



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

Informe de la ITF para los sindicatos

# ÍNDICE

<b>I. Contexto</b>	<b>3</b>
<b>II. Objetivos de las Directrices</b>	<b>4</b>
<b>III. Importancia y uso de las Directrices</b>	<b>4</b>
<b>IV. Contenido principal de las Directrices</b>	<b>5</b>
PARTE I: Principales conceptos	5
1) Principales definiciones	5
2) La conexión entre las presiones en las cadenas de suministro, los déficits de trabajo decente y la seguridad vial	5
PARTE II: Regulación de las cadenas de contratación para la sostenibilidad y el poder de los trabajadores	6
1) Pagos sostenibles	6
2) Tiempo de trabajo y de conducción, exceso de velocidad y sobrecarga	6
3) Documentación, contratación y planes de conducción segura transparentes	6
4) Inspección y cumplimiento, cadena de responsabilidad	7
PARTE III: Responsabilidad de Gobiernos, empleadores y empleadores económicos en materia de SST e igualdad de género	8
1) Seguridad y salud en el trabajo (SST)	8
2) Violencia y acoso	8
3) Instalaciones sanitarias	8
4) Abordar la segregación y la discriminación laboral por razón de género	8
PARTE IV: Protección de los derechos de los trabajadores con formas atípicas de empleo	9
1) Protección de los derechos laborales fundamentales	9
2) Otras protecciones para los trabajadores con formas atípicas de empleo (FAE)	9
<b>Anexo I: Bibliografía sobre la relación entre las presiones en las cadenas de suministro, las tarifas, las condiciones laborales y la salud y la seguridad en el transporte por carretera</b>	<b>10</b>
<b>Anexo II: Ejemplos de planes de conducción segura</b>	<b>11</b>
1. Plan de conducción segura incluido en la normativa sobre responsabilidad mutua en materia de seguridad vial en los contratos del sector del transporte del estado de Nueva Gales del Sur	11
2. Itinerario para evitar la fatiga de los conductores de LINFOX	12
3. Plan de conducción segura de Australian Logistics Compliance	13



## I. CONTEXTO

En septiembre de 2019 se celebró en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una reunión tripartita de expertos para adoptar las [Directrices de la OIT sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte](#) (en adelante, las Directrices). La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) encabezó la delegación del grupo de los trabajadores en esta reunión, que supuso una semana de negociaciones con los representantes de los empleadores y los Gobiernos. El resultado fue un acuerdo tripartito sobre las Directrices, que contienen una amplia gama de recomendaciones acerca de las “buenas prácticas con respecto a la seguridad en el transporte por carretera” y tienen como objetivo explícito “proteger a la comunidad y a los trabajadores del sector del transporte por carretera contra todos los peligros en materia de seguridad y salud, de prevenir los accidentes y de promover una remuneración segura y justa” (párrafo 7).

Las Directrices son el producto de varios años de trabajo de la ITF, que comenzaron por la preparación de una [reunión anterior sobre seguridad y salud en el sector del transporte por carretera](#), celebrada en 2015. En este

encuentro, la delegación del grupo de los trabajadores (también liderada por la ITF) consiguió que los empleadores y los Gobiernos acordaran una resolución que comprometía a la OIT y a sus mandantes a elaborar y adoptar “un repertorio de recomendaciones prácticas o unas directrices sobre buenas prácticas con respecto a la seguridad en el transporte por carretera”. Entre las dos reuniones, la ITF y sus afiliadas procedieron a investigar y debatir los principales temas abordados por las Directrices y, paralelamente, continuaron luchando sobre el terreno a favor de muchos de los derechos y sistemas que promueven las Directrices.

La ITF está iniciando la fase de implementación de las Directrices. El presente informe pretende ayudar a las afiliadas de la ITF a entender los principales contenidos de las Directrices centrándose en los apartados que apoyan la estrategia de la ITF dirigida a los empleadores económicos, explicada en el documento *El poder de los trabajadores y las trabajadoras de las cadenas de suministro: la estrategia de la ITF dirigida a los empleadores económicos*.

## II. OBJETIVOS DE LAS DIRECTRICES

### Formas de empleo

Las Directrices abarcan a todos los conductores de vehículos comerciales —independientemente de su forma de empleo— que prestan servicios de transporte de mercancías por carretera y de pasajeros de larga distancia (párrafo 20). Este ámbito de aplicación incluye explícitamente a los conductores de vehículos comerciales autónomos, independientes (propietario-operador), contratistas dependientes y conductores informales, denominados “conductores de vehículos comerciales no asalariados”, y otros conductores con formas atípicas de empleo.

### Sector

Pese a los esfuerzos de la delegación del grupo de los trabajadores, el ámbito de aplicación de las Directrices se limitó al transporte de mercancías y a los servicios de transporte de pasajeros por carretera en largas distancias, excluyendo técnicamente a los conductores dedicados a los servicios de autobuses regionales e interurbanos y la conducción de vehículos de dos y tres ruedas (párrafo 9). Sin embargo, a pesar de no incluirlos formalmente, se puede fácilmente hacer referencia a estas Directrices en los debates sobre la mejor manera de proteger a estos importantes grupos de trabajadores y trabajadoras.

### Empleo para plataformas digitales de microtareas

Los conductores de vehículos comerciales cubiertos por las directrices pueden conducir un vehículo de propiedad pública o privada, siempre que sea “normalmente utilizado para el transporte comercial” para un empleador o una parte de la cadena de transporte por carretera (párrafo 9). Las partes de la cadena de transporte por carretera incluyen cualquier parte que pueda dar instrucciones a un conductor de vehículo comercial y/o contrate servicios de transporte (párrafos 12 y 16). Por lo tanto, puede entenderse que las Directrices se aplican a los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo y a las empresas del sector del transporte por carretera, aunque no mencionen específicamente el empleo para plataformas digitales de microtareas. Aunque, debido a las limitaciones sectoriales, las Directrices se aplicarían solo a las plataformas digitales de trabajo de transporte de mercancías (como Amazon Flex o Uber Freight) y no a las de transporte de pasajeros (como el servicio de taxi a demanda de Uber), los sindicatos deberían utilizarlas como referencia de los principios y las prácticas que pueden implementar los Gobiernos y los operadores de plataformas digitales de trabajo para proteger a todos los conductores que trabajan en empresas basadas en aplicaciones.

