

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SEGURIDAD PARA EL PÚBLICO, DERECHOS PARA LOS CONDUCTORES

Campaña de trabajadoras/es surcoreanos del transporte

Aelim Yun
Septiembre 2020



Para conseguir trabajos o cartas de porte, los conductores y conductoras de camiones dependían de los intermediarios comerciales, aun antes de crecer la presión laboral por las plataformas digitales y las apps.



Basándose en su identidad común como trabajadoras/es de transporte, se organizaron en el sindicato Hwamulyundai y realizaron huelgas que impactaron en el sector de logística.



Supieron aprender de sus pares australianos y llevaron adelante la campaña por «Safe Rates», tarifas seguras. El sindicato aprovechó el argumento ganador de que los derechos de trabajadoras/es están vinculados con la seguridad pública.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SEGURIDAD PARA EL PÚBLICO, DERE- CHOS PARA LOS CONDUCTORES

Campaña de trabajadoras/es
surcoreanos del transporte

En el nuevo mundo del trabajo las empresas se sirven de tecnologías digitales para cambiar las relaciones laborales y la organización del trabajo, casi siempre en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores. La FES, a través de su proyecto **«Los sindicatos en transformación 4.0»**, estudia de qué manera los sindicatos movilizan sus recursos de poder y qué acciones estratégicas emprenden para hacer frente a la precarización laboral, paulatina o disruptiva. Partiendo de un enfoque orientado al diálogo y la acción el proyecto se propone, en última instancia, apoyar los procesos sindicales de elaboración estratégica, experimentación y transformación dirigida a objetivos definidos.

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
2	CONTEXTO	3
2.1	La estructura industrial del transporte vial de carga	3
2.2	Organizar a los operadores por cuenta propia	4
3	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	6
3.1	Cambios tecnológicos.....	6
3.2	La necesidad de tarifas fijas estándares	7
3.3	La campaña por tarifas fijas.....	7
3.4	Resultado: Ganar poder institucional.....	8
4	FACTORES DE ÉXITO Y LECCIONES APRENDIDAS	10
4.1	Construir una identidad colectiva	10
4.2	Capacitaciones y transformación interna.....	10
4.3	Solidaridad más allá de las fronteras.....	11
4.4	El potencial para organizar a «nuevos» trabajadores precarios.....	11
	Referencias	13

1

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral, el sector del transporte vial es una de las industrias que más rápido cambia y se transforma. La globalización, nuevas tecnologías y la importancia del e-commerce crearon nuevos puestos de trabajo pero también significaron consecuencias negativas en las condiciones de trabajo. El uso creciente de subcontratos terminó en una estructura industrial marcada por una sucesión de contratos para proveer las mercaderías o los servicios dentro de una organización principal de cadenas de suministro. La serie de contratos no es simplemente el resultado de subcontrataciones incontroladas, sino más bien una red de cadenas de suministro con condiciones y supervisiones contractuales que le permiten al contratista principal mantener el control de la calidad y del tiempo de entrega de la mercadería a transportar (Quinlan 2011). Cadenas de suministro como Amazon, por ejemplo, operan como empleadores *de facto* para los conductores y conductoras de camiones, fijando las tarifas y las condiciones de trabajo para los servicios que contratan.

El presente estudio de caso investiga cómo los sindicatos pueden enfrentar estos desafíos y da el ejemplo de la organización de operadores que trabajan por cuenta propia en Corea del Sur. Teniendo en cuenta los beneficios de tecnologías digitales para los/las involucrados/as en la cadena de suministro para fortalecer su poder, el enfoque está en la responsabilidad de las empresas líderes para asegurar trabajos dignos y cadenas de suministro decentes. Este estudio demuestra cómo los sindicatos pueden desarrollar una campaña integral para trabajos dignos para todos y todas, y al mismo tiempo fortalecer sus recursos de poder.

Para desarrollar estrategias sindicales capaces de enfrentar a las transformaciones del mundo laboral, aprovechamos el marco teórico del trabajo de Silver (Silver 2003). Este diferenció diferentes tipos de poder de los trabajadores y trabajadoras, que Wright a su vez separó en poder asociativo y poder estructural (Wright 2000: 962). El poder asociativo consiste en «las diferentes formas de poder que resultan de la organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras». En cambio, el poder estructural consiste en el poder del que gozan los trabajadores y trabajadoras «simplemente por su posición en el sistema económico». Sobre los conceptos básicos ya mencionados, Schmalz y Dörre detallaron el inventario de poderes: poder estructural, poder asociativo, poder institucional y poder popular (Schmalz y Dörre 2018).

Las metodologías de investigación combinan un análisis socio-jurídico de las instituciones con entrevistas y encuestas sobre las condiciones laborales de operadores por cuenta propia. Llevé a cabo una revisión de los documentos sindicales desde 2002 cuando aquellos crearon su sindicato. La investigación se complementó con entrevistas de grupos destinatarios de sindicalistas y activistas.

Además, entre septiembre y octubre de 2019, realicé una encuesta sobre las condiciones laborales de camioneros quienes recibieron cargas a través de plataformas de trabajo. Cien camioneros participaron en esta encuesta.

2

CONTEXTO

2.1 LA ESTRUCTURA INDUSTRIAL DEL TRANSPORTE VIAL DE CARGA

En Corea del Sur, en 2016 el 91% del volumen total del transporte nacional de carga correspondía al transporte vial (Base de datos de Corea del Sur 2017). El sector del transporte vial de carga se caracteriza por una estructura de varios niveles de subcontratos y la participación general de operadores por cuenta propia.

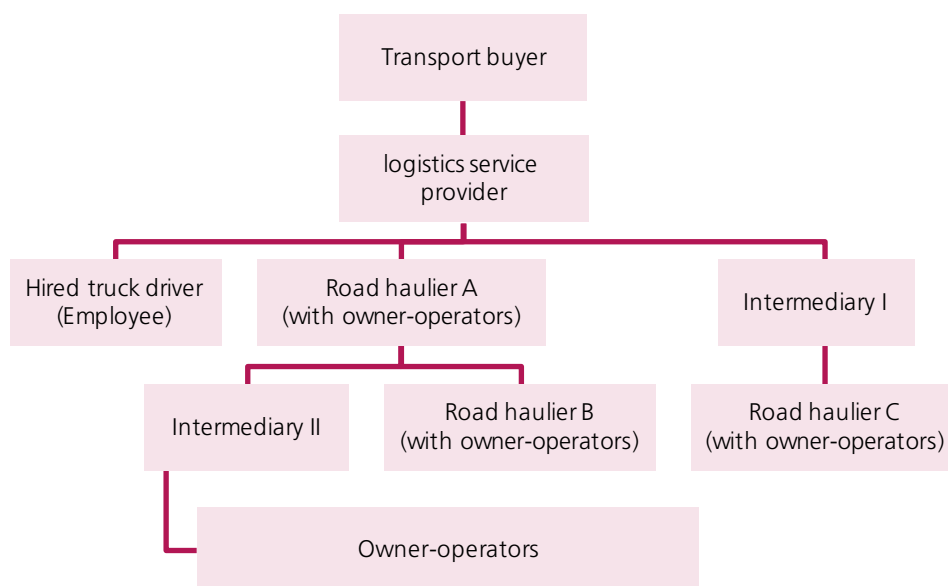
Históricamente, el sector del transporte vial estaba compuesto de muchas compañías pequeñas. Los transportistas con veinte camiones o menos representan el 70% de las compañías, de cinco o menos camiones el 36,5%, de cinco a diez camiones el 17,3% y de diez a veinte camiones el 14,9% (Oficina Nacional de Estadística 2018). Ya que los transportistas pequeños no consiguen contratos de carga con contratistas de transporte, generalmente dependen de subcontratos de compañías mayores y de intermediarios.

