



En el camino: los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

41

DIRECCIÓN DEL TRABAJO / DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N° 41

EN EL CAMINO:
**Los conductores de camiones de
carga y sus condiciones laborales**

Investigadora: Gabriela Morales Varas / Socióloga

Santiago, diciembre 2011

**EN EL CAMINO:
Los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales**

Registro de Propiedad Intelectual: 212.388

ISBN: 978-956-7978-10-6

Edición:

María Eugenia Meza

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl

Diseño y producción:

Gráfica Metropolitana

contacto@graficametropolitana.cl

Impresión:

Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre 2011

Printed in Chile / Impreso en Chile

*Llueve y está mojada la carretera
¡qué largo es el camino! ¡qué larga espera!
Kilómetros pasando pensando en ella
¡qué noche! ¡qué silencio! si ella supiera
que estoy corriendo
pensando en ella*

*Las luces de los coches que van pasando
el ruido de camiones acelerando
no hay gente por la calle y está lloviendo
los pueblos del camino ya están durmiendo
y yo corriendo...
Sigo en la carretera buscándote
al final del camino te encontraré
aceleré*

*Pensando imaginando mi duda aumenta
me salgo de una curva sin darme cuenta
la aguja marca 140*

Julio Iglesias, "La carretera"

PRESENTACION	11
I. INTRODUCCION	13
II. ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE NACIONAL DE CARGA POR CARRETERA	21
El sector y la desconcentración productiva	21
¿Cómo son las empresas de transporte de carga por carretera?	23
- Población de empresas de transporte de carga a nivel nacional	23
- Distribución del personal ocupado en el sector del transporte de carga	29
- Tipos de carga y especialización de los servicios de transporte	32
Perfil requerido del conductor de camión	36
Condiciones laborales	38
Jornada de trabajo y tiempos de espera	39
- El artículo 25 bis del Código del Trabajo	40
- Tiempos de espera	42
Vueltas y más vueltas: la remuneración y sus componentes en el sector	44
- Composición y niveles de la remuneración	44
- Remuneración de los conductores de camiones por rubro	45
- Remuneración de los conductores de camiones por zona	46
- Pago de los tiempos de espera	48

Salud y seguridad	48
- Condiciones de trabajo que inciden en la seguridad vial de las carreteras: efecto y consecuencias	49
- Condiciones laborales y sus efectos sobre la salud de los conductores de camiones	51
- El sector transporte y VIH	54
Capacitación	56
Realidad sindical del sector	57
Problemáticas en torno a lo sindical	59
III. ESTUDIO DE CASOS	
LAS EMPRESAS ENCUESTADAS PARA ESTE ESTUDIO	61
Organización y caracterización del trabajo en las empresas encuestadas	65
Calificación, habilidades, conocimiento y capacidades requeridas	73
Condiciones laborales en las empresas encuestadas	76
- Las problemáticas asociadas al cumplimiento de la jornada de trabajo en el sector	79
- Tiempos de espera	85
Remuneraciones	86
- Remuneración de los conductores de camiones por rubro	87
- Remuneración de los conductores de camiones por zona	89
- Composición de la remuneración	90
- Pago de los tiempos de espera	92
Seguridad y salud en las empresas encuestadas del transporte de carga	93
- Condiciones de trabajo y su efecto en la seguridad vial	93
- Efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los conductores	95
Realidad sindical	97

Problemáticas en torno a lo sindical	97
- Problemas de afiliación	98
- Problemas de prácticas antisindicales	99
Iniciativas para mejorar la calidad de vida de los camioneros de carga	102
- Instancias de diálogo y mesas de trabajo	102
- Campañas novedosas	103
- Previniendo el Sida	105
- Ideas para mejorar la seguridad vial	106
REFLEXIONES FINALES	109
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS	117
ANEXOS	123

La Dirección del Trabajo, cumpliendo su misión de velar y promover los derechos de los trabajadores del país, ha sido inquebrantable en la observación de la realidad laboral en todos sus niveles y contextos.

El rol investigador que desarrolla el Departamento de Estudios permite obtener valiosa información sobre el comportamiento de las relaciones laborales a nivel nacional. Estos datos, y el conocimiento que generan, son básicos para el diseño de herramientas, tanto por parte del Estado como de los propios trabajadores y empresarios, para el mejoramiento continuo de la calidad laboral en Chile, en pos de la meta de conseguir Trabajo Decente para todos.

La presente investigación -“*En el camino: los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales*”- realiza un diagnóstico inédito de la situación actual de este sector, que a la fecha ha sido muy poco investigado. El transporte de carga pesada por carretera, muy importante para el desarrollo de todos los sectores económicos del país, supone la actividad de miles de conductores, cuyas condiciones de trabajo presentan un importante déficit de calidad, el cual repercute en sus relaciones laborales, proyectando asimismo una serie de desafíos.

Este estudio de carácter exploratorio, del cual se enorgullece el Servicio que dirijo, es una aproximación integral hacia todos aquellos ámbitos que resultan fundamentales y que impactan en las materias laborales. Aporta información, a modo de objeto de debate, acerca del estado de sus condiciones, constituyendo un valioso insumo para la revisión de la normativa laboral y su efectividad, y el conocimiento de los distintos focos de desprotección en el trabajo de los conductores de carga.

No podemos cerrar esta presentación sin agradecer a los trabajadores y dirigentes sindicales de las empresas de transporte de carga por la valiosa información entregada y por su interés

en colaborar en este estudio. Hacemos extensivos estos agradecimientos a los representantes de las empresas del rubro y al sector empleador, quienes cooperaron gentilmente con la entrega de datos para la construcción del análisis del estudio.

Vaya también un reconocimiento para los dirigentes del Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones de Chile (Sitrach), en especial a su presidente José Sandoval y a Sabino Pastén, por su vasta colaboración en el conocimiento del sector y las condiciones de trabajo; y a Chile Transporte, en especial a su ex presidente, y experto en el tema transporte, Julio Villalobos, por el conocimiento entregado sobre la industria y sus desafíos.

Reciban un reconocimiento especial tanto la autora como el equipo del Departamento de Estudios por su acuciosa labor y Humberto Molina, coordinador Inspectivo de la Dirección Regional Poniente, por su gentil cooperación.

Para la Dirección del Trabajo esta investigación constituye una importante contribución a las relaciones laborales de esta área, ya que contribuye a desarrollar el conocimiento y la conciencia de que aplicar las normas puede –en este caso– incluso salvar vidas, además de propiciar la existencia de un diálogo fructífero entre ambos actores.

María Cecilia Sánchez
Abogada
Directora del Trabajo

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca dar cuenta de las condiciones de trabajo en el sector de transporte de carga nacional por camión, desde una perspectiva vinculada al concepto de Trabajo Decente y considerando los soportes sociales que existen a nivel estatal y empresarial, para afrontar las problemáticas laborales expuestas por este rubro.

Aunque existe una copiosa cantidad de información respecto a la actividad económica, ingresos y costos, desarrollo como industria e infraestructura empresarial, las condiciones de trabajo y relaciones laborales en el transporte de carga por camión son un ámbito poco estudiado.

Es por ello que para la Dirección del Trabajo (DT) resulta de gran importancia incursionar en este último aspecto, teniendo como hipótesis –en este caso– que, pese a la relevancia del transporte de carga en el desarrollo de otros sectores, su nivel de empresarización¹ está aún en ciernes, faltando tecnificación y profesionalización de su estructura organizacional y productiva, así como de mayor calificación del factor humano.

Estudiar el sector es también relevante para la DT, debido al peso que el transporte de carga tiene –respecto de otros tipos de transporte– en la generación de empleo, en el elevado nivel de ingresos que perciben sus trabajadores y en su preponderancia en la cadena productiva de varios sectores.

¹ El concepto de empresarización contempla las siguientes variables: existencia de personería jurídica; funcionamiento de estructuras societarias formales; modalidad de tributación; existencia de estructuras formales de remuneraciones, tales como sueldos base, comisiones, incentivos, etc.; modalidad de planeamiento y programación de operaciones; existencia de estructuras formales de ventas de servicios; existencia de indicadores de desempeño; calidad de la documentación de registro de operaciones; existencia de contratos formales con los clientes; práctica de evaluación periódica del desempeño global de la empresa; y, existencia de bases de datos de las operaciones. En Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, estudio “*Análisis económico del transporte de carga nacional. Determinación de grados de empresarización*”, capítulo 4, Santiago de Chile, 2008.

Por otro lado, también justifican la realización de esta investigación el impacto económico y laboral que produce el sector, así como el nivel y actividad organizacional de trabajadores y empleadores que permitió el establecimiento y permanencia de una mesa de diálogo social, que intenta abrir puentes de comunicación para la negociación colectiva respecto de temas de producción y condiciones laborales en pos del desarrollo de ambas partes. En este sentido, son importantes las diversas demandas que han presentado los dirigentes –tanto de trabajadores como de empleadores– por mejorar la productividad, sin descuidar las buenas prácticas laborales y manteniendo un contexto de diálogo en conjunto con el gobierno, para afianzar el desarrollo del sector.

El problema a investigar es, por tanto, el diagnóstico de las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores, asalariados o dependientes, conductores de camiones del sector transporte de carga nacional por carretera, en una aproximación de corte exploratorio, que considera condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Al planificar este estudio, la Dirección del Trabajo da respuesta a una petición expresa realizada por el Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones de Carga (Sitrach)², quienes constataron la necesidad de establecer, y hacer de conocimiento público, un diagnóstico acerca de las condiciones en que trabajan sus afiliados, partiendo de las particularidades estructurales de las empresas del sector, su organización del trabajo y su relación con la productividad, con énfasis en aquellas a las que pertenecen quienes componen Sitrach.

La investigación también indagó en la actividad sindical existente en las empresas cuyos trabajadores pertenecientes a Sitrach, en especial en aquellas encuestadas para este estudio. La realidad sindical no puede dejar de ser considerada en una investigación sobre condiciones de trabajo, ya que estas organizaciones colectivas constituyen una forma de soporte social garante de derechos para los trabajadores y una instancia legítima de representación de los mismos.

Los ejes principales del estudio son los problemas asociados a la jornada de trabajo, las formas de remuneración, la seguridad y salud laborales, y el nivel de calificación de los conductores. También interesa presentar información sobre la debida protección laboral de los trabajadores del rubro y proporcionar elementos que permitan evaluar la normativa vigente referida a materias laborales.

² Colectivo con 45 años de historia que agrupa a trabajadores de alrededor de 70 empresas; posee distintas filiales a lo largo de todo el territorio nacional.

En síntesis, los objetivos de este estudio son:

Objetivo general:

- Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones laborales de los trabajadores conductores de camiones dependientes, en el sector de transporte de carga nacional por carretera; caracterizar las empresas del sector y explorar el desarrollo sindical existente y las problemáticas asociadas a este contexto.

Objetivos específicos:

- Explorar las condiciones de trabajo de los conductores de camiones asalariados (modalidad de contratación, jornada de trabajo y descansos, forma de remuneración, entre otros aspectos).
- Explorar en las condiciones de seguridad y salud en que laboran los conductores de camiones asalariados y las instancias de prevención existentes.
- Identificar el perfil de trabajo de los conductores de camión, su nivel de calificación y capacitación.
- Explorar la actividad sindical de los trabajadores afiliados a Sitrach y, en particular, aquella de las empresas de transporte de carga seleccionadas para este estudio.

Bajo la óptica del Trabajo Decente

La perspectiva teórica de la investigación es la protección laboral, desde el punto de vista de las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo internacional y gestor de una norma marco –basada en el concepto de Trabajo Decente, reguladora del cumplimiento de las buenas prácticas laborales. Dicha visión es complementada con la propuesta teórica del sociólogo francés Robert Castel, sobre *vulnerabilidad y protección y seguridad social*.

Desde el punto de vista normativo de las relaciones laborales, la Dirección del Trabajo está encuadrada en la que la OIT promueve como Trabajo Decente, por lo que es necesario precisar este concepto, enfoque de toda investigación sobre condiciones de trabajo. A modo de síntesis, la socióloga chilena Malva Espinosa planteó que “*se podría indicar que la idea matriz*

de trabajo decente es una propuesta integradora de diferentes aspectos que hacen a la calidad y cantidad de los empleos, pero también, y de manera fundamental, a las relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que aspira. Como concepto requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo”³.

Los elementos atribuidos al concepto de trabajo decente son: empleos de calidad y en cantidad suficiente; ingresos adecuados; seguridad en el empleo; formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; respeto a los derechos de trabajadores y trabajadoras; fortalecimiento sindical y negociación colectiva; participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; diálogo social y tripartismo; protección social; condiciones de libertad y equidad para todos los miembros de la sociedad.

Por su parte, el concepto de vulnerabilidad propuesto por Castel está sustentado en el análisis de los soportes que abastecen los espacios institucionales y que darían base social para la formación del individuo como sujeto de derecho, cualquiera sea el ámbito social en el que se desenvuelva.

Con el decaimiento del Estado moderno de Bienestar, señala Castel, acaece un predominio del mercado, confinando al Estado a una mera función de asistencia residual y una suerte de descolectivización de lo colectivo, que erosiona la solidez de los soportes construidos antaño, y que encierra una paradoja: los sujetos están insertos en bloques profesionales o de ocupaciones, pero a merced de un mercado laboral cada día más competitivo. De esta forma, grupos marginales quedan excluidos de los beneficios sociales más elementales, generándose un fuerte sentimiento de inseguridad e incertidumbre, junto con el de descontento social.

De esta forma, Castel vislumbra un horizonte en que la presencia de ciertos soportes habilita la formación de la individualidad del ser humano moderno, al mismo tiempo que permite la construcción de estrategias colectivas e individuales de acción como actores. Por el contrario, quienes no cuentan con ciertos soportes están desafiados y poblando determinados espacios de vulnerabilidad⁴.

³ Espinosa, M., Trabajo decente y protección social. Texto de capacitación. Eje para la acción sindical, OIT, Santiago de Chile, 2003.

⁴ Castel, R., La inseguridad social: ¿Qué significa estar protegido?, Editorial Manantial, Madrid, 2003, pág.51.

Desde una perspectiva de larga duración histórica, Castel vincula estos espacios de vulnerabilidad al lugar ocupado por un individuo en la división social del trabajo, a su participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección, los cuales permiten cubrirlo frente a los avatares de la existencia, cuestión a la que llama seguridad social⁵. En otras palabras, para este autor el lugar que el individuo ocupa en el sistema salarial –en tanto institución social– le ha permitido obtener un soporte objetivo, una manera de poder construir un ‘sí mismo’, en la medida en que posibilita su acceso a otras instituciones sociales⁶.

En este sentido, los conceptos de desafiliación y vulnerabilidad social dibujan esos vínculos intermediarios e inestables que conjugan la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad, produciendo que el sujeto reduzca su registro de interacciones y relaciones institucionales⁷.

Para nuestro caso de estudio, se plantea que dichos espacios de vulnerabilidad se enmarcan en la forma de organización del trabajo que asumen los conductores de camión con consecuencias que precarizan sus condiciones y relaciones laborales.

Metodología del estudio

Considerando lo inédito del estudio, debido a la inexistencia de investigaciones ni diagnóstico que den cuenta de las condiciones de trabajo en el sector transporte de carga, la investigación tiene un carácter cualitativo, exploratorio y descriptivo, así como de análisis desde la perspectiva teórica, es decir, desde los conceptos de vulnerabilidad y protección de las condiciones laborales antes descritos.

Metodológicamente, la unidad de información principal para el análisis son los conductores de camiones asalariados de las empresas seleccionadas para este estudio, toda vez que representan la masa principal en el espacio de trabajo en análisis y porque el conocimiento de sus condiciones laborales es el objetivo primordial de esta investigación. Por su parte, la unidad de análisis son las empresas cuyo giro principal es el transporte de carga por carretera, y con trabajadores asalariados, ya que es desde allí emanan la gestión de los recursos y la administración de éstos.

⁵ Castel, R. *ibid*, pág. 53.

⁶ Castel, R., “*La précarité ou l’individu par défaut*”, en Revista *L’individu contemporain, regards sociologiques*, Éditions Sciences Humaines, París, 2006.

⁷ Castel, R., *op. cit.*, pág 31.

El universo teórico de la investigación corresponde a todos los conductores de camiones de carga nacional por carretera de todo el país; y el universo real, así como la población objetivo, a aquellos afiliados al Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones (Sitrach).

Para caracterizar de modo general la industria o sector de transporte fueron utilizados datos secundarios, provenientes de informes económicos del sector transporte, de diversas fuentes, como el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, OIT y Superintendencia de Seguridad Social. Igualmente, para establecer algunas constantes en cuanto a las condiciones laborales, fue recolectada información en los registros administrativos de fiscalización de la Dirección del Trabajo, entre aquellos que contemplan denuncias de infracciones a las normas laborales y sanciones, así como datos sobre las organizaciones sindicales del sector.

Respecto del estudio de casos, los criterios de selección de las empresas contempladas para esta investigación fueron los siguientes:

- Carácter formal de la empresa.
- Transporte de carga como giro principal.
- Con dotación de conductores de camión asalariados dependientes.
- La dotación de conductores de camiones dependientes representa, al menos, un 30% de sus trabajadores.
- Sus trabajadores están afiliados al Sitrach.

Entre las empresas que cumplían con estas condiciones, fue escogido al azar un grupo, al que les fue solicitada la autoaplicación de una ficha, elaborada para esta investigación, y que incluía preguntas sobre aspectos como tamaño, antigüedad, servicios, número de clientes, y perfil de los conductores (sexo, edad, nivel educacional, entre otros).

Quedaron, por tanto, fuera de esta investigación las empresas en que sus conductores no alcanzan al 30%, así como aquellas que funcionan como unidades independientes, informales y de empleo estacionario o temporal.

Además, fue realizada una decena de entrevistas a dirigentes sindicales de las empresas de transporte de carga y a los empleadores del sector, siempre para caracterizar la realidad laboral y sindical específica de estas empresas. Las entrevistas emplearon una pauta semiestructurada, y sus resultados fueron analizados desde una perspectiva cualitativa.

Se realizó un examen de los Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo sobre: denuncias y sanciones aplicadas al sector, para los 18 meses retrospectivos contados desde abril de 2011, obtenidos de la Plataforma Única de Servicios de la Dirección del Trabajo (DT Plus); datos sobre actividad sindical a septiembre de 2011, a través del Sistema de Relaciones Laborales (Sirela).

El procesamiento total de la información de los registros administrativos consignados mediante los sistemas internos del servicio Sirela y DTPlus, tanto para la generalidad de la industria de transporte como para el estudio de casos, implicó analizarla de manera descriptiva e ilustrativa, y en relación a la información obtenida mediante las entrevistas.

Es importante hacer notar que las empresas encuestadas constituyen un *corpus* para el estudio de casos y no una muestra representativa de las empresas de transporte por carretera del país. Por lo tanto, las conclusiones obtenidas debido al análisis de resultados de dichos casos son válidas solo para ellos y no pueden ser extrapoladas a la totalidad de la industria del transporte ni al sector total de los conductores de camiones de carga.

II. ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE NACIONAL DE CARGA POR CARRETERA

El sector y la desconcentración productiva

Los procesos de desconcentración y descentralización productiva se han instalado en la realidad empresarial en todo el mundo. Algunos estudiosos del tema consideran que plantea la siguiente ventaja: *“Al adelgazar la estructura productiva de las otrora grandes factorías integradas, hasta configurarse un sistema productivo caracterizado por la división del trabajo entre empresas ‘cabeza’ y empresas ‘mano’ que se organizan en ‘redes de empresas’; sistema reticular cohesionado mediante relaciones de cooperación que fragmentando el ciclo productivo de un bien o servicio y subcontratando esos fragmentos a otras empresas o a trabajadores autónomos, permite ajustar la producción final del sistema a las fluctuaciones del mercado”*⁸.

La rama de transporte y, específicamente, el de carga por carretera no se encuentra ajeno a esta dinámica que las ha llevado a ser objeto de la pujante externalización efectuada por diversas industrias que han adoptado un modelo estructurado en torno a redes de empresas que ofrecen servicios complementarios a sus giros principales.

Como parte importante de la cadena productiva, las empresas de transporte de mercancías y diversas cargas pueden ser clasificadas en dos grandes categorías: aquellas cuyo giro principal es el transporte de productos, y que pueden estar especializadas en rubros específicos, tales como carga peligrosa, áridos, alimentos, etc.; y aquellas cuyo giro principal consiste en la

⁸ Castillo J. J.; Santos, Fernández J. y Alas-Pumariño A., *“Externalización de procesos y trabajo autónomo: los transportistas de mercancías en el sector de logística y distribución”*, en *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Editorial Biblos, Madrid y Buenos Aires, 2005.

producción de un bien y cuyo giro anexo está constituido por flotas propias para el transporte de sus propios productos y las que, en caso de sobre demanda, recurren a la subcontratación de empresas especializadas en el servicio de transporte.

Dentro de la primera clasificación, que es aquella considerada como objeto de este estudio, existen empresas de carácter formal, principalmente de tamaño pequeño y, en muy pocos casos, medianas empresas. Además, las hay de carácter autónomo, independiente e informal, o en forma de microempresas, por lo general de carácter familiar. Hay otro tipo, que suele denominarse ‘operadores logísticos’, que posee un nivel de sofisticación más alto y están dedicadas al transporte de productos para empresas de diferentes ramas de la economía, posicionadas estratégicamente entre el área de producción y distribución en la toma de pedidos y entrega de servicios de almacenaje o bodega, y distribución.

En Chile ha habido un crecimiento bastante alto de empresas de transporte cuyo giro principal es único y especializado, y también de aquella en que la actividad propiamente tal excede la de transporte, ya que implica mayor complejidad como es el caso de los ‘operadores logísticos’, cuya organización incluye todos los procedimientos de ruteo, entrega, coordinación con centros de abastecimiento, etc. Generalmente, los servicios de transporte entregados por estos operadores logísticos son subcontratados por empresas cuyo giro principal no es el transporte, o bien, prefieren abaratar costos y tercerizar dichos servicios.

De acuerdo con las cifras de la Encuesta Laboral, Encla⁹, de 2008, las actividades relacionadas al transporte, logística, distribución y almacenaje están en el segundo lugar de los principales tipos de actividades subcontratadas por las empresas, con un 28,8%¹⁰.

Como dato de contexto, podemos agregar que en Chile, al igual que en el resto del mundo, el sector Servicios es el que más subcontrata los servicios de empresas u operadores logísticos, mientras que el de la Industria, como la minería, industria química, etc. prefiere no externalizar su actividad de transporte y distribución, teniéndola como giro anexo a los principales¹¹.

⁹ Dirección del Trabajo, Encuesta Laboral, Informe de Resultados Encla. Santiago de Chile, 2008.

¹⁰ En primer lugar está la producción de piezas, partes o etapas de la producción, y los servicios de *marketing* y consultorías, ambas con un 31.6%.

¹¹ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Estudio, “Análisis económico del transporte de carga nacional”. Santiago de Chile, 2008.

Según estimaciones de Julio Villalobos, experto en el sector y ex presidente de Chile Transportes¹², “de las empresas generadoras de carga, de los procesos logísticos que tercerizan, como puede ser almacenaje, transporte, distribución u otros, el transporte es –lejos– el servicio que más tercerizan. En Chile, yo creo que perfectamente podemos tener cerca de un 70 a 75% de tercerización; es decir, de todos los que generan carga, de alguna manera, un 75 o 70% está tercerizado en empresas de transporte”.

¿Cómo son las empresas de transporte de carga por carretera?

Al caracterizar las empresas de transporte de carga considerando los aspectos básicos y relevantes de la descripción de la industria, surgen los déficit que presentan a nivel de estructura empresarial, los que repercuten, finalmente, en el ámbito de las condiciones laborales, materia central de este estudio.

Los aspectos principales que caracterizan a esta industria, dicen relación con:

- La población de empresas de transporte de carga a nivel nacional.
- El aspecto económico - financiero del sector de transporte de carga.
- La distribución del personal ocupado en el sector de transporte de carga.
- Los tipos de carga y especialización de los servicios de transporte.

Población de empresas de transporte de carga a nivel nacional

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2009 un total de 35.625 empresas, de las registradas en el Servicio de Impuestos Internos, SII (Declaración Mensual de IVA, formulario 29) declaraban desarrollar la actividad económica de *Transporte de Carga por Carretera*. Y, para el año de realización de este estudio (2011), la proyección de crecimiento de este sector empresarial, según el pronóstico del Ministro de Transportes, Pedro Pablo Errázuriz, sería de un 6,5%¹³.

¹² Chile Transportes: Asociación Gremial de la Industria del Transporte de Carga por Carretera.

