”: Poner en el punto de mira a los empleadores económicos y proveedores de transporte que se opongan o se muestren reacios, haciendo que la oposición a las tarifas de seguridad sea insostenible para sus negocios y sus inversores.
<p>4. De organización: Organizar a los trabajadores y trabajadoras de las principales cadenas de suministro</p>	<p>Las tarifas de seguridad sirven de base para organizar y unificar a los trabajadores y trabajadoras, más allá de los límites de sus empresas, sectores o países específicos. Los sindicatos deben organizar a los trabajadores formales e informales, asalariados y autónomos (dependientes), así como a todos aquellos con formas atípicas de empleo, a lo largo de la cadena de suministro. Este puede ser el medio más eficaz de ganar la suficiente influencia como para liderar movilizaciones sectoriales y negociaciones destinadas a establecer la normativa y para acabar con la competencia entre trabajadores, que provoca una espiral descendente en los salarios, las condiciones y la salud y la seguridad.</p>

6. SALUD Y SEGURIDAD

Durante la pandemia, los sindicatos son esenciales para el retorno seguro y sostenible al trabajo y la reanudación del comercio mundial:

- Las cadenas de suministro son importantes **vectores potenciales de transmisión** del virus;
- La fuerza de una cadena de suministro se mide por su eslabón más débil: los trabajadores **precarios e informales** carecen de forma desproporcionada de protecciones de salud y seguridad, de acceso a la asistencia sanitaria y de instalaciones de saneamiento, lo que aumenta el riesgo de transmisión en las cadenas de suministro;
- La **subcontratación** oculta la responsabilidad de los empleadores económicos y de las empresas de transporte a la hora de proporcionar equipos de protección individual (EPI), protecciones de salud y seguridad e instalaciones sanitarias.

El derecho al saneamiento ofrece a los sindicatos un importante eje en torno al cual organizar, hacer campañas y negociar a lo largo de las cadenas de suministro durante el COVID-19 y en adelante. La *Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento* de la ITF exige a los **inversores**:

“establecer procedimientos de diligencia debida, que requieren consultas con las partes interesadas, incluidos los sindicatos representantes de los trabajadores locales que pueden verse afectados por los proyectos de infraestructura de transporte [...] sus subcontratistas [deben respaldar y respetar] los derechos humanos — incluidos los derechos laborales— [...] Estas protecciones y disposiciones deben aplicarse igualmente a todos los trabajadores informales”.²⁶

También insta a los **Gobiernos** a:

“[i]ntroducir leyes (incluidas disposiciones sobre la cadena de responsabilidad que garanticen que clientes y compañías subcontratadas asumen sus responsabilidades) que insten u obliguen a las empresas a utilizar su influencia para fomentar el trato equitativo a los trabajadores y las trabajadoras a lo largo de sus cadenas de suministro”.

Los **empleadores** tienen la responsabilidad de garantizar que sus trabajadores y trabajadoras tengan acceso a servicios de saneamiento en todas sus operaciones. En concreto, deben:

“[c]umplir con sus obligaciones de respetar los derechos humanos y aplicar los procedimientos de diligencia debida [...] que garanticen un trato equitativo a los trabajadores y las trabajadoras contratados por otros empleadores a lo largo de sus cadenas de suministro”.

¿Cómo pueden los sindicatos combinar sus luchas por el derecho al saneamiento y por la diligencia debida? La Carta exige explícitamente a los empleadores que negocien y trabajen con representantes y comités elegidos de salud y seguridad e igualdad en el lugar de trabajo. Los sindicatos deben organizar y hacer campaña para que haya representantes de salud y seguridad capacitados que puedan velar por que el (regreso al) trabajo sea seguro y sanitario en el contexto del COVID-19 y más adelante.

La Carta también insta a los empleadores a realizar evaluaciones sobre el impacto de género para garantizar que se respeten los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad ocupacional y saneamiento. A las trabajadoras se les niegan de forma desproporcionada estos derechos, así como las protecciones de los Gobiernos y los empleadores. Las campañas a favor de la diligencia debida deben promover y combinar la importancia de los derechos de las mujeres, el derecho al saneamiento y los derechos de salud y seguridad en el trabajo.

La Carta de la ITF debe integrarse en las normas que los sindicatos negocian y hacen cumplir sobre el terreno.

Los sindicatos deben aprovechar el impulso de estas tendencias para consolidar su papel en el cumplimiento de los requisitos de diligencia debida en materia de salud y seguridad y derechos humanos.

26. *Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento*, ITF, 19 de noviembre de 2019.