Imágen 1 describe la estructura industrial del sector surcoreano del transporte vial. En la parte superior, «transport buyer» (contratista de transporte) refiere a una persona o

empresa que comercialmente contrata el transporte vial de una carga como parte importante de su negocio. Debajo del nivel de contratista de transporte, «logistics service provider» (proveedor de servicios logísticos) refiere a un grupo que despacha envíos para personas individuales u otras compañías de transporte mediante los transportistas de carga y busca espacios libres para estos envíos. «Road haulier» (transportista vial) refiere a empresas que contratan a conductores de vehículos motorizados (CMV por su sigla en inglés) – o empleados o por cuenta propia – y cuya principal actividad comercial es el transporte de carga.

Miremos la Imágen 1 y tomemos el ejemplo del transporte de automóviles. Hyundai Motors (contratista del transporte) encarga la logística a Hyundai Globis (proveedor de servicios logísticos), un subsidiario del consorcio Hyundai. Hyundai Globis normalmente firma un contrato de carga con un transportista vial A (denominado «subcontratado primario»). Si el volumen de carga excede las posibilidades del transportista A, Hyundai Globis utiliza el intermediario I como transportista. El transportista A normalmente mueve la carga con sus operadores por cuenta propia, pero a menudo subcontrata al transportista B (denominado «subcontratado

Imágen 1
Estructura industrial del sector de transporte vial de carga en Corea del Sur



Fuente: propiedad de la autora

secundario») o al intermediario II. Todos los transportistas trabajan mayormente con operadores por cuenta propia.

Una encuesta de 2018 demostró que los niveles por encima de las triple subcontrataciones llegaban al 32,7%, aunque era una práctica ilegal (Instituto Surcoreano de Transporte 2018).

Las políticas oficiales de liberalización en Corea del Sur tenían un papel importante en la formación de la estructura industrial como está descrita en Imágen 1. Desde los años 90, el gobierno implementó una serie de medidas de liberalización incluyendo la eliminación de las restricciones para entrar en el sector del transporte vial de carga, con el objetivo de fomentar la competitividad. Después de 1998, por ejemplo, el mínimo de camiones requeridos para obtener la licencia comercial de transporte fue bajado de 25 a 5, y luego bajó a 1 desde 2005. El resultado fue que aumentó el número de transportistas pequeños que por su tamaño no pueden recibir una carga voluminosa directamente del contratista. En consecuencia, la mayoría de los transportistas menores depende de los proveedores de servicios logísticos que a su vez son subsidiarios de productores o empresas, y de los intermediarios como son los transportistas de carga mayores.

Además, el gobierno legalizó ciertas prácticas comunes entre los operadores por cuenta propia que antes estaban prohibidas en la industria del transporte. Antes de 1997 era ilegal subcontratar a operadores independientes para el transporte de una carga, y por eso de hecho se les consideraba empleados de los transportistas. No obstante, el modificado *Trucking Transport Business Act* [Acta Comercial de Transporte por Camión] de 1997 reguló la práctica de utilizar a los operadores por cuenta propia bajo el título de «Entrustment of Business Management» [Encomienda de la Gestión Empresarial], y se les consideraba como «contratistas independientes». En consecuencia, para los pequeños transportistas no hace falta ser dueño de los camiones o contratar a conductores, y se empeñan mayormente como intermediarios que consiguen a operadores independientes para transportar la carga. Una encuesta de 2013 demostró que alrededor del 40% de los transportistas eran intermediarios que subcontrataban todo el transporte con operadores por cuenta propia (Lee T.-H. et al. 2014).

Las condiciones de trabajo del transporte vial de carga se caracterizan por el predominio de los operadores por cuenta propia. Ya que estos operadores tienen sus propios camiones y asumen los costos de mantenimiento, se les considera «contratistas independientes» o «trabajadores autónomos». Sin embargo, en realidad dependen de las compañías de transporte de carga o de los contratistas de transporte, y manejan los camiones ellos mismos sin emplear a otros. En 2018 se reportó que el 93,6% de todos los choferes de camiones de carga eran operadores por cuenta propia (Instituto de Transporte de Corea del Sur 2018).

2.2 ORGANIZAR A LOS OPERADORES POR CUENTA PROPIA

Desde principios del 2000, los operadores por cuenta propia o independientes del sector del transporte vial han tratado de organizarse para mejorar su situación económica. El motivo más importante nació de los sueldos bajos por culpa de los diversos subcontratos y del aumento de los costos de mantenimiento (sobre todo el costo de los combustibles). Cualquier subida en las tarifas (pagos) ha sido restringida por las limitaciones del sistema subcontractual mientras que el aumento de los precios de petróleo llevó directamente a sueldos más bajos. Primero, algunos operadores independientes trataron de formar asociaciones empresariales para mejorar su situación económica y para organizar unas primeras protestas contra los peajes aumentados en las rutas. Como estos esfuerzos no llevaban a ninguna mejora substancial, los operadores independientes recurrieron a la creación de un sindicato. Algunos de ellos contactaron el Comité Regional de Seoul de la Confederación Surcoreana de Sindicatos (KCTU por sus siglas en inglés) y la Federación Surcoreana de Trabajadores del transporte de Carga (KCTWF por sus siglas en inglés).

Por su parte, la KCTWF también tenía gran interés en organizar a los operadores independientes. Históricamente, la KCTWF se formó de diferentes sindicatos sectoriales. Como los transportistas subcontrataban cada vez más a los operadores por cuenta propia, la KCTWF no representaba a muchos trabajadores del sector del transporte. En 1999, la KCTWF comenzó con la reestructuración de sus unidades del nivel empresarial formando unidades regionales, y asignó recursos para la organización de trabajadores y trabajadoras no organizados, como los operadores y las operadoras independientes, entre otros. Cuando éstos se acercaron a la KCTWF, se les apoyó activamente para afiliarse al sindicato.

Luego de varios meses de consultas, los operadores independientes formaron una unidad especial –denominada «Solidaridad de Operadores Independientes» (*Hwamulyundai*)– en la KCTWF en Octubre de 2002.