¹³ Revista del Camionero, revista oficial de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile, N° 161, edición marzo-abril. Santiago de Chile, 2011.

De acuerdo a cifras entregadas por Juan Araya, presidente de la Confederación Nacional de Choferes de Camiones (CNDC), “*en Chile existen aproximadamente 39 mil empresarios del transporte, de los cuales 25 mil realizan sus actividades de manera formal, de acuerdo a la información brindada por el SII*”^{14 15}.

Cabe mencionar que, debido al bajo aporte que presentan algunas empresas en el nivel de ventas y a lo dificultoso que resulta la investigación de unidades extremadamente pequeñas e inestables en el tiempo, los datos entregados por el INE en su Encuesta Estructural de Transporte de Carga por Carretera¹⁶ consideran en su marco muestral solo aquellas empresas que acumulan, en su conjunto, el 95% de las ventas. Por lo tanto, la descripción de la población de empresas y el marco muestral, válido para esta sección del presente estudio, queda como sigue:

Cuadro 1
Población de empresas de transporte de carga y del marco muestral aplicado INE, 2009¹⁷

	Cantidad		Porcentaje	
	Empresas	Ventas totales (Miles de \$)	Empresas	Ventas totales
Marco muestral	14.798	2.882.808.188	41,54	95,00
Resto empresas	25.827	151.726.747	58,46	5,00
Total	35.625	3.034.534.935	100,00	100,00

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

En este cuadro, podemos observar que un 42% de las empresas del sector acumula el 95% más alto de ventas anuales en la actividad económica de Transporte de Carga por Carretera.

¹⁴ La Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile (CNDC) es la entidad gremial que agrupa y representa a los empresarios del transporte terrestre de carga por carretera en Chile. La integran 110 asociaciones locales y siete federaciones regionales que representan en total a las 39.000 empresas del rubro que operan dentro y fuera del país. Integra y es fundadora del Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa, Conapyme.

¹⁵ Entrevista realizada a Juan Araya, presidente de la Confederación Nacional de Choferes de camiones, CNDC, para esta investigación, mayo de 2001. Además, esta información aparece en el Protocolo de Buenas Prácticas del Transporte Terrestre de Carga, documento Agenda de Trabajo CNDC, Sofofa, Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, mayo de 2011.

¹⁶ Informe Anual Transporte por Carretera, 2009, INE. Santiago de Chile, 2011.

¹⁷ Es necesario señalar que los datos corresponden al año 2009, pero fueron publicados por el INE el año 2011.

El tema de los ingresos está directamente relacionado con el tamaño de las empresas, las cuales son estratificadas de acuerdo al volumen de ventas anuales. Para el estudio del INE, la clasificación quedó de la siguiente manera:

Cuadro 2
Estratificación de empresas seleccionadas por volumen de ventas

Tamaños	Marco muestral	
	Empresas	Ventas totales (miles de \$)
Grande	268	1.095.317.400
Mediano	953	671.293.006
Pequeño	13.577	1.116.197.782
Total	14.798	2.882.808.188

Fuente: Informe Anual Transporte por Carretera 2009. Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2011.

Claramente, el grueso de las empresas es de tamaño pequeño, lo cual implica que su personal no excede las 45 a 50 personas. Por otro lado, el tamaño podría incidir fuertemente en el grado de informalidad laboral que puede presentar una parte importante de las empresas, existiendo también un grupo significativo con condiciones de trabajo formales.

También es posible concluir, para este apartado, que las empresas de transporte en general, si bien presentan un tamaño pequeño, tienen flotas de camiones de diverso tamaño, dependiendo de variables tales como la posición que presentan en el mercado y el nivel de ingresos, gastos y rentabilidad que posean como unidades económicas. También influye la rama de actividad de las empresas a las cuales prestan sus servicios, entre otros aspectos que serán revisados.

Aspectos económico-financieros del sector de transporte de carga

Las cifras siguientes permiten observar las variaciones en el periodo 2008 a 2009, en lo respectivo a ingresos menos gastos y costo de venta, remuneraciones y depreciaciones.

Es importante decir que la variación negativa es producto de la crisis de octubre del año 2008, la que puede haber repercutido para los meses del año siguiente.

Cuadro 3
Aspectos económico-financieros del sector (Miles de pesos)
(2008-2009)

Transporte por carretera	Variables ¹⁸	Periodo		Variación (2009/2008)
		2008	2009	
Carga	Ingresos	3.554.015.888	3.002.865.938	-15,51%
	Gastos y costo venta	2.558.716.110	1.972.941.608	-22,89%
	Remuneraciones	548.391.112	590.700.750	7,72%
	Depreciación	220.697.017	203.833.943	-7,63%
	Resultados ejercicios	226.229.647	235.389.637	4,05%

Fuente: Informe anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

También es posible apreciar que el resultado del ejercicio de transporte de carga tuvo un aumento de 4,05%, pasando de 226.229.647 miles de pesos corrientes, en el año 2008, a 235.389.637 miles de pesos corrientes en 2009, debido a que la disminución de las ventas de 15,51% fue menor a la baja que experimentaron los gastos y costo de venta, los que se contrajeron en 22,89% en 2009.

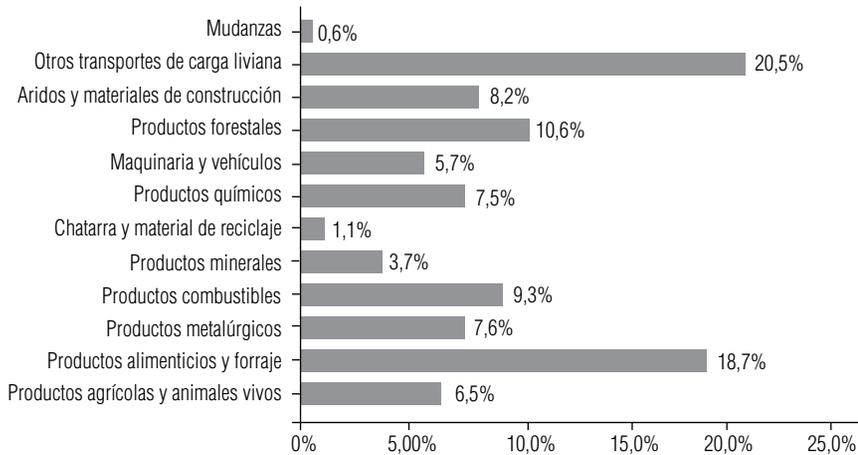
Respecto a los ingresos, es posible sostener que, para las empresas donde fueron menores, alrededor del 5% generó ingresos cercanos a 25 millones de pesos anuales o menos; a su vez, aproximadamente el 8% generó ingresos del orden de los 50 millones de pesos anuales y un 15% adicional llegó a los 100 millones de pesos al año¹⁹.

¹⁸ Valores en miles de pesos.

¹⁹ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

Gráfico 1

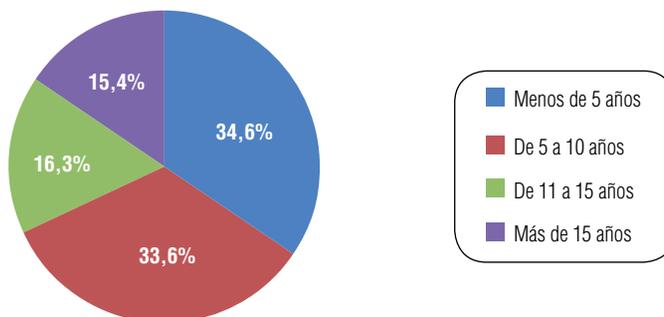
Ingresos de las empresas de transporte por tipo de carga.



Fuente: Informe anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

Respecto de los ingresos por rubro, es notoria la superioridad en aquellos sectores que transportan productos alimenticios y productos livianos y manufacturados, los cuales se concentran principalmente en la rama de comercio y *retail*. Lo siguen en importancia, aquellas empresas que transportan producto forestal, combustible, del área de la construcción y metalúrgico que, en conjunto, representan el 35,7% del total de cargas transportadas en Chile. El peso de tales cargas se explica en que su demanda atraviesa variados sectores económicos distribuidos en todas las zonas del territorio nacional.

Gráfico 2
Antigüedad de los vehículos de carga



Fuente: Informe anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

Por su parte, las empresas de transporte de carga parecen invertir en la adquisición de nuevas máquinas de carga cada cinco años aproximadamente. Según datos del INE, el 68% de la totalidad de vehículos de las empresas poseen hasta diez años de antigüedad, mientras que sólo un 15,4% de las maquinas tiene más de quince años de uso. Cabe señalar además que, a medida que las ventas mensuales de las empresas aumentan, también aumenta la inversión en maquinaria nueva, o bien, se reduce el uso de vehículos depreciados. Para aquellas empresas cuyas ventas son menores a 387.328 pesos mensuales, el 58% de sus vehículos poseen hasta diez años de antigüedad; para las que facturan entre 387.328 y 1.388.149 pesos mensuales, alcanza a un 78%. Finalmente, para las que tiene ventas superiores a 1.388.149 pesos mensuales, el porcentaje es de un 84,3%²⁰.

Otra variable importante a considerar es el nivel de rentabilidad de estas empresas. De acuerdo al INE, la rentabilidad permite analizar el desempeño de las empresas puesto que indica sus beneficios en relación a la inversión realizada para obtenerlos. El cuadro a continuación muestra la evolución de este desempeño obtenido por las empresas durante el 2009, comparada con el desempeño 2006-2008.

²⁰ Instituto Nacional de Estadísticas, Informe Anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

Cuadro 4
Evolución de la rentabilidad en empresas del sector
2006-2008/2009

Transporte por carretera	Rentabilidad (%)				Variación
	2006	2007	2008	2009	
Carga	9,2	8,5	7,2	8,8	8,43

Fuente: Informe anual, Transporte por carretera 2009. INE 2011.

De acuerdo a informes estadísticos y estimaciones del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, los resultados de los ingresos de estas empresas son bajos para una unidad de negocios. Lo anterior cobra importancia al recordar la existencia de una gran cantidad de negocios de transporte de carga con ingresos muy inferiores a los datos anteriormente mostrados por lo que no fueron considerados en la encuesta llevada cabo por el INE.

Asimismo, y como consecuencia de lo anterior, es posible apreciar una baja capitalización destinada a la capacitación y a invertir en la profesionalización de la industria, principalmente en lo referente a la calificación continua de los choferes conductores de camiones, como pieza fundamental de capital humano.

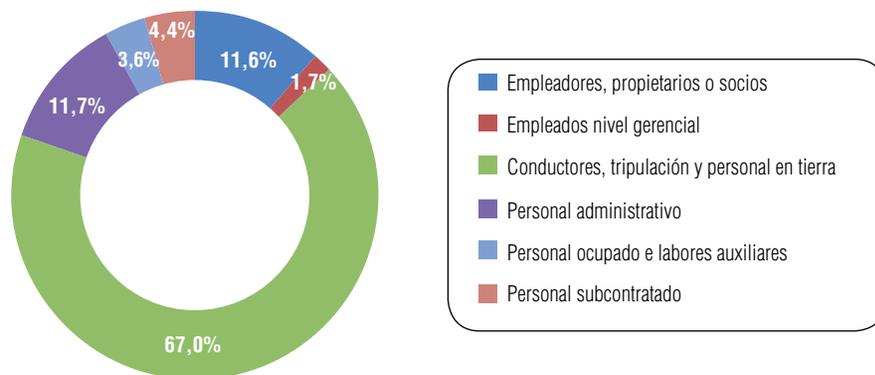
Distribución del personal ocupado en el sector de transporte de carga

En relación al personal ocupado en las empresas de carga y su distribución, es posible señalar que el grueso de sus trabajadores está compuesto por conductores de camiones contratados directamente, en conjunto con el personal en tierra y auxiliar, seguido del administrativo y el segmento de empleadores y propietarios.

Por su parte, los datos que entrega la Subsecretaría de Transportes también constatan que el grueso de los trabajadores está conformado por los conductores de camiones dependientes. Además, casi no existe trabajo de temporada significativo, la proporción de personal de gerenciamiento es mínima, así como la presencia de mujeres. Por su parte, la encuesta del INE constató que el empleamiento de familiares sin remuneración es casi inexistente²¹.

²¹ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

Gráfico 3
Porcentaje de trabajadores de empresas del sector de transporte de carga, por categoría ocupacional, 2008



Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2009. Instituto Nacional de Estadísticas, INE 2011.

Como muestra el cuadro, los dos tercios del empleo en el sector están concentrados en los operadores de camiones, tripulación y el personal en tierra, compuesto por mecánicos y desabolladores, entre otras labores relacionadas de manera indirecta con el servicio de las empresas de transporte²², seguido de personal administrativo y empleadores. Como señala Emilio Oñate, abogado y consultor en seguridad vial, el conductor es para las empresas el profesional estratégico, ya que de él dependen las condiciones de cumplimiento del servicio, el nivel de los costos de la operación, la durabilidad del vehículo (principal activo de la compañía) y las condiciones de seguridad del servicio²³. En este sentido, en los países desarrollados existe una visión de futuro más clara respecto del potenciamiento e importancia del conductor, conciencia que aún está en vías de desarrollo en Chile.

Considerando que, después del combustible, el segundo ítem más costoso para las empresas de transporte es el pago de remuneraciones del total de sus trabajadores²⁴, es importante

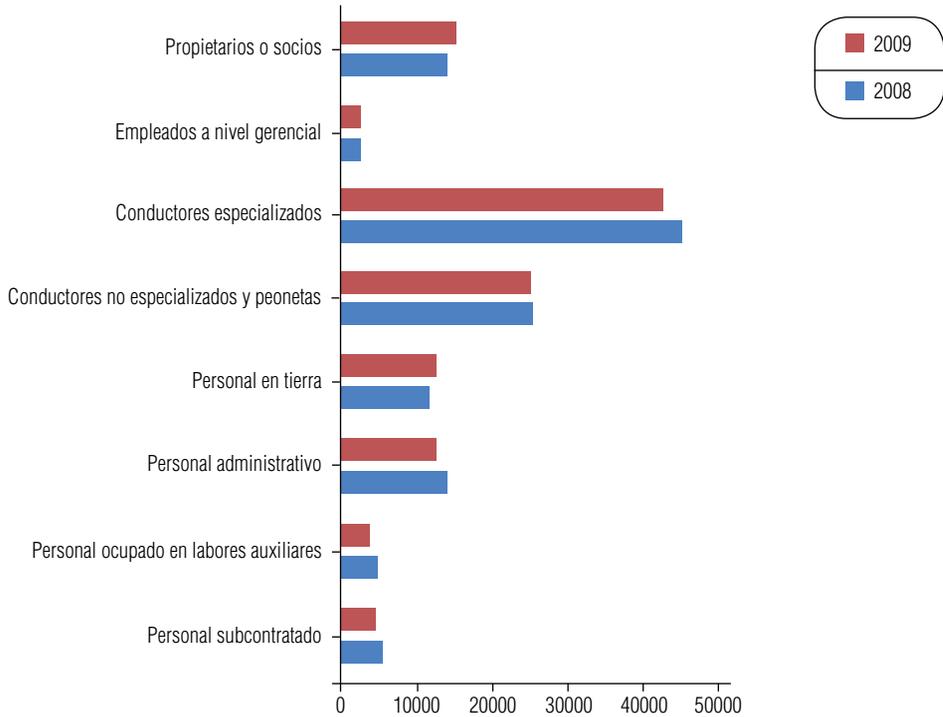
²² Personal que trabaja en la operación del negocio de forma indirecta, recibiendo remuneraciones u honorarios por su trabajo. No realiza sus principales funciones desarrollando el servicio para el cual es contratada la empresa. Pueden ser inspectores, mecánicos, desabolladores, etc. (Código C140 al C147).

²³ Emilio Oñate, Segundo Informe sobre Propuestas para la Mejora de la Seguridad Vial de los Trabajadores del Transporte, consultoría para la OIT. Santiago de Chile, mayo de 2011.

²⁴ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

mostrar cómo se distribuye el personal ocupado en el sector, tomando en cuenta además que las cifras del ítem de remuneraciones para el periodo 2008-2009 fueron positivas. Los datos que arroja el INE son los siguientes:

Gráfico 4
Evolución del personal ocupado en el sector
Transporte de carga por carretera, 2008-2009



Fuente: Informe anual, Transporte por Carretera 2009. INE 2011.

Así como el cuadro muestra un aumento de propietarios o socios (en un 13,4%), también señala una leve disminución en la contratación de conductores especializados (-5,6%), de personal administrativo (-10,9%), de personal subcontratado (-18,6%) y de personal ocupado en labores auxiliares (-31,9%), lo cual no sorprende dada la crisis del año 2008.

La variación de un año a otro en la composición y distribución de personal supone, por un lado, un precedente de dilación en la aplicación de políticas empresariales destinadas a complejizar las aptitudes y competencias del personal, principalmente sobre los conductores de camiones y, por otro, conlleva a un retraso evidente en la profesionalización del sector que se perpetúa en una disminución en la mejora de la calidad del empleo en estas empresas. Finalmente, se traduce en una baja empleabilidad de los trabajadores involucrados y un retardo en los procesos de empresarización.

Tipos de carga y especialización de los servicios de transporte

Si bien expresamente todas las empresas de transporte realizan carga general²⁵, la mayoría de los operadores tienen una plataforma principal de clientes o productos transportados, la que constituye el pilar fundamental de su negocio. Algunos ejemplos son el transporte de químicos (generalmente líquidos), de bebidas embotelladas, subproductos de la industria vitivinícola, automóviles, contenedores para clientes específicos, ya sea los propietarios del contenido o operadores portuarios o logísticos, cátodos de cobre y molibdeno, productos refrigerados como fruta o salmón, etc.

Merece la pena mencionar que un grupo pequeño de operadores logísticos registra un alto grado de especialización y son, de hecho, las empresas consideradas más exitosas y profesionalizadas, ya que el transporte de ciertas cargas, además de requerir equipamiento especial, exige conocimientos específicos como prácticas de manipulación, prevención de riesgos y procesamiento de documentos especiales, así como la posesión del equipamiento especializado y la existencia de personal debidamente capacitado en los procesos involucrados.

Este conjunto de características ubica a las empresas especializadas en una posición competitiva ventajosa respecto de aquellas que no disponen de tales recursos. Sin embargo, en estos casos es difícil establecer si llegaron a su nivel de especialización como consecuencia de razones técnicas de la operación o por el hecho de haber asegurado un volumen suficiente de trabajo de ciertos clientes y no haber estado a disposición o poder de conseguir otros en industrias distintas. En otras palabras, es posible explicar su evolución tanto por razones técnicas de transporte, como por motivaciones puramente comerciales, básicamente el acceso asegurado a ciertos clientes.

²⁵ Cualquier tipo de producto posible de transportar en plataformas planas o furgones.

El espectro de los sectores económicos de las empresas clientes es amplio: minería, agricultura, industria, forestal y comercio, entre otros; cubiertos por empresas de transporte que no están necesariamente especializadas de modo claro en un único sector sino que, de acuerdo a las variaciones del mercado y las temporadas, reparten sus servicios entre varios.

Por otra parte, las actividades económicas de los clientes están concentradas geográficamente, lo cual incide en el rubro al cual están dedicadas las empresas de transporte, ya que los operadores tienden a concentrarse en regiones determinadas y no es común que viajen a cualquier punto del país. Esta realidad está relacionada tanto con el sector económico al cual prestan sus servicios, como con el problema de capturar cargas de retorno, asunto que -en general- es percibido como una limitación importante en la expansión de actividades a puntos de destino lejanos y no habituales. Sin perjuicio de lo anterior, algunas empresas cuentan con sucursales a lo largo del país, cubriendo gran parte de la demanda a nivel del territorio nacional, como en el caso de las dedicadas al rubro de transporte de ripio, materiales de construcción y al sector *retail* y comercio.

En este punto, conviene recordar la segunda clasificación de las empresas de transportes: aquellas que, en realidad, son parte complementaria de otros negocios del empresario. Un ejemplo frecuente es el caso de productores agrícolas que poseen vehículos de carga para movilizar su propia producción y que ejecutan operaciones para terceros en la medida que tienen capacidad en exceso de sus propios requerimientos. Otro caso es el de aquellos propietarios de actividades manufactureras que emplean los vehículos para el transporte de sus propios insumos y productos así como ofrecen servicios a terceros, en la medida que su capacidad lo permite. Una tercera posibilidad, bastante común, es la de operadores de comercio de todo tipo –empresarios cuya actividad principal es la compra y venta de productos– que disponen de una operación comercial de transporte como soporte de su giro principal.

Desde el punto de vista de las políticas públicas, el problema con estas operaciones es que resulta difícil distinguir el transporte de las otras actividades del empresario, ya que frecuentemente existe una superposición de personal, costos y recursos. Por ello, no fueron tomadas en cuenta para el estudio de casos de esta investigación.

Asimismo, la clase de carga va en estrecha relación con el tipo de clientes a los cuales las empresas transportistas prestan sus servicios. Así podemos observar que algunas abastecen a un intrincado mercado mientras otras generan servicios de uso exclusivo a un cierto rubro o

rama de actividad, como lo es, por ejemplo, el caso de los operadores logísticos de la minería, cuya relación comercial es de exclusividad para el transporte de sus productos, subproductos y derivados.

Analizando la carga movilizada por sector de la economía, es posible observar que el mayor porcentaje corresponde al sector de la construcción (26%), seguido del sector forestal y luego el manufacturero, según los datos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones correspondientes a 2007, últimos disponibles para este tema.

Cuadro 5
Carga movilizada en camión a nivel nacional, según sector de la economía, 2007

Sector	Nacional	Participación
Agropecuario	14.034	11%
Minero	16.317	14%
Forestal	30.130	20%
Manufacturero	8.875	19%
Combustibles	7.439	11%
Construcción	50.736	26%
Total	127.531	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la bases de datos proporcionados por la Subsecretaría de Transporte del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, 2007.

Otra información permite observar cómo varía la carga según producto: aquellos vinculados a la construcción (áridos), agricultura y repartición de productos tales como los alimentos, frutas, hortalizas, son transportados casi en un 100% en camión; mientras que productos asociados a la minería, combustibles, celulosa y productos químicos, poseen una gran participación en cabotaje²⁶ y transporte ferroviario, si tomamos en cuenta el transporte a nivel nacional e internacional.

Ahora bien, las cifras mostradas anteriormente no reducen el amplio espectro al cual prestan servicio las empresas de transporte de carga en estudio, y sirven para señalar que los ingresos y rentabilidad de dichos operadores dependen del tipo de carga transportado.

²⁶ En términos navales **cabotaje** es el transporte de carga y pasajeros marítimo, entre puertos de un mismo país

Asimismo, el nivel de capacitación del factor humano involucrado en la movilización de dicha carga, así como aspectos administrativos, sobre permisos, especificidades en las normas sobre la manipulación y transporte de cargas específicas, entre otros, inciden en las tarifas, costos y, finalmente, la rentabilidad del negocio como tal, en cuanto que a mayor grado de especialización y profesionalización, mayor rentabilidad y por ende, más desarrollo de las empresas, en todo ámbito.

En suma, de todo lo expuesto anteriormente, es posible señalar que las empresas de transporte de carga por carretera, se caracterizan por:

- El grueso de las empresas es de tamaño pequeño, lo cual implica que su personal no excede las 45 a 50 personas.
- La mayor parte de su personal está compuesto por conductores de camiones contratados directamente, en conjunto con el staff en tierra y auxiliar, seguido del administrativo y el segmento de empleadores y propietarios.
- Todas las empresas de transporte realizan carga general, la mayoría de los operadores tienen una plataforma principal de clientes o productos transportados, la que constituye el pilar fundamental de su negocio.
- Los servicios prestados por las empresas de transporte atraviesan todos los rubros, y se distribuyen en todas las zonas geográficas del país.
- Sus ingresos están asociados principalmente a los servicios que prestan, tipos de cargas, los sectores de la economía en la que se mueven, y a sus costos y gastos, combustible, vehículos y remuneraciones al personal.
- Invierten escasos recursos a capacitación y profesionalización de la industria, principalmente en lo referente a la calificación continua de los choferes conductores de camiones.
- Las más sofisticadas, presentan niveles de especialización mayor, producto de su continua profesionalización.
- En general, cumplen con de que a mayor tamaño de la empresa, mayor es la inversión que se realiza en la adquisición de vehículos nuevos.

Perfil requerido del conductor de camión

Las tareas que cumple el conductor de camiones de carga son, básicamente, las vinculadas al manejo del vehículo, aunque la vigilancia y cuidado de la carga, encarpado, amarre, desamarre, desencarpado y aquellas que se ejecutan durante los tiempos de espera son frecuentemente realizadas por ellos mismos, sin recibir retribución monetaria, dado que los contratos agregan a la labor principal de conducción las tareas anexas y afines, pese a que en muchos casos existe personal auxiliar que ofrece sus servicios en puntos conocidos de demanda²⁷. No obstante, para la mayoría de estas tareas los choferes no tienen mayor capacitación.