Las Directrices abarcan una serie de temas importantes, como la dinámica del sector, las condiciones laborales, la salud y la seguridad laboral, la formación y la profesionalización, los derechos sindicales y el diálogo social. Entre otras cosas, alientan a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a desarrollar un enfoque de las nuevas tecnologías que se centre en el ser humano y a participar en la ecologización del sector del transporte

por carretera, en consonancia con las [directrices para una transición justa de la OIT](#). Dada la finalidad del presente informe, el contenido que presentamos a continuación se centra en las responsabilidades de los interlocutores sociales, y en particular de los empleadores económicos, en materia de remuneración, condiciones y salud y seguridad, pero los sindicatos también deberían revisar otros apartados pertinentes para su labor.

## III. IMPORTANCIA Y USO DE LAS DIRECTRICES

Aunque no son vinculantes, las Directrices son significativas en dos aspectos. En primer lugar, consagran los principios y las prácticas recomendadas acordadas por los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos en el marco de la OIT, la máxima autoridad mundial sobre el mundo del trabajo. Además, **establecen una conexión explícita entre la seguridad vial y la subcontratación, las presiones para reducir los costes, los bajos salarios y otros “déficits del trabajo decente”**. En segundo lugar, son el primer texto acordado por los mandantes de la OIT que dispone las **responsabilidades de los Gobiernos, las empresas de transporte y los sindicatos, así como las de las “partes de la cadena de transporte por carretera” y, en particular, de los “compradores de servicios de transporte”, es decir, de las empresas más poderosas de las cadenas de contratación de servicios de transporte por carretera**, que contratan servicios de transporte aunque no emplean directamente al personal del transporte. Como se explica más adelante, el concepto de “comprador de servicios de transporte” utilizado en las Directrices es básicamente sinónimo del concepto de “empleador económico”, utilizado por la ITF en su estrategia para identificar a aquellas partes que tienen la responsabilidad última sobre el conjunto de las cadenas de contratación, por su capacidad de influencia en los salarios, la seguridad y las condiciones.

Aunque las Directrices no están exentas de limitaciones, pueden constituir una herramienta de peso en el desarrollo de una estrategia más amplia encaminada a impulsar el poder colectivo de los trabajadores y su capacidad de reclamar a los empleadores económicos y a los Gobiernos que asuman la responsabilidad que les corresponde en materia de equidad y seguridad, para conseguir normas sectoriales y reorganizar los mercados. En concreto, las Directrices pueden servir de base para reivindicar y negociar con los Gobiernos, los empleadores y, sobre todo, con los empleadores económicos las tarifas salariales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y los derechos sindicales.

# IV. CONTENIDO PRINCIPAL DE LAS DIRECTRICES

## PARTE I: Principales conceptos

### 1) Principales definiciones

**Conductor de vehículo comercial:** Es toda persona que conduce un vehículo comercial por carretera o que va en ese vehículo para conducirlo si fuera necesario. Un vehículo comercial puede ser de propiedad pública o privada, siempre que sea “normalmente utilizado para el transporte comercial de pasajeros y/o de mercancías”. Un conductor de vehículo comercial puede trabajar para un empleador directo o para otra parte del transporte por carretera (véase más adelante).

**Conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados:** Las Directrices utilizan el término “asalariado” para referirse a los conductores empleados y el término “no asalariado” para referirse a los conductores de vehículos comerciales autónomos, independientes, propietarios-operadores, contratistas dependientes e informales (párrafo 17). Otros términos para referirse a grupos de conductores de esta categoría son “conductor propietario” y trabajadores con “clasificación inapropiada” o con “relaciones laborales encubiertas”. Estos términos se solapan a menudo y se utilizan términos diferentes según el país. Los conductores de vehículos comerciales no asalariados son trabajadores, aunque los empleadores y otras partes de la cadena de transporte por carretera a menudo argumenten que no lo son.

Uno de los puntos fuertes de las Directrices es que reconocen la especial vulnerabilidad de los conductores de vehículos comerciales no asalariados (párrafos 25-26) y ofrecen unas protecciones sustanciales. Al utilizar la palabra “conductor”, en lugar de “trabajador”, las Directrices evitan la cuestión de su condición laboral, al tiempo que presentan un amplio abanico de derechos y protecciones que deberían garantizárseles.

**Comprador del servicio de transporte:** Persona o empresa que contrata comercialmente servicios de transporte de mercancías o de pasajeros por carretera. Esta definición incluye implícitamente a las partes dominantes de las cadenas de contratación, es decir, aquellas capaces de controlar las condiciones y las tarifas aplicadas en el conjunto de la cadena, a las que la ITF denomina “empleadores económicos” (párrafo 16).

**Partes de la cadena de transporte por carretera:** Cualquier parte de una cadena de contratación que pueda dar instrucciones a un conductor de vehículo comercial, incluidos los compradores de servicios de transporte (empleadores económicos), así como las empresas de transporte, logística y transitarios (párrafo 12).

Es importante recordar que cuando las Directrices mencionan las responsabilidades de las partes de la cadena de transporte por carretera se refieren a las responsabilidades de los empleadores económicos.

**Cadena de responsabilidades:** Concepto del derecho internacional y nacional que reconoce las responsabilidades específicas de todas las partes de una cadena de contratación (incluidos los empleadores económicos) para aumentar la seguridad y reducir el riesgo de lesiones de las personas que participan en la cadena y del público en general (párrafo 178).

**Interlocutores sociales:** En la OIT, se refieren a “interlocutores sociales” para designar a las organizaciones de trabajadores (sindicatos) y de empleadores que junto con los Gobiernos son las principales partes del diálogo social y los tres grupos constituyentes de la OIT.

**Formas atípicas de empleo (FAE):** La OIT usa este término para designar una amplia gama de formas de empleo precarias, como “los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial” (párrafo 61).

Aunque las Directrices no lo indican explícitamente, los conductores de vehículos comerciales no asalariados deben entenderse como dentro de esta categoría. La OIT también utiliza el término “formas de trabajo nuevas y emergentes” para referirse específicamente a las nuevas formas de trabajo que no encajan fácilmente en el concepto tradicional de “empleo”, como los trabajadores de plataformas de microtarefas (párrafo 61).