En mayo de 2003, *Hwamulyundai* llamó a su primer paro general que duró 14 días, en el que participó también un gran número de operadores independientes no organizados. Sus reclamos incluían la eliminación de las múltiples etapas de subcontratos, la reducción de los costos (en particular de aquellos por los impuestos al combustible), los derechos laborales colectivos y la aplicación del *Industrial Accident Compensation Act* [Ley de Compensación por Accidentes Industriales]. El paro en mayo 2003 era una reacción de los trabajadores y trabajadoras a las malas condiciones laborales de los operadores independientes y a la estructura industrial irracional, y les inspiró autoconfianza para seguir luchando por más cambios. Después del primer paro, las afiliaciones al sindicato aumentaron de 1.300 miembros en octubre 2002 a 25.000 miembros. Este crecimiento rápido señala que los operadores por cuenta propia o independientes, estén afiliados o no, comparten un descontento general respecto

a su situación económica y se identifican con los reclamos de *Hwamulyundai*.

Aunque la densidad de organización sindical de *Hwamulyundai* era por debajo del 10%, el impacto del paro fue tan grande que pudo interrumpir las exportaciones y las importaciones, ya que la densidad era relativamente alta (cerca del 30%) con los camioneros y camioneras trabajando mayormente en la logística de cargas de exportación e importación.

Luego de este primer paro que en la prensa fue descrito como «una importante interrupción de logística», la KCTWF y el gobierno llegaron a un acuerdo que incluía subsidios para los impuestos al combustible, la regulación de las subcontrataciones¹, y la protección de los operadores independientes con un seguro por accidentes laborales. Aunque el gobierno no cumplía con muchos de los puntos, por ejemplo con la protección laboral, el acuerdo fue un hito en el reconocimiento de *Hwamulyundai* como institución para relaciones industriales.

Estos primeros éxitos demuestran cómo el poder estructural de *Hwamulyundai* resultó en el aumento del poder asociativo (el aumento de la membresía sindical) al mismo tiempo que hubo avances en su poder institucional (acuerdo con el gobierno sobre subsidios para los impuestos al combustible, regulaciones de las subcontrataciones, seguro de accidente para operadores independientes).

Desde el comienzo *Hwamulyundai* se enfocó en las políticas de gobierno a nivel nacional, y solo más tarde se concentró en los convenios colectivos con las compañías de transporte. Había razones prácticas para eso. Antes que nada, la KCTWF trató de adaptar los reclamos más importantes de los operadores independientes a los cambios en las políticas de gobierno porque el sindicato se les atribuía las pobres condiciones laborales igual que a la estructura industrial. En segundo lugar, en la fase inicial era difícil llegar a un convenio colectivo con las compañías de transporte porque las compañías más grandes y los propietarios de carga se negaron a negociar argumentando que ellos no eran los empleadores. Como se ve en la Imagen 1, las negociaciones con los subcontratadores o los intermediarios eran inefectivas porque éstos no tenían el poder de mejorar las condiciones de trabajo controladas por las compañías grandes y los contratistas. Las negociaciones con empresas de usuarios recién empezaron después del acuerdo entre la KCTWF y el gobierno.

Como ya se mencionó, el primer paro exitoso en mayo de 2003 llevó al gobierno a sentarse a la mesa de negociaciones con *Hwamulyundai* y a aceptar algunos reclamos. Sin embargo, el gobierno no se mantuvo fiel a este acuerdo

sino introdujo nuevas restricciones en los derechos laborales colectivos, conocidas como «back-to-work-orders» [órdenes de volver al trabajo]. El *Trucking Transport Business Act*, modificado en diciembre de 2003, le permite al Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte emitir órdenes de resumir el trabajo a camioneros y camioneras individuales quienes habían participado en un paro colectivo, siempre cuando el paro es evaluado como injustificado y/o podría causar una crisis importante de la economía nacional. Incumplir estas órdenes es sancionable, incluso se les podría quitar su licencia de conducir, multarlos/las o mandar a los camioneros y camioneras a la cárcel.

El gobierno trató además de quitarle a *Hwamulyundai* su estado legal. Según la legislación surcoreana, todos los sindicatos están obligados a registrarse con el Ministerio de Empleo y Trabajo (MoEL por sus siglas en inglés), pero no tienen que hacerlo las unidades particulares de cada sindicato. Los operadores independientes formaron su organización como una unidad especial del sindicato existente para evitar los problemas legales acerca del derecho de organizar a trabajadores y trabajadoras independientes. A pesar de eso, en 2009 el MoEL ordenó modificar la KTWU por ley con el fin de excluir a los operadores independientes. Ya que la KTWU rechazó cumplir esa modificación, es probable que el registro será cancelado y peligrarán el estado legal del sindicato y sus relaciones industriales en conjunto. La posición general del gobierno ha sido negativa respecto al reconocimiento de *Hwamulyundai* como sindicato, y trata a la organización más bien como una asociación comercial. Ambos negociaron los subsidios para los impuestos al combustible, por ejemplo, pero el gobierno se niega a discutir los derechos laborales colectivos.

En este ambiente hostil las compañías de transporte a menudo rechazaron a *Hwamulyundai* como sindicato y tampoco lo aceptaron en las negociaciones colectivas. Aún en los casos cuando una compañía se veía obligada a entrar en las rondas de negociaciones colectivas, muchas veces insistía en firmar un acuerdo con los operadores independientes, pero no con *Hwamulyundai*. Es frecuente que una compañía de transporte cancela un contrato con un operador independiente porque éste era sindicalista, o que obliga a los/las conductores/as a desafiliarse de *Hwamulyundai*.

Resumiendo, *Hwamulyundai* utilizó su recurso de poder estructural interrumpiendo la cadena logística de exportación que era un asunto crítico para la economía surcoreana, movilizándolo de esa manera con éxito a los operadores independientes y logrando acuerdos con el gobierno y las compañías de transporte. Sin embargo, el sindicato no consiguió un poder institucional ya que el gobierno y las compañías insistían en rechazar los derechos laborales colectivos para los operadores independientes, y eso debilitó los recursos de poder del sindicato.

¹ Por ejemplo, el *Trucking Transport Business Act* fue modificado para que un transportista podría mover una carga con su propio vehículo, por lo menos dentro del radio determinado por el Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte. Su objetivo es evitar los subcontratos sobre cargas enteras y limitar las cadenas de subcontratos.

3

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.1 CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Los últimos avances tecnológicos han tenido un efecto negativo sobre los recursos de poder de los sindicatos. Como respuesta a la movilización de los operadores independientes, el gobierno promovió la mecanización y automatización de los puertos, y resultó cada vez más difícil para los camioneros y camioneras del sindicato bloquear las cargas en los muelles y puertos en períodos de actividad industrial. Eso llevó a una baja del poder estructural de los camioneros y camioneras quienes eran los/las miembros más activos de *Hwamulyundai*.

Además, los cambios en la manera de vivir y el desarrollo del e-commerce traían consigo la expansión de nuevos sectores como por ejemplo los servicios de entrega a domicilio, los entregas, lo que significa un desafío igual que una oportunidad para el sindicato. El movimiento de mercadería con servicios de entrega y sus ventas se han triplicado en los últimos 10 años (Base de datos de transporte de Corea del Sur 2017). En 2017 había 54.758 camiones para el transporte de contenedores, pero la cantidad de camiones de entrega se duplicó en los últimos 10 años llegando a 47.000 (Jeong H.-J. et al. 2017). Este sector emergente casi no está sindicalizado.