Sin embargo, las cifras comprueban que la industria consigue sus mejores éxitos cuando está profesionalizada, lo que implica emplear conductores que respondan a un perfil de compromiso, responsabilidad, vocación de desempeño en el oficio de conductor de carga y, principalmente, abiertos al mejoramiento continuo en la potenciación de sus habilidades y destrezas, en conocimiento y capacitación constante.

Pese a lo anterior, y en la práctica, las empresas de transporte no buscan un perfil especial de conductores, sino más bien, exigen requisitos bastante elementales y personal esencialmente masculino, según señalan dirigentes gremiales encuestados en este estudio. Sin embargo, también indican que, paso a paso, las mujeres han mostrado un incipiente interés en trabajar como conductoras de carga.

Así, los requisitos de incorporación siguen siendo la posesión de una licencia tipo A4 o A5²⁸, para lo cual la Ley del Tránsito, N° 18.290 exige:

- Tener como mínimo 20 años de edad.
- Acreditar haber estado en posesión de la licencia clase B durante dos años.
- Aprobar los cursos teóricos y prácticos que impartan las escuelas de conductores profesionales debidamente reconocidos por el Estado.
- Tratándose de la Clase A-5, los postulantes deberán acreditar haber estado en posesión, durante a lo menos dos años, de la Licencia Clase A-4.

²⁷ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

²⁸ Los tipos de licencias profesionales o Clase A son los que, en Chile, habilitan para conducir vehículos de transporte de pasajeros, de carga, ambulancias y carro bombas.

Además, los números 1 y 4 del inciso primero del artículo 13 de la misma ley exigen lo siguiente para este tipo de conductores:

- Acreditar idoneidad moral, física y psíquica.
- Acreditar, mediante declaración jurada, no ser consumidor de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas prohibidas, que alteren o modifiquen la plenitud de las capacidades físicas o síquicas.

Esta realidad es una de las que demuestra que el sector –tal como dicen los expertos– está aún en vías de tercerización, de profesionalización y de un desarrollo más integral de los procesos logísticos que el giro del negocio transporte de carga conlleva en sí mismo. Dicho desarrollo incide directamente en las condiciones de trabajo de los involucrados, y en las relaciones laborales.

Es necesario, orientar políticas públicas que apoyen y profundicen la urgente profesionalización del sector, en el entendido que –además– contribuye enormemente al desarrollo de otros sectores de la economía.

Julio Villalobos (ex presidente de Chile Transporte) señala: *“El sector transporte está en un proceso de transformación acelerado, muy relevante, donde efectivamente esta enorme masa de empresas atomizadas o algunos nichos de sectores se han ido profesionalizando, lo cual ha llevado a que todo lo referido a las relaciones laborales se vaya mejorando paulatinamente [así como] las condiciones de trabajo tanto en sus jornadas como en sus condiciones físicas de descanso y de remuneraciones; otorgándole dinamismo a la relación del sector de transporte con sus clientes”*²⁹.

Por ende, se trata de un nicho que, actualmente, aún sus esfuerzos hacia su profesionalización, buscando aumentar el grado de formalidad empresarial a lo largo de la cadena y especializándose en los diferentes rubros acorde a la demanda de los clientes. El norte es conformarse como empresas proveedoras de servicios de transporte, sea o no esta su actividad principal, generando valor agregado y cumpliendo con los estándares de calidad de la entrega de servicio, optimización de los activos en juego, aminorando los costos y reduciendo algunos factores de riesgos y susceptibles de malas prácticas empresariales y laborales.

²⁹ Entrevista realizada para esta investigación, mayo de 2011.

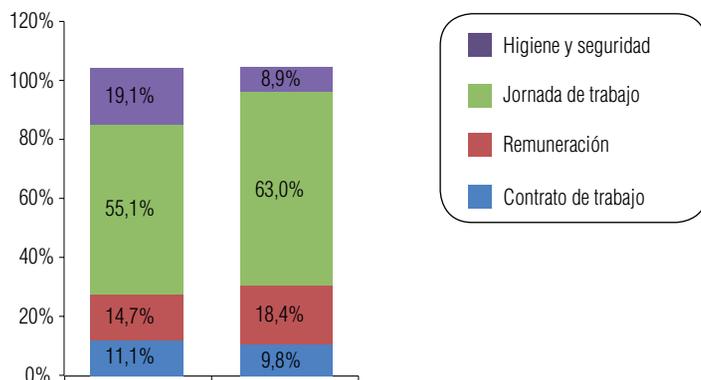
Condiciones laborales generales

Luego de la caracterización general del sector de transporte de carga y de la revisión de su desarrollo y organización, indagaremos en las condiciones laborales de sus trabajadores.

La creciente expansión de los servicios de logística y transporte, como actualmente son catalogados los operadores de transporte de carga, tiene efectos en las condiciones de trabajo, a partir de las formas de organización del trabajo. Analizaremos en este capítulo los rasgos más importantes de las condiciones laborales de los choferes de carga por carretera en Chile.

El siguiente gráfico muestra las diversas materias relacionadas con las condiciones laborales que han sido objeto de denuncias por parte de los trabajadores ante las diversas Inspecciones del Trabajo del país, y su correlato con el porcentaje de denuncias efectivamente acogidas y sancionadas por el Servicio. Queda claro que las infracciones a la normativa sobre la jornada laboral son tanto las más denunciadas como las más sancionadas; le sigue en importancia en cuanto cantidad de sanciones de las irregularidades relativas a las remuneraciones; y en cuanto al número de denuncias, las faltas relativas al contrato de trabajo.

Gráfico 5
Materias interpuestas ante las Inspecciones del Trabajo /materias sancionadas por la institución (periodo comprendido entre noviembre de 2009 y octubre de 2011)



*Los datos corresponden a las empresas cuyos trabajadores pertenecen a Sitrach.

Jornada de trabajo y tiempos de espera

La organización del tiempo de trabajo en las empresas de transporte de carga por carretera es bastante dinámica y variada, debido principalmente a que depende en gran medida de los clientes o empresas usuarias y sus demandas.

Si bien para el sector de trabajadores conductores de camiones existe una normativa expresa, el principal factor por el cual se organiza el trabajo –la jornada– está sujeto directamente a las demandas y requerimientos de las empresas, en el sentido de que éstos movilizan las cargas y cumplen con el rol principal en la cadena logística de entrega de servicios. Por lo mismo, el incumplimiento de la normativa al respecto es una característica de este sector.

Así, la jornada de trabajo de estos conductores aparece como el principal factor de flexibilidad, ya que muchas empresas reportan un estilo de operaciones que no distingue de manera convencional los días laborales y los fines de semana y festivos sino que, más bien, se adaptan a los ciclos de viajes, carga y descarga, utilizando un régimen adaptable de días libres para los conductores.

Los modos de distribución de los tiempos de trabajo, de conducción y de espera aparecen, entonces, como los principales problemas del sector, que regula esta materia principalmente en lo referente al nivel/grado de acatamiento que los principales actores del sector le brindan a dicha normativa.

Es atinente observar y señalar que este incumplimiento de la normativa respecto de la jornada es una característica de la industria que no parece crear inconvenientes serios con la fuerza de trabajo. Más bien los conductores parecen considerar que el trabajo en ciclos y rutinas que no respetan necesariamente las secuencias de días laborales y festivos está en la naturaleza de su oficio. Dado este panorama, parece lógico especular que esta actitud está estrechamente relacionada con los esquemas variables de remuneraciones que prevalecen en el sector, los que incentivan a los conductores a realizar tantos viajes (o “fletes”, en la jerga del sector) como sea posible.

Ante la constatación de tales circunstancias es necesario realizar una síntesis acerca de lo que señala la normativa vigente.

-El artículo 25 bis del Código del Trabajo

“La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintidós días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.

“El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

“En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”.

Este artículo, que regula la jornada de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana³⁰, es una modificación del artículo original de 1987, que normaba la jornada ordinaria de los choferes de locomoción colectiva interurbana y personal a bordo de ferrocarriles, dejando fuera a los trabajadores conductores de carga.

Una primera modificación incluyó la jornada de chofer de vehículos de carga terrestre interurbana entre las jornadas ordinarias especiales. Diversos cambios³¹ fueron llevando a la incorporación, en 2008, del artículo 25 bis, que estipuló una jornada diferente de la de los choferes de la locomoción colectiva interurbana, reconociendo legalmente que la jornada

³⁰ Dentro de la geografía del Código del Trabajo, este artículo está ubicado en el Libro I, dedicado a “*Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral*”; en el título primero (“*Del contrato individual de trabajo*”), en su capítulo IV “*De la Jornada de Trabajo*”, en el párrafo 1° “*Jornada Ordinaria de Trabajo*”.

³¹ En 1993, la Ley N° 19.250 estableció para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana igual jornada que la de los choferes de transporte interurbano, esto es, 192 horas mensuales. Además, incluyó que los descansos a bordo y las esperas en que no exista labor no eran imputables a la jornada y su retribución y compensación sería acordada entre las partes. En 2001, una nueva modificación (Ley N° 19.759) redujo el número máximo de horas que se pueden trabajar mensualmente de 192 a 180, y estipuló un *descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada 24 horas*.

de trabajo de los conductores de camiones reviste un carácter especial, dado que su oficio presenta particularidades a la hora de organizar y hacer la distinción del tiempo de trabajo, entendida para este caso como los tiempos de conducción, de descanso y espera. Durante este proceso, estos conceptos fueron objeto de dictámenes de la Dirección del Trabajo³², los que ayudaron a llegar a la legislación actual.

Con esta reforma, finalmente, se separó la regulación de los choferes de vehículos de carga interurbana de aquella de los choferes de locomoción colectiva interurbana, señalando principalmente:

- **La jornada no excederá de 180 horas mensuales, horas que no pueden distribuirse en menos de 21 días.** Así lo ratifica la ley N° 20.271 del año 2008 que, en su artículo único N°2, introduce al Código del Trabajo el artículo 25 bis y, el dictamen N° 4409/79, del 23.10.2008, de la Dirección del Trabajo reafirma este punto y permite sostener, sin duda alguna que, encontrándose dicha jornada pactada en los contratos individuales de trabajo del personal en cuestión, esta norma debe ser respetada y cumplida por los contratantes, sin que pueda ser alterada o modificada sino por mutuo acuerdo de las partes; de lo contrario constituiría una infracción laboral susceptible de ser sancionada por este servicio.
- **Los tiempos de espera no pueden exceder las 88 horas mensuales, tiempos que serán pagados con una base de cálculo establecida en el artículo.** Esta base ha sido objeto de dictámenes de la Dirección del Trabajo; el primero –N° 0439/008– señala que para el pago de los tiempos de espera debe multiplicarse el ingreso mínimo mensual por 1,5 y su resultado dividirlo por 180 (máximo de horas posibles de trabajar) y luego multiplicarlo por el número de horas que se destinó al tiempo de espera, teniendo en cuenta que hay un tope de 88. El segundo dictamen –N° 4812/085– señala que los tiempos de espera constituyen en sí una jornada adicional a la ordinaria, la cual tiene un piso mínimo para su pago.
- **Un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de 24 horas.** Además, no está permitido conducir más de cinco horas continuas, después de las que debe haber un descanso de dos horas; cuando el tiempo de conducción sea menor de 5 horas, el conductor puede tomar un descanso de 24 minutos por cada hora conducida, descanso que debe cumplir en el lugar habitado más próximo.

³² Los dictámenes en cuestión están indicados en Bibliografía.

- **El camión debe tener litera adecuada para el descanso.** Siempre que el descanso sea realizado total o parcialmente a bordo de él. En un principio, la ley señalaba que solo los buses debían contar con litera para el descanso y se dejaba fuera de esta regulación al conductor del camión. No obstante su posterior integración hizo posible que se extendiera a los conductores de camiones, ya que estos presentaban la misma jornada de trabajo e igual posibilidad de que alguno de sus descansos fuera realizado a bordo del vehículo.

Tiempos de espera

Ligado a la jornada de trabajo, existe un tema típico del sector y que ha sido objeto de regularización constante: los tiempos de espera.

La normativa los define como *“aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador, sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores”*³³.

Respecto de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo, los dictámenes N° 4812/085 y N° 0439/008 indican que tales tiempos no son imputables a jornada y su retribución o compensación debe ajustarse al acuerdo de las partes, fijando no obstante una base de cálculo mínima, consistente a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Señala, además, el límite máximo de tales tiempos: 88 horas mensuales.

Los tiempos de espera suelen ser sustanciales, tanto en la recolección como en las entregas de productos y cargas; y muchos empresarios del sector consideran que este es uno de los grandes problemas de la industria.

Existen casos en que las recolecciones o entregas son realizadas de acuerdo a un programa con horas de citación que se cumplen dentro de plazos de tiempo razonables; pero, en general, son la excepción. En la mayoría de los casos los vehículos y conductores están sujetos a largas esperas. El Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones cita, a modo de ejemplos, los casos de la Zona de Extensión de Apoyo Logístico (Zeal)³⁴ del puerto de Valparaíso donde

³³ Dirección del Trabajo, dictamen N° 4409/79, del 23.10.2008.

³⁴ La Zona de Extensión de Apoyo Logístico, Zeal, es una plataforma de control y coordinación logística que incluye la zona primaria aduanera de Valparaíso y un conjunto de servicios agregados para la atención de la carga movilizadora por este puerto.

las esperas pueden ser, comúnmente, de hasta once horas; las plantas de *packing* de frutas de exportación, donde hay demoras importantes, entre otras razones porque los exportadores usan los vehículos refrigerados como suplemento de sus capacidades de almacenamiento en frío en la temporada de punta de las exportaciones.

De acuerdo a un informe de la Subsecretaría de Transporte³⁵ es posible distinguir, a lo menos, tres categorías de tiempo de espera:

- El tiempo de espera para entrar a las instalaciones de los generadores o consignatarios de la carga, tales como patios logísticos, puertos, plantas de distribución, etc. en las cuales no existen citaciones escalonadas de los vehículos y, en el caso de existir, no son cumplidas, o se cita a una misma hora a todos los vehículos que serán empleados en un día completo o una parte considerable del día, lo que implica esperas de varias horas.
- El tiempo destinado a ejecutar la carga o descarga de los vehículos, que es muy variable, y aborda desde unos pocos minutos (como en el caso de un contenedor manipulado desde un puente grúa) a varias horas (por ejemplo, en el caso de carga general colocada a bordo con grúas horquillas o transpaletas, estibada y posiblemente trincada a mano, encarpada y amarrada).
- El tiempo de espera para la entrega de los documentos del viaje, especialmente la guía de despacho, sin la cual es ilegal iniciar el recorrido. En muchos casos, esta espera es de gran impacto práctico.
- Aunque no constituyen parte de este estudio, también es necesario mencionar las demoras en las aduanas de puertos y zonas transfronterizas, reportadas por los operadores de transporte internacional.

De este modo, los tiempos de espera son materia de preocupación, sobre todo para aquellas empresas más modernas y con un nivel mayor de profesionalización –los llamados centros u operadores logísticos– que tienen objetivos bien definidos en materia de eficiencia de sus operaciones. Las empresas u operadores más precarios, al parecer, están preparados para las largas horas de espera como un elemento constitutivo normal de su trabajo, lo que puede ser verificado al observar grandes cantidades de camiones alineados en filas o bien estacionados

³⁵ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

a la espera de las generadoras de carga –como las empresas logísticas– especialmente en la manipulación de contenedores, de acuerdo a información entregada por empresarios del sector, trabajadores y corroborada por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

Vueltas y más vueltas: la remuneración y sus componentes en el sector

Para dar cuenta de la remuneración del sector sus niveles, componentes, formas de pago y cuantía fueron usadas tres fuentes de información: datos provenientes de estudios realizados por la Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones en 2007, una investigación realizada por Chile Transporte, en abril 2010³⁶; e información proveniente del cuestionario o ficha aplicada para este estudio a seis empresas para esta investigación, la que será usada en la segunda parte de esta publicación.

Composición y niveles de la remuneración

El sueldo –o parte fija– y las comisiones son los dos ítems principales que componen la remuneración de los conductores. El resto de las proporciones que la integran está dado por gratificaciones, asignaciones, aguinaldos y beneficios de distinto tipo (movilización, colación, viáticos, asignaciones familiares, de escolaridad, nacimiento y defunción, entre otras). En todo caso, y de manera general, estos componentes no superan –entre todos– el 20% de la remuneración completa.

En cuanto al nivel de la remuneración en el sector, es posible considerarlo alto, tomando en cuenta que el nivel de calificación de los conductores de camiones es solo educación media completa, y apenas una fracción mínima cuenta con estudios técnicos, más allá de que puedan perfeccionarse a medida que ejercen su oficio.

Los datos indican que el promedio de remuneración general supera con mucho al monto del ingreso mínimo legal mensual \$182.000, alcanzando los \$756.113, con un piso mínimo promedio de \$598.079 y un nivel máximo –también promedio– de \$1.030.380 que

³⁶ La encuesta provee información de calidad y representativa de la realidad de la medianas y grandes empresas de transporte de carga terrestre asociadas a Chile Transporte AG. En total, analizó información de 19 empresas, que representan el total del universo del estudio y corresponden a la realidad de 2.700 conductores.

corresponde, según datos de Chile Transporte³⁷ a las retribuciones que reciben quienes desempeñan una función especializada que exige preparación, certificación y adecuados niveles de conocimiento.

Los niveles de remuneraciones en este sector están determinados por diversos factores que inciden en su valor final. Como el segmento de conductores del sector de transporte de carga es altamente masculinizado, la distinción de género no es una de estas variables. Tampoco cobran mayor importancia los tipos de jornadas. Así, las variables presentes son:

- Rubro de actividad (sector económico de las empresas clientes)
- Zona geográfica donde está concentrado mayormente el trabajo de los operadores
- Tamaño de las empresas de transporte

Según el informe elaborado por Chile Transporte y el consultor Jaime Santibáñez Ortiz, –tras investigar en 19 empresas de las afiliadas a esta organización–, los conductores de las operaciones de cargas peligrosas y sobredimensionadas tienen un estándar de remuneración mucho más alto que la media, debido principalmente al nivel de especialización y de seguridad que el tipo de carga implica³⁸.

Asimismo, son las empresas localizadas en la zona norte del país las que perciben las más altas remuneraciones, principalmente por estar asociadas al rubro de la minería. Por su parte, la zona sur presenta niveles de remuneración media a media alta, dependiendo del rubro y, finalmente, la zona centro concentra los niveles más bajos en cuanto a remuneración.

Remuneración de los conductores de camiones por rubro

En el sector estudiado, es interesante analizar el transporte por rubro, ya que se considera la variable más potente en cuanto a la generación de diferencias significativas en las remuneraciones percibidas por los conductores. Un punto a tomar en cuenta es que, en muchos casos, las empresas, sobre todo las de mediano y pequeño tamaño, reparten sus servicios en distintos rubros mientras que las grandes empresas suelen especializarse en un sector de la economía, pero sin descontar que pueden poseer muchas empresas clientes del mismo rubro.

³⁷ Chile Transporte y Jaime Santibáñez Ortiz, Estudio sectorial de Remuneraciones en empresas de transporte de carga por carretera, Santiago de Chile, junio de 2010.

³⁸ *Ibid.*

Como marco referencial, se presenta la distribución de las remuneraciones por rubro a partir del informe sobre remuneraciones de Chile Transporte.

Cuadro 6
Remuneraciones promedio conductores
por rubro, 2009

Tipo Carga	Monto remuneración (En pesos \$)		
	Mínimo	Promedio	Máximo
General	583.701	716.122	871.944
Líquidos	447.146	798.146	1.270.149
Peligrosas	768.577	920.422	1.443.135
Refrigeradas	456.163	642.779	1.014.917
Sobredimensionadas	762.722	1.054.115	1.288.299
Otras peligrosas	787.327	877.592	1.027
Aridos/Mineros	507.458	774.780	935.455
Forestal	136.933	447.822	877.338
Container	518.198	549.006	586.940

Fuente: Chile Transporte. Estudio sectorial de remuneraciones en empresas de transporte de carga por carretera. Santiago de Chile, 2010.

Remuneración de los conductores de camiones por zona

Dadas las condiciones geográficas de Chile, resulta de interés desglosar por zona los niveles de remuneración en el sector el transporte. Para estos efectos, fue tomado también el estudio del consultor Jaime Santibáñez Ortiz, para Chile Transporte, que divide el país en Zona Norte, Zona Centro y Zona Sur. El siguiente desglose contempla las empresas estudiadas por Chile Transporte, cuyo número varía de zona en zona.

Como decíamos, es la Zona Norte la que representa los niveles de remuneración más altos, tanto en los mínimos como en las cifras máximas. Esto puede deberse a que esta zona se abastece de todo tipo de suministros –en particular productos frutícolas y otros de consumo alimenticio– desde el resto del país, y concentra principalmente el uso propio de servicios de transporte de carga para productos destinados a la gran minería y a todo lo aledaño a la zona industrial desarrollada al alero de este sector.

Cuadro 7
Remuneraciones de los conductores por zona
Zona Norte, 2009 (en miles de pesos)

Empresa y N° (casos)	1	2	3	4	5	6
Mínimo	763	659	763	993	787	507
Promedio	1.054	875	1.054	1.028	878	775
Máximo	1.288	1.903	1.288	1.138	1.027	935

Fuente: Chile Transporte.

Respecto a las zonas Centro y Sur, la última registra el nivel más bajo de remuneraciones (\$137.000), sin embargo, en los salarios máximos tanto en el Centro como en el Sur éstos se elevan a \$1.800.000. Por lo tanto, en su generalidad es posible concluir que la Zona Sur presenta valores salariales homogéneamente más altos que la Centro, considerando esta muestra de empresas del informe de Chile Transportes.

Cuadro 8
Remuneraciones de los conductores por zona
Zona Sur, 2009 (en miles de pesos)

Empresa y N° (casos)	1	2	3	4	5
Mínimo	564	658	375	521	137
Promedio	567	997	468	795	448
Máximo	575	1.802	797	1.078	877

Fuente: Chile Transporte.

Cuadro 9
Remuneraciones de los conductores por zona
Zona Centro, 2009 (en miles de pesos)

Empresa y N° (casos)	1	2	3	4	5	6	7	8
Mínimo	656	406	738	504	657	305	518	537
Promedio	803	433	918	535	889	450	549	569
Máximo	940	455	1.098	567	1.857	1.005	587	623

Fuente: Chile Transporte.

Con todo, el nivel de salarios tanto por zona como por rubro, sigue siendo acorde al desarrollo de otras industrias, de la cual el transporte también forma parte, y demostrándose bastante elevado en comparación con la remuneración promedio a nivel país, considerando todas las ramas de actividad económica.

Pago de los tiempos de espera

Este tema, ha llegado a ser materia de debate en el Congreso, cuando en 2010 el entonces senador Andrés Allamand preguntó cómo se proyectaba pagar a los trabajadores la hora número 89 de espera, ante la posibilidad de exceder el límite legal. Marcelo Soto, subsecretario del Trabajo a la fecha, advirtió que las horas de espera no podrían exceder de 88, ya que esa es la finalidad de establecer un límite temporal a las mismas.

Frente a la insistencia del senador Allamand, quien preguntó si serían horas extraordinarias –y pagadas como tales– aquellas de espera más allá de las 88, por razones ajenas a la voluntad del trabajador el Subsecretario respondió que, en ese caso, por aplicación de las normas generales, correspondería pagar tales horas en exceso como extraordinarias³⁹. Aclaró que ello es procedente no sobre la base del cálculo de los tiempos de espera, sino como consecuencia de haber superado la jornada pactada, ya sea con motivo de la conducción efectiva o a raíz de una espera prolongada, por cuanto la situación, en ambos casos, corresponde al tiempo que sobrepasa el pacto laboral.

Salud y seguridad

Esta sección abordará y profundizará en las consecuencias que las condiciones de trabajo gatillan sobre la seguridad y salud de los conductores de camiones de carga. En general, los principales problemas de seguridad y salud que enfrentan los conductores de camiones están asociados a las extensas e intensas jornadas de conducción, sin descansos apropiados ni suficientes para su recuperación física y psicológica.

Lo anterior incide, entre otros aspectos, en la seguridad eventual durante el tránsito por las vías donde circulan, propiciando accidentes y otros tipos de siniestros de tránsito; al igual que sobre las condiciones físicas y sicosociales de los conductores de camiones.