**Déficit de trabajo decente:** Un concepto importante utilizado ampliamente en las Directrices. La OIT tradicionalmente lo viene definiendo como “una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social”.

### 2) La conexión entre las presiones en las cadenas de suministro, los déficits de trabajo decente y la seguridad vial

El punto de partida más importante de las Directrices es el reconocimiento de las presiones que se ejercen para reducir costes en las cadenas de contratación del transporte por carretera. Estas presiones las generan los empleadores económicos y conducen a unos salarios bajos y a otros déficits de trabajo decente, que obligan a los conductores a adoptar prácticas de conducción arriesgadas que ponen en peligro a todos los usuarios de las carreteras (párrafos 1, 7, 27, 29 y 70). En el Anexo I de este informe se incluye una lista de fuentes académicas y gubernamentales que demuestran dicha conexión. Las Directrices afirman que “los Gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera tienen la responsabilidad compartida de proteger al público, a los pasajeros y demás usuarios de la carretera frente a accidentes y otros peligros prevenibles, incluidos aquellos provocados por el déficit de trabajo decente padecido por los conductores de vehículos comerciales” (párrafo 19).

## PARTE II: Regulación de las cadenas de contratación para la sostenibilidad y el poder de los trabajadores

### 1) Pagos sostenibles

#### Los pagos sostenibles son las tarifas de seguridad

Las Directrices establecen un marco para ofrecer a los conductores de VCM asalariados y no asalariados unos "pagos sostenibles", que están basados en los mismos principios que el modelo de tarifas de seguridad. Los sistemas de tarifas de seguridad fijan unas tarifas mínimas por los servicios de los conductores que garantizan la eliminación de las presiones que les llevan a adoptar prácticas de conducción arriesgadas. Dichos sistemas incluyen mecanismos en la cadena de responsabilidades que hacen a los empleadores económicos y otras partes de la cadena de transporte por carretera responsables del pago de las mencionadas tarifas de seguridad vial. (Para una explicación detallada del modelo de tarifas de seguridad, y en concreto cómo se aplica en países como Australia y Corea del Sur, véase el capítulo 5 ("Tarifas de seguridad") del documento *El poder de los trabajadores y las trabajadoras de las cadenas de suministro: la estrategia de la ITF dirigida a los empleadores económicos*).

#### Integrar a los sindicatos en los mecanismos de pagos sostenibles

En el caso de los conductores de vehículos comerciales no asalariados, las Directrices instan a los interlocutores sociales, a las partes de la cadena de transporte por carretera y a los Gobiernos a trabajar juntos para establecer mecanismos de remuneración sostenibles. El hecho de que las Directrices reconozcan explícitamente que los sindicatos y los empleadores económicos deben participar en el establecimiento de mecanismos (o modelos) de pagos sostenibles reviste especial importancia. Para los sindicatos, estar incluidos en este proceso les garantiza un lugar en la mesa con los empleadores económicos.

Incluir a los empleadores económicos en el proceso les obliga a interactuar con los sindicatos en el marco de un sistema a través del cual se les pueden exigir responsabilidades. Las Directrices también subrayan que los pagos sostenibles deben hacerse cumplir mediante sistemas de inspección que se apliquen a todas las partes de la cadena de transporte por carretera (párrafos 77 y 82).

#### Recuperación de costos y pago a los conductores de vehículos comerciales no asalariados por todo el tiempo trabajado

Los pagos sostenibles de las Directrices se basan en el principio de "recuperación de costos". Las facturas y solicitudes de pago de los conductores de vehículos comerciales no asalariados se deben abonar en un plazo de 30 días (párrafo 75) y estos deben ser capaces de recuperar de forma predecible los costos del vehículo y otros costos fijos, variables y de inversión que deben asumir debido a que el empleador no les reconoce como empleados.

Los conductores también deben recibir una compensación adecuada por todo el tiempo que trabajan, tanto el tiempo de conducción como el resto de tiempo empleado en el viaje durante el que no se conduce (párrafos 76 y 81). Las

Directrices establecen que la compensación de los costos laborales personales debe ser igual al salario mínimo nacional, o superior. El [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#), al que se hace referencia en el párrafo 78, exige que los salarios mínimos tengan en cuenta el coste de la vida, las prestaciones de la seguridad social, el nivel de vida relativo de otros grupos sociales y, aún más importante, las necesidades de los trabajadores y sus familias. Los cálculos del costo de la mano de obra vinculados a los salarios mínimos que no cumplan adecuadamente estos requisitos no deben considerarse sostenibles.

La remuneración mínima de los conductores asalariados debe ser adecuada y estar a la par con la de los conductores de vehículos comerciales no asalariados (párrafos 80-81).

### 2) Tiempo de trabajo y de conducción, exceso de velocidad y sobrecarga

#### Tiempos de trabajo y de conducción seguros

Las Directrices reconocen la necesidad de que los Gobiernos regulen los tiempos de trabajo y de conducción de los conductores de vehículos comerciales, tanto asalariados como no asalariados, y de que hagan cumplir esta normativa de forma que todas las partes de la cadena de transporte por carretera asuman su responsabilidad (párrafos 83, 84, 86, 87, 88 y 89). Los empleadores y las partes de la cadena de transporte por carretera también deben asegurarse de que los conductores de vehículos comerciales no conduzcan con fatiga (párrafos 42 y 83). En los párrafos 83 y 86 se ofrecen orientaciones sobre los instrumentos de la OIT aplicables.

Los párrafos 39(e) y 41 refuerzan la responsabilidad que tienen todas las partes de la cadena de transporte por carretera de garantizar que los conductores, incluidos los de países extranjeros, reciban una remuneración adecuada (sostenible) y no se vean obligados a infringir la legislación sobre conducción o tiempos de trabajo, ni las normas sobre velocidad, tamaño, peso y carga. El párrafo 49(h) reconoce que para eliminar las presiones que conducen a estas y otras prácticas arriesgadas en la carretera y facilitar un descanso adecuado, es necesario que los empleadores de las partes de la cadena de transporte por carretera mejoren "las prácticas de gestión en la cadena de suministro".