Los nuevos sectores como el servicio de entrega y la logística de alimentos y bienes generales han sido organizados de otra manera que el sector de entrega de contenedores. Por un lado, los distribuidores líderes consiguen o ya tienen suficiente influencia para fijar las tarifas y otros parámetros claves para el trabajo del transporte, como por ejemplo el tiempo de entrega. También surgieron nuevos métodos digitales para controlar el trabajo, por ejemplo el GPS e instrumentos para monitorear la ubicación y el tiempo de operaciones de los camioneros y camioneras quienes tienen que trabajar más horas y conducir peligrosamente más rápido para cumplir con los horarios de entrega y las tarifas de carga.

Adicionalmente, muchos contratistas de carga utilizan a diferentes intermediarios a manera de tener mano de obra por llamado. Algunos intermediarios se transformaron en «plataformas de trabajo» usando apps y servicios de internet. Así es más fácil para los contratistas y los intermediarios subcontratar las cargas de un momento para otro con un

operador independiente. Intensifica la competencia de los trabajadores y trabajadoras para conseguir una carga y empeora las condiciones laborales. Los resultados de una encuesta de *Hwamulyundai* muestran que el 75% de los miembros del sindicato usa a intermediarios via una app para obtener una carga (*Hwamulyundai* 2018). También nuestra encuesta entre camioneros y camioneras que reciben encargos mediante una plataforma de trabajo reveló condiciones de trabajo malas. Según los resultados, una jornada normal tenía 13,7 horas y los/las choferes solían trabajar 6,1 días por semana. Tales intermediaciones hacen la cadena logística más compleja y llevan a recortes adicionales en las tarifas de transporte.

El uso de tecnología digital también transformó el uso de la mano de obra. Coupang por ejemplo (la mayor empresa de e-commerce en Corea del Sur) usa a más de 4.000 trabajadores de entrega no profesionales en base diaria para cumplir con la demanda del servicio «entrega al mismo día». Estas personas utilizan sus propios vehículos, como los conductores de Uber, y compiten por la carga via app, con contratos diarios. Coupang decide las tarifas de entrega sobre una base diaria que bajó debido a la competencia entre los trabajadores y trabajadoras. Ellos/as están excluidas de cualquier protección laboral ya que se les considera «contratistas independientes» o no como trabajador del todo, sino como alguien que gana un poco de dinero extra en su tiempo libre.

Estos cambios en las costumbres logísticas y en el mercado laboral llevaron a la disminución del poder estructural (negociaciones por el lugar en el mercado), dado que hay más competencia de conductores no profesionales. También disminuyeron los recursos de poder asociativo de *Hwamulyundai* porque las afiliaciones sindicales se concentraban sobre todo en los/las conductores/as profesionales de camiones del sector de importaciones y exportaciones. Eso se refleja en el número estancado de miembros que se ha mantenido entre 12.000 y 16.000 durante los últimos 10 años.

Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras del transporte de carga tienen potencialmente más poder de negociar. Los distribuidores grandes, por ejemplo, empezaron ahora a juntar datos en los puntos de venta y a transmitirlos en la cadena de suministro para avisar a los productores que mercadería se necesitaría más rápido. Si mercadería como

alimentos o bienes generales tienen que ser entregados puntualmente, los camioneros y camioneras sindicalistas podrían aprovechar su poder de negociación frenando las entregas. Los contratistas de transporte son más vulnerables a interrupciones logísticas debido a las urgencias de las cadenas de suministro, es decir vulnerables a la actividad colectiva de los trabajadores y trabajadoras del transporte quienes ejercen su poder estructural (negociaciones por lugar de trabajo).

3.2 LA NECESIDAD DE TARIFAS FIJAS ESTÁNDARES

Tal como se describió en los párrafos anteriores, la competencia comercial que aumenta con las múltiples subcontrataciones puede resultar en pagos más bajos para los conductores y conductoras. En particular, los operadores y operadoras independientes son los más vulnerables ya que tienen que mantenerse a sí mismos y los vehículos y cubrir otros costos operativos sin gozar de los mismos derechos laborales colectivos y sin los beneficios de la protección laboral - como por ejemplo el seguro social - que otros trabajadores y trabajadoras sí tienen.

Según los resultados de una encuesta del Instituto Surcoreano de Transporte, un expedidor (contratista de un transporte) pagó 1.230.000 won surcoreanos (aproximadamente 1.000 US\$) a una compañía grande de transporte para mover un contenedor de 40 pies entre Busan y Seoul. La tarifa que se pagó a un operador independiente al final de la cadena de subcontratos se había reducido a 780.000 won surcoreanos (unos 668 US\$) (Instituto Surcoreano de Transporte 2011).

Para aumentar las ganancias de los operadores independientes, a lo largo de los años *Hwamulyundai* trató de negociar con las compañías mayores de transporte y/o los contratistas dominantes a fin de construir un marco colectivo de negociaciones para todos los niveles de la industria. Al nivel más alto, por ejemplo, el director de *Hwamulyundai* negoció con el gobierno sobre las políticas económicas tales como la regulación de las subcontrataciones ilícitas. Presionado por las acciones industriales de *Hwamulyundai*, el gobierno alentó a las asociaciones de compañías de transporte a negociar con *Hwamulyundai* acerca de tarifas fijas. Y a nivel local, las unidades locales de *Hwamulyundai* negociaron colectivamente con las compañías locales de carga y/o los contratistas dominantes sobre las tarifas actuales, la seguridad laboral y el respeto hacia los sindicatos.

Esta estrategia de negociaciones colectivas solamente es efectiva si *Hwamulyundai* logra llevar a cabo acciones colectivas que realmente irrumpen en la cadena logística. Y es así que *Hwamulyundai* se hace sentir cada tanto con acciones sindicales nacionales. Sin embargo, no fue sin bajas: algunos miembros del sindicato perdieron su trabajo y hasta fueron denunciados, porque las leyes laborales no protegen a los operadores por cuenta propia en acciones sindicales. Además, sólo hubo negociaciones colectivas mientras éstas duraban. Una vez terminadas, las compañías de transporte

y los contratistas ya no cumplieron con los acuerdos, y las tarifas acordadas volvieron a caer.

Para generalizar las negociaciones, *Hwamulyundai* exigió la introducción de «tarifas fijas». El sindicato argumentaba que eran necesarias para contener los recortes de las tarifas a lo largo de la cadena de suministro. «Tarifas fijas» se volvió la exigencia principal de *Hwamulyundai* desde el paro general en 2006.

En 2008, *Hwamulyundai* organizó un paro general en medio de manifestaciones masivas contra el nuevo gobierno conservador.² Ya arrinconado, la movilización efectiva del sindicato lo convenció a consentir las «tarifas fijas». En julio de 2008 se instaló una Comisión para la Promoción de Tarifas Fijas para ensayarlas en un proyecto piloto de octubre 2010 a septiembre 2011. Al terminar el proyecto, sin embargo, las tarifas fijas no fueron legalizadas ya que el gobierno insistió en que deberían servir de pauta general y no fijarse por ley. A pesar de todo, el paro de 2008 fue un paso del sindicato para fortalecer su poder institucional (introduciendo tarifas estándares de carga para toda la cadena logística).