³⁹ El entonces Senador se refería al dictamen de la Dirección del Trabajo, Ord. N° 4812/085 sobre vehículos de carga terrestre interurbana. Jornada de trabajo. Cumplimiento. Tiempos de espera. Naturaleza Jurídica. Tiempo de espera. Duración máxima mensual. 08- Nov-10.

Si bien existen riesgos tanto a nivel de salud como de seguridad en los que interviene la figura del conductor es posible distinguir, *grosso modo* el impacto que las condiciones de trabajo tienen sobre la seguridad y salud.

Condiciones de trabajo que inciden en la seguridad vial de las carreteras: efecto y consecuencias

Las investigaciones sobre el transporte por carretera de carga y de pasajeros en los países en desarrollo han comprobado que los propietarios de empresas de transporte, a fin de aumentar sus ganancias, suelen obligar a sus choferes a manejar a velocidades excesivas, a cumplir turnos indebidamente prolongados y a trabajar aún estando exhaustos. Un breve resumen de condiciones de trabajo y sus consecuencias indica que:

- Las largas jornadas laborales y la falta de espacios adecuados de descanso producen fatiga y cansancio que son considerados las principales causas de accidentes de tránsito en las que están involucrados los conductores de camiones.
- El cansancio no solo provoca que el conductor se quede dormido mientras conduce, sino que además ralentiza los reflejos, impidiéndole reaccionar adecuadamente. Esto puede provocar la muerte, la propia y/o la de otros, en muchos casos.
- La mayoría de los accidentes puede atribuirse al agotamiento y cansancio del conductor (por pérdida de control del vehículo, adelantamiento sin espacio o tiempo suficiente, cambio sorpresivo en pista de circulación, entre otras causas).
- El riesgo de accidentes también aumenta al conducir en horario nocturno, vale decir, entre las 24:00 y las 8:00 horas⁴⁰.
- Está demostrado que el número de accidentes aumenta con el tonelaje del camión y con la cantidad de kilometraje anual recorrido⁴¹.

Sobre lo anterior, un informe realizado por la Superintendencia de Seguridad Social, en mayo de 2011, plantea las relaciones entre las condiciones de trabajo y los efectos en la salud y seguridad de los trabajadores.

⁴⁰ Barna, R., Heyerman, B., Hevia, F., y Montes, R., Estudio descriptivo de puestos de trabajo de choferes de camiones de carga sobre 20 toneladas, Universidad de Santiago, Facultad de Ciencias Médicas. Santiago de Chile, abril de 2001.

⁴¹ Mc Donald, G., Transporte por carretera, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo, OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

La fatiga es el principal síntoma de aviso de cansancio acumulado y señal ineludible de que quien la vive está *ad portas* de una situación de salud altamente deteriorada. Esta puede ser de carácter físico, mental y moral, o bien mezclarse las tres, y está asociada a un sinnúmero de factores de estrés, como lo son el trabajo bajo presión, falta de descanso adecuado, etc.

En relación a la seguridad vial, se indica también que, en el caso de los camioneros, el riesgo de colisión relacionado con la fatiga aumenta cuando conducen de noche; su jornada de trabajo es más prolongada o trabajan en horarios irregulares⁴².

Finalmente, y en relación a la alta accidentabilidad que producen los estados de fatiga y cansancio asociados a los pocos descansos entre las jornadas laborales, sería posible reducir hasta en 19% la incidencia de choques con traumatismos si son evitados los siguientes comportamientos:

- Conducir sintiéndose con sueño.
- Conducir habiendo dormido menos de cinco horas en las 24 horas precedentes.
- Conducir entre las dos y las cinco de la madrugada⁴³.

Para el caso chileno, y de acuerdo a datos de la Dirección del Trabajo, entre 2005 y 2010 las carreteras han sido escenario de 29 mil accidentes con participación de camiones, los que han dejado un saldo de 527 fallecidos y 8.745 lesionados de diversa gravedad. Además, en 651 de esos accidentes la causa directa fue el cansancio de los choferes de los camiones implicados⁴⁴.

Antecedentes proporcionados por las Inspecciones del Trabajo, en conjunto con la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de Salud chileno, señalan que la fatiga es especialmente frecuente entre los conductores de camiones de larga distancia. Adicionalmente, según datos recogidos de los propios conductores, el uso de pastillas para mantenerse despiertos en el transporte de larga distancia varía entre 5% y 46%⁴⁵.

⁴² Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, Revisión Normativa y Estándares SST, Informe (N° 2 Normativa Internacional), Mesa de Transporte, 3 de mayo de 2011; Barna, Roberto, Heyerman, Beatriz, Hevia, Felipe y Montes, Rodrigo, *op.cit.*

⁴³ Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, *ibid.*

⁴⁴ Dirección del Trabajo, Boletín Electrónico N° 26, Conectad@s, octubre de 2011. Ver en www.dt.gob.cl

⁴⁵ Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, *ibid.*

El factor fatiga está presente en este oficio no solo en Chile: entre el 20% y el 30% de los choques en los que se ven envueltos vehículos de transporte comercial en Europa, Australia y Estados Unidos son protagonizados por camiones. Indicaciones y recomendaciones de la OMS y trabajos de expertos en seguridad vial y de tránsito, señalan –a grandes rasgos– que es preciso que los conductores y los empresarios del transporte estén capacitados e informados sobre cómo encarar el problema de la fatiga⁴⁶.

En Europa, en particular en los últimos 30 años, las leyes relativas a las horas de trabajo y conducción y su aplicación aún no satisfacen los criterios de seguridad que exigen los estudios en la materia. Los expertos sostienen que las pautas de fijación de los horarios de conducción y de trabajo deben tomar más en cuenta las pruebas científicas sobre la fatiga y el riesgo de colisiones y, en particular, lo siguiente:

- **Descanso diario y semanal.** El riesgo de verse implicado en un choque se duplica después de once horas de trabajo. Por eso, es necesario prever tiempo suficiente, e instalaciones adecuadas, que permitan al conductor hacer pausas para comer, tomar su descanso diario y recuperarse. Cuando no pueda hacer un descanso en los momentos del día fisiológicamente apropiados, deberá disponer de períodos de reposo semanales, o incluso más frecuentes, que le permitan una cabal recuperación.
- **Trabajo nocturno.** El riesgo de choques relacionados con la fatiga es diez veces mayor de noche que durante el día. El número de horas de trabajo permitidas durante los períodos de baja actividad circadiana debe ser sensiblemente menor que el de las autorizadas durante el día.
- **Horas de trabajo y de conducción.** Las horas de trabajo y de conducción deben ser reguladas en forma coordinada a fin de asegurarse que las horas de conducción permitidas no conduzcan inevitablemente a jornadas de trabajo demasiado largas que duplican el riesgo de colisiones.

Condiciones laborales y sus efectos sobre la salud de los conductores de camiones

Esta sección entrega una breve descripción de los principales y más evidentes riesgos que las condiciones laborales implican para la salud de los conductores de carga. Un estudio

⁴⁶ OMS, Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito: Resumen, Organización Mundial de la Salud, Francia, 2004.

en profundidad implicaría un desarrollo extenso y el manejo de muchas otras variables: un análisis sobre la ergonomía de los puestos de trabajo y los efectos en la salud de los conductores de camiones ameritaría en sí mismo una investigación.

Las afecciones a la salud pueden clasificarse en dos categorías generales: aquellos problemas que derivan en dolencias físicas y aquellos que afectan a la salud psicosocial o mental de los trabajadores conductores de camión.

En síntesis es posible mencionar los siguientes:

- **Problemas físicos asociados a la postura constante al conducir.** Se trata de dolencias a la espalda y articulaciones de los brazos, problemas en la columna, dolor de hombros y musculares, problemas a la vista y por realizar fuerza excesiva al cambiar neumáticos y/o mover carga o encarpar, hernias, problemas gástricos por malos hábitos alimenticios y por estar muchas horas en la misma posición. Además, alta exposición a infecciones, como el VIH, en el caso de conductores internacionales.
- **Problemas físicos asociados a malos hábitos alimentarios,** que conllevan dolencias gástricas.
- **Problemas en la salud mental.** Están asociados a desarrollo de depresiones, por falta de contacto emocional-familiar, a estrés constante debido a la tensión de saberse responsable de la carga, a cumplir con tiempos y jornadas, a estar expuesto a accidentes de tránsito; estrés por dificultades para llevar una vida familiar y social normal; mal manejo del estrés que lleva a un alto consumo de estimulantes y drogas para mantenerse despierto y relajado; tensión asociada a sentirse en constante y completa disposición del trabajo.
- **Problemas de carácter psicosocial,** debido al ejercicio de un trabajo que los mantiene en constante lejanía del hogar, del afecto familiar y de amistades, e implica aislamiento, soledad y falta de esparcimiento.
- **Problemas de consumo de estupefacientes, drogas y alcohol** para sentirse aliviados, tanto anímicamente como productivamente, superar el rendimiento laboral, aumentar la productividad y poder dormir.

Sobre el estrés profesional, posiblemente, el riesgo más extendido en este sector, el especialista León Warshaw indica que sus causas son numerosas, y señala las siguientes como las principales⁴⁷:

- **Adaptación a los horarios de trabajo.** Muchos trabajadores del sector soportan la carga de adaptarse al cambio de turnos y recorrer grandes distancias, lo cual supone acomodos constantes de los ritmos circadianos de su organismo, lo que puede causar somnolencia y fatiga. El peligro de deficiencia funcional, debido al cansancio, ha llevado a estipular en leyes y reglamentos el número de horas y los turnos que pueden ser realizados sin un período de descanso. En general, estas disposiciones son aplicables a las tripulaciones de aviación, dotaciones de trenes y, en la mayoría de los países, a los conductores de camiones y autobuses⁴⁸. Muchos de los miembros de este último grupo son contratistas autónomos o empleados de pequeñas empresas y, con frecuencia, los motivos económicos les obligan a desobedecer estas normativas. Pero también se producen situaciones de emergencia a causa de problemas de tráfico, condiciones meteorológicas o accidentes que exigen la superación de los límites relativos a los horarios de trabajo.
- **Horarios.** El transporte de mercancías, al igual que otros tipos de transporte como el de pasajeros, está regido por programas que establecen horas de salida y llegada. La necesidad de cumplir horarios que suelen caracterizarse por su escasa flexibilidad constituye a menudo un importante factor de estrés para los conductores. Además, deben convivir con la realidad de las carreteras, y cumplir con las normativas de tráfico y con los agentes encargados de velar por su cumplimiento.
- **Aislamiento.** Muchos de los trabajadores del sector del transporte prestan su servicio en solitario y su contacto con otras personas es escaso o nulo. En el eventual surgimiento de situaciones imprevistas, como algún problema, la consecución de ayuda puede plantear dificultades y demorarse. Además, existen otros factores, como el aburrimiento, que pueden provocar pérdidas de atención que favorecen los accidentes⁴⁹. El trabajo en solitario, sobre todo en quienes conducen taxis, limusinas y camiones, constituye también un factor de riesgo importante en cuanto a la posibilidad de sufrir asaltos con intenciones criminales y otras formas de violencia.

⁴⁷ Warshaw, León J. Transporte por carretera, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo, OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

⁴⁸ Warshaw, León J., *ibid.*

⁴⁹ Warshaw, Leon J., *ibid.*

Para finalizar este punto, es posible añadir que las empresas del sector deben trabajar en estos temas cotidianos que afectan a la salud de los trabajadores y traducir esta preocupación en políticas cuyo objetivo, además de mejorar la productividad y profesionalización del sector, sea incluir medidas que protejan la salud y garanticen la calidad laboral y vital del factor humano.

El sector transporte y VIH

Capítulo aparte merece el riesgo de contagio de VIH al que, por diferentes razones relacionadas al tipo de trabajo que realizan (muchos días fuera de su casa, largas y extenuantes jornadas de trabajo, soledad, falta de comunicación, entre otras) este segmento de trabajadores es especialmente vulnerable.

En lo particular, una de las principales razones por la cual la OIT está trabajando en este tema con el sector transporte chileno, es que el gremio de los transportistas está preocupado de reducir esta vulnerabilidad que hoy ubica a los conductores de camiones en un lugar de preponderancia frente a otros sectores susceptibles de contagio.

Sin embargo, y de acuerdo a Eric Stener Carlson, experto en VIH/Sida para la OIT, la condición de trabajadores altamente móviles, caso de los conductores de camiones, no implica que, necesariamente, exista dentro de esta población mayor prevalencia de VIH⁵⁰.

Las razones que explicarían esta situación están dadas, principalmente, porque el trabajo de los conductores de camiones demanda muchas horas al volante, días y hasta meses fuera del hogar y en soledad, largas estadías en pasos fronterizos –en el caso de aquellos que realizan viajes internacionales– y en calzadas de carretera desprovistas de lugares adecuados para el descanso, propiciándose una conducta sexual irresponsable y promiscua. Esto trae aparejado, además, un difícil monitoreo de detección de los contagios por VIH, debido a la escasa información existente respecto de los nichos y riesgos del contagio, así como una prevención casi nula de la misma enfermedad orientada específicamente al sector⁵¹.

⁵⁰ Carlson, Eric Stener, “*El VIH, los camioneros y la ruta de la prevención*”, en *Le Monde Diplomatique*, edición chilena, mayo de 2011.

⁵¹ De acuerdo a la OIT, algunos de los factores que aumentan el riesgo de infección VIH/Sida para ciertas categorías de trabajo, serían las siguientes: movilidad, y en particular la obligación de viajar constantemente y de vivir lejos del cónyuge o de la pareja; trabajar en lugares aislados con una vida social escasa y pocos servicios médicos o sanitarios; trabajo y convivencia entre hombres exclusivamente, y situaciones en las cuales el trabajador no puede protegerse él mismo contra la infección.

Como señala un artículo de prensa de abril de 2011, *“para alrededor de 40 mil trabajadores del transporte de carga nacional e internacional del país, esta es su fuente de trabajo, pero también de contagio: muchos han convertido las carreteras en verdaderos prostíbulos ambulantes que han propagado el Sida en el sector y en la población en general”*⁵².

La sentencia anterior, además de impactante, es clara y precisa. Según José Sandoval, presidente de Sitrach, *“este es un tema que se conoce más o menos entre líneas, es una enfermedad vergonzosa y que se oculta mucho en el sector. Nadie se va a acercar a decirnos ‘oiga yo he tenido esa cosa’”*⁵³.

Asimismo, existen zonas carreteras reconocidas como puntos donde hay mayor presencia de trabajadoras sexuales, tanto heterosexuales como travestis: por ejemplo, las rutas de los pasos fronterizos, principalmente en el norte de Chile, o en el llamado “puerto seco” de Los Andes, punto de paso de conductores desde Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay donde se generan altas condiciones de promiscuidad sexual.

Pese a que en la región no existen datos serios y objetivos sobre esta realidad, a partir de encuestas y entrevistas realizadas a conductores de camiones y transportistas, en general, en diferentes países del Cono Sur, se presume que el grado de información y conocimiento respecto de cómo prevenir el Sida, es escaso y débil. Por su parte, en 2010 la OIT llevó a cabo un sondeo a 341 camioneros en Paraguay, cuyos datos preliminares indicaron una falta de acceso a preservativos y a la prueba de VIH, y una recurrencia al sexo pagado⁵⁴.

A juicio de Juan Araya (CNDC) falta educación y cultura de prevención de los mismos choferes para prevenir el contagio: *“Ellos saben con lo que van a encontrarse en la ruta y, por lo mismo, deberían proveerse de preservativos, sobre todo en las fronteras (...) además de una política regional que daría pautas al sector transporte en términos generales de cómo responder a la epidemia, lo que hace falta es una respuesta específica ante las condiciones no decentes de muchos lugares de descanso para camioneros en la región”*⁵⁵.

⁵² Diario La Hora, reportaje *“Camioneros en alerta por cifra negra de casos de Sida en gremio”*, en edición del 29 de abril de 2011. Ver en :<http://www.lahora.cl/2011/04/29/01/noticias/pais/9-8464-9-camioneros-en-alerta-por-cifra-negra-de-casos-de-sida-en-gremio.shtml>

⁵³ Diario La Hora, *ibid.*

⁵⁴ Pecheny Mario e Ibarlucía Inés, Vida de camioneros y choferes de larga distancia: Condiciones de trabajo y salud sexual, Informe y recomendaciones de la OIT. Versión preliminar julio de 2010.

⁵⁵ Diario La Hora, *ibid.*

Capacitación

Sin perjuicio que la industria, en general, presenta cierto grado de retraso en la profesionalización del sector, se pueden citar casos excepcionales de empresas que han avanzado paulatinamente en este ámbito. Además, siguiendo el planteamiento del experto de Chile Transporte, Julio Villalobos, es apropiado reconocer que la industria ofrece un grado de especialización no menor. De hecho, con algunas excepciones, las empresas más exitosas, en general, tienen una preparación muy significativa debido a que el transporte de ciertas cargas, además de requerir equipamiento especial, exige conocimientos específicos y especialidades técnicas que no pueden ser soslayadas para el buen funcionamiento de las empresas como expertos operadores logísticos. La tenencia de ambos aspectos –equipamiento especializado y personal debidamente capacitado en los procesos involucrados– ponen a la empresa especializada en una posición competitiva ventajosa respecto de aquellas que no disponen de tales recursos.

Dichas competencias y habilidades componen un capital activo fundamental del *staff* de trabajo de dichas empresas, el que va desde su nivel gerencial hasta su equipo de profesionales y técnicos. Si bien la industria ha experimentado leves aumentos en sus niveles de profesionalización, uno de los objetivos primordiales de los gremios y las empresas es acelerar dichos procesos de capacitación y profesionalización, para lograr dar un salto en la escala de competitividad.

Dentro de este último punto, destaca la necesidad de capacitación del conductor u operador de camiones, eslabón fundamental e irremplazable en la industria.

En general su función es, obviamente y como dijimos, conducir su vehículo y no realizar tareas auxiliares, aunque –ocasionalmente según expertos de la Subsecretaría de Transporte– en casos de transporte especializado suelen participar de otras actividades como una manera de suplementar su ingreso⁵⁶. Y la tarea de conducción, como labor principal, va en estrecha relación con el llamado ‘estilo de conducción’ que considera elementos como el tipo de carga transportada, destino, cuidado, conciencia y capacitación del conductor. Estudios recientes, que recogen experiencias extranjeras, apuntan a que el nivel de calificación en la conducción de camiones va a incidir fuertemente en las condiciones del servicio, la durabilidad del vehículo, los niveles de costos de operación, etc.

⁵⁶ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

Para cumplir con lo anterior, la calidad de los conductores es un tema central. Es preciso que exista capacitación y profesionalización, personal idóneo para este tipo de trabajo y con vocación. Esta última consideración no es banal, ya que como señalan Julio Villalobos y Juan Araya, *no existe suficiente oferta de candidatos interesados en entrar a la actividad*.

En esto parecen coincidir tanto empleadores como trabajadores, quienes ponen este asunto como prioritario a resolver y potenciar: hablan de desarrollar estrategias para atraer jóvenes a la industria y mantenerlos como operarios, capacitarlos, y así entrar en una nueva era del sector transporte más profesionalizado y renovado. Pero este tipo de iniciativas, así como aquellas para desarrollar una carrera técnico profesional, formalmente reconocida, no han tenido todo el éxito que merecen.

Realidad sindical del sector

La realidad sindical de este sector es bastante compleja y diversa.

Por un lado, existen agrupaciones de trabajadores, específicamente, de conductores de camiones en la modalidad de sindicato de empresa, y también, de sindicato de establecimiento⁵⁷. Además, existen trabajadores afiliados a un sindicato interempresa (Sitrach).

En general, fue posible constatar que si bien la existencia de sindicatos no es muy alta, la vigencia de dichas organizaciones sí lo es y alcanza casi al 72%, lo cual en comparación con la realidad nacional, es bastante superior⁵⁸. Al mismo tiempo, aquellas organizaciones que aparecen en receso presentan una tasa bastante por debajo del promedio nacional, bordeando el 20%, versus un 42% nacional, aproximadamente.

⁵⁷ Local o filial de una empresa.

⁵⁸ Se estima que en la realidad nacional es de un 44%, según información de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Cuadro 10
Estado de los sindicatos afiliados a Sitrach

Estado del sindicato	Cantidad	Porcentaje
Activo	53	71,6%
Receso	14	18,9%
Caducado	5	6,8%
Disuelto	2	2,7%
Total	74	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de registros administrativos, Sistema de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo, septiembre de 2011.

Una de las razones que puede explicar el porcentaje de sindicatos en receso es la existencia masiva de sindicatos por cada unidad económica: si bien existe una gran cantidad de sindicatos y grupos negociadores asociados a RUT únicos de empresa, esta distribución puede responder al número de establecimientos que estas empresas poseen.

El universo de empresas afiliadas a Sitrach contabiliza la existencia de 170 organizaciones de tipo colectivo, considerando sus grupos negociadores. De dicho universo, el 43,5% corresponde a sindicatos propiamente tal, y el resto, a grupos negociadores. De estas 74 unidades, el 62% corresponde a sindicato de empresa, 32,4% a sindicatos interempresa y el resto, a sindicatos de establecimiento. La organización, creada en 1966, cuenta con alrededor de 100 delegados sindicales e intenta dar apoyo y entregar herramientas a sus afiliados para poder negociar y entablar relaciones equitativas al interior de las empresas mediante el asesoramiento de sus socios⁵⁹, la entrega de material informativo, auxilio en las negociaciones colectivas. Su objetivo final es generar las condiciones de diálogo entre trabajadores y empleadores, instaurándose como un soporte social que suple la falta de organizaciones colectivas organizadas y maduras en el sector, brindando un espacio de afiliación e inclusión para la canalización de las demandas de estos trabajadores.

⁵⁹ La mayoría de ellos, delegados sindicales.

Problemáticas en torno a lo sindical

Fueron identificados dos problemas principales en torno a lo sindical:

- Baja afiliación sindical de los trabajadores.
- Alta recurrencia de prácticas antisindicales.

En relación al primer punto, y pese a que Sitrach alberga una cantidad importante de delegados sindicales del sector, en su generalidad éste presenta una baja tasa de sindicalización, lo que influye, entre otros aspectos en que la existencia de negociación colectiva sea poco usual para este tipo de empresas.

En efecto, como rama de actividad, el transporte solo presenta una tasa de negociación colectiva de un 7,7%, una de las más bajas a nivel país, de acuerdo a la Encuesta Laboral Encla (2008). Y según datos proporcionados por los Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo, Sitrach reúne delegados sindicales de alrededor de 70 empresas⁶⁰, de las cuales el 69,4% de las empresas con sindicato activo ha negociado en los últimos dos años. De allí la importancia de la existencia de entidades colectivas y representativas de los trabajadores como estrategia útil para la consecución de beneficios y la reivindicación de demanda laborales.

Cabe indicar que los dos problemas, en síntesis, han provocando un debilitamiento de la figura del sindicato, como soporte social y laboral, de la acción colectiva, y el deterioro de la condición de asalariado que se detenta al estar organizado en colectivos representativos, y con un nivel de concientización que lo hace ser sujeto de derecho.

⁶⁰ Dato obtenido desde Registros Administrativos, Sistema de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo, a mayo de 2011.

III. ESTUDIO DE CASOS

LAS EMPRESAS ENCUESTADAS PARA ESTE ESTUDIO

En función de los conceptos y aspectos generales de la industria de transporte de carga por carretera hasta aquí revisados, corresponde hacer a continuación una breve caracterización de las empresas de transporte examinadas en este estudio.

Como fue señalado en la descripción de la metodología empleada, esta información fue levantada por medio de la solicitud de autoaplicación de una ficha-encuesta a seis empresas, elegidas de acuerdo a los criterios de selección ya mencionados en la introducción, debiendo ser empresas cuyo giro principal fuera el transporte de carga y que sus trabajadores organizados pertenecieran al Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones (Sitrach).

La siguiente caracterización es también de utilidad para los próximos capítulos, permitiendo contextualizar el tipo de empresas de que se trata al hacer referencia a la organización empresarial y laboral y a las condiciones de trabajo en las empresas de transporte encuestadas.

Es necesario hacer hincapié en que esta información corresponde a un estudio de casos, por lo que no es posible extrapolar los resultados obtenidos al conjunto del sector, sino que se circunscribe a las particularidades de dichas unidades económicas. No obsta que en muchos de los ítems estas realidades particulares coinciden con la caracterización general dibujada en la primera parte de esta investigación.