7. TRANSPORTE URBANO

La campaña de la ITF Nuestro Transporte Público (NTP) pretende crear un nuevo modelo de transporte urbano basado en:

1. la **propiedad y explotación públicas** del transporte urbano;
2. una **financiación adecuada y sostenible**, que incluya la **reversión** de los beneficios;
3. la **rendición de cuentas** a través del empoderamiento de los trabajadores (y los pasajeros) y el control ejercido por ellos;
4. la creación de **empleos decentes con estándares equitativos** en los sistemas de transporte **integrados**.

Los Gobiernos o las autoridades de transporte son claramente los empleadores económicos en el transporte público y privado de pasajeros. Las autoridades a veces subcontratan el transporte de pasajeros a empresas de transporte locales o a multinacionales. Establecen las normas en las empresas subcontratadas a través de sus políticas de precios, adquisiciones y licitaciones.

A través de estrategias dirigidas a los empleadores económicos, los sindicatos pueden presionar a las autoridades para que asuman sus responsabilidades e internalicen los auténticos costos medioambientales y sociales que conlleva subcontratar el transporte urbano. La responsabilidad municipal por el costo real a lo largo de la cadena de suministro y de valor del transporte urbano demuestra que el “ahorro” conseguido mediante la subcontratación del transporte urbano es, a menudo, ilusorio.

Las subvenciones o las garantías de beneficios otorgadas a los operadores privados suelen obligar a los Gobiernos municipales a pagar más que si explotaran ellos directamente los servicios de transporte urbano. Además, los costos sociales de la subcontratación —desde la merma de las condiciones de trabajo hasta una menor calidad, seguridad y sostenibilidad de los servicios— recaen sobre otras partes de la economía urbana, los servicios municipales y la ciudadanía (por ejemplo, la asistencia sanitaria, la congestión, la ineficiencia del mercado laboral, la desigualdad, los sistemas fiscales y de seguridad social, etc.). Se trata de argumentos de peso que los sindicatos pueden esgrimir a la hora de defender la propiedad pública o la municipalización del transporte urbano.

En algunos lugares, la remunicipalización puede no ser inmediatamente viable debido a los elevados niveles de privatización del transporte urbano. En estos casos, los sindicatos pueden recurrir a una estrategia dirigida a los empleadores económicos y reclamar que el Gobierno asuma la responsabilidad de todos los costos económicos y sociales del transporte, incluido el transporte subcontratado.

Las campañas para presionar a los Gobiernos y las autoridades de transporte para que asuman el costo social derivado de la subcontratación deben combinarse con la reivindicación de una **financiación adecuada** y la **reversión de los beneficios**, para evitar que cualquier aumento de los costos suponga un incremento injusto de las tarifas de los pasajeros o una presión para recortar puestos de trabajo.

El Principio Rector 6 de la ONU estipula: “Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales”. El comentario que lo acompaña indica que las actividades de adquisición de los Estados “les brinda[n] oportunidades excepcionales —individual y colectivamente— de promover la concienciación y el respeto de los derechos humanos entre esas empresas, en particular al estipular los términos de los contratos, prestando la debida atención a las obligaciones del Estado dimanantes de la legislación nacional e internacional”.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible exigen a los Estados que promuevan “prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales” (meta 12.7). Varios Estados cuentan también con leyes progresistas de contratación pública sostenible en las que pueden apoyarse los sindicatos.

Los Gobiernos locales, regionales y nacionales que licitan contratos de transporte público tienen, por tanto, la obligación de contratar únicamente a proveedores responsables. Muchos planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos consagran la contratación pública responsable. Los sindicatos tienen la responsabilidad de exigir a los Estados que cumplan estos compromisos en sus planes de acción nacionales.

En el derecho sindical internacional se pueden encontrar precedentes en los que inspirarse para aplicar una estrategia dirigida a los empleadores económicos en el sector del transporte urbano. El convenio de la OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) de 1949 (núm. 94) (OIT, 1949) y la recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) del mismo año (núm. 84) (OIT, 1949) exigen que los Gobiernos informen a los licitadores que los contratos de servicios requieren la aplicación de un salario mínimo y otras normas laborales. El C94 abarca todos los contratos de alto valor celebrados por las autoridades públicas para la construcción de obras, la fabricación de materiales o la ejecución de servicios que impliquen el gasto de fondos públicos y el empleo de trabajadores. Mientras que la cobertura del C94 es aplicable a las “autoridades centrales”, la R84 amplía la cobertura a las subvenciones o permisos para explotar un servicio de utilidad pública, lo que puede incluir a las

autoridades locales que contratan a operadores de autobuses privados.

Aunque pueda resultar confuso, los Gobiernos nacionales, municipales y locales pueden ser entes reguladores además de empleadores económicos. Esto puede ser tanto útil como problemático para una estrategia dirigida a los empleadores económicos. Por ejemplo, los sindicatos pueden utilizar sus relaciones con el Gobierno en cuanto ente regulador a fin de presionarlo para que actúe como un empleador responsable. Sin embargo, los Gobiernos podrían mostrarse reacios a regular la industria debido a sus limitaciones presupuestarias como empleador.