### 3) Documentación, contratación y planes de conducción segura transparentes

#### Documentación y contratación transparentes

Las Directrices reconocen como herramientas importantes para promover el trabajo decente y la seguridad que las partes de la cadena de transporte por carretera, los empleadores y los conductores de vehículos comerciales mantengan unos registros adecuados y transparentes sobre la forma en que se realiza y se contrata el trabajo, y que exista una regulación de los contratos de servicios de transporte (siendo los Gobiernos quienes deben suministrar contratos modelo) (párrafos 163 y 176). Los párrafos 68 y 69 establecen las condiciones específicas para la transparencia de los contratos de trabajo y de servicio de los conductores de vehículos comerciales asalariados y no asalariados.

El párrafo 138 expone cuáles son los instrumentos de la OIT que deberían regir las prácticas equitativas de contratación y adquisición de servicios de transporte por carretera. En particular, las Directrices señalan que el [Convenio sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por](#)

las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) puede utilizarse como hoja de ruta para la contratación de conductores de vehículos comerciales no asalariados en los sectores público y privado. Este convenio estipula que los contratos de servicios deberían incluir cláusulas que garanticen que los pagos, las horas de trabajo y otras condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados no sean menos favorables que las establecidas en esa industria.

#### **Planes de conducción segura**

Además de los contratos transparentes, las Directrices instan al uso, la aplicación y la revisión y actualización periódicas de los planes de conducción segura (párrafos 157, 171-173). Los planes de conducción segura proporcionan información sobre el servicio de transporte por carretera que se está llevando a cabo —como los plazos, las distancias, las condiciones y los métodos de gestión de la fatiga—. En el Anexo D de las Directrices se ofrece un ejemplo de cómo elaborar un plan de conducción segura. En el Anexo II al presente documento se incluyen otros ejemplos más detallados.

## **4) Inspección y cumplimiento, cadena de responsabilidad**

### **Inspección y cumplimiento efectivo**

Las Directrices piden a los Gobiernos que proporcionen una financiación adecuada (párrafo 157) y garanticen la calidad de los sistemas de inspección y cumplimiento (párrafo 42), y que promulguen y apliquen sanciones efectivas para las infracciones (párrafo 165).

### **Cadena de responsabilidades:**

Las Directrices insisten repetidamente en que la inspección y control del cumplimiento deben llevarse a cabo sobre la base de los “principios de la cadena de responsabilidad”, lo que significa que todas las partes de la cadena de transporte por carretera deben rendir cuentas por las infracciones. Esto se aplica a las infracciones de los pagos sostenibles, del tiempo de trabajo y de conducción, de las normas de velocidad y tráfico, de las normas sobre el tamaño y el peso de los vehículos comerciales, de las normas sobre el transporte de pasajeros y mercancías peligrosas, etc., y en el caso de que un conductor de vehículo comercial cause lesiones o daños a otra persona (como en el caso de una colisión) (párrafos 77, 82, 98, 176 y 179).

### **Mecanismos de reclamación y reparación**

Los sistemas de inspección y control del cumplimiento deberían ir acompañados de mecanismos de reparación y reclamación accesibles, equitativos, independientes e imparciales para todos los conductores de vehículos comerciales, que estos puedan utilizar sin temor a ser sancionados (párrafos 49 y 56). En particular, las Directrices proponen que la reglamentación del transporte por carretera incluya el acceso a mecanismos de resolución de conflictos y de reparación, concretamente a través de juzgados y tribunales (párrafo 176).

### **Participación de los sindicatos en la inspección y el control del cumplimiento**

Las Directrices piden a los Gobiernos que promuevan la cooperación y el intercambio de información entre los organismos de inspección y control del cumplimiento, así como con los sindicatos y las organizaciones empresariales (párrafo 159). También exhortan a los empleadores, a las organizaciones de empleadores y a las partes de la cadena

de transporte por carretera a que promuevan y apliquen la diligencia debida de conformidad con el marco de los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos (párrafo 39). La diligencia debida en materia de derechos humanos hace referencia a la responsabilidad 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 su cadena de suministro, incluso si dichas empresas no las han causado o contribuido a ellas de forma directa. Los *Principios Rectores de la ONU* piden que se consulte a las partes interesadas, incluidos los sindicatos, en todas las fases del proceso de diseño de los modelos de diligencia debida y de monitoreo y reparación de los efectos adversos sobre los derechos humanos. Para conocer las responsabilidades de las multinacionales en materia de diligencia debida, los sindicatos pueden remitirse, además de a los Principios Rectores de la ONU, a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la OIT.

Aunque no llegan lo suficientemente lejos en el reconocimiento del papel vital que pueden desempeñar los sindicatos en la inspección y el cumplimiento de las normas, las Directrices proporcionan una base para promover el modelo de inspección de los trabajadores que la ITF está poniendo en práctica en la actualidad a través de su modelo de diligencia debida en el transporte por carretera (DDTC). (Para una explicación detallada de este modelo, véase el capítulo 4 (“Diligencia debida basada en los trabajadores”) del documento *El poder de los trabajadores y las trabajadoras de las cadenas de suministro: la estrategia de la ITF dirigida a los empleadores económicos*).

El DDTC basa su fuerza en que los trabajadores y los sindicatos suelen saber más sobre lo que ocurre en las cadenas de contratación que los empleadores económicos que dependen de ellas. La información recopilada por los sindicatos a través del monitoreo e inspección sistémicos de las infracciones de estas Directrices puede servir de base en las negociaciones para el establecimiento de normas con los Gobiernos y los empleadores económicos, y conducir a su corrección y, en última instancia, a unas cadenas de contratación más seguras y sostenibles. Siguiendo las Directrices, la inspección encabezada por los trabajadores puede centrarse en las infracciones de:

- Pagos sostenibles
- Tiempos de trabajo y de conducción seguros
- Límites de velocidad
- Normas de tamaño, peso y carga
- Prácticas de contratación transparentes y justas
- Protocolos de SST
- Cobertura de enfermedades y lesiones laborales
- Protección contra la violencia y el acoso
- Instalaciones sanitarias y de descanso adecuadas
- Derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva)
- Respeto de las actividades sindicales