Cuadro 11
Características de las empresas de transporte encuestadas

Empresa	Forma de propiedad	Estructura jurídica	Pertenece a un holding	Prestación de servicios a un holding	Procedencia del capital	Año desde que funciona	Tipo de clientes al que ha prestado servicios
1	Privada nacional	Sociedad anónima cerrada	No	No	Solo nacional	1997	Comerciantes
2	Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	1994	Productores de bienes y servicios
3	Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	1980	Productores de bienes y servicios
4	Privada nacional	Sociedad anónima cerrada	No	No	Solo nacional	2000	Productores de bienes y servicios
5	Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	2009	Productores de bienes y servicios
6	Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	1989	Productores de bienes y servicios

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

En el cuadro resumen anterior es posible apreciar que, de las seis empresas encuestadas, un tercio posee una estructura jurídica de sociedad anónima cerrada, mientras que el resto se reconoce como una sociedad de responsabilidad limitada⁶¹. Asimismo, queda en claro que

⁶¹ Sociedad anónima cerrada es, como sociedad anónima, una persona jurídica formada por la reunión de un fondo común de capitales, suministrado por accionistas responsables sólo por sus respectivos aportes y administrada por un directorio integrado por miembros esencialmente revocables. La sociedad anónima es siempre mercantil, aun cuando se forme para la realización de negocios de carácter civil. es aquella en donde los socios son además accionistas y dichas acciones no se transan en la bolsa. Sociedad de Responsabilidad Limitada es aquella sociedad “de personas en que los socios responden hasta el monto de sus aportes. Sea civil o comercial es siempre solemne, debe constar en escritura pública, cuyo extracto debe inscribirse en el Registro de Comercio y publicarse en el Diario Oficial” (Servicio de Impuestos Internos).

ninguna pertenece ni presta servicios a *holding* alguno, que sus capitales son en un 100% nacionales y que presentan una antigüedad promedio de 15 años, siendo la más reciente aquella con dos años de antigüedad y la más longeva una con 31 años de trayectoria.

Asociada a la antigüedad está la cantidad de clientes a quienes prestan sus servicios. Mientras más jóvenes sean, menor cantidad de clientes poseen. Posiblemente esto se deba a que su inserción reciente en el mercado no les ha permitido una fidelización más alta de clientes. En el conjunto de empresas más antiguas, la cantidad de clientes va desde las 900 empresas usuarias hasta las 100 unidades.

Respecto a las compañías clientes de estas empresas de transporte de carga, y el sector al que pertenecen, es posible mencionar que las seis empresas de camiones –en su conjunto– atendieron a 1.332 empresas usuarias. El siguiente cuadro muestra cómo están distribuidas estas compañías clientes, según rama de actividad económica.

La información obtenida indica la existencia de tres sectores más o menos preponderantes: minería, con un 15,4%; y en segundo lugar, industria y construcción con un 11,5% cada una. Los siguen en importancia, comercio, transporte, *retail* y químico, todos ellos con 7,7%.

En general, no existe un sector que acapare la mayoría absoluta de cantidad de clientes, lo cual indica la diversidad de áreas en las que intervienen estas empresas del sector de transporte de carga.

Cuadro 12
Sector de actividad de compañías clientes
de empresas de transporte de carga encuestadas

Sector de actividad	Porcentaje
Agricultura	3,8%
Ganadería	0,0%
Forestal	7,7%
Fruticultura	7,7%
Minería	15,4%
Pesca	7,7%
Industria	11,5%
Construcción	11,5%
Comercio	7,7%
Transporte	7,7%
Hogares	0,0%
Retail	7,7%
Alimentos	3,8%
Químico	7,7%
TOTAL	100%

Fuente: Elaboración propia en base a seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Para indagar acerca de los tipos de servicios que ofrecen las seis empresas de transporte encuestadas, y considerando que entregan una asistencia directamente relacionada con el tipo de carga que transportan, se tomó como universo la cantidad de servicios (tipos de carga) prestados (39 en total), siendo posible constatar que lo más frecuente es el transporte de productos químicos, con un 23%; líquidos, combustibles y aceites, con un 17,9%; minerales y residuos de minerales, con un 10,2%; cargas catalogadas como transporte de productos químicos y combustibles, y transporte de minerales y residuos de minerales. En menor medida, las empresas encuestadas transportan cargas especiales, consolidadas, maquinaria e insumos mineros, forestales y de contenedores.

En el cuadro a continuación, se especifican los tipos de cargas que movilizan las seis empresas encuestadas en este estudio, los cuales guardan directa relación con el ámbito geográfico de la actividad, tipo de actividad comercial que origina la demanda por transporte, tamaño de las empresas, grado de empresarización, entre otros factores.

Cuadro 13
Especificaciones de las cargas

Tipo de carga	Item
Cargas consolidadas	Abarrotes en general
Cargas especiales	Aquellas que exceden las dimensiones y/o pesos permitidos por la ley para el tránsito por carreteras. Dependiendo de sus características, dependerá si es necesario solicitar permisos para transportarlas.
Cargas peligrosas	Explosivos, componentes para explosivos y emulsiones, entre otras.
Transporte de contenedores	Carga de contenedores entre los puertos y los grandes centros industriales y de comercio; están concentrados en Valparaíso y San Antonio.
Transporte de minerales y residuos de minerales	Minerales y sus residuos, principalmente cobre, entre los centros de minería y los puertos.
Forestales	Principalmente madera desde las plantaciones a las procesadoras. Es un sector muy activo en la Región del Bío Bío.

Elaboración propia sobre la base de datos de la Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, 2008.

Organización y caracterización del trabajo en las empresas encuestadas

Como fue mencionado en el apartado de antecedentes de esta investigación, en el mercado de transporte de carga existen numerosas empresas organizadas de diversas maneras y que enfrentan modelos de negocios muy distintos entre sí. Estos pueden variar de acuerdo a la estructura jurídica que estas presenten, asociado al grado de complejidad organizacional que posean, así como el tipo de carga y servicios que presten, entre otras variables. En este sentido, es posible distinguir dos tipos de proveedores principales: aquellos especializados y los de carga general.

Entre los primeros están aquellos que han especializado sus funciones a un sector acotado de la economía, lo cual conlleva una inversión importante, principalmente en lo que respecta

a los vehículos y sus características particulares, sumado a las necesidades de las empresas clientes o el tipo de producto transportado, lo cual finalmente dificulta la posibilidad de servir a otro sector económico. Ejemplos de este tipo de servicio son los camiones de transporte de vehículos, *containers*, transporte de maquinaria e insumos mineros, camiones frigoríficos, transporte de líquidos o camiones tolva.

Por otra parte, los denominados de carga general son proveedores que prestan servicios de amplio espectro, y están capacitados para servir a múltiples clientes de los más diversos sectores económicos.

Respecto al tamaño de las empresas de transporte de carga, tal como fue planteado al comienzo de la investigación, las empresas son en su mayoría de tamaño pequeño y su personal contratado no supera los 45 a 50 trabajadores. Las seis empresas encuestadas son de variados tamaños, lo cual las hace más representativas del sector en estudio. La más pequeña cuenta con nueve empleados mientras, en el otro extremo, hay una con 600, la cual podría clasificarse como gran empresa y, en ambos casos con trabajadores contratados directamente.

Al mismo tiempo, las empresas de mayor tamaño poseen más de un establecimiento, repartidos a lo largo del país, y de acuerdo al tipo de carga que transportan.

Cuadro 14
Empresas encuestadas y sus establecimientos

Número de establecimientos de las empresas de transporte de carga	Número de empresas
1 establecimiento	2
2 establecimiento	1
4 establecimientos	2
6 establecimientos	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Como ejemplo, es posible mencionar que las empresas, de gran tamaño, que prestan servicios a compañías mineras poseen establecimientos ubicados principalmente en la zona norte del país, y en menor medida, en la zona centro, y que alcanzan dotaciones de personal de más de 500 trabajadores.

En términos ocupacionales, su organización es de clásico corte piramidal: en la parte superior de la pirámide, que incluye a las categorías de trabajadores de mayor nivel de responsabilidad y calificación, está concentrado muy poco personal. El grueso de los empleados, en cambio, está ubicado en su base, y corresponde a los conductores de camiones o choferes.

Tomando tres de las seis empresas encuestadas (una de 600 trabajadores, otra de poco más de 300 y una de 80 empleados) es posible observar que, aunque existen variaciones en cuanto a la composición del personal según tipo de ocupación, en los tres casos los empleados de nivel directivo, profesional y técnico son minoría, no superando –en promedio– el 4%; mientras que los conductores de camiones promedian el 43,1%, variando entre el 63,8% y el 33% de los empleados. La categoría de trabajadores considerada como “Otros”, solo figura en una de las empresas, representando en promedio un 15%, y corresponde a expertos y/o consultores.

Cuadro 15
Categoría ocupacional de los trabajadores de las empresas de transporte de carga

Categorías	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Total
Empleador (propietarios o socios)	0%	3,1%	1,3%	1,3%
Empleados a nivel gerencial	2%	3,1%	3,8%	2,4%
Profesionales y técnicos	20%	25,0%	12,5%	21,2%
Administrativos y similares	14%	9,4%	12,5%	12,5%
Supervisores	5%	3,1%	6,3%	4,5%
Conductores de camiones	33%	56,3%	63,8%	43,1%
Empleados de temporada	0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otros	25%	0,0%	0,0%	15,0%
Total	100%	100,0%	100,0%	100,0%
Nº de trabajadores total	600	320	80	1000

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

En general, la organización de estas empresas aparece como estable a lo largo de toda la pirámide ocupacional para todas las categorías de trabajadores. Al respecto y, de acuerdo a los datos arrojados por las empresas encuestadas, los conductores de camiones presentan una alta estabilidad laboral: un 41,2% presenta una duración promedio en el puesto de trabajo de tres a cinco años y, con un porcentaje acumulado de 68% de conductores con una antigüedad de hasta cinco años, lo que podría designar a dicho oficio como no transitorio en el mercado actual de trabajo.

Cuadro 16
Antigüedad laboral de los conductores de camiones de las empresas encuestadas

Antigüedad	Número de conductores	Porcentaje de conductores	Porcentaje acumulado de conductores
Menos de 1 año	93	17,0%	17,0%
Entre 1 y 3 años	84	15,4%	32,4%
Más de 3 y hasta 5 años	225	41,2%	73,6%
Más de 5 años	144	26,4%	100,0%
Total	546	100,0%	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Acorde a lo anterior, la vinculación contractual de los conductores con la empresa, en el 100% de los casos, toma prácticamente la forma de contrato indefinido. Los empleadores explican que dicha forma de contratación imperativamente debe ser así, dados los requerimientos de seguridad y *expertise* que cada día aumentan. El desarrollo y profesionalización de la industria incluye la calificación de los conductores como parte de los estándares de calidad que exige la normativa respecto al transporte de cargas especiales, peligrosas entre otras. Los choferes deben cumplir con ciertos requisitos de conocimientos y, por ende dicen los empleadores, no resulta rentable, ni conveniente y competitivo para el sector hacer rotar a este tipo de trabajadores.

Cuadro 17
Tipo de contrato de los conductores de las empresas encuestadas

Tipo de contrato	Número de conductores	Porcentaje de conductores
Indefinido	530	97,1%
Plazo fijo	16	2,9%
Por obra, faena o tarea	0	0,0%
Total	546	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

La bajísima proporción de conductores con contrato a plazo fijo se debe a que, en tiempos de alta demanda, suele ser contratado un número de conductores extra y, posiblemente, su contrato sea transitorio y fijo. Sin embargo, este porcentaje no incide en la realidad contractual general del sector.

Por otra parte, los datos obtenidos en ese estudio muestran que prácticamente la totalidad de los trabajadores de las seis empresas de transporte de carga analizadas –98%– son contratados directamente. Solo en una de las empresas encuestadas existían trabajadores subcontratados, los cuales eran profesionales o técnicos que desempeñan labores al interior de las dependencias. Probablemente, la contratación de este tipo de personal responda, en este caso específico, a un requerimiento específico y fuera de lo común, de carácter técnico y mayormente calificado. Dicho caso corresponde a una empresa de tamaño grande, cuyo tipo de carga requiere conocimiento y supervisión extra de expertos. La figura del suministro, por otra parte, no existe en los casos analizados.

Cuadro 18
Modalidad de contratación de los trabajadores de las empresas encuestadas

Modalidad de contratación	Número de trabajadores	Porcentaje de trabajadores
Trabajadores contratados directamente	1187	98,3%
Trabajadores de servicios transitorios	0	0,0%
Trabajadores subcontratados	20	1,7%
Total Trabajadores	1207	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base a seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Respecto a la relación establecida entre las empresas clientes con las de transporte de carga, estas últimas la definen como de compraventa de servicios, y casi ninguna de las empresas encuestadas (salvo una excepción) reconoce la figura de subcontratación que subyace.

Porque, a diferencia del suministro, la subcontratación requiere de la entrega de un servicio completo por parte de la empresa de transporte de carga –operador logístico– que desarrolla y dirige su trabajo de manera autónoma, con sus propios medios materiales y tecnológicos y con trabajadores bajo su dependencia, ya sea que los servicios se desarrollen en establecimientos de la empresa de transporte, al interior de las dependencias de la empresa cliente o, en ambas. Ejemplo de lo anterior son las empresas de transporte de carga que prestan servicios a empresas mineras, y cuya atención al cliente y entrega del servicio cuenta con una logística “amarrada” a lo que dicte la empresa mandante en tiempo, calidad y forma. Como los mismos empleadores lo señalan: *“Tanto las jornadas como los temas de logística se van coordinando de acuerdo a las necesidades del cliente (en este caso, las compañías mineras). Para eso existe la logística propiamente tal, para solucionar todos los problemas y contingencias que vayan apareciendo en el camino, tratando de aminorarlos, y reducir el margen de error y riesgo en la entrega del servicio lo más que se pueda”* (Empleador, empresa de transporte de carga).

Por otra parte, coherentes con la realidad general del sector, y como muestra el siguiente cuadro, en las empresas encuestadas existe un 100% cerrado de participación masculina entre los conductores. De acuerdo a los datos proporcionados por las encuestas, las mujeres en este rubro se desempeñan principalmente en cargos administrativos y similares.

Cuadro 19
Sexo de los conductores de empresas de transporte de carga encuestadas

Sexo	Nº	%
Hombres	546	100%
Mujeres	0	0%
Total	546	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

En relación con la edad de los conductores, los directivos de las empresas entrevistados coinciden en que se trata, en general, de un grupo adulto, existiendo casi una nula participación del sector joven entre 20 y 25 años.

Cuadro 20
Edad de los conductores de camiones de las empresas de transporte encuestadas

Rango etáreo	Porcentaje
Hasta 25 años	0,0%
Entre 26 y 35 años	20,5%
Entre 36 y 50 años	60,1%
Más de 50 años	19,4%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Lo anterior puede ser explicado, en parte, por la estabilidad que ofrece este sector: el 73% de los trabajadores tiene una durabilidad en el empleo de más de tres años. Por otro lado, el escaso nivel de escolaridad de los conductores, que en su mayoría solo han cursado hasta la educación media, supone una actitud más dada a mantenerse en el empleo dadas las escasas competencias técnicas para obtener otro. A esto hay que agregar que la remuneración se encumbra a niveles mucho más altos que el sueldo mínimo vigente a la fecha (\$182.000 brutos), y por sobre el promedio de los trabajadores del país⁶².

⁶² El tema de la remuneración será tratado en mayor profundidad en un apartado posterior.

Por otro lado, también incidirían factores de tipo subjetivo. Tal como plantean empleadores, dirigentes gremiales y los propios trabajadores, el empleo de conductor garantiza y desarrolla una alta autonomía ya que, si bien los choferes dependen de una organización del trabajo, las labores son realizadas de manera *cuasi* independiente. Esa mayor libertad trae aparejado el riesgo de caer en vicios que contravienen la normativa en lo referido a los descansos y la jornada, sobre todo en aquellos conductores que por desconocimiento y falta de información, la incumplen.

A propósito de este tema, la escasa o nula supervisión del trabajo de los conductores es otra dificultad del sector. Prácticamente no existe la supervisión directa, y el único mecanismo de control de los tiempos efectivos de conducción es el registro hecho en la llamada ‘libreta de jornada’. Este sistema, además de antiguo, es poco eficiente y su uso ha llevado a malas prácticas tales como la falta de veracidad en los datos con que es llenada: en muchos casos se tergiversa la realidad de las horas manejadas y de los tiempos de espera, ya sea reduciéndolos o aumentándolos según la conveniencia del conductor.

En todo caso, las empresas más modernas y con mayores capitales poseen sistemas automatizados de control ‘en línea’, que examinan el funcionamiento de los vehículos de carga. Igualmente emplean el tacógrafo⁶³, instrumento creado para la medición de la velocidad y sus cambios, más útil y funcional como mecanismo de control. Incluso, algunas empresas más tecnológizadas están comenzando a utilizar el tacógrafo digital, el cual cumple con las mismas funciones en dispositivo micro computacional: el sistema identifica en todo momento al conductor mediante la lectura de una tarjeta profesional que debe permanecer en todo momento dentro del lector; en caso contrario aparecerá una alarma en el registro de eventos.

También existe la posibilidad de disponer de un ‘selector de actividad’ que informa sobre el momento en el que el conductor inicia su descanso u otros trabajos. Dichos datos son utilizados para comprobar de manera confiable y objetiva el cumplimiento de la normativa sobre tiempos de conducción y descanso.

⁶³ Un tacógrafo es un dispositivo electrónico que registra diversos sucesos originados en un vehículo de transporte terrestre, de carga o de pasajeros, o ferroviario, durante su conducción. Los sucesos que registra normalmente son: velocidad (promedio y máxima), RPM, kilómetros recorridos, aceleraciones y frenadas bruscas, tiempo de ralentí (periodo durante el cual el vehículo permanece detenido con el motor en marcha), entre otros. Dependiendo del aparato, esos datos pueden ser recopilados por una computadora y almacenados en una base de datos o imprimirse en forma de gráficos para su posterior análisis.

Finalmente, y en relación con las características que componen el perfil actual de los conductores de carga, es posible decir que resultan simples. En general, dirigentes gremiales y sindicales manifiestan –con algo de malestar– que el universo de conductores de camiones ha sido históricamente un sector bastante reactivo en cuanto a recibir calificación, a afiliarse sindicalmente y a actuar como un colectivo más unitario.

Calificación, habilidades, conocimiento y capacidades requeridas

Las seis encuestas realizadas a empresas de sector permiten conocer un poco más de cerca la realidad de la calificación de los conductores.

Elas muestran, en primer lugar, que el nivel de escolaridad de los conductores es prácticamente en un 100%, educación media.

Cuadro 21
Nivel educacional de los conductores de camiones
trabajadores de las empresas encuestadas

Nivel educacional	% de conductores de camiones
Educación básica	0,2%
Educación media	97,8%
Educación técnica profesional	2,0%
Educación universitaria incompleta	0,0%
Educación universitaria completa	0,0%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las encuestas realizadas a empresas de transporte de carga.

Si bien las encuestas y entrevistas realizadas tocan el punto de la capacitación ofrecida a los conductores de camión, las respuestas obtenidas fueron pobres. Podría deducirse de ellas que la existencia de formación continua para este segmento de trabajadores no es materia de la preocupación de empleadores e incluso de los propios trabajadores. Es más, para algunos entrevistados de ambos segmentos la falta de formación profesional no supone un tema a debatir, tanto así que señalan que la práctica del día a día es la mejor escuela de formación.

“En realidad, la mayoría de los choferes dicen que ellos se forman como con el día a día, el oficio; pero hay, me da la impresión que hay, una cierta resistencia a la capacitación, a algunos les gusta, pero a otros no. Por ejemplo, la gente un poco más antigua como que le cuesta un poco entrar en eso” (Dirigente gremial del sector transporte).

Sin embargo, el segmento dirigenal del sector asume que la capacitación es un imperativo que debe ser considerado de manera seria para lograr mayores estándares de calidad en los servicios que prestan estas empresas.

“Creo que a nosotros nos falta un poco capacitar a la gente nuestra, a los choferes. Ahora mismo, hicimos un convenio con Sence donde está este bono de capacitación que se entrega, pero ha habido baja demanda, porque la gente todavía está viviendo el diario vivir no más, con lo que sabe” (Dirigente gremial del sector transporte).

El convenio al que se refiere es al que firmaron –en abril de 2011– la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile, CNDC, y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, que permitirá capacitarse a conductores de camiones y a pequeños empresarios del transporte de carga. El convenio, de alcance nacional, consiste en un bono de capacitación para quienes hagan uso del beneficio y aprueben los cursos, todos orientados al desarrollo de la industria del transporte de carga por camión.

Sin embargo, es posible deducir de encuestas y entrevistas que más que un rechazo hacia la capacitación abunda en el sector una cierta desidia respecto a considerar esta actividad como algo indispensable para el progreso de la industria del transporte, a la vez que un aporte al mejoramiento en algunos ámbitos de las condiciones laborales, y una inversión para los trabajadores dados los incentivos profesionales, de especialización, remuneracionales y asociados al rubro en que se desenvuelven y al oficio mismo de conducción.

“Con la minería, por ejemplo, es necesario tener tu grado técnico, yo creo que deberían haber choferes con grado técnico, como en México, de institutos, capacitarlos como conductores profesionales” (Experto del sector transporte de carga, sector empleador).

Además, otro problema que ha surgido tiene relación con el mencionado tema de la escasez de conductores y de personas que quieran dedicarse al oficio.

“Tenemos una escasez de choferes terrible, sobre todo los con licencia tipo A5, que son los camiones articulados, y los de clase A4, para lo cual estamos tratando de motivarlos para el tema de la capacitación también” (Varios empleadores del sector).

“Ahora viene una generación nueva, estamos tratando con el Ministerio del Transporte que los muchachos con 20 años hagan un curso de 420 horas, con simuladores, con todo, y podamos ser más competitivos” (Dirigente gremial del sector transporte).

Por lo tanto, un desafío para la industria es el mejoramiento de la calidad de entrega del servicio a partir de la capacitación continua de los choferes conductores de camiones.

Tal como señala un documento elaborado por ejecutivos de Chile Transporte, *“el desafío de la profesionalización es un imperativo que debe ser asumido y gestionado decididamente desde la alta dirección de las compañías de transporte, la transición de ‘empresa familiar’ a ‘empresa familiar profesionalizada’ es un proceso que requiere una voluntad consciente (...) la incorporación de recursos humanos calificados y la inversión en mejorar las competencias de los trabajadores, históricamente ha resultado ser un elemento catalizador de cambios profundos y son el punto de partida de una real voluntad de cambio”*⁶⁴.

El desarrollo de una serie de competencias ligadas al mejor uso de los recursos, de potenciamiento de habilidades y de mejora continua del trabajo de los conductores debe ir acompañada de una formación que garantice la concientización de que se trabaja en un sector en donde el riesgo y la seguridad van de la mano. Para esto resulta fundamental poder capacitar a los choferes no solo en temas técnicos, sino en torno a materias de carácter normativo, de conocimiento e información sobre la normas para una conducción más segura, sobre la ley y la normativa referente a condiciones laborales, (jornada, descansos) y el fomento de buenas prácticas mediante campañas y medidas dirigidas a gestionar los riesgos que implica este tipo de trabajo, entre otras.

Vinculado a estos aspectos, es un hecho que las empresas, para entrar en un proceso de modernización de sus procesos, deben invertir en potenciar el recurso o capital duro –como infraestructura, tecnología, etc.–, y también en el recurso humano, como una manera de potenciar los recursos materiales. Por ejemplo, el desgaste de un vehículo de carga depende en gran parte del manejo y de la pericia o *expertise* del conductor. Sin embargo, sin capacitación continua, difícilmente esto puede ser óptimo por lo que, de hecho, parece haber una suerte de resignación a estándares bien modestos en esta materia.

⁶⁴ Chile Transporte, Por un transporte seguro, eficiente y sustentable, documento de trabajo, octubre de 2008.

Solo en un par de empresas entrevistadas para este estudio fue posible detectar una real conciencia en esta relación y, por lo tanto, un interés verdadero en invertir en ese aspecto. Así, aunque los operadores y empresarios entienden que los vehículos generan valor en la medida que se mueven y cómo se mueven, la mayoría no parece haber llegado al punto de ver la necesidad de realizar seguimientos sistemáticos a la utilización de las máquinas y las horas de conducción. Al contrario, parecen creer que es algo que –en alguna medida– ellos pueden controlar y, por lo mismo, no parecen interesados en hacer mediciones al respecto. Así, no existe un indicador o medida de utilización de los vehículos en términos de horas efectivas de movimiento y, en general, justifican que sólo las grandes empresas u operadores logísticos de mayor magnitud podrían, eventualmente, manejar recursos para implementar tales sistemas.