3.3 LA CAMPAÑA POR TARIFAS FIJAS

Al suspenderse la regulación de las tarifas, *Hwamulyundai* desarrolló la estrategia de la campaña «Tarifas Fijas» (*Safe Rates*). Esta iniciativa surgió de un intercambio internacional entre el sindicato y el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia (TWU por sus siglas en inglés), pionero en campañas por tarifas fijas y exitoso en conseguir la legalización de tarifas nacionales en 2012. Los líderes sindicalistas de *Hwamulyundai* visitaron el TWU en diciembre de 2013 y se informaron sobre la campaña de los australianos, y desde entonces ambos sindicatos colaboran en una campaña global por tarifas fijas y seguras.

Igual que en Corea del Sur, en Australia los contratistas importantes e intermediarios más arriba en la cadena de suministro pagaron tarifas muy bajas a los operadores del transporte. Estas tarifas bajas resultaron en pagos aún más bajos para los conductores y conductoras de los camiones. La sucesiva reducción de las tarifas, la competencia en todas las fases de la cadena logística exigiendo horarios e itinerarios imposibles, significa una presión laboral tremenda para los camioneros y camioneras y lleva a prácticas peligrosas

2 Conforme al Tratado de Libre Comercio de 2007 entre Corea del Sur y Estados Unidos, el nuevo gobierno de Myeong-Bak Lee permitió las importaciones de carne vacuna estadounidense. En el primer cuartal de 2008 varias manifestaciones masivas estallaron en Seoul en contra de importaciones de ese país donde fueron descubiertos casos de vaca loca (Mad Cow Disease). En verano de 2008, millones de surcoreanos participaron en las protestas pacíficas llevando velas, exigiendo la prohibición de las importaciones de carne vacuna de Estados Unidos y pidiendo la modificación del TLC. En apoyo a los manifestantes, *Hwamulyundai* declaró que sus miembros rechazarían transportar cargas de carne estadounidense y simultáneamente aprovechó la situación para llamar a un paro general en junio 2008 reclamando la introducción de las tarifas fijas.

como alta velocidad en la ruta, camiones sobrecargados y cansancio detrás del volante (ITF 2014).

En Australia, el TWU logró en 2012 la promulgación del *Road Safety Remuneration Act* [RSR Act, acta de remuneración de seguridad vial] que había sido parte de su campaña por tarifas fijas, iniciada hace más de 20 años, con el objetivo de responsabilizar a los actores de la cadena de suministro por la seguridad a lo largo de toda la cadena del transporte. El *RSR Act* creó un método legislativo para considerar la remuneración y las condiciones relacionadas para todos los conductores y conductoras estableciendo el Tribunal de Remuneración de Seguridad Vial que fija las tarifas mínimas que se pagan a los empleados, empleadas y los operadores independientes mediante los así llamados órdenes de remuneración de seguridad vial.

Un modelo de «Tarifas Fijas» implica que haya obligaciones legales imputables para todas las empresas de toda la cadena de suministro del sector del transporte. Estas obligaciones rigen desde el nivel del expedidor, contratista y contratado hasta las empresas de transporte y las compañías de carga que directamente contratan a los servicios de los conductores y conductoras de transporte vial (Nossar y Amoresano 2019: 2).

Es importante señalar que el TWU combinó diferentes actividades organizativas, presión política, estrategias mediáticas y el apoyo de la comunidad, lo que se denominó «Campaña Integral» (*Comprehensive Campaigning*. Kaine y Rawling 2011). Inicialmente, el TWU se enfocó en uno de los gigantes australianos, Coles, con el cual el sindicato busca un contrato de flete para subir los estándares y fortalecer los derechos sindicales a lo largo de toda la cadena logística del transporte. Para presionar a Coles en las negociaciones, el TWU organizó numerosas actividades en y alrededor de las tiendas de Coles en toda Australia, presentó a sus delegados y a víctimas de accidentes de ruta en las asambleas generales anuales de la empresa y acompañó a grupos sociales oponiéndose a los deficientes planes de expansión empresarial que arriesgarían la seguridad de los camioneros y camioneras. Tantos años de campaña acercaron a algunos distribuidores grandes como Woolworths al TWU para negociar un contrato de seguridad – tanto para evitar semejantes acciones sindicalistas como para reducir su responsabilidad en cuestiones de seguridad vial. En mayo de 2018, el TWU y Coles firmaron un Memorando de Acuerdo sobre Principios de Seguridad y Justicia para Trabajadores del Transporte en la cadena de suministro de Coles.

Inspirado por la campaña por tarifas fijas del TWU, *Hwamulyundai* trabaja desde 2013 en una campaña integral para conseguir la regulación de las tarifas. Antes que nada, el sindicato profundizó y ajustó su mensaje de la correlación entre tarifas y pagos para la seguridad de los conductores y el público general. Extendió su reclamo más importante a «Seguridad para la gente! Derechos para los camioneros!» Revisando las evidencias *Hwamulyundai* demostró que el sistema de los subcontratos sucesivos resulta en pagos más bajos y origina tales prácticas inseguras como horarios lar-

gos conduciendo, trabajo de noche, manejar con cansancio y camiones sobrecargados. El sindicato celebró un simposio internacional en La Casa de Asamblea Nacional en 2015 para presentar las campañas globales por tarifas fijas y sus implicaciones para Corea del Sur. En eventos públicos los delegados del sindicato hablaron con la prensa sobre las pobres condiciones de trabajo de los operadores independientes y sobre las causas de las malas prácticas laborales en el sector del transporte. En 2016, *Hwamulyundai* llamó otra vez a un paro general, siempre exigiendo la legalización de las tarifas fijas y seguras.

También se persigue la legalización de las tarifas para fortalecer la participación sindical en la toma de decisiones tarifarias y la aplicación de las mismas. *Hwamulyundai* exigía el pago de las tarifas fijas a aquellos y aquellas que realmente transportan las cargas, o sea: los operadores por cuenta propia al final de la cadena de suministro. Además argumentó que se debería establecer mecanismos regulatorios para decidir y aplicar las tarifas mínimas asegurando un pago adecuado para el trabajo, una remuneración tanto para el transporte en sí como para las actividades relacionadas y el reembolso de los costos para los camioneros y camioneras.

Por último, *Hwamulyundai* procuró tener clientes económicamente fuertes de la industria («*economic employers*», contratistas de la economía) de la punta de la cadena de suministro quienes fijan las tarifas y las condiciones, y por ende responsables de todas las condiciones laborales de la cadena entera. Se enfocaron específicamente las unidades de logística como Hyundai Globis de Hyundai Motors que dependen altamente de entregas y transportes puntuales. En 2014, el sindicato instaló un Comité de Organización Estratégica para organizar a los trabajadores y trabajadoras de las compañías individuales de transporte. El objetivo era llegar a acuerdos marco con los contratistas y/o las grandes compañías de transporte, aumentar las tarifas y fortalecer los derechos sindicales de organización en toda la cadena logística y de suministro.