## PARTE III: Responsabilidad de Gobiernos, empleadores y empleadores económicos en materia de SST e igualdad de género

### 1) Seguridad y salud en el trabajo (SST)

#### Protocolos de SST y medidas preventivas

Las Directrices piden a los Gobiernos, a los interlocutores sociales y a las partes que intervienen en la cadena de transporte por carretera que se responsabilicen de la elaboración de protocolos de SST en consonancia con las normas internacionales, impartan formación en materia de SST y adopten medidas de prevención —en particular en relación con colisiones o accidentes, jornadas de trabajo excesivas, limitación de las pausas de descanso, etc.— (párrafos 91-93). Dado que las Directrices establecen en apartados previos una conexión clara entre las presiones que se ejercen en la cadena de suministro, el déficit de trabajo decente y las colisiones o accidentes, estos párrafos refuerzan la responsabilidad de los empleadores económicos en la gestión sostenible de la cadena de suministro, los pagos sostenibles y las condiciones de trabajo seguras.

Las Directrices también reconocen que los Gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera tienen la responsabilidad de promover y hacer cumplir las medidas sobre seguridad de la carga y descarga, el suministro y el uso de equipos de protección personal y el derecho de los conductores de vehículos comerciales a retirarse de situaciones de coerción o de trabajo cuando tengan motivos razonables para considerar que presentan un peligro grave e inminente para su vida o su salud (párrafo 100). Las Directrices dejan claro que para garantizar la seguridad pública en general es fundamental que los conductores de vehículos comerciales puedan notificar los problemas de seguridad sin temor a ser sancionados (párrafo 98). Estos párrafos cobran especial importancia en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Otros párrafos de las Directrices abordan la responsabilidad de los Gobiernos de reglamentar el transporte de materiales peligrosos (párrafos 106-107) y la seguridad de los vehículos (párrafo 111), abordar las enfermedades de transmisión sexual (párrafos 109-110) y prevenir el consumo de drogas y alcohol (párrafo 100). En la mayoría de estos casos, las Directrices instan a los Gobiernos a que consulten con los interlocutores sociales, o con los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera.

#### Regímenes de seguridad social, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Las Directrices instan a los Gobiernos a establecer “en el plano nacional y social [...] regímenes de seguro y/o sistemas de compensación bien concebidos, generales y sostenibles”, incluidos “regímenes de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional para todos los conductores de vehículos comerciales” (párrafos 127 y 129).

El párrafo 123 subraya que los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían procurar extender a todos los conductores de vehículos comerciales, incluidos los no asalariados, los sistemas de seguridad social —en concreto unos ingresos garantizados en caso de enfermedad,

maternidad, desempleo, accidentes del trabajo (incluidos los traumatismos resultantes de choques, lesiones de entrada y salida [es decir, lesiones al entrar o salir de la cabina], carga y descarga) y enfermedades profesionales, invalidez y vejez, y protecciones para los miembros de la familia a cargo en caso de fallecimiento—.

Sin embargo, las Directrices presentan una carencia al solo especificar las responsabilidades de los empleadores para garantizar que los conductores asalariados de vehículos comerciales estén cubiertos por estos sistemas (párrafo 128), sin abordar las responsabilidades de las partes de la cadena de transporte por carretera hacia los conductores de vehículos comerciales no asalariados. No obstante, constituyen un buen punto de partida para los sindicatos que representan a los conductores con formas atípicas de empleo, que en la mayoría de los casos no están totalmente cubiertos por la seguridad social.

### 2) Violencia y acoso

Las Directrices piden a los Gobiernos, a los interlocutores sociales y a las partes de la cadena de transporte por carretera que adopten diversas medidas para reducir la violencia y el acoso contra los conductores de vehículos comerciales, entre las que se incluyen la evaluación de riesgos, programas para la gestión del estrés y los itinerarios, la adopción de una política de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, medidas preventivas, intervenir para abordar los problemas originados por incidentes violentos —como el robo de la carga—, impartir una formación adecuada a los conductores de vehículos comerciales y a sus superiores y facilitar la participación en el diálogo social (párrafo 103).

El párrafo 101 remite al [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) y a la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#) para definir la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo y su alcance, que incluye también la “violencia y el acoso por razón de género”, así como las responsabilidades de los Estados miembros que ratificaron dicho convenio.

### 3) Instalaciones sanitarias

Las Directrices reconocen que el acceso a instalaciones de bienestar (saneamiento) adecuadas es esencial para garantizar la salud, el bienestar y las condiciones laborales decentes de los trabajadores, en particular de las mujeres (párrafos 112-114). Reconocen la responsabilidad de los Gobiernos, de los empleadores y de las partes de la cadena de transporte por carretera de movilizar recursos para proveer de instalaciones de bienestar decentes y permitir a los conductores de vehículos comerciales descansos para que puedan utilizarlas, así como de garantizar que se cuenta con la participación de las conductoras de vehículos comerciales en la planificación y el diseño de las instalaciones (párrafo 116). También reconocen la responsabilidad de los Gobiernos de poner a disposición terrenos públicos para construir y mejorar las instalaciones de bienestar (párrafo 115).

La Carta de la ITF por el derecho al saneamiento enumera cuestiones y derechos relacionados con las instalaciones de saneamiento y puede consultarse junto con las Directrices.

### 4) Abordar la segregación y la discriminación laboral por razón de género

Las Directrices señalan que “[l]a limitada participación de las mujeres refleja la incapacidad del sector para dotarse de una

fuerza de trabajo plenamente representativa". En ellas se indican varias medidas que los Gobiernos, los empresarios y las partes interesadas del transporte por carretera deberían adoptar para resolver este problema y crear un sector más atractivo en general. Entre ellas, atraer a más mujeres y a otros grupos infrarrepresentados y promover la participación de las mujeres en el sector, garantizar los permisos de maternidad, paternidad y cuidado de dependientes, mejorar las prácticas de gestión de la cadena de suministro para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, adoptar medidas para aliviar los obstáculos a la progresión profesional, proporcionar áreas de descanso, utilizar políticas de SST que tengan en cuenta el género y abordar la violencia en el trabajo, etc. (párrafos 49, 55 y 90).