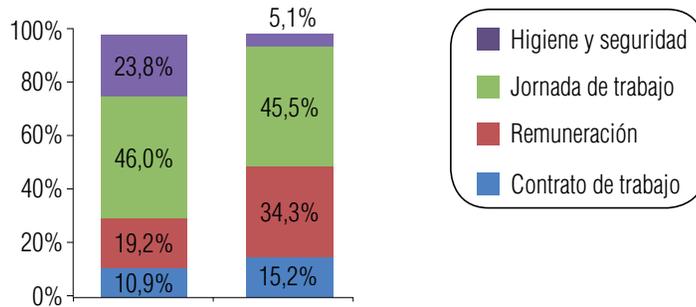
Por otro lado, existe una postura un poco más flexible en torno a cambiar la perspectiva del sector e invertir en capacitación y tecnología que permitan mejorar los sistemas operativos de las flotas, los controles y todo aquello relativo a elevar los estándares de calidad de la logística en esta industria.

Condiciones laborales en las empresas encuestadas

La información levantada en este estudio por medio de entrevistas personales a dirigentes sindicales y gremiales así como por los cuestionarios autorespondidos por las empresas, identifica una serie de problemas laborales que coinciden con los encontrados en la revisión bibliográfica.

Por otra parte, dicha preocupación está sustentada por el recuento de los registros administrativos y la información con que cuenta la Dirección del Trabajo respecto a datos de fiscalización. La investigación considera en este apartado los datos correspondientes a las empresas comprendidas para este estudio y al periodo de noviembre de 2009 a octubre de 2011. El resultado demuestra las siguientes cifras:

Gráfico 6
Materias interpuestas ante las Inspecciones del Trabajo
correspondientes a las empresas encuestadas
(noviembre 2009 a octubre 2011)



Elaboración propia sobre la base de datos de la Dirección del Trabajo para las seis empresas encuestadas.

Comparando el comportamiento de las empresas de la muestra con el de las empresas en general presentado con anterioridad, al parecer los problemas son más o menos constantes, salvo por la diferencia entre cantidad de denuncias y sanciones respecto del ámbito jornada de trabajo, sin perjuicio de que, efectivamente, es el ítem con mayor nivel de sanciones. Además, los datos consignados para las seis empresas seleccionadas muestran casi el doble de sanciones por el ítem remuneraciones respecto de las empresas en general.

Comparando el comportamiento de las empresas de la muestra con el de las empresas en general presentado con anterioridad, al parecer los problemas son más o menos constantes, salvo por la diferencia entre cantidad de denuncias respecto del ámbito jornada de trabajo, sin perjuicio de que efectivamente, es el ítem con mayor nivel de sanciones.

No obstante, si bien son múltiples los problemas laborales que existen, el diagnóstico siguiente surge, en lo principal, a partir de las denuncias que los sindicatos han interpuesto ante la Dirección del Trabajo. Cabe señalar que toda la problemática expuesta plantea desafíos importantes para mejorar las condiciones de trabajo en el rubro.

Los problemas detectados fueron:

- Excesivas horas de conducción.
- Mala planificación de las horas de reposo y trabajo.
- Remuneración ligada al rendimiento.
- Trabajo nocturno sin alternancia con jornadas diurnas durante una semana.
- Alimentación insuficiente o mal distribuida en las 24 horas.
- Ingesta de alcohol, drogas o fármacos que pueden ser contraindicados.
- Inseguridad por falta de experiencia o calificación para la labor.
- Posiciones o posturas incómodas o inadecuadas.
- Excesiva tensión de la vista.
- Necesidad de prestar demasiada atención o preocupación por lo que se realiza.
- Dificultades de sindicalización y problemas asociados como prácticas antisindicales.

Para efectos de esta investigación, los problemas fueron estructurados de la siguiente manera:

- Organización del tiempo de trabajo y jornadas excesivas.
- Problemas salariales.
- Salud, accidentabilidad y seguridad vial en las carreteras y caminos.
- Problemas relativos a la sindicalización.

En efecto, la organización del trabajo en la industria del transporte resulta compleja en varios puntos pero, principalmente, en aspectos relativos a las condiciones laborales de los conductores de camiones, como jornada, control y supervisión del trabajo y seguridad y salud. Lo anterior está exacerbado porque no existe un espacio de trabajo definido, sino que está circunscrito a la carretera o ruta por donde viajan, donde existen déficits en infraestructura, seguridad en las vías, zonas de descanso de las carreteras, etc., así como la delimitación de las funciones y de los tiempos de trabajo, que contribuyen a la precarización del trabajo en este sector.

Problemáticas asociadas al cumplimiento de la jornada de trabajo

Luego de la revisión de la normativa sobre jornada de los conductores de carga efectuada en el capítulo anterior, y dado el alto porcentaje de infracciones a la misma, es menester observar qué ocurre en la realidad y contexto de trabajo de los conductores de camiones del sector en las empresas que componen la muestra de esta investigación.

De acuerdo con los testimonios de expertos y conocedores del sector, como empleadores y dirigentes gremiales, el principal problema en relación al tema de la jornada está relacionado con la falta de conciencia para cumplir a cabalidad la normativa, principalmente por parte de los dos actores clave: los empleadores dueños de empresas de camiones y los conductores propiamente tales. La explicación de este comportamiento o actitud parece radicar en varias razones, en general asociadas al tipo de empleo, sus particularidades y a un cierto rasgo cultural propio del perfil de los conductores de camiones, potenciado por el dinamismo del sector en sus demandas de servicio.

La visión y percepción que los actores de este sector tienen acerca del trabajo de conductor y de las empresas de transporte de carga en general, es que la organización del tiempo de trabajo depende exclusivamente del flujo y demanda de los distintos productos que transportan, y por ende, de sus clientes y empresas usuarias.

Si bien lo anterior es verdadero, lo que puede comprobarse en la práctica, muchas veces el trabajo que realizan las empresas de transporte para cumplir con tales demandas es a destajo; es decir, haciendo caso omiso de la existencia de una normativa en relación a la jornada, sobrepasando los límites legales y, más aún, creando subterfugios y estrategias para acomodar los tiempos de trabajo y descanso sorteando las acciones de fiscalización. Cabe mencionar además, que ciertas falencias propias del sector, como la escasa profesionalización del mismo que aún subsiste, permiten vulnerar la normativa de manera acomodaticia, poniendo en tela de juicio la eficacia de la norma y el alcance efectivo que ésta y su cumplimiento puedan tener.

Es así como fue posible observar que el mecanismo para controlar los tiempos de trabajo –denominados como tiempos de conducción efectivo–, así como los de descanso y de espera, es la “Libreta de registro diario de asistencia”. Los avances en tecnología y *software* de administración habidos en el país hacen ver este sistema como decimonónico dado que permiten realizar este tipo de registro de asistencia de un modo moderno y digitalizado.

Por lo demás, el sistema de la libreta y su llenado manual, aparece como poco confiable mientras que el sistema de la huella digital como reloj control es como un método altamente más veraz y seguro. La implementación de un sistema de control basado en la huella digital permitiría, además, dar un paso en el avance hacia la profesionalización y modernización del sector, pues los dirigentes gremiales así lo expresan:

“Con el sistema de la libreta que se llena a mano, y que la lleva el conductor, ¿quién te dice: ‘esto fue lo que hice, esto me pagas por tiempo de espera y esto maneje’? Es poco fiable, mientras que con un sistema automatizado, efectivo, más o menos inviolable, como la huella digital, no te caben dudas de lo que realmente se manejó” (Dirigente gremial del sector transporte de carga)⁶⁵.

Lo anterior es válido tanto para los conductores como para los empleadores, ya que los choferes señalan que muchas veces prácticamente son obligados a llenar la libreta con datos falsos adecuados a la normativa para que, a la hora de la fiscalización, las empresas no sean multadas. En los dos casos surge un conflicto grave porque, por un lado, se viola la normativa por incumplimiento y, por otro, los derechos a descanso de los conductores y el pago correcto de su tiempo de trabajo son vulnerados, tendiendo a no corregir las desviaciones en que incurren, tanto empleadores como conductores, al efectuar la labor basados en la figura del trabajo a destajo, definido sobre la base de la cantidad de fletes o viajes que se realicen y no enmarcado en la regulación legal.

Desde otro punto de vista, sin embargo, la libreta constituye un elemento primordial de control para la jornada laboral de los conductores que, además, demoró años en ser implementada y aceptada por el sector en general. Así lo indica Juan Araya (CNDC), quien también señala la importancia que implica llenarla responsablemente. Así lo expresa:

*“Esta libreta costó sangre, sudor y lágrimas. Nosotros pensamos la libreta, con la Dirección (del Trabajo), nos costó años, con los choferes, con todos, hicimos muchas reuniones, hasta que la sacamos; pero el chofer tiene que tener él su auto-disciplina, o sea, llenar su libreta, con las jornadas laborales. Pero para eso falta más conciencia. No es solamente ganar plata”*⁶⁶.

Otro factor que incide fuertemente en el no cumplimiento de la normativa, y que es preciso y necesario agregar, es un elemento relativo a ciertos patrones culturales individuales y/o

⁶⁵ Entrevista realizada para la investigación a Julio Villalobos, ex presidente de Chile Transportes, mayo de 2011.

⁶⁶ Entrevista realizada para esta investigación a José Sandoval, presidente del Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones, Sitrach, marzo de 2011.

directamente de “cultura organizacional” del sector. Los conductores del transporte de carga por carretera parecen formar un grupo de características muy propias, entre las cuales destaca un alto grado de autonomía y una gran adaptación a la soledad, de manera que factores tales como las relaciones familiares, que determinan estilos de trabajo en otras industrias, en este caso parecen ser menos importantes. Esta independencia que, desde cierta perspectiva, es una gran ventaja del sector, por otra parte genera dificultades serias para establecer métodos nuevos de trabajo más apegado a las normas. Si bien, los conductores de camiones poseen el atributo de trabajar intensamente al volante, de forma independiente, también tienden a manejar sus tiempos, como ellos mismos lo definen, sin considerar que vulneran las condiciones y restricciones que un trabajo de este tipo debe conllevar y acatar. Así lo corroboran los siguientes testimonios recogidos en las entrevistas realizadas para esta investigación:

“Nosotros tenemos tiempo de entrega, y nosotros vemos las horas que manejamos y las horas que descansamos y todo” (Conductor de camión, rubro transporte de encomiendas).

“Para qué vamos a decir una cosa por otra, trabajamos a conciencia. Ocho, nueve o diez horas, sin descanso” (Conductor de camión, rubro transporte de maderas y fertilizantes).

“Bueno, nosotros salimos ahora el martes, que andamos sin parar. Por ejemplo, el martes yo me acosté a las 2 de la mañana y me levanté a las 8 y de ahí salimos de Lampa, descargamos a las 3 de la mañana, nos acostamos a las 4:30 y nos levantamos a las 8. Claro, salimos a las 8 de la mañana, llegamos a Copiapó y llegamos a las 11 de la noche a Troncal Norte” (Conductor de camión, rubro transporte de concentrados de cobre).

“Antiguamente acatábamos, por ejemplo, a cinco horas, descanso dos horas, y después seguir cinco horas; pero eso era cuando estaba trabajando en la bodega; pero ahí estábamos jodidos, porque nos controlaban, más encima que con los ajustes del GPS, acusan todo eso, las horas de manejo y las horas de descanso; pero aquí no, aquí, como nosotros salimos con tiempo nosotros vemos cuántas horas manejamos y cuántas horas descansamos” (Conductor de camión, rubro transporte de productos químicos).

“Nosotros nos organizamos. Por ejemplo, yo llego ahora, cargo el vehículo, me dan la plata del despacho, y salgo, y como yo vengo de viaje, entonces obviamente voy un poco cansado, por lo tanto llego a la empresa, y ahí duermo, hasta sacar el sueño, hasta sacar el cansancio. Yo no soy de esos que duermo tres horitas, cuatro; no, yo duermo hasta sacar el sueño” (Conductor de camión, rubro transporte de combustibles).

“Yo, en la empresa donde trabajo, salgo con anticipación, entonces yo veo las horas de manejo y yo veo las horas de descanso; cuando estoy cansado, descanso; cuando necesito ducharme, me ducho; cuando necesito comer, almuerzo. Y yo veo según mi capacidad física en qué condiciones me encuentro para decidir cuántas horas puedo manejar; por lo menos yo puedo manejar cinco o seis horas, pero yo manejo más en la noche, yo prefiero en la noche, porque el día es muy matador, sobre todo lo que es para el norte; entonces, así se mata menos uno y mata menos el camión y anda más fresquito, anda más lúcido” (Conductor de camión de una empresa de transporte de combustibles).

De lo testimoniado es posible inferir que, primero, existe una falta de conocimiento por parte de los trabajadores acerca de la normativa y una escasa concientización de los riesgos que representa no acatarla para su seguridad y su salud; y, en segundo término, un déficit en la entrega de información y capacitación de parte de la empresa hacia sus trabajadores conductores además de un desinterés por controlar de manera adecuada y ejemplificadora dichos riesgos.

El conductor en sí es el segundo ítem de costo más importante en las operaciones de transporte, siendo el principal el combustible, que puede ir entre un 35% hasta un 45% de los costos totales. Pero el consumo de combustible depende del tipo de conducción, así es que el conductor afecta directamente a ese costo principal, del mismo modo que al tercer ítem de costo: mantenimiento y neumáticos, incidiendo en la durabilidad del principal activo de las empresas del sector.

*“Las condiciones de mantención de los vehículos, de los camiones, de una cierta temperatura de una carga, de unas ciertas condiciones de manipulación, de un cierto daño o no daño... si hay alguien que interviene centralmente en eso es el conductor. Por lo tanto, desde mi visión, y es una visión que yo he intentado plasmar en Chile Transporte, desde los asociados, el conductor es una contraparte, un aliado, no un enemigo. Es una visión que va necesariamente en ser transformada por una relación de alianza, de trabajo conjunto, de mayor confianza, porque es mucho lo que hay que trabajar con este recurso humano”*⁶⁷ (Julio Villalobos, experto en transporte y telecomunicaciones y ex presidente de Chile Transportes).

Otra de las medidas que las empresas especialmente evolucionadas han tratado de implementar, tanto para optimizar la utilización de los vehículos como para paliar los riesgos que conlleva el no cumplimiento estricto de la jornada laboral, ha sido reemplazar el sistema de asignación de un solo conductor en una máquina, por uno que incluya a dos choferes. Pero esta es la

⁶⁷ Entrevista realizada para esta investigación a Julio Villalobos, ex presidente de Chile Transportes, mayo de 2011.

excepción. Expertos del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones dicen que *“en unas pocas empresas mayores se han implementado sistemas de varios conductores, incluso transportando a los relevos desde la base a los puntos remotos en que se hacen cargo del vehículos y viceversa. En otros casos se trabaja con dos conductores a bordo, lo que permite cumplir con la normativa laboral y al mismo tiempo maximizar la utilización de los vehículos. Estas experiencias, que son comunes en las industrias más evolucionadas son todavía pioneras en Chile y al parecer se requiere todavía considerable evolución para que se generalicen”*⁶⁸.

Lo común, entonces, es que empleen solo uno, lo que plantea un problema de utilización de la flota. Si bien algunas empresas intentan cambiar esta suerte de paradigma, la resistencia aún es muy fuerte. La industria parece estar convencida de que, a menos que haya solo un conductor por vehículo, no es posible mantenerlo en buenas condiciones de funcionamiento.

Elemento también interesante en la aplicación de este tipo de medidas es instaurar un sistema en que los conductores viajen en determinados tramos, sin que las distancias o tiempos de conducción sean tan extensos e intensos. Sin embargo, de esta práctica surgen problemas severos para la aplicación correcta de la normativa sobre horas de conducción y, también, para su registro.

*“Si la fatiga mata, caemos a un tema central y grosero, que yo no sé cómo podemos seguir haciéndonos los locos todas las instituciones de que las horas de conducción y descanso solo rijan y estén puestas en el Código del Trabajo y no en la Ley del Tránsito”*⁶⁹.

Esta acción “radical”, como plantea el propio Villalobos, otorgaría responsabilidad directamente al conductor de camión e indirectamente al empleador, en el caso de que se infrinja alguna normativa de tránsito, que traiga como causa algún incumplimiento respecto de la normativa laboral. En síntesis, una suerte de fiscalización reforzada, que otorgue responsabilidades y compromisos a los actores involucrados, que contribuya a la seguridad del personal conductor y del resto de las personas que transitan por carreteras. Villalobos insiste en el punto: *“las exigencias de manejar no deberían estar estipuladas en el Código del Trabajo, sino en la Ley de Tránsito. Por lo tanto, la responsabilidad de pasarse un disco Pare, de manejar a exceso de velocidad, etc., debiera ser del conductor, lo mismo que con pasar a llevar el tacógrafo, como un sistema fiable que te permita saber si el conductor manejó sus cinco horas y descansó dos, y luego siguió manejando otras cinco horas y descansó ocho, etc.”*.

⁶⁸ Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, *op. cit.*

⁶⁹ Julio Villalobos, *ibid.*

Un empresario define su discurso sobre la responsabilidad de la siguiente manera: *“Yo les digo, usted no es un súper hombre. Estas cinco horas no están puestas de forma arbitraria, porque sí nomás; en algunos países es de cuatro y media, y en otros de cinco y media, pero eso responde a las capacidades humanas, biológicas del ser humano, de poder mantener las condiciones de atención suficiente para ejecutar un servicio con tal nivel de exposición”* (Empleador empresa de transporte, rubro encomiendas).

Siguiendo lo anterior, Juan Araya (CNDC) plantea que, desde el Estado, y especialmente desde sus organismos fiscalizadores, debe existir un mayor y más efectivo control del cumplimiento de la normativa: *“Yo creo que falta más control del Estado. Si tú mañana sales, y te ponen en el peaje de Lampa o en un control de Carabineros pa'l norte o pa'l sur a fiscalizar todos los camiones, la libreta, salvo el que manejen en su propio camión, les queda la escoba. Que hagan una fiscalización así, sin sacar multa, solo una amonestación, para decirles ‘mire, la próxima le toca o no se salva de la multa’, y luego se hace una estadística, y te aseguro que sería clave”*⁷⁰.

Pero por otro lado, existen visiones de parte de los empleadores que aluden a la existencia de varios factores intrínsecos a este tipo de labor que dificultan el cumplimiento de la ley, en forma estricta y completa, respecto a temas como la jornada,

“No hay facilidades para que la gente trabaje tranquila en la carretera; falta seguridad en los caminos, lugares de descanso seguros, que hayan baños y lugares para comer decentes, dignos, para que exista un efectivo resguardo y protección del trabajo del transportista, ya que la falta de seguridad en todos esos aspectos dificulta el trabajo, su organización. Porque te obliga, por ejemplo, a manejar más horas o más rápido, alargar la jornada, para poder llegar a un lugar seguro de descanso y no exponerte a que te asalten, etc.” (Empleador sector transporte, rubro transporte de *containers*).

También el sector empleador alude a la rigidez con que la normativa regla la jornada laboral. Explican que este trabajo es así, impredecible y acorde a la demanda instantánea de los clientes. Y señalan que los trabajadores saben cómo funciona el sector y que tampoco se les puede negar trabajar más horas, si ellos quieren percibir una remuneración más alta.

“No te dan facilidades para que se cumplan las normas. Es súper fácil dictar normas y leyes cuando tienes la sartén por el mango y puedes multar si no se cumple la normativa; pero tampoco facilitan las cosas y las hacen mejores para que nosotros, los transportistas, podamos cumplirlas. Como lo que te decía con la jornada: a veces estás obligado a manejar más horas para llegar a un lugar más seguro para detenerte; entonces, es difícil; no se puede con algo tan rígido como lo que se impone desde el gobierno, desde las instituciones, en

⁷⁰ Entrevista realizada para esta investigación, mayo de 2011.

donde si no cumples, te multan de inmediato, y no hay paso o lugar a un diálogo y ver por qué muchas veces se infringe la norma. La fiscalización, en ese sentido, es implacable y lapidaria y en nuestro caso, muchas veces exige lo imposible” (Empleador sector transporte, rubro de transporte de líquidos embotellados).

Finalmente los dirigentes sindicales, como uno de los principales promotores del cumplimiento de la normativa laboral en el sector, han planteado su preocupación respecto del tema de la jornada laboral y de los descansos.

“El primer cuidado es mi propio cuidado. Yo no puedo dejar de descansar; si yo no descanso y ‘soy choro’, ando como la mona. Fíjese que nosotros, como dirigentes, salimos el fin de semana y vamos a Concepción, y llegamos el domingo en la tarde, y ya el día lunes tengo que estar aquí, trabajando, entonces en la semana, sin descansar, algo te pasa, te produce un cortocircuito. Por eso, yo creo que el séptimo día no puede el chofer tomarlo en el lugar donde lo pilló, porque no es correcto” (Dirigente sindical, Sitrach).

Asimismo, los dirigentes gremiales, plantean que, para controlar de mejor manera el tema de la jornada, y de los descansos y hacerlo más ordenado, sería apropiado establecerla como jornada excepcional, tal como ocurre en el sector de la minería, en una forma ajustada a las horas pactadas con la empresa respectiva.

“Los choferes tienen que entender que deben respetar su jornada. Tienen que aceptarlo, y si no es por la buena tienen que aceptarlo por la mala. Yo creo que es correcto. Nosotros, como sindicato, siempre hemos declarado que los empleadores tienen que cuidar a sus conductores, y seguimos insistiendo que tenemos que cuidar a los conductores, a cualquier trabajador” (Dirigente sindical, Sitrach).

Tiempos de espera

Este es otro de los problemas que se han detectado, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Si ya estamos acostumbrados... ¿me habla de cuatro, cinco, seis horas? Yo le digo que, con suerte, esperamos eso. Hasta 20 horas se pueden esperar en las filas que se arman, y después ¿quién paga?, ¿cómo se paga eso? Existe una ley, pero no se cumple” (Conductor de camión, rubro transporte de líquidos y embotellados).

A lo anterior hay que sumar una práctica frecuente de los empleadores, y que ha sido denunciada por los trabajadores. Es lo que en el sector se denomina “bajar del camión” a los conductores y consiste en que los trabajadores son forzados a dejar de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempo de espera, sin que hayan completado la jornada ordinaria de 180 horas mensuales. El no otorgarles trabajo, sin que cumplan lo estipulado por contrato, va en desmedro de su remuneración final.

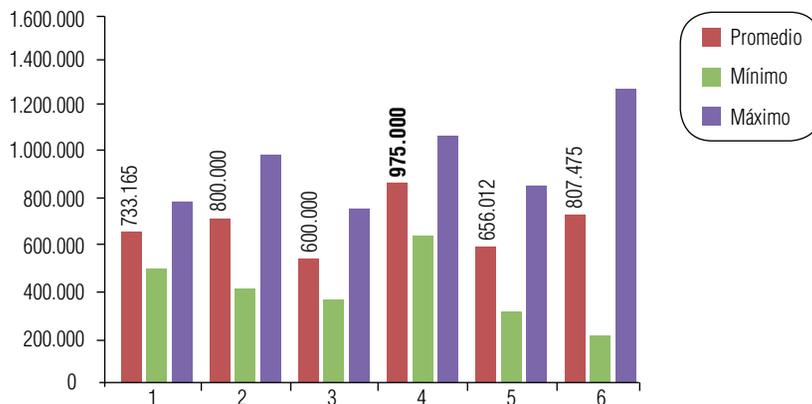
La situación anterior ha sido objeto de análisis y de la emisión del dictamen N° 4812/085, del 8 de noviembre de 2010 por parte de la Dirección del Trabajo el cual resolvió lo siguiente:

- No se ajusta a derecho que los conductores de los camiones de carga terrestre interurbana dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempo de espera y sin que hayan completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales.
- Los tiempos de espera constituyen una jornada adicional a la ordinaria, con máximo de duración y un piso mínimo para su pago.
- Después de que el legislador ha establecido expresamente un límite máximo de horas mensuales por concepto de tiempos de espera, dicho límite legal no puede ser excedido.
- Al sobrepasar el límite legal de tiempo de espera, las horas de exceso sobre dicha jornada deben ser pagadas sobre la base del cálculo contemplado en la norma legal; esto es, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

Remuneraciones

Las empresas encuestadas exclusivamente para esta investigación arrojaron los siguientes resultados respecto a la cuantía de la remuneración, su nivel mínimo y máximo, y su promedio.

Gráfico 7
Distribución y montos de los niveles de remuneraciones líquidas para cada una de las seis empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia sobre la base de las seis empresas encuestadas.

Los datos anteriores consideran una población de 546 conductores de camión, lo cual se considera representativo para las empresas escogidas para este estudio. Sin embargo, como ya se ha señalado a lo largo de él, los datos no pueden ser generalizados ni extrapolar los resultados para todo el sector de transporte de carga.