3.4 RESULTADO: GANAR PODER INSTITUCIONAL

Después de más de una década de campañas, *Hwamulyundai* logró una nueva regulación de las «Safe Rates» en marzo de 2017. El sindicato aprovechó el cambio de gobierno luego de protestas masivas pidiendo la destitución del presidente Park Geunhye. Apoyando a ciertos miembros de la Asamblea Nacional, acciones colectivas y movilizaciones a favor de la nueva regulación, el sindicato finalmente consiguió los votos necesarios para modificar el *Trucking Transport Business Act* (TTB Act). Este resultado de la larga campaña sindical significó un aumento del poder institucional para el sindicato.

Según el modificado TTB Act, a partir de enero de 2020 hay que pagar las tarifas mínimas legales a todos los conductores y conductoras del transporte vial aun si no son empleados/as de un operador de transporte. El Comité de Seguridad Vial

y Tarifas Seguras (RSRC por sus siglas en inglés) decide estas tarifas mínimas legales basándose en un modelo que calcula el reembolso de los costos para gastos fijos y variables, y que incluye también cálculos para recuperar las inversiones (en los vehículos) por parte de los conductores y garantizarles un sueldo adecuado (TTB Act, artículo 5-3).

El RSRC está compuesto por representantes de los operadores independientes (tres miembros), representantes de los transportistas de carga (tres miembros), representantes de los contratistas de transporte (tres miembros) y representantes del interés público (cuatro miembros) (TTB Act, artículo 5-2). Actualmente, los delegados de *Hwamulyundai* participan en el RSRC como representantes de los operadores independientes.

Este sistema regulatorio de tarifas en Corea del Sur prevee la estructuración contractual tanto de los intermediarios relevantes como de los contratistas, mientras que «las tarifas (para servicios de transporte vial) acordadas en contratos que están por debajo de los montos establecidas por ley (Safe Rates) se declaran inválidas y serán sustituidas por las tarifas equivalentes a las tarifas legales «Safe Rates»» (TTB Act, artículo 5-5).

Las tarifas del TTB Act se aplican inicialmente al transporte de «contenedores de exportación e importación» y al transporte de «cemento portland», e igual que la cláusula resolutoria, están previstas para vencer a finales de 2022. Sin embargo, *Hwamulyundai* está activo en debates sociales y políticas para extender esta regulación. El caso es que apenas despedida la regulación de las tarifas fijas (Safe Rates) en 2020, catorce transportistas y trece compañías de transporte de contenedores presentaron una demanda judicial contra las Safe Rates. En vista de ese golpe, *Hwamulyundai* lanzó una nueva campaña juntando firmas y convocó a una manifestación para el cumplimiento efectivo de las tarifas fijas y la abolición de la cláusula resolutoria.

4

FACTORES DE ÉXITO Y LECCIONES APRENDIDAS

4.1 CONSTRUIR UNA IDENTIDAD COLECTIVA

El proceso de sindicalización de los operadores independientes se debe entender en el contexto de todo el movimiento laboral por los derechos de los trabajadores y trabajadoras precarios/as en Corea del Sur desde finales de 1990. La crisis económica de 1997 y la legalización de la Federación Surcoreana de Sindicatos (KCTU por sus siglas en inglés) en 1999 alentaron a los trabajadores precarios a afiliarse al movimiento sindical y democrático. Su organización se caracteriza por la lucha voluntaria y el sacrificio, y una sucesión de luchas por asegurar los derechos laborales. Eso fue clave para establecer los sindicatos de los trabajadores y trabajadoras precarios. Por ejemplo, en 2001, un paro nacional del Sindicato Surcoreano de Trabajadores del Transporte de la Construcción que agrupa a los camioneros «*remicon*» (*ready-mixed concrete*, camión con hormigonera) dio el impulso para crear *Hwamulyundai* en 2002, que a su vez llevó a la organización de los conductores y conductoras de camiones de basura industrial en 2004.

Los operadores y operadoras por cuenta propia siempre habían sufrido tratos inhumanos igual que condiciones económicas paupérrimas por culpa de su dependencia de las compañías de transporte de carga. Sin embargo, esta relación injusta y poco democrática entre los conductores y las compañías cambió paulatinamente gracias al sindicato. Desde el primer paro en mayo de 2003, esta nueva conciencia y orientación sindical se expresa en el siguiente lema: «Frenar la logística! Cambiar este mundo!», lo que demuestra que los operadores y operadoras independientes comenzaron a verse como «trabajadores» activos, capaces de cambiar la estructura distorsionada e injusta del sector del transporte vial.

La KCTWF se esforzó por construir una autoconciencia e identidad entre los independientes como miembros de la clase trabajadora y por integrar su lucha en un movimiento laboral más amplio. Se crearon planes educativos a través de diferentes canales como grabaciones audio (casetes) o programas de radio TRS (sistema radioeléctrico) para que los operadores y operadoras independientes fácilmente pudieran participar mientras conducían.

Este proceso de organización significa un fortalecimiento del poder asociativo. Antes que nada es importante construir una identidad colectiva como «trabajadores» activos. Si los operadores independientes se entienden como «empleados autónomos» competirán por las cargas y corren el riesgo de las peligrosas prácticas laborales. El hecho de que sus ganancias se determinan por los resultados de su trabajo, fomenta esa identidad individualista. Muy a menudo entre empleados y empleadas también se encuentran estas características y condiciones. Hoy en día es normal que la individualización del trabajo y las ganancias según el rendimiento predominen en las «relaciones de empleo comunes» y caractericen también los emergentes «trabajos de plataforma» digitales.

Resolver el problema de las remuneraciones con negociaciones colectivas o fijando tarifas colectivas podría ser el primer paso para superar esta orientación individualista. Eso requiere objetivos claros y cohesión respecto a la organización de los trabajadores y trabajadoras precarios.

4.2 CAPACITACIONES Y TRANSFORMACIÓN INTERNA

Aprender e intermediar

El concepto de los recursos de poder está relacionado con las diferentes dimensiones de poder sindical, pero la medida en que los sindicatos los utilicen dependerá del desarrollo de su capacidad para reconocer y usar los recursos de poder estratégicamente. Según Lévesque y Murray (2010), para la movilización de los recursos de poder sindical son particularmente importantes las capacidades estratégicas de intermediar, contextualizar, articular y aprender.