Una estrategia dirigida a los empleadores económicos en el transporte de pasajeros podría seguir el siguiente proceso:

1. **Organizar a los trabajadores y trabajadoras, tanto formales como informales**, de la cadena de suministro de autobuses para crear una fuerza sindical en el sector y reunir información y pruebas que justifiquen los mensajes que se quiera transmitir a la opinión pública;
2. Poner en marcha una **campaña pública** —basada en **investigaciones** académicas, pruebas locales y testimonios de los trabajadores y trabajadoras— que vincule:
 - a. las normas sociales (como la salud y la seguridad, los salarios, las condiciones laborales, la calidad del servicio y el impacto medioambiental) y los costos del transporte establecidos en los contratos de servicio con los operadores de transporte; y
 - b. el “ahorro” que se consigue externalizando el transporte urbano y los costos reales —más elevados— de la cadena de suministro y de valor de la economía urbana que acaban asumiendo los ciudadanos y los contribuyentes;
3. Coordinar una serie de **acciones políticas y sindicales** escalonadas dirigidas al Gobierno local, municipal o nacional. Estas acciones escalonadas pueden incluir encuestas a los trabajadores, grupos de presión, conferencias de prensa, reportajes en los medios de comunicación, paros, huelgas de celo, huelgas tradicionales, etc.;
4. Acordar **normas** con el Gobierno local o municipal responsable de establecer las políticas de precios, contratos públicos y licitaciones en el transporte. Las condiciones mínimas de remuneración, salud y seguridad, medioambiente y servicio deben incluirse en los procesos de licitación y en los contratos de servicios de transporte;
5. Apoyar el punto (4) haciendo campaña a favor del desarrollo de las condiciones mínimas por parte de los Gobiernos regionales o nacionales y aumentando las campañas públicas dirigidas a votantes y ciudadanos;
6. Desarrollar la **capacidad** (de organización, formación, etc.) de los sindicatos representativos para que puedan supervisar el cumplimiento de estas normas por parte de los proveedores de transporte; y
7. Desarrollar estructuras de **negociación** periódica para revisar los costos de transporte, los procesos de licitación y las normas sociales en el sistema de transporte y la cadena de contratación.

Es posible que los operadores privados del transporte de pasajeros apoyen inicialmente los esfuerzos para acordar normas comunes, creando así un piso para la fijación de precios sostenibles que garanticen la seguridad. Sin embargo, si los precios de las licitaciones de los operadores privados reflejan los verdaderos costos del transporte, es muy posible que los Gobiernos locales y municipales vean la propiedad pública como la opción más barata.

En Aotearoa (Nueva Zelanda), la campaña “Bus Fair” (Bus justo) del sindicato FIRST Union nos demuestra cómo puede funcionar la estrategia dirigida a los empleadores económicos en el transporte de pasajeros. Con una población de tan solo cinco millones de habitantes, los autobuses son el principal medio de transporte público del país. Los ayuntamientos adjudican los contratos a las empresas privadas en función de los costos, lo que crea una espiral descendente en los salarios y la seguridad de los conductores.

Como no hay negociación a nivel sectorial, FIRST Union se ve obligado a negociar directamente con cada empresa de autobuses para mejorar los salarios. Sin embargo, el margen de maniobra de las empresas está limitado por la cantidad de fondos que reciben de los ayuntamientos, dado que los concursos de licitación se basan en el costo.

La campaña “Bus Fair” pretende trasladar la responsabilidad de los salarios de los conductores de autobús a los empleadores económicos, es decir, a los ayuntamientos. En 2018, los conflictos con el Consejo Regional de Waikato culminaron con el cierre patronal a los conductores durante una semana y con una reducción a la mitad de los servicios de autobús de la ciudad. El Consejo se vio obligado a conceder a una empresa de autobuses fondos adicionales para satisfacer las reivindicaciones de los conductores del sindicato, que reclamaban un salario digno. La intervención sentó un importante precedente, y, desde entonces, FIRST Union lucha por conseguir una victoria similar en la mayor ciudad del país, Auckland.

También se logró otro importante precedente cuando el actual Gobierno se comprometió a introducir la negociación a nivel sectorial en forma de acuerdos que garantizan unos salarios equitativos. Gracias a los logros de la campaña “Bus Fair”, el sector de los autobuses se ha convertido en un ejemplo de la necesidad imperiosa de la negociación a nivel sectorial.

CONCLUSIÓN: ¿CÓMO PUEDEN RECUPERAR PODER LOS SINDICATOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO?