Las cifras permiten observar la existencia de diversos casos: la empresa N° 6, que muestra el mayor rango de remuneración –\$ 1.200.000 líquidos–, presenta asimismo el monto menor en cuanto al mínimo salario pagado. Mientras que la empresa N° 3 muestra la menor diferencia remuneracional y, por ende, una menor dispersión de los salarios.

El promedio de salario observado para la población de trabajadores considerada en las seis empresas encuestadas es de \$782.217 pesos líquidos; el sueldo mínimo es de \$228.105 y el nivel máximo alcanza a los \$1.432.926. Si bien el nivel de los salarios está bastante por sobre el mínimo mensual legal, es menester señalar que el oficio de conductor de camión es una actividad que –como indicaron expertos y empleadores– escasea hoy en día, ya que pocas personas desean realizar este tipo de labor, tanto por los niveles de sacrificio emocional y esfuerzo físico que conlleva: pasar muchas horas al volante con riesgo de accidentes; tener un estilo de vida solitario, alejado de familiares y amistades; todo lo que provoca cansancio y fatiga crónicas, estrés, depresión, entre otras posibles consecuencias. Por ende, es posible inferir que la remuneración intenta, en parte, compensar el esfuerzo que necesariamente debe desplegar la persona para desempeñar este tipo de trabajo.

Remuneración de los conductores de camiones por rubro

La información sobre las empresas encuestadas para este estudio, y provista por Chile Transportes, permite observar los siguientes datos:

Cuadro 22
Remuneraciones promedio conductores por rubro

Tipo carga	Promedio Remuneración (miles de \$)
Sobredimensionada	975.000
Carga peligrosa	799.304
Carga general	797.368
Productos químicos	758.309
Contenedores	733.165
Líquidos	674.498
Aceites	612.366
Forestal	346.061

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis empresas encuestadas.

En primer lugar, dos de las empresas encuestadas prestan servicios especializados a la minería y, en estos casos, lo hacen en forma exclusiva; el resto, provee servicios a distintas empresas de diferentes rubros. En cuanto a las remuneraciones, estas empresas pagan una proporción un poco más alta que aquellas dedicadas exclusivamente a un solo rubro.

Un segundo hallazgo es las empresas ligadas al transporte de fruticultura, hortalizas y alimentos son las que presentan los sueldos más bajos. Quienes movilizan líquidos muestran una dispersión bastante notoria en cuanto a remuneración, que puede ser explicada por el tipo de líquido transportado: por ejemplo, las remuneraciones que pagan las empresas que transportan líquidos relacionados al ámbito de comestibles o alimentarios, son diferentes de aquellos que mueven vinos, u otros fluidos, como aceites, químicos líquidos, o productos ligados al sector de Química y Minería entre otros.

Finalmente, la información del reporte de Chile Transporte demuestra que, en general, los rubros de cargas peligrosas y cargas sobredimensionadas son los que implican un mayor nivel de remuneraciones, y los datos correspondientes a las seis empresas encuestadas para este estudio no son la excepción. Asimismo, los niveles más precarios en la remuneración son aquellos pagados por las empresas que transportan aceites y por las que prestan servicios al sector forestal.

Es necesario, en todo caso, indicar que dado que las empresas, en su mayoría, prestan servicios a diversos sectores, es difícil encasillarlas. Sin embargo, a modo general, es interesante señalar que los niveles de remuneración también dependen de la cantidad de clientes, así como de los sectores a las cuales pertenecen las empresas usuarias.

Remuneración de los conductores de camiones por zona

Para términos de análisis de los datos entregados por las seis empresas, se consideró la división por zonas al igual como se hizo en el estudio de remuneraciones realizado por el consultor Jaime Santibáñez Ortiz, para Chile Transporte, citado en páginas anteriores, a saber, Zona Norte, Zona Centro y Zona Sur.

Para el caso de las seis empresas encuestadas, la realidad por zona se demuestra como sigue:

Cuadro 23
Remuneraciones conductores por Zona

Zona	Promedio Remuneración (miles de \$)
Norte	780.642
Centro	898.752
Sur	758.309

Fuente: Elaboración propia en base a seis empresas encuestadas.

Un antecedente importante al respecto es que la mayoría de las empresas encuestadas prestan servicios a distintos rubros y, por ende, están localizadas por todo el territorio nacional, al igual que las actividades económicas de las empresas clientes que se ubican geográficamente dependiendo del tipo de industria.

El informe de Chile Transporte solo entrega datos generales, y no un desglose más fino de las remuneraciones por lo que no existen datos para los seis casos. Esta información general, a diferencia de la que ofrece el estudio de Jaime Santibáñez al que nos referimos en el capítulo de Antecedentes, demostró que las empresas de la Zona Centro son las que pagan mejores niveles salariales. Lo anterior puede deberse a que dichas empresas desarrollan sus actividades en la ruta centro-norte, ligada al desarrollo de la gran minería nortina y a la minería de la Zona Centro, especialmente, de la IV región.

Por su parte, las empresas que trabajan en las zonas Norte y Sur presentan niveles similares, superiores a los \$750.000. Ambas zonas también están dedicadas a actividades portuarias, lo que colabora a engrosar la masa de los salarios.

Composición de la remuneración

Sobre cómo está compuesta la parte variable de la remuneración, la totalidad de las empresas encuestadas declaró que se conformaba por comisiones, referidas a la cantidad de fletes, viajes o vueltas que realizan los conductores de camión, con carga, ya que una vuelta sin carga de retorno habitualmente no cuenta como flete; es decir, no implica pago de comisión. Al respecto, el testimonio un entrevistado para este estudio:

“A la espera hay que sumarle que a veces es mejor seguir esperando para llevar de vuelta una carga, sino no hay pago por el flete... Nosotros hacemos la mayor parte de nuestro sueldo con las vueltas; si no hay vuelta con carga, no hay comisión” (Conductor de camión, rubro retail).

Cuadro 24
Composición de la parte variable de la remuneración
(en porcentaje)

	Menos del 25%	Entre el 25% y el 50%	Más del 50%
Nº de casos	1	3	2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de seis empresas de transporte de carga.

Solo una de las empresas encuestadas señaló poseer un tipo de incentivo anexo al pago por comisiones, consistente en premios ligados a los cuidados del camión o al buen comportamiento del trabajador. Esto implica que los empleadores buscan incitar ciertas conductas por parte de los conductores, que vayan en beneficio de la duración de las flotas y en cierto modo, a la vez que concientizarlos sobre el cuidado de las máquinas, ya sea mediante un estilo de conducción apropiado, la optimización de los vehículos y el uso correcto del combustible. Cabe indicar, en todo caso, que para que dichos cuidados resulten efectivos, y más allá de motivarlos como una acción individual, estos temas deben ser materia de capacitación continua hacia todos los conductores, destinada a profesionalizar de manera total los servicios de conducción y mantenimiento de los camiones.

Por otra parte, es importante considerar que la composición del salario también varía de acuerdo a distintos factores. Fue constatado que la variable más significativa para explicar los componentes de la remuneración es el rubro a la cual pertenece la empresa cliente. Así, el estudio de Chile Transportes halló, por ejemplo, que para las cargas generales y peligrosas, las comisiones representaban entre el 50% y el 60% de la remuneración total; mientras que para las cargas refrigeradas, solo lo son hasta un 30%, en los montos máximos. El cuadro a continuación permite apreciar el comportamiento para los tramos de remuneración, mínimo, medio y máximo:

Cuadro 25
Componentes de la remuneración de los conductores, según nivel de remuneraciones por rubro (en porcentajes)

Componentes remuneración	Carga peligrosa			Carga general			Carga refrigerada		
	Mínimo	Medio	Máximo	Mínimo	Medio	Máximo	Mínimo	Medio	Máximo
Sueldo fijo	35	31	28	36	31	28	43	35	25
Comisiones	35	38	39	38	46	52	30	43	56
Gratificaciones	8	7	6	11	10	8	14	10	7
Asignaciones	21	23	26	13	12	11	8	9	11
Aguinaldos	1	1	1	1	1	1	4	3	2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Estudio Sectorial de remuneraciones en Empresas de Transporte de Carga por Carretera, Chile Transporte, 2010.

Es posible añadir que la remuneración final que reciben los conductores está fuertemente impactada por los resultados que obtienen de la parte variable, producto de la cantidad de fletes o viajes que realizan, la cantidad de carga, etc. Es decir, prácticamente las tres cuartas partes del salario dependen casi en exclusiva del conductor y de su disposición a trabajar más horas y sin descanso. Ellos mismos así lo expresan:

“Tenemos un sueldo, un piso que le llaman; es un sueldo base y a eso se le agrega el porcentaje de las vueltas; entonces, mientras uno más vueltas dé, gana más plata” (Conductor de camión, rubro transporte de retail).

“Tenemos casi puro porcentaje. Lo que sí, bueno, uno no puede decir que está conforme con ello; pero la diferencia es que si yo estoy en una tienda, y gano puro porcentaje, si me quedo dormido, me quedará sobre

el mesón y me quedaré no más; el problema es que nosotros, a puro porcentaje, nos quedamos dormidos y queda la escoba. Entonces ese es el tema, el de la seguridad, que nosotros encontramos que es un sistema perverso” (Conductor de camión, dirigente sindical).

La sentencia anterior pone de manifiesto la conciencia existente entre los trabajadores de que la generación de la fracción variable de sus salarios está ligada a la cantidad de trabajo que destine para ello, lo cual va en directa relación con el alargamiento e intensificación de la jornada. Por lo tanto, ellos saben que dichas comisiones compuestas por fletes o viajes pueden ser catalogadas como un incentivo perverso, que precariza su trabajo y vulnera el cumplimiento de la normativa asociada y la capacidad de eficacia de la ley. Sin embargo, aceptan el sistema.

Pago de los tiempos de espera

“Bueno, la verdad de las cosas es que el tiempo de espera lo están pagando a 30 lucas, horas extras cero, no las pagan” (Conductor de camión, rubro transporte de productos químicos).

“El tiempo de espera que nos pagan a nosotros, es de 50 mil pesos fijos, independiente del número de horas que hagamos, no importa cuánto” (Conductor de camión, rubro transporte de encomiendas).

En general, los trabajadores se quejan de que los tiempos de espera no son remunerados o bien, en el caso de serlo, se pacta un bono con monto fijo, que compensa la cantidad de horas de espera, no importando el número que sean. Esto último sería una práctica ilegal, ya que no se ajusta a la normativa y va en desmedro del sueldo bruto y mensual que el conductor recibe.

En relación al pago de las horas que sobrepasan las 88 horas legales de tiempos de espera, los conductores acusan el no pago aludiendo, además, a que los obligan a llenar la libreta de registro con un tope de horas en tiempos de espera, sin contabilizar y registrar la verdadera cantidad de los tiempos de espera ni de las horas extras a ellos. Así, con el tope de horas se impone un valor, que es pagado.

“Todo lo que se excede de las horas de espera, la empresa no me las paga, a lo más me dan un bono de 50 mil pesos, por los tiempos de espera, pero el real, no lo cuentan” (Conductor de camión, rubro transporte de productos químicos).

“La verdad es que pagos por tiempos de espera no hay... Al fin y al cabo, si llenas la libreta o no y declaras las horas trabajadas, puedes hacer 100 horas de espera o 15 y no te pagan y si te pagan es un bono...a lo más” (Conductor de camión, rubro transporte de líquidos y embotellados).

Seguridad y salud en las empresas encuestadas del transporte de carga

Luego de la revisión en profundidad del efecto general que las condiciones de trabajo tienen en la seguridad y salud de los conductores de camiones, es necesario observar qué ocurre en las seis empresas encuestadas cuyo estudio posibilita identificar los efectos que las condiciones laborales tienen tanto sobre la seguridad como en la salud de los conductores de carga, en forma distinta pero interrelacionada.

Si bien existe un cierto grado de concientización acerca de los riesgos laborales que corren los conductores de carga, es poco reconocido que la jornada y su extensión desmedida es el factor preponderante en el deterioro de la salud y el desmedro en la seguridad.

Variados testimonios de empleadores, dirigentes sindicales, trabajadores y expertos del rubro son demostrativos de los diferentes puntos de vista respecto de este ámbito que ha cobrado fuerza, sobretodo en la toma de medidas –como campañas, incentivos y recomendaciones– que velen de manera efectiva por la seguridad y salud en esta industria, promoviéndolas para llegar a crear una cultura de resguardo y protección en el sector.

Condiciones de trabajo y su efecto en la seguridad vial

La información obtenida en las seis empresas encuestadas indica que la extensión de la jornada es una práctica común instalada en la cultura del sector. La explicación inmediata para esto es que la remuneración está asociada a la cantidad de viajes o fletes realizados por los conductores, pasando a segundo plano el derecho a descanso. Se produce así un agotamiento físico y psicológico, denominado fatiga, con serias consecuencias para la salud del conductor y baja en la seguridad.

Así lo manifiestan los trabajadores:

“Por lo menos para mí, el descanso es poco; es muy poco, porque a las personas que no son de Santiago se les hace difícil, en un día no alcanza a ir a la casa, y es un día lo que le dan de descanso, y a veces no alcanzamos a estar ni 24 horas” (Conductor de camión, rubro encomiendas).

“A veces estoy muerto de cansado, pero entre descansar y ganar más plata, hago un esfuerzo, aunque sé que eso me puede costar la vida” (Conductor de camión, rubro frigorífico).

Por otra parte, una práctica bastante común es la de tomar descansos arriba de las máquinas, durante el día o la noche para sortear el sueño y el cansancio. Pero los conductores señalan que, además de incomodidades, se exponen a la falta de seguridad en carreteras y caminos, sobre todo por el riesgo de ser víctimas de robos de las cargas que transportan y de sufrir también daños físicos.

“Hay que pensar que el chofer tiene que estar ocho horas de descanso interrumpidas; entonces, en el desierto, no puede pararse 8 horas, una lata, y cuidando el camión” (Conductor de camión, rubro transporte de combustibles).

Para los empleadores entrevistados, una de las principales falencias asignadas al Estado es la poca importancia que –dicen– le ha otorgado a la infraestructura de las carreteras, las cuales carecen de lugares de descanso adecuados y seguros, impidiendo en cierta medida que el sector dignifique sus condiciones de trabajo y puedan, finalmente, cumplir con los descansos y jornadas de trabajo como dicta la norma.

Juan Araya (CNDC) enfatiza las necesidades de seguridad y resguardo vial mínimo que deben poseer las carreteras para albergar a los conductores de camiones: *“Cuando se hace en una carretera un área de descanso, se debe pensar en la gente, la comunidad, los vecinos, pero también las áreas de descanso tienen que pensarse, cuando se construyen, para la gente, como los camioneros: que tengan buenos baños, agua caliente, no un baño pa’ veinte viejos; sombra, un lugar donde puedan sentarse, si quieren hacer un asado que lo hagan, comunicación, entre otras cosas más”*⁷¹.

“Los ingenieros del Ministerio de Obras Públicas, cuando construyen los lugares de descanso para los camiones, piensan en eso, en los camiones y no en las personas, en los conductores. Yo necesito un lugar de descanso para mis conductores que sea propicio para que estén ellos, para que descansen y al mismo tiempo, para que la máquina esté segura” (Empleador empresa de transporte de comercio).

“Aunque yo quiera cumplir la ley, a veces es difícil, porque la infraestructura de los caminos no lo hace posible. Yo no puedo arriesgar la vida de mi chofer y decirle oye, a las cinco horas paras y descansas, si justo lo pilla en Chañaral o en cualquier lugar donde es tierra de nadie, y que es peligroso para él y para la carga que lleva” (Empleador empresa de transporte de comercio).

⁷¹ Entrevista realizada para esta investigación, mayo 2011.

Efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los conductores

El alto impacto que las condiciones laborales tienen sobre la salud de los conductores de carga se traduce en diversos problemas que traspasan el umbral de su ambiente de trabajo, afectando su calidad de vida fuera de éste.

Varios de estos problemas están en estrecha relación con lo descrito en el punto anterior sobre la fatiga que se produce tras extenuantes e intensas jornadas de trabajo frente al volante. Este hecho repercute también en los momentos de descanso, cuando los trabajadores, tras haber conducido muchas horas y bajo presión, sienten que no pueden descansar debidamente, ya sea porque las condiciones ambientales para el descanso no cuentan con las características de confortabilidad para efectuar el reposo, o bien, porque les es casi imposible destinar para ese fin los tiempos de descanso.

“Pasa que con las horas de espera finalmente no se alcanza a descansar. Entonces, uno cuando llega a la casa duerme un rato y después comparte con la familia o se pone uno a hacer cosas de la casa, pendientes trámites, lo que sea y después, vuelta a trabajar, y así no para...” (Conductor de camión, rubro transporte de líquidos).

“Se duerme en los camiones, es tema de todos los días; pero el tipo de camiones que se usan en la empresa, son más difíciles para dormir... no se duerme nada, porque es frontal y es más duro. Es muy mala la amortiguación. En promedio dormimos así entre 4 y 5 horas” (Conductor de camión, rubro transporte de encomiendas).

“En la empresa trabajan con dos choferes, pero los tipos duermen en el camión, están 15 días durmiendo en el camión; puede ser muy bueno el camión, pero dónde hacen su aseo, o dónde comen, cualquier boliche” (Conductor de camión, rubro transporte de encomiendas).

Muchas veces, los conductores recurren al consumo de estupefacientes y drogas para mantener un ritmo de vida así, desarrollando de esta forma una adicción a la ingesta de tranquilizantes, entre otros fármacos. Expertos han señalado que se trata de un tema no menor, por lo cual también han sido efectuadas campañas de prevención en consumo de drogas, complementadas con el trabajo que llevan a cabo dirigentes sindicales, empresarios, el ex **Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (Conace) hoy Senda (Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación de Drogas y Alcohol)**, y organizaciones internacionales mediante charlas e incentivos para llevar una vida sana.

“Uno de los test que nos preocupaba era el de consumo de sustancias prohibidas, que nosotros necesitamos para poder examinar a los choferes. Tuvimos que incluso modificar el reglamento interno y con este apartado que se agregó, podíamos solicitar al Instituto de Salud Pública para que hiciera estos exámenes de consumo de drogas al trabajador; entonces para tener esta política tuvimos que hacer una serie de procesos en conjunto con Conace para no solamente detectar los casos de alcohol y drogas sino que también colaborar en la rehabilitación” (Empleador empresa transporte de, rubro productos químicos).

“Como fuente de apoyo y estímulo para que el empleado, en general, no caiga en esta debilidad del consumo, estamos en campaña de hacer algunas actividades y charlas con las familias, para que vean también, porque es complicado tener al cónyuge o al padre de familia, con este problema” (Conductor de camión, rubro transporte de encomiendas).

Otro problema derivado de las condiciones de trabajo dice relación con el estilo de vida que llevan los conductores de carga. Como ejemplo de lo anterior, sus hábitos alimenticios no representan lo óptimo de una vida saludable, porque los horarios que utilizan para alimentarse son variables, pueden pasar muchas horas entre comidas, o bien hacerlas todas juntas lo que, unido al poco ejercicio y movilidad física durante la mayor parte su jornada de trabajo, causa estragos en la salud cardiovascular de los conductores.

“Este trabajo tiene harto riesgo, digamos, en salud, estar tanto rato sentado, dormir mal, además de todos los riesgos del tránsito que puede tener ahí” (Dirigente sindical del sector transporte de carga).

“De hecho está lleno de picadas de camioneros, pero las picadas no tienen ninguna norma, entonces todos nos ponemos guatones, sube la presión, más la tensión de manejar un camión, se complica, no es fácil para uno llevar una vida sana” (Dirigente sindical del sector transporte de carga).

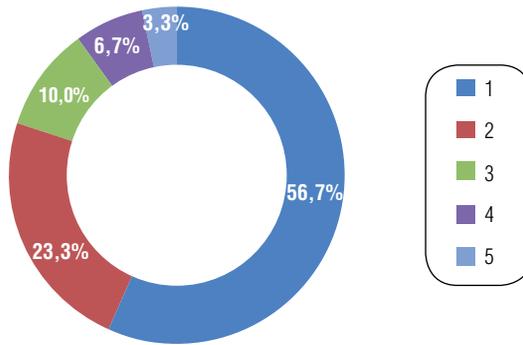
Si bien el sector dirigencial, tanto de empleadores como sindicales, está consciente acerca de los riesgos que hay para la salud en este tipo de oficio, los trabajadores en su mayoría no lo están, ya sea por falta de información o bien porque asumen estos riesgos como la normalidad de los gajes de este trabajo.

Sin embargo, y pese a los avances logrados en estas materias de prevención de riesgos para la salud y seguridad, es menester seguir trabajando y enfocar una parte de la capacitación laboral en dichos ámbitos, ya que existe un *continuum* y relación directa entre el mejoramiento de las condiciones laborales y el de la calidad de vida.

Realidad sindical

Mientras que en el 57% de las empresas encuestadas en esta investigación existe, al menos, un sindicato activo, en el 30% hay entre dos y tres organizaciones y, en un 10%, funcionan hasta cinco sindicatos. Las cifras anteriores pueden ser indicador de una baja cohesión colectiva de los trabajadores al interior de las empresas, en donde existen distintas organizaciones sindicales simultáneas, todas vigentes o bien, trabajadores de distintas líneas operativas o de áreas disímiles que buscan formar su propia organización.

Gráfico 8
Cantidad de sindicatos activos en las empresas del estudio



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Registros Administrativos, Dirección del Trabajo, 2011.

Problemáticas en torno a lo sindical

Esta investigación identificó dos problemas principales tanto en la industria en general como en las empresas encuestadas, en torno a lo sindical:

- Baja afiliación sindical de los trabajadores.
- Alta recurrencia de prácticas antisindicales por parte de los empleadores.

Ambos, en conjunto, han provocando un debilitamiento de la acción colectiva y de la figura del sindicato como soporte social y laboral, y el deterioro de la condición de asalariado consciente que detenta un trabajador al estar organizado en colectivos representativos, y que lo hace ser un sujeto de derecho. A continuación, cada problema será descrito en profundidad.

Problemas de afiliación

De acuerdo a Juan Araya, la baja sindicalización de los trabajadores del sector de transporte de carga se debe, principalmente, a un desconocimiento de lo que significa sindicalizarse, en términos prácticos y concretos, y de los beneficios que trae consigo más allá de la visión anti-empleadores: *“Yo creo que los trabajadores no pueden sindicalizarse solamente para ver un mayor aumento de sueldo o ver al empleador como un enemigo. Eso es fundamental entenderlo, y yo creo que ese es el principal prejuicio; la sindicalización tiene otros objetivos, como el de capacitarse”*.

Por otro lado, los trabajadores no sindicalizados plantean que en su empresa en particular, la organización existente no los representa, aludiendo a que sus dirigentes son *“puestos por la misma empresa”*, lo cual les produce una alta desconfianza en relación a las legítimas intenciones que el sindicato pueda tener. Algunos trabajadores así lo expresan:

“El sindicato lo maneja la empresa. El gerente de transporte de la empresa hace lo que quiere con los dirigentes del sindicato, él los maneja. Si alguien quiere formar otro sindicato, hay trabas con eso, es evidente, lo despiden al tiro” (Conductor, empresa de transporte de áridos).

“Sí, hay muy pocos afiliados; ahora estamos de nuevo con el tema de tratar de afiliarlos a todos. No queremos que se haga otro sindicato, la empresa quiere que se haga otro, la idea es que todos queden en el sindicato que hay” (Conductor, empresa de transporte de productos químicos).

Lo anterior denota claramente una debilidad en cuanto a la libertad sindical como derecho fundamental, así como una muestra de hostigamientos efectuados por parte de los empleadores. *“El tema es bastante complicado, y si usted reclama mucho lo toman como que es un tipo revoltoso; si usted reclama sus derechos, por último, lo tratan de comunistas, lo empiezan a mosquear, lo bajan del camión, que lo dejan aquí y no lo dejan viajar, así que es complicado el tema”* (Conductor, empresa de transporte de productos químicos).

Incluso existen denuncias acerca de prácticas antisindicales evidentes:

“Un compañero intentó hacer sindicato y le pagaron a él para que dejara el sindicato” (Conductor empresa de transporte de encomiendas).

De acuerdo a lo anterior, prácticamente, la figura del sindicato no presenta un arraigamiento fuerte en la conciencia colectiva de los trabajadores de este sector, y en general, no lo consideran una instancia válida de representación colectiva ni una fuente de defensa de los

derechos de los trabajadores. Yendo más allá, el empresariado tampoco lo fomenta ni mucho menos lo acepta, tal como se ve en los testimonios de aquellos trabajadores que ven su labor casi como la de una figura independiente.

“Yo creo que es un problema cultural y generacional, ya que muchos de los dueños de camiones son nacidos de choferes, eso es histórico, entonces por un lado, pero yo creo que a nosotros nos falta un poco capacitar a la gente nuestra, a los choferes, y estamos tratando de motivarlos para el tema” (Conductor, empresa transporte de áridos).