Hwamulyundai está comprometido con articular los reclamos de los operadores y operadoras independientes en acuerdo con el movimiento laboral general. Por ejemplo, el reclamo inicial de la reducción del mínimo de camiones para obtener la licencia como empresa de transporte ha cambiado de cinco a uno. Hasta 2003 los independientes tenían que pertenecer a una compañía con licencia comercial de transporte vial y pagar una cuota mensual para que la compañía les adjudicara el transporte de cargas. En la mayoría de los casos estas compañías – llamadas «compañías de registro» - no hacían otra cosa que cobrar las cuotas

de sus miembros pertenecientes sin darles ningún encargo de transporte a los conductores. Como explicado arriba, los operadores independientes recibían los encargos de los subcontratistas de las grandes compañías de transporte o de los intermediarios. Para terminar con esa práctica irracional exigieron la abolición del mínimo de camiones para obtener la licencia comercial. El gobierno aceptó este reclamo en el primer acuerdo de mayo de 2003, pero pronto *Hwamulyundai* lo retiró después del primer paro en 2003 porque los operadores y operadoras independientes se dieron cuenta de que su reclamo había sido inconsistente con la política del sindicato y sonaba como un pedido de acceso libre al mercado para trabajadores autónomos no organizados. En vez de eso, *Hwamulyundai* se enfocó en las malas prácticas de subcontrataciones y elaboró el reclamo de las «Safe Rates», las tarifas fijas y seguras, descritas en la sección anterior.

Este cambio en los reclamos resultó de un aprendizaje como organización y de muchas discusiones internas. El sindicato consideró las diferentes maneras en que sus miembros definen sus intereses individuales; el hecho de reconocer los conflictos de interés y las orientaciones individuales y encontrar consensos en sus políticas demuestra su capacidad de intermediación. Además trató de públicamente conectar los factores del pago y de la seguridad subrayando el hecho de que la presión por pagar cada vez menos lleva a prácticas de trabajo peligrosas que no solo ponen en riesgo la vida de las personas detrás del volante sino también la de todos que están en las rutas. Presentar los reclamos en un contexto más amplio de la estructura industrial y de los problemas sociales también podría ayudar a fortalecer el poder popular sindical.

La cooperación entre *Hwamulyundai* y el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia (TWU) descrita con detalles en sección 4.3, es otra forma de aprendizaje organizativa que fortaleció la primera campaña de «Safe Rates».

Articulación

Para hacer frente al debilitamiento de su poder estructural y asociativo, *Hwamulyundai* reorganizó sus prioridades y recursos internos para trabajar en una campaña integral. Sobre todo fomentó el programa interno de educación para no solo aumentar las tarifas a corto plazo sino también para darles a sus afiliados la oportunidad de entender y participar en otras campañas relacionadas con problemas industriales más amplios y a largo plazo. En marzo de 2018, *Hwamulyundai* formó un grupo técnico especial, la «Comisión de Estrategias para el Futuro» («Future Strategy Commission») e invitó a los líderes de sus unidades y a expertos externos a participar. Esta comisión llevó a cabo una encuesta sobre las condiciones de trabajo de los miembros sindicales y evaluó las anteriores políticas y estrategias sindicales. Luego llamó a una conferencia sindical para discutir la futura estrategia del sindicato. En agosto de 2019, hubo una conferencia de delegados sindicales donde se adoptó el reporte final de la Comisión que proponía una redistribución de los recursos internos conforme a la futura estrategia. Esta integra a los afiliados en los aspectos políticos, públicos y reglamentarios

de las campañas, y más importante aún: se entrenará a los afiliados a organizarse y ejercer influencia en las compañías y lugares de trabajo, y así se sindicalizará toda la cadena de suministro. Después de tantos años que se necesitaron para organizar a los operadores independientes que trabajaban para los contratistas dominantes, el sindicato logró al mismo tiempo un aumento significativo en la membresía, sobre todo del sector de alimentos y de la industria automóvil.

La reformulación de las prioridades de *Hwamulyundai* apuntó a emparejar la participación de sus miembros con los objetivos de la organización. Eso incluye también mejores capacidades de contextualizar: desarrollar un discurso y formular (nuevas) estrategias definiendo una agenda proactiva y autónoma dentro de un contexto más amplio (Lévesque y Murray 2010).

4.3 SOLIDARIDAD MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS

Desde 2013, *Hwamulyundai* fortaleció también sus lazos de solidaridad internacional con el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia (TWU). Ambos sindicatos colaboraron en comunicar la campaña global por tarifas fijas ante la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el Congreso 2018 de la OIT, TWU y *Hwamulyundai* presentaron la propuesta de fortalecer la campaña global de tarifas fijas para los trabajadores del transporte vial, la cual fue aceptada.

Esta solidaridad internacional resultó en la aprobación de una «Guía para la promoción del trabajo digno y seguridad vial en el sector del transporte» por parte de la OIT en septiembre de 2019, respaldando a las buenas prácticas en el transporte vial tal como se había pedido en 2015 en la resolución de la Reunión Sectorial Tripartita sobre Seguridad y Salud en el Sector del Transporte Vial. El borrador de la guía expresa que «las múltiples cadenas de suministro y de contratos» en la industria del transporte vial «a menudo resultan en una competitividad muy restringida sin márgenes de decisión impidiendo a los trabajadores a ejercer sus derechos y principios laborales fundamentales». Recomendación dos funciones de los sistemas de «Safe Rates»: La implementación de estándares mínimos para todos los operadores y conductores del transporte, incluyendo las tarifas mínimas y el reembolso de los costos, y la transparencia y la responsabilidad desde la cima de las cadenas de suministro y las nuevas plataformas económicas para asegurar que se mantengan los estándares de seguridad, de trabajo y de sustentabilidad desde el inicio.

4.4 EL POTENCIAL PARA ORGANIZAR A «NUEVOS» TRABAJADORES PRECARIOS

Hwamulyundai supo encontrar muchos nuevos miembros entre los camioneros y camioneras quienes a menudo consiguen trabajo a través de plataformas digitales. Desde

el comienzo la necesidad de tarifas fijas y seguras estaba relacionada con una estrategia de organización. Quienes consiguen trabajo a través de una plataforma laboral normalmente son competidores en una carrera a la baja. La campaña de «Safe Rates» busca separar la remuneración y la competencia. El sindicato aboga además la responsabilidad de todos los participantes de la cadena de suministro para cumplir con los derechos laborales, incluyendo contratistas y las plataformas de trabajo. Involucrar a los trabajadores de entrega de las plataformas digitales podría además contribuir a mejorar las relaciones de género. El sector del transporte con camiones ha sido tradicionalmente una industria dominada por hombres, y de hecho *Hwamulyundai* tiene pocos mujeres entre sus miembros. Pero ahora hay cada vez más mujeres que consiguen trabajo de entrega a través de las plataformas laborales usando sus propios vehículos, y eso significa que el sindicato se enfrentará a asuntos de violencia de género y acoso contra lo que tendrá que proteger a sus miembros.

Por otro lado, ya se organizaron sindicatos de trabajadores de entrega de comida a pedido via app que, inspirados por la campaña de «Safe Rates», en mayo de 2018 reclamaron que la regulación de las tarifas fijas sea extendida a ellos. Estos sindicatos pidieron un pago mínimo garantizado para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de su empleo. Efectivamente, durante la pandemia de COVID-19 *Hwamulyundai* y el sindicato de trabajadores de entrega via app desarrollaron una campaña conjunta que responsabiliza a los contratistas de proveer a los trabajadores con equipamiento de protección.