La estrategia de la ITF dirigida a los empleadores económicos se basa en los puntos fuertes y débiles tanto de los empleadores económicos en la cúspide de la cadena de suministro como de los trabajadores y los sindicatos de la base de la cadena. El poder de los empleadores económicos para dictar precios cada vez más bajos a lo largo de las cadenas de suministro subcontratadas ha ocasionado un deterioro de los salarios, las condiciones laborales y la salud y la seguridad. Sin embargo, décadas de subcontrataciones en el transporte han conseguido que los empleadores económicos a menudo no sean conscientes del impacto de sus modelos de negocio y de contratación en la parte inferior de la cadena de suministro. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que se trata de una grave debilidad en los modelos de negocio de los empleadores económicos.

Los trabajadores y las trabajadoras pueden recuperar su poder en la cadena de suministro haciéndose fuertes allí donde los empleadores económicos son débiles. La organización “desde la base”, la labor de investigación, las campañas y la solidaridad internacional son las armas más poderosas de que disponen los trabajadores y las trabajadoras y sus sindicatos representantes en las cadenas de suministro.

Los trabajadores y sus sindicatos deben combinar su poder “desde la base” con el poder “desde la cúspide” de los empleadores económicos para establecer normas en todo el sector. Este poder “desde la base” y la solidaridad se basan en el siguiente ciclo:

- Establecimiento de normas, campañas y negociaciones (con los Gobiernos y los empleadores económicos);
- Labor de supervisión y control por parte de los sindicatos con respecto al cumplimiento de las normas; y
- Organización de todos los grupos y categorías de trabajadores y trabajadoras.

¿Qué métodos y tácticas pueden utilizar los sindicatos en la práctica para desarrollar esta estrategia?

- 1. Organizar a todos los trabajadores y las trabajadoras:** los formales, los informales y los que tienen formas atípicas de empleo. Organizar a lo largo de la cadena

de suministro en otras empresas, industrias, sectores y países que estén vinculados a su objetivo. Apoyar la organización “desde la base” y capacitar a los trabajadores para que se organicen por sí mismos. Empoderar a los organizadores y organizadoras que trabajan o viven en la comunidad de los trabajadores que se pretende sindicalizar. Utilizar la organización comunitaria y la educación política para mantener la afiliación entre los grupos móviles, vulnerables, precarios e informales de trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro.

- 2. Investigar** la estructura del sector y de la cadena de suministro y comprenderla mejor que el o los empleadores económicos a los que se dirige la estrategia. Combinar la investigación académica y documental internacional con las pruebas locales y los testimonios de los trabajadores y las trabajadoras sobre el terreno.
- 3. Crear mensajes públicos** potentes y sencillos. Los mensajes deben vincular la salud, la seguridad, los precios, los costos medioambientales y sociales externos y los salarios. Utilizar estrategias mediáticas innovadoras para concienciar a la ciudadanía sobre los peligros a los que está expuesta directa e indirectamente. Las marcas de los empleadores económicos (incluidos los Gobiernos municipales) son más conocidas y vulnerables que las marcas desconocidas de sus proveedores de transporte. Las estrategias hacia los medios de comunicación deben apuntar a esta debilidad y explotarla.
- 4. Realizar movilizaciones sindicales** que aúnen a trabajadores y trabajadoras formales e informales, organizados y no organizados, para interrumpir las cadenas de suministro, crear incertidumbre empresarial y llevar a los empleadores económicos a la mesa de negociación.
- 5. Lograr apoyos políticos.** Los sindicatos deben cabildear y establecer relaciones con políticos y Gobiernos favorables, y colocar en el punto de mira a quienes se oponen al modelo de responsabilidad en las cadenas de suministro. Las campañas de cabildeo deben combinar las movilizaciones, los mensajes públicos, la investigación de campo, la investigación documental y los testimonios de los trabajadores, y utilizar las normas internacionales para crear un consenso legal y político.²⁹

29. Para aumentar la responsabilidad en las cadenas de suministro, los sindicatos deben presionar para que se establezcan normas que incluyan la legislación nacional sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, el tratado vinculante de la ONU sobre empresas transnacionales con respecto a los derechos humanos, las leyes de contratación pública responsable, la negociación colectiva (y sectorial) con los empleadores económicos y la libertad de asociación.



Acerca de la ITF

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación democrática, encabezada por sus organizaciones sindicales afiliadas, reconocida como la principal autoridad mundial en materia de transporte. Luchamos fervientemente para mejorar la vida laboral, conectando a sindicatos de 147 países para garantizar los derechos, la igualdad y la justicia de sus miembros. Somos la voz de cerca de 20 millones de mujeres y hombres que trabajan en el sector del transporte en todo el mundo.

Para mayor información

inlandtransport@itf.org.uk

<https://www.itfglobal.org/es/sector/transporte-por-carretera>