## PARTE IV: Protección de los derechos de los trabajadores con formas atípicas de empleo

### 1) Protección de los derechos laborales fundamentales

Las Directrices reconocen la responsabilidad de las partes de la cadena de transporte por carretera, de los empleadores y de las organizaciones de empleadores de eliminar los obstáculos y las interferencias en las actividades de los sindicatos que representan a los conductores de vehículos comerciales y de proporcionar a los sindicatos las facilidades que necesitan para llevar a cabo sus actividades (párrafo 39). Estas responsabilidades están recogidas en la legislación nacional o en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT incluyen la libertad de asociación de todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los que no tienen una relación laboral. Por extensión, las partes de la cadena del transporte por carretera son responsables de garantizar las actividades de los sindicatos que representan a los conductores de vehículos comerciales no asalariados.

El párrafo 130 refuerza que todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su relación laboral, tienen derecho a la libertad de asociación, a la negociación colectiva y a participar en el diálogo social. Las Directrices también describen los instrumentos pertinentes de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las responsabilidades de los Gobiernos en virtud de los mismos (párrafos 37 y 38).

### 2) Otras protecciones para los trabajadores con formas atípicas de empleo (FAE)

#### Trabajadores con FAE

Las Directrices dirigen a los Gobiernos, los interlocutores sociales y las partes de la cadena de transporte por carretera a las [Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo](#) para que adopten medidas de protección y mantenimiento del trabajo decente para los trabajadores de esta categoría, entre las que cabe destacar: Entre ellos cabe destacar los siguientes:

- Políticas del mercado laboral y de otro tipo, y protecciones apropiadas en el trabajo con el objetivo de garantizar un avance continuado hacia el empleo decente;
- Acciones para promover la igualdad y proteger contra la discriminación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de sus acuerdos contractuales;
- Diseño y adaptación de los sistemas de seguridad social para proporcionar a los trabajadores con formas atípicas de empleo condiciones equivalentes a las de los trabajadores con empleos estándar;
- Medidas para garantizar que los trabajadores con formas atípicas de empleo tengan un entorno de trabajo seguro y saludable, que incluya el acceso a la formación, equipos de protección personal y la participación en los sistemas y procedimientos de salud y seguridad en el trabajo;
- Desarrollo, a través del diálogo social, de iniciativas legislativas y otros enfoques innovadores que permitan a los trabajadores y trabajadoras con formas atípicas de empleo ejercer sus derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva y disfrutar de la protección que les ofrecen los convenios colectivos aplicables. Estas iniciativas deben incluir sistemas y mecanismos que permitan determinar quién es el empleador o empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva;
- Una inspección de trabajo dotada de recursos adecuados que tenga en cuenta la expansión de las formas atípicas de empleo con una alta incidencia de incumplimiento;
- Eliminación de las formas atípicas de empleo que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo.

#### Trabajadores de la economía informal

Las Directrices reconocen la necesidad de la mejora de las cualificaciones profesionales de los conductores de vehículos comerciales que trabajan en la economía informal y de una transición hacia la economía formal. Instan a los Gobiernos a crear, junto con otros interlocutores sociales, entornos propicios que apoyen el ejercicio de los derechos de organización, de negociación colectiva y de participación de las organizaciones representativas de trabajadores informales en el diálogo social, en el marco de la transición a la economía formal (párrafos 64-65).

# ANEXO I: BIBLIOGRAFÍA SOBRE LA RELACIÓN ENTRE LAS PRESIONES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO, LAS TARIFAS, LAS CONDICIONES LABORALES Y LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA

- Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Resumen). Korean Safe Rates Research Group.
- Belzer, M.H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Working paper presented to the U.S. House of Rep.
- Belzer, M.H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89–307.
- Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Paying for safety: an economic analysis of the effect of compensation on truck driver safety. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.
- Belzer, M.H., Sedo, S.A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59–79.
- Corsi, T.M., Grimm, C.M., Cantor, D.E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807–816.
- Faulkner, M.R., Belzer, M.H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262–284.
- Golob, T.F., Hensher, D.A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267–301.
- Hirsch, B.T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279–301.
- Kaneko, T., Jovanis, P.P., 1992. Mutiday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437–456.
- Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations*. 28(3), 212-229.
- Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, Transport and Road Safety (TARS) Research, University of New South Wales, Australia.
- Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69–79.
- Quinlan, M. 2001. Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry. Motor Accident Authority of New South Wales.
- Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Belzer, M.H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35–55.
- Rodríguez, D.A., Rocha, M., Khattak, A.J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95–102.
- Rodríguez, D.A., Targa, F., Belzer, M.H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205–225.
- Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1-7.
- Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

# ANEXO II: EJEMPLOS DE PLANES DE CONDUCCIÓN SEGURA

## 1. Plan de conducción segura incluido en la normativa sobre responsabilidad mutua en materia de seguridad vial en los contratos del sector del transporte del estado de Nueva Gales del Sur

ANEXO A – PLAN DE CONDUCCIÓN SEGURA (EJEMPLO)

Identificación del Operador/Expedidor		Período de reparto y detalles de la recogida y la entrega	Remuneración
			Cómo se remunera el trabajo tomando en consideración la salud y seguridad. Se aplica una tarifa por kilómetro de conducción y una tarifa por hora para la carga/descarga/tiempos de espera en colas
Expedidor:	XYZ Dirección	Lugar de recogida: Centro de distribución de Toll Minchinbury	Método y tarifa de remuneración: Tarifa mínima para la industria del transporte (en el estado) — Categoría 7 Tarifas de larga distancia (29,54 céntimos por kilómetro) más Tarifa por hora de (17,25 \$ de base) para todo el tiempo de carga/descarga/ tiempos de espera en colas
Operador de transporte:	Toll Dirección	Lugar de entrega: Wagga Wagga XYZ's Store	Sistemas de medición y monitoreo de la remuneración: GPS, computadora a bordo, auditoría de comprobaciones salariales, libro de registro de actividad, hoja de pago, carta de porte, registro de motor y de GPS, Plan de Conducción Segura
		Período: 12:30 p.m. ventana de reparto	Medios para limitar las horas de trabajo y número de contacto del gerente (insertar número de teléfono) para reportar retrasos inesperados y adaptaciones de la ruta, si fuera necesario