Este caso demuestra que aun los trabajadores más vulnerables pueden organizarse y maximizar sus recursos de poder. También indica que hace falta mover y redistribuir los recursos de poder sindical constantemente por los rápidos cambios industriales. Para evitar que sus poderes se debiliten, el sindicato tiene que reorganizar sus prioridades y recursos internos.

Las leyes laborales y la seguridad social deberían proteger igualmente a los trabajadores independientes y también a los nuevos trabajadores de las plataformas digitales. Sin embargo, para una protección efectiva necesitamos responder a la pregunta de cómo responsabilizar a empleadores anónimos por trabajo digno y deficiencias existentes cuando querramos transformar el mundo laboral.

REFERENCIAS

- International Transport Workers' Federation** (2014): Challenges for road transport unions and workers in the trucking industry: the TWU Australia; <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/challenges-road-transport-unions-and-workers-trucking-industry> (último 20.7.2020).
- [Federación Internacional de Trabajadores del Transporte** (2014): Desafíos para los sindicatos del transporte vial y trabajadores en la industria dle transporte vial: el TWU Australia]
- Jeong H.-J. et al.**(2017): *A Study on the Working Conditions and Legal Protection of Dependent Self-employment Workers*. Sejong: Ministry of Employment and Labour (in Korean).
[Estudio sobre las condiciones de trabajo y la protección legal de trabajadores por cuenta propia dependientes. Sejong, Ministerio de Empleo y Trabajo (en coreano)]
- Kaine, Sarah / Rawling, Michael** (2011): «Comprehensive Campaigning» in the NSW Transport Industry: Bridging the Divide between Regulation and Union Organizing, in: *Journal of Industrial Relations* 52(2). (2017)
[«Campañas integrales» en la industria del transporte NSW: Superar la brecha entre regulación y sindicalización, en: *Revista de Relaciones Industriales* 52(2).(2017)]
- Korea Transport Institute** (2018): *Freight in Korea: Current status of Korea's freight transportation in 2017*. Sejong: Korea Transport Institute.
- [Instituto Surcoreano de Transporte** (2018): cargas en Corea: el estado actual del transporte surcoreano de carga en 2017]
- Korea Transport Institute** (2011): *Freight Transport Mobility Database*; <http://roft.koti.re.kr/> (último 20.7.2020) (in Korean).
- [Instituto Surcoreano de Transporte** (2011): Base de datos de movilidad del transporte de carga (en coreano)]
- Lévesque, Christian / Murray, Gregor** (2010): Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, in: *Transfer: European Review of Labour and Research* 16 (3).
[Entender el poder sindical: recursos y capacidades para renovar las capacidades sindicales, en: *Transferencia: Resumen europeo de trabajo e investigación* 16 (3)]
- Lee, Tae-Hyeong et al.** (2014): *A Study on the Trucking Transport Business Reform*. Sejong: Ministry of Land, Infrastructure and Transport (in Korean).
[Estudio sobre la reforma del transporte comercial vial. Sejong: Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte (en coreano)]
- Ministry of Land, Infrastructure and Transport / Korea Transport Institute** (2017): *Korea Transport Database* (in Korean).
[Ministerio de Territorio, Infraestructura y Transporte / Instituto Surcoreano de Transporte (2017): Base de datos surcoreano de transporte (en coreano)]
- National Statistics Office** (2018): *Survey of Transport Industry* (in Korean).
[Oficina Nacional de Estadística (2018): Encuesta de la industria del transporte (en coreano)]
- Nossar, Igor / Amoresano, Luigi** (2019): Delivering «safe rates» in today's road transport supply chains, Working paper presented at the Meeting of Experts to adopt Guidelines on the Promotion of Decent Work and Road Safety in the Transport Sector (Geneva, 23–27 September 2019).
[Aplicar «safe rates» en las actuales cadenas de suministro del transporte vial, borrador presentado en la reunión de expertos para adoptar pautas sobre la promoción de trabajo digno y seguridad vial del sector de transporte]
- Quinlan, Michael** (2011): *Supply Chains and Networks*. Canberra: Safe Work Australia.
[Cadenas de suministro y redes. Canberra: Safe Work Australia]
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus** (2018): *The Power Resources Approach*. Friedrich Ebert Stiftung.
[El enfoque de recursos de poder. Fundación Friedrich Ebert]
- Silver, Beverly J.** (2003): *Forces of Labor: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.
[Fuerzas de trabajo: movimientos laborales y globalización desde 1870]
- Wright, Erik O.** (2000): Working-class power, capital-class interests, and class compromise. In: *American Journal of Sociological Review*, Vol.105, No. 4.
[El poder de la clase obrera, intereses de clase capitalista, y compromisos de clase.]

ACERCA DE LOS AUTORES

Aelim Yun es una investigadora del Centro Jurídico para Trabajo & Bienestar de la Universidad de Seoul. Desde 1999 trabajó en la educación sindical organizando a trabajadores y trabajadoras precarios en Corea del Sur, y fue coordinadora del Comité Surcoreano de los Sindicatos de Trabajos Precarios. También es miembro del Comité Asesor de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea del Sur. *Su programa de investigación se concentra en empleos precarios y relaciones industriales. Trata además de ampliar los derechos laborales y la protección en el trabajo más allá de las relaciones laborales y los límites corporativos.*

IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Departamento de Política Global y Desarrollo | Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable:
Mirko Herberg | Política sindical internacional
Phone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Para solicitar publicaciones:
Julia.Schultz@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

SEGURIDAD PARA EL PÚBLICO, DERECHOS PARA LOS CONDUCTORES

Campaña de trabajadoras/es surcoreanos del transporte



Las políticas de liberalización en Corea del Sur llevaron a muchos conductores y conductoras de camiones a trabajar por cuenta propia, sin derechos algunos y sin protección. Dependiendo de intermediarios para conseguir trabajos, sus condiciones laborales han sido precarias en una carrera descendente. Con un mayor uso de tecnología digital (apps) por los intermediarios, han aumentado la velocidad en el trabajo, la importancia del tiempo y la supervisión, mientras que cayeron aún más los pagos en el sector de transporte surcoreano.



A pesar de las restricciones de la estructura económica del sector, los conductores y conductoras fueron capaces de construir una identidad y organizarse en un sindicato. Usando su poder estructural para interrumpir la cadena logística realizaron una huelga exigiendo regulaciones legales mejores. Gracias a aprendizajes transnacionales, el sindicato Hwamulyundai estaba capacitado para conducir la campaña de «tarifas seguras» para separar las remuneraciones de la competencia. Presentó sus objetivos en relación directa con el tema de la seguridad del público en general y supo movilizar a sus miembros y la comunidad. Ahora se fijaron las normas para la industria del transporte.



Es el momento de lograr derechos similares institucionales para los conductores y conductoras de entrega de envíos y de comida que trabajan con compañías de plataformas digitales. Aquí, para repetir el éxito sindical y encargarse de la contabilidad, será esencial construir una identidad común entre los trabajadores y trabajadoras, organizar y fusionar las acciones y dar a entender que los intereses de aquellos son de interés público.

Más información sobre el tema se puede encontrar aquí:
<https://www.fes.de/lmk/transform>