Utilización prevista de las horas	
Tiempo total previsto del viaje: 11,75 horas 7:00 a.m.: 15 minutos inspección previa al viaje 7:15 a.m. a 12:00 p.m. (Minchinbury – Wagga Wagga): 4:45 horas de conducción 30 minutos de descanso previo a la descarga 12:30-1:30 p.m.: carga y descarga 1:30 p.m. a 4:15 p.m. (Wagga Wagga/Marulan) 30 minutos en Marulan (4:45 p.m.) 4:45 — 6.45: Marulan – Minchinbury 2 horas	
Confirmación de que el conductor conoce y recibió formación sobre la política de salud y seguridad en el trabajo	
Confirmación de que el conductor conoce y recibió formación en la compañía sobre la política sobre drogas y alcohol	

## 2. Itinerario para evitar la fatiga de los conductores de LINFOX

### PANIFICACIÓN B: MODELO LINFOX DE PLAN DE VIAJE SEGURO Y LIBRE DE FATIGA

Plan de viaje seguro y libre de fatiga									
Fecha									
Expedidor									
Dirección del expedidor									
Destinatario									
Dirección del destinatario									
Lugar de recogida									
Lugar de entrega									
Nombre y dirección del subcontratista									
Matrícula del vehículo	Chasis			Tráiler A			Tráiler B		
Tiempo de trabajo previsto para actividades distintas de la conducción	Horas								
Tiempo previsto de conducción	Horas								
Tiempo previsto de descanso	Horas		Es obligatorio que tome un descanso de 30 minutos después de 5 horas de comenzar a trabajar y de acuerdo con las áreas de descanso/servicios designadas						
Tiempo previsto total de viaje	Horas		El tiempo estimado del viaje toma en consideración las horas de conducción y las tareas que no implican conducción, como la carga, la descarga y los tiempos de espera en colas						
Tiempo real de inicio				Tiempo real de finalización					
Tiempo de inicio del viaje				Tiempo de finalización del viaje					
Remuneración — por la conducción se abonará una tarifa por kilómetro y por la carga/descarga/tiempo de espera en cola se abonará una tarifa por hora									
Tarifa por hora		Tarifa por kilómetro		Tarifa carga		Tarifa de viaje		Otros	
La supervisión de la tarea se realizará a través del, pero no limitada al, tracking del GPS y auditoría del registro de actividades, hoja de horarios y notas de asignación.									
<b>Declaración del conductor</b>								<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Su licencia de conducir está en vigor?									
¿Tiene una Carta Azul de la industria del transporte en vigor (Solo en NGS)?									
¿Recibió usted un curso de capacitación de LINFOX sobre la fatiga en la conducción?									
¿Le informaron sobre las áreas de descanso y de servicios disponibles?									
Si se encontró algún defecto en su vehículo, ¿lo reportó y lo rectificó?									
Desde que completó su último turno, tuvo usted: <ul style="list-style-type: none"> <li>• un mínimo de 6 horas continuas de sueño (si no está trabajando usted en las horas comprendidas entre las 12 de medianoche y las 6:00 a.m.)</li> <li>○</li> <li>• un mínimo de 8 horas continuas de sueño (si trabaja usted dentro de la franja horaria comprendida entre las 12 de la medianoche y las 6:00 a.m.)</li> </ul>									
¿Declara no estar bajo los efectos del alcohol, las drogas, ni medicamentos (prescritos o de cualquier otro tipo) que disminuyan su capacidad de trabajar o de conducir? (Si requiere clarificación, consultar la política de drogas y alcohol de Linfox HRM-LFX-POLIC.002)									
¿Completó usted una inspección por viaje de su vehículo?									
<b>Declaración Linfox</b>								<b>Sí</b>	<b>No</b>
El conductor pasó un examen médico que determina su idoneidad para trabajar en los últimos 3 años (si tiene menos de 49 años) o en los últimos 12 meses (si tiene más de 49 años)									
Nota: si el conductor responde “no” a cualquiera de las preguntas en la declaración del conductor o si el responsable de Linfox responde “no” a la pregunta sobre la Declaración Linfox, no se le deberá asignar el trabajo.									
Inspeccionado el Certificado de actividades		Inspeccionada la Hoja de Trabajo del conductor		Inspeccionado el GPRS					
En el caso de un fallo mecánico y/o de retrasos, etc., por favor, contacte con los números indicados a continuación									
Horas Melbourne				Ruta de entrega Sidney					
El presente plan de gestión de la fatiga pretende servirle de guía para que gestione su fatiga personal. Deberá respetar los periodos de descanso de acuerdo con la normativa de conducción nacional vigente. El presente plan toma en consideración el periodo de conducción principal, los efectos acumulados de la fatiga, dispone unos periodos de descanso adecuados para poder abordar los efectos de la fatiga y ha sido preparado de acuerdo con las hojas de evaluación de riesgos pertinentes.									
Comentarios sobre variaciones en los planes									
Firma del conductor									
Firma de Responsable/Supervisor									

### 3. Plan de conducción segura de Australian Logistics Compliance

#### PLAN DE CONDUCCIÓN SEGURA (PCS) A completar por el conductor y el supervisor

PCS preparado por (nombre del empleador o contratador)				Dirección del empleador o contratador			
Lugar donde comienza el viaje				Destino			
Nombre de quien contrata				Nombre del conductor/a			
Número de licencia del conductor		Clase de licencia		Fecha de expiración			
Tipo de vehículo		B-Doble		Individual		Otro	
Número de matrícula(s)		Núm de chasis		Vehículo motor con seguimiento por GPS SI/NO		Matriculación de los trailers	
Cronograma de conducción		Siguiendo un Horario estándar (SH)		Siguiendo el sistema de Gestión básica de la fatiga (BFM)		Siguiendo el sistema de Gestión avanzada del riesgo de fatiga u otros (AFM)	
		Horas de trabajo disponibles (HH:MM)		Descanso nocturno Hrs:Mins		Identificación del vehículo (marca y modelo)	
En el momento de comenzar esta tarea indique cuántas horas tiene disponibles en las próximas 24 horas antes de tener que tomar un descanso largo (de 7 horas como mínimo)						Indique las horas disponibles de noche, según siga el sistema de gestión de riesgo básico (BFM) o avanzado (AFM)	
Tarea asignada al conductor: Describir las tareas de conducción y las que no implican conducción que se tendrán que realizar a lo largo de la ruta. Indicar todos los lugares de recogida y entrega y los kilómetros estimados para esta parte de la tarea.						KMS	
						Comprobación de los cálculos	
						Hrs:mins	
Velocidad de conducción media estimada				Tiempo de circulación estimado = Indicar las implicaciones si el conductor opera bajo un sistema de Horario Estándar (SH), es decir, puede trabajar un máximo de 12 horas en un periodo de 24			
		Espacio de trabajo					
				Otras horas trabajadas (Ej. cargando/inspecciones de seguridad)			
				Tiempo Total trabajado			
				Periodos de descanso breves mínimos obligatorios (total)			
				Periodos de descanso largos mínimos obligatorios (total) y demás descansos discrecionales			
				Tiempo estimado del viaje			
Fecha y hora de salida		o		Día		Fecha	
		Lectura del Odómetro a la salida					
Hora estimada de llegada basada en la información anterior		o		Día		Fecha	
Nota: la hora estimada de llegada es sólo una ESTIMACIÓN, y no una hora de llegada obligatoria para el conductor. Cualquier retraso que altere la hora estimada de llegada se notificará a la oficina del lugar de recepción							
Comentarios, Ej: ¿acuerdo sobre la hora estimada de llegada?							
Cualquier retraso inesperado deberá ser reportado en cuanto sea posible a:							
DECLARACIÓN DEL CONDUCTOR (previa a la salida)						Inicial/Tic	
Completé mi diario de actividades de acuerdo con la legislación y pueden disponer de una copia previa petición.							
Si esta tarea asignada supera las 24 horas tendré en cuenta las horas de trabajo disponibles que tengo antes de tomar mi descanso obligatorio cada 24 horas							
Completé mis tareas asignadas previas, de acuerdo con la legislación. Conozco los descansos obligatorios y soy competente y apto para realizar este viaje (servicio de transporte por carretera) de acuerdo con lo indicado en el plan de conducción segura y respetando la legislación, teniendo en cuenta todos los riesgos conocidos identificados, incluidas pero no limitado a las condiciones meteorológicas, medioambientales y físicas. Por ejemplo, las carreteras e infraestructuras, etc.							
Me entregaron una valoración de la ruta (si es necesaria) en la que se indican las áreas de descanso adecuadas o estoy familiarizado con esta tarea y conozco las áreas de descanso adecuadas.							
Se ha tomado en consideración cualquier riesgo adicional asociado a la conducción durante la noche y reconozco que debería detenerme y tomar descansos adicionales si me encuentro fatigado.							
Envié toda la documentación necesaria y completé una inspección previa a la salida, que incluye un reporte de las condiciones del vehículo del conductor.							
Mi licencia de conducción está actualizada y es apropiada para realizar esta tarea							
Firma del conductor		Firma del supervisor		¿Realizó la inspección previa a la salida?			
Nombre en letra de imprenta		Nombre en letra de imprenta		Documentación enviada			
Para recibir información sobre la fatiga remitir a las directrices de NTC sobre cómo gestionar la fatiga del conductor al manejar un vehículo pesado, que encontrarán en el sitio web <a href="http://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf">http://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf</a>							
Incluir en su plan de trabajo la identificación de los riesgos potenciales y los medios para disminuir dichos riesgos				En la declaración del conductor (3er punto) 'competente' incluye haber sido informado sobre los sistemas pertinentes de salud y seguridad en el trabajo.			

## MODIFICAR O SUSTITUIR EL PLAN

Los conductores están autorizados a modificar el plan sin consultar a su supervisor **y siempre deberán descansar cuando sientan fatiga**. Sin embargo, los cambios **no deberán** incumplir las horas de conducción reglamentarias. Si es necesario modificar sustancialmente el plan y cabe la posibilidad de incumplir las horas de conducción reglamentarias, el conductor deberá contactar con su superior.

**Comentarios/observaciones sobre el viaje. Indique en este apartado la información sobre llegada y salida de las instalaciones del cliente en caso de que tenga que realizar entregas y recogidas (puede solicitar que estas sean supervisadas por el expedidor o destinatario)**

Si el conductor no ha utilizado un Diario Nacional de Actividades para este viaje, deberá introducir en este espacio las lecturas del cuentakilómetros de cada vehículo conducido, además de la hora y el lugar de cada cambio de actividad realizado en este viaje. Si el vehículo está equipado con un dispositivo telemático con GPS, que el empleador o el arrendador utilizan para llevar un control en tiempo real, entonces NO tiene obligación de registrar esta información en este plan.

Vehículo cargado de combustible en			Litros		Odómetro	
INFORMACIÓN SOBRE LA LLEGADA	Lugar de recepción		Hora		Fecha	
A la llegada: ¿Cuántas horas de trabajo le quedan disponibles en el turno actual según lo registrado en el Odómetro del conductor?			Lectura del Odómetro a la llegada		Total KMS	
Supervisor/Seguridad	Firma					
Nombre en letras de imprenta						
¿Completó la mayor parte del viaje según el plan?	SÍ/NO		¿Presentó el reporte sobre las condiciones del vehículo del conductor?	SÍ/NO		
Si la respuesta es "NO", indique las razones en el apartado "Incidencias durante el viaje"						
Firma del conductor						
Completé el Diario Nacional de Actividades, que incluye el número de la matrícula del vehículo /fechas/horas/lectura del odómetro/ para todos los cambios de actividad					SÍ/NO	
Entregar el Plan de Conducción Segura en las 48 horas siguientes a la finalización del viaje.						
INCIDENCIAS DURANTE EL VIAJE (COMENTARIOS/INCIDENTES/INCUMPLIMIENTOS/INFRACCIONES DEL CONDUCTOR/DETENCIONES...						



### **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](mailto:inlandtransport@itf.org.uk)

[www.itfglobal.org/es/sector/transporte-por-carretera](http://www.itfglobal.org/es/sector/transporte-por-carretera)