Sin embargo, aunque exista afiliación, los problemas no desaparecen: surge la dificultad que experimentan estas organizaciones para constituirse y, luego, para ejercer su pleno derecho a funcionar libremente.

Problemas de prácticas antisindicales

Los dirigentes sindicales del sector señalan constantes prácticas antisindicales, sobre todo cuando los trabajadores buscan organizarse para poder negociar mejores condiciones de trabajo y ante situaciones como, por ejemplo, los accidentes de tránsito protagonizados por buses interurbanos. En estos casos, la Federación Nacional del Sindicato de Buses y Camiones de Chile ha acusado a las empresas de amenazar a los conductores para que no denuncien las irregularidades en sus trabajos.

“Han sacado mucha gente del sindicato, por ejemplo ofreciéndole si se retira del sindicato le pasan un camión nuevo, o hay mucha gente que necesita y que le pide que le paguen los años de servicio, le dicen si te retiras del sindicato te los pago” (Conductor de camión, no sindicalizado, empresa de transporte de productos químicos).

El presidente del gremio, José Sandoval, afirma que *“lamentablemente cuando los trabajadores se organizan sindicalmente para resolver estas problemáticas, surgen inmediatamente las prácticas antisindicales por parte de los empleadores”*⁷². Indicó que por esta razón muchos de los trabajadores no denuncian las irregularidades que existen en las empresas.

De acuerdo a la Encuesta Laboral Encla 2008, el 48,6% del total de dirigentes sindicales declaró la existencia de prácticas antisindicales en su empresa, y la mayor frecuencia de respuesta a una pregunta de respuesta múltiple respecto a la existencia de actitudes negativas

⁷² Entrevista a José Sandoval, Diario La Segunda, abril de 2011.

o prácticas antisindicales y/o desleales por parte de la empresa correspondió a la categoría “obstaculizar la afiliación sindical”, con el 30,1% de respuestas⁷³. Del total, el 16,7% de las empresas a las que han sido cursadas multas por prácticas antisindicales corresponde al sector que analizamos, de acuerdo a datos obtenidos para un estudio sobre prácticas antisindicales llevado a cabo por el sociólogo de la Dirección del Trabajo, Jorge Salinero⁷⁴.

Siguiendo las clasificaciones que plantea en su estudio, en el sector Transporte es posible observar la siguiente distribución de materias categorizadas como prácticas antisindicales:

Cuadro 26
Materias consideradas prácticas antisindicales,
sector transporte de carga

Materias	%
Actos contra la libertad sindical	3,7%
Actos contra el fuero sindical	18,5%
Actos contra la negociación	7,4%
Actos contra la afiliación	14,8%
Actos que promueven el despido	11,1%
Cuota sindical	3,7%
Actos de injerencia sindical	14,8%
Actos en contra del derecho a huelga	11,1%
Actos de hostigamiento a dirigente y trabajadores	14,8%
Total	100,0%

Fuente: Estudio “Espacios en interdicción”, Jorge Salinero, Departamento de Estudios, 2009.

Las categorías que alcanzan un mayor porcentaje están repartidas entre los actos contra la afiliación (ocurridos en el momento de constitución de los sindicatos), aquellos de hostigamiento e injerencia sindical en general, (cuando el sindicato ya está formado), y el no respeto constante hacia el fuero sindical de dirigentes y delegados.

⁷³ Dirección del Trabajo (2008). Encuesta laboral 2008. Informe de resultados. (Encl. 2008). Departamento de Estudios. Santiago de Chile, diciembre de 2008.

⁷⁴ Salinero Jorge, Espacios sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales, Temas Laborales N° 26, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2009.

Lo anterior, y acorde al análisis utilizado en dicha investigación sobre prácticas antisindicales, demuestra una cultura de subversión del orden público laboral, en el entendido que son vulnerados derechos fundamentales, consagrados y promovidos por organizaciones internacionales y ratificados por el gobierno de Chile. Acciones así entorpecen la formación de organizaciones colectivas, interrumpiendo su libre funcionamiento y ejerciendo prácticas desleales y nocivas sobre dichos núcleos colectivos.

Respecto a la existencia de prácticas antisindicales en las empresas que consideran trabajadores afiliados a Sitrach, este estudio, pudo ser constatado lo siguiente:

Cuadro 27
Frecuencia de denuncias sobre prácticas antisindicales, por materias

Materia denunciada	Frecuencia	%
Violación del artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo	30	16,3%
Discriminaciones indebidas para desestimular afiliación o direccionarla hacia sindicato específico	6	3,3%
Ofrecer/otorgar beneficios que desestimen afiliación	9	4,9%
Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato; amenazas de despidos o pérdida beneficios	18	9,8%
Acciones tendientes a evitar afiliación a sindicato existente	8	4,3%
Actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato; discriminación entre sindicatos	5	2,7%
No otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical	46	25,0%
Separación ilegal de trabajador con fuero sindical	28	15,2%
Ejercer las facultades del artículo 12 respecto de un dirigente sindical o delegado sindical de acuerdo al 243 del Código del Trabajo	1	0,5%
Pago del 75% de la cuota sindical	6	3,3%
Denuncias por reemplazo y reintegro ilegal de trabajadores en huelga	4	2,2%
No pago de la cuota sindical	8	4,3%
No pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente sindical (permisos sindicales)	9	4,9%
Separación ilegal de trabajador con fuero de constitución de sindicato	1	0,5%
Separación ilegal de dirigente con fuero sindical	3	1,6%
Separación ilegal de trabajador con fuero de negociación colectiva	2	1,1%
Total	184	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de registros administrativos, DT Plus, Dirección del Trabajo, septiembre de 2011.

En síntesis, es posible concluir respecto del tema abordado en este capítulo, que el ámbito sindical de este sector atraviesa dificultades que no solo afectan la constitución de los sindicatos, sino que también su accionar, debido a que las prácticas antisindicales repercuten en la capacidad de organización colectiva de los trabajadores, erosionando en alguna medida el poder cohesionador que posee este tipo de colectivos.

Por otro lado, en general, no parece existir mayor conciencia colectiva por parte de trabajadores y empleadores de que este tipo de organizaciones es necesario para equilibrar las relaciones entre las partes, a fin de lograr mayor poder de negociación, diálogo y participación efectiva, por el lado de los trabajadores. Además, merman las características particulares del *modus operandi* del trabajo de conductor, la posibilidad de constituirse colectivamente, lo cual afecta la posibilidad de conformar un colectivo que actúe como soporte social cohesionador, reivindicativo y empoderado.

Iniciativas para mejorar la calidad de vida de los camioneros de carga

A lo largo de esta investigación, encontramos una serie de acciones y propuestas dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los camioneros del sector de transporte de carga pesada por carretera.

Instancias de diálogo y mesas de trabajo

Desde 2010 existe una mesas de trabajo que busca aunar esfuerzos entre las asociaciones gremiales y sindicales, expertos de OIT y el Subsecretario del Trabajo, como representante del gobierno, con el fin de dar soluciones a temas centrales del sector tales como:

- a) Impulsar el Trabajo Decente con mejores condiciones laborales y calidad de vida
- b) Protección social y previsional
- c) Adaptabilidad laboral y profesionalización acorde a las particularidades operativas y nuevas exigencias tecnológicas y de servicios en el sector transporte
- d) Confianza y corresponsabilidad en función de la calidad de la acción laboral y productiva

- e) Búsqueda de formas de mejorar la productividad y competitividad de las empresas como vía para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores⁷⁵.

El trabajo llevado a cabo integra diversos ámbitos que, si bien no son temas cien por ciento propios del sector, intervienen como factores preponderantes en el desarrollo de la industria del transporte. Ejemplo de lo anterior es la seguridad vial, que relaciona la tasa de accidentabilidad, el mejoramiento de las rutas, el trabajo de Carabineros de Chile en la fiscalización y el cumplimiento de las normas de tránsito, entre otras áreas.

La estrategia de implementación de estas mesas de diálogo social aparece como óptima e integral porque, por un lado, permite relevar temas asociados a las problemáticas propias del sector y las complementa, generando a largo plazo un cambio cultural. Cambio siempre necesario para lograr avances a nivel tanto productivo de las empresas, como subjetivo en la población de trabajadores y empleadores del sector, resistente a la profesionalización, capacitación y modernización de la industria y poco concientizado acerca del cumplimiento de la normativa, ambos aspectos obstaculizantes para el desarrollo del sector, el gran desafío a superar.

Un año después, y en el marco de lanzamiento mundial de la campaña internacional “La fatiga mata”⁷⁶, la Dirección del Trabajo creó una mesa de trabajo con el gremio camionero para lograr instalar en los vehículos de transporte de carga un control de asistencia automatizado que impida la vulneración de los tiempos máximos de conducción y de ese modo, mejorar la seguridad de sus choferes y del resto de quienes transitan por las carreteras del país.

Campañas novedosas

Los dirigentes sindicales del sector, tanto en Chile como a nivel internacional, han contribuido, con especial énfasis, a la concientización de los trabajadores buscando el cumplimiento de jornadas de trabajo en los tiempos que estipula la ley, creando y colaborando en campañas, junto a organismos públicos, como los ministerios del Trabajo y de Transporte y Telecomunicación

⁷⁵ Chile Transporte, Boletín Semanal, Número 01, semana del 03 al 10 de Enero de 2011.

⁷⁶ Con el objeto de crear conciencia en los conductores sobre los peligros que reviste conducir sin el debido descanso la ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, la Subsecretaria de Transportes, Gloria Hutt, representantes de la Comisión Nacional de Seguridad de tránsito (Conaset), la Dirección del Trabajo y de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses y Camiones, participaron el 7 de octubre de 2011 en el lanzamiento de la campaña internacional “La fatiga mata”, coordinada por la Organización Mundial de Trabajadores del Transporte (ITF).

y la Dirección del Trabajo. La idea central ha sido avanzar hacia el conocimiento de lo que significa tener adecuados descansos y tiempos de trabajo, información que ha sido entregada tanto a empleadores como conductores.

Radio, prensa escrita nacional y regional, volantes, folletos y comics, son algunos de los soportes para entregar mensajes sobre materias de prevención de siniestros de tránsito, especialmente en periodos de alta circulación por carreteras y caminos. Otras innovadoras acciones han sido buscar a los conductores en sus lugares de trabajo y descanso, en las regiones del país que tienen mayor movimiento de camiones de carga pesada.

Comic “La fatiga mata”

Realizado por la ITF, Federación Internacional del Transporte⁷⁷ y la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile, que aboga por el recorte de la jornada de trabajo de los choferes.

El comic (verlo en Anexos) muestra la historia de un camionero quien ya tiene una deteriorada calidad de vida y que lleva 15 días seguidos trabajando. Es el momento en que su jefe le pide que lleve otra carga más, argumentando que no hay nadie que la lleve y que recibirá un porcentaje de la carga por el “flete”. El protagonista acepta, logra dejar la carga a tiempo y vigilar que la misma esté segura; pero a la vuelta, viene muy rápido y con mucho sueño por la cantidad de horas seguidas trabajando, evidenciando la falta de regulación y fiscalización sobre el máximo de horas conducidas y descansadas. Finalmente, el chofer choca y es condenado a cinco años de cárcel por conducir temerariamente. Además su jefe perdió el camión, pues con él pagó la multa correspondiente.

En esta campaña, del año 2002, la ITF fijó el día 15 de octubre como el día de acción contra el abuso de horas de conducción de los choferes profesionales bajo el eslogan “La fatiga mata/ Día internacional de acción de transporte por carretera”.

Comic campaña jornada transporte DT

Realizado por la Dirección del Trabajo, trata sobre la libreta de los camioneros y el sistema electrónico de registro de horas manejadas. La historia muestra una situación de accidente

⁷⁷ La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación internacional de sindicatos de trabajadores del transporte, en la cual se pueden afiliar cualquier sindicato independiente, que cuente con miembros en la industria del transporte.

y fiscalización, enseñándole a un trabajador, que desconocía sus derechos, que una buena solución al problema es acercarse al sindicato para aclarar las dudas y establecer este sistema, que permite tener un correcto registro de tiempos, inclusive de los descansos.

Previniendo el Sida

La OIT ha realizado programas de diagnóstico y prevención del VIH/Sida presente en el mundo del trabajo, instando a la no discriminación de portadores del virus y, en segundo lugar, efectuando campañas que ayuden a reducir las vulnerabilidades de las distintas ocupaciones laborales, mediante la concientización tanto de empleadores como de trabajadores.

En Chile, la OIT en conjunto con la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) realizó una encuesta con 600 conductores de camiones en Arica durante 2011 para relevar y dar a conocer el fenómeno del contagio del VIH en la población de conductores de camiones.

Esta consulta, en proceso al cierre de la edición de este estudio, es fundamental para la realización de un diagnóstico a nivel país y la posterior implementación de acciones y políticas públicas que aborden la educación, prevención y, finalmente, la disminución del VIH en el sector. La iniciativa apunta a la reducción de la vulnerabilidad y precariedad de las condiciones de trabajo de los conductores de camiones, elementos que inciden –directa o indirectamente– en la expansión y contagio del VIH/Sida.

Juan Araya así lo explica: *“Lo que estamos haciendo con el programa del VIH es reconocer que en Arica hay mucho Sida, porque llegan conductores y personas de todos los países, entonces lo ideal es hacer un terminal, que el chofer llegue a Arica, cumpla sus tiempos de espera, dado que el chofer tiene que esperar más tiempo ahí que en otras partes, entonces el chofer deja el camión ahí, cerrado, y no tiene que estar cuidándolo, y además, que el conductor tenga acceso a un buen casino, a gimnasio, bicicletas, no sé, mil cosas, entonces los tipos llegan allá y luego de descansar tiene la posibilidad de hacer una actividad física, que los relaje, y los desestrese”*⁷⁸.

Otra de las medidas propuestas por parte de los gremios del sector, guarda relación con que las escuelas de conductores integren en la malla curricular el tema de la prevención del VIH y el autocuidado:

⁷⁸ Entrevista realizada al Presidente de la Confederación de Camiones de Chile, CNDC, Juan Araya, 16 de mayo de 2011.

“Estamos haciendo un plan piloto en Los Andes para repartir condones, pero lo que me admira es que ninguna estación de servicio a lo largo del país tiene venta de preservativos”, alegan algunos miembros del gremio.

Para algunos, el tema remite al autorrespeto por ellos y sus familias, más allá de un puro dilema ético, por lo que plantean –entre otros, Julio Villalobos– que el trabajo debe ser con la familia también:

“Cuando tú llegas a este conductor, te das cuenta que además de su poca formación en sus cosas, tiene una vida que es muy distinta, que es una vida lejos de su hogar, con toda la problemática social y familiar que significa un padre ausente. Temas de drogadicción, de drogadicción de hijos, son temas que no han sido abordados. En algunas empresas ya se han implementado sistemas de ayuda con asistentes sociales, en un trabajo más que nada dirigido a las esposas de los conductores de camiones. ¿Para qué? Para muchas cosas. Primero, para acompañarlos en sus temas y, segundo, para mejorarle los hábitos, porque gran parte de la accidentabilidad o de las cosas tienen que ver con problemas de cansancio, de malos hábitos alimenticios, de malos lugares donde hacer los descansos, del no aprovechamiento de sus días de descanso como corresponden. El conductor está en una cosa exigente, y necesita el apoyo y la comprensión familiar”⁷⁹.

Ideas para mejorar la seguridad vial

De la realidad descrita por organismos internacionales como Cepal, organismos interesados en mejorar la calidad de los conductores, como la OIT y el Ministerio de Transporte trabajaron en establecer recomendaciones destinadas a aminorar las consecuencias de los accidentes de tránsito protagonizados por vehículos pesados de transporte terrestre, tanto para el factor vial, como vehicular, poniendo el principal acento en la implementación de medidas relacionadas con el factor humano. En 2011 elaboraron, en forma conjunta, un documento⁸⁰ donde plantean los siguientes requisitos fundamentales para obtener la licencia de manejo de estos grandes vehículos:

- **Idoneidad moral.** Debería ser calificada por el Director del Departamento de Tránsito y Transporte Público Municipal donde ha sido solicitada la licencia, a la vista del Informe de Antecedentes entregado por el Gabinete Central del Servicio de Registro

⁷⁹ Entrevista realizada al experto en sector transporte y Ex presidente de Chile Transpotes, Julio Villalobos, 12 de mayo de 2011.

⁸⁰ Emilio Oñate, Segundo Informe sobre Propuestas para la Mejora de la Seguridad Vial de los Trabajadores del Transporte. Consultoría para la OIT. Documento no publicado, mayo de 2011, página 12.

Civil e Identificación y del Informe del Registro Nacional de Conductores. Su fecha de expedición no podrá ser anterior a 30 días desde la fecha de la solicitud, y contendrán todas las anotaciones registradas, y la constancia de que el solicitante no está afecto a pena de suspensión o de inhabilidad para conducir vehículos, ni que le ha sido denegada con anterioridad la licencia que solicita.

- **Idoneidad física y psíquica.** Será acreditada por medio de un certificado otorgado por el médico del Departamento de Tránsito y Transporte Público Municipal respectivo.
- **Conocimientos teóricos y prácticos sobre las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la prestación de servicios de transporte de pasajeros, transporte remunerado de escolares y de carga por vías y sobre la conducción y operación de los respectivos vehículos.** Serán acreditados en un certificado entregado por una escuela de conductores profesionales reconocida oficialmente. El Director de Tránsito de la municipalidad respectiva adoptará las medidas que estime necesarias para comprobar la efectividad de dichos conocimientos, destrezas y habilidades requeridas para conducir el vehículo de que se trate.

El documento también propone que la licencia de conductor profesional sea de duración indefinida y mantenga su vigencia mientras su titular reúna los requisitos o exigencias señaladas por la ley, los que el titular deberá acreditar cada cuatro años.

Si bien lo anterior es una propuesta, es posible observar una preocupación de las autoridades y organismos internacionales y del Estado por optimizar el servicio de transporte en general, al buscar perfeccionar y aumentar la exigencia del perfil básico sobre las condiciones mínimas para efectuar el trabajo de conductor profesional.

REFLEXIONES FINALES

Entre la libertad y la subordinación

La investigación realizada permitió encontrar importantes hallazgos que fueron posibles de detectar mediante la revisión exhaustiva de la información captada. Además de mencionar, a grandes rasgos, las características, los principales problemas y desafíos que presenta la industria del transporte de carga por carretera, es preciso indicar que es la realidad en que se desenvuelven las condiciones laborales de los conductores de camión en donde radica la mayor complejidad de las relaciones laborales del sector.

En general, el sector estudiado se caracteriza por ser altamente masculinizado, en donde casi el cien por ciento de los conductores de carga son varones, existiendo una proporción ínfima de conductores de sexo femenino. Este segmento, además está compuesto por hombres que, en su mayoría, poseen entre 36 y 50 años de edad, y que presentan un nivel educacional que alcanza como máximo la aprobación de estudios medios completos.

También se pudo detectar que, pese a que la remuneración es alta –en promedio \$750.000 pesos líquidos– la forma de generarla está sujeta al esfuerzo que el conductor despliegue en función de los viajes que realice, creándose una práctica habitual de autoexplotación que trae consigo diversas consecuencias.

Precisamente, la correlación detectada entre las condiciones de trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales fue la existencia de una remuneración ligada básicamente al rendimiento, traducido en la cantidad de viajes (o fletes) que el conductor logre realizar durante el mes. Esto incide en forma directa en la extensión de la jornada y en el aumento de su intensidad –pese a existir una normativa clara– repercutiendo, finalmente, en la seguridad y salud de los conductores de carga.

Este círculo vicioso trae asociados elementos que atentan al ideal que presenta la Organización Internacional del Trabajo, al plantear las características propias del trabajo decente. En

efecto, retomando las características básicas de este, enunciadas en la Introducción del estudio, es posible señalar que esta industria incumple algunas de ellas: no ofrece formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; no respeta los derechos de trabajadores y trabajadoras; atenta contra el fortalecimiento sindical y negociación colectiva. Tampoco promueve una organización laboral que busque la calidad de vida de los trabajadores, aunque pague ingresos adecuados y ofrezca seguridad en el empleo.

Aun así, existen algunas pocas empresas altamente especializadas que cumplen con los estándares de calidad en materia de condiciones laborales, principalmente por estar ligadas a empresas más tecnologizadas, de carácter multinacional en algunas ocasiones y a rubros que presentan algún grado de complejidad más alto, como lo son las empresas ligadas a la Gran Minería. Ejemplo de lo anterior es la implementación de charlas, pláticas y ejercicios prácticos para conductores de camiones sobre temas como la seguridad vial y leyes del tránsito, así como también, para un mejoramiento de la conducción y otros procesos relacionados con carga y descarga, manipulación de sustancias químicas, entre otras.

Lo anterior es de vital importancia, ya que guarda relación con el grado de especialización y profesionalidad de las empresas involucradas en el mercado del transporte de carga, materias que constituyen la piedra angular para potenciar al sector.

Otros problemas son causados por el abuso de drogas y estupefacientes, por parte de un número de choferes de camión, quienes los utilizan para lograr un mayor rendimiento en la conducción; aumentar las horas de trabajo y así acrecentar la cuantía de la remuneración que reciben a fin de mes por parte de la empresa, son a grandes rasgos, una muestra de que se está lejos de un trabajo decente.

En cuanto a la seguridad y salud en el sector, muchos son los aspectos de la vida de un conductor que contribuyen al deterioro de su salud. Las largas jornadas de trabajo y la necesidad de comer en la carretera favorecen las deficiencias nutricionales y los problemas gástricos; el estrés y la presión ejercida por los compañeros y por el sistema de pago, llevan al consumo de alcohol y drogas. Los factores del estrés psicológico están vinculados al desorden producido por el trabajo en turnos, con escaso descanso y rutinas de vida sujetas a la conducción. El trabajo por turnos resulta estresante desde el punto de vista psicológico y físico y las deficiencias ergonómicas del puesto de conducción agravan el estrés físico.

Si bien, las correlaciones descritas anteriormente demuestran graves problemas asociados al incumplimiento de la jornada de trabajo y a su bajo grado de acatamiento en el sector,

así como problemas derivados de malos hábitos, el estudio logra evidenciar un hecho que aparece subsumido dentro de esta maraña de aspectos negativos: el traspaso que el empleador hace de la responsabilidad de la organización del trabajo hacia el conductor. Manejo de los tiempos, estilo de conducción y, lo que parece más grave aún, gestión de riesgos recaen así en el conductor de camión, quien debe asumir todo aquello como parte integrante de la adjudicación de esta tarea, quedando en un margen de desprotección aguda y aumentando su vulnerabilidad.

Esta transmisión *ipso facto*, inmediata, y que se da por hecho, de las funciones del empleador al conductor, así como los procedimientos o maneras de hacer instaurados, van naturalizándose con el tiempo y se instala como algo normal y propio en el trabajo de conductor: “*Porque así es esta pega, es lo normal*”. Pero, esta condición de normalidad, se asemeja más al ejercicio de un trabajo que se desarrolla bajo condiciones de precariedad y desprotección que a la definición propia de trabajo decente, en donde lo principal es el resguardo integral de los trabajadores y su empleo bajo relaciones profundamente democráticas entre estos y el entorno empleador.

Avances

A partir de lo anterior, surge la discusión acerca de la supervisión y control sobre el puesto de trabajo. Dadas sus características, resulta complicada y poco probable una supervisión directa sobre éstos en la realización de su labor. Además, las formas de control y supervisión del trabajo empresariales pasan por una fase que contempla únicamente la carga entregada, como fin y no como un proceso que involucra un estrés constante por transportar, cuidar y vigilar la carga, estar bajo presión, que intensifica la jornada, además de extenderla.

No obstante –poco a poco– en el sector han sido implementados algunos mecanismos de *software* avanzado tales como tacógrafos, y sistemas de huella digital de control horario para lograr un control y registro automatizado tanto de conductores como de vehículos de carga, respectivamente.

El factor cultural

La realidad laboral de un conductor de camión está tensionada por la subordinación y dependencia –manifestada en una relación laboral contractual claramente definida y en el hecho de recibir órdenes e instrucciones emanadas directamente de su empleador– y, por otro lado, por el ejercicio diario de un trabajo que presenta rasgos cercanos al perfil de una labor independiente y con alta autonomía, donde él está investido de completa libertad para gestionar su trabajo.

La subordinación pone en entredicho la supuesta libertad con la que cuenta el conductor de carga para realizar su trabajo, ya que si bien debe asumir los riesgos y contingencias de la labor diaria, está absolutamente sujeto a los términos que propone la empresa.

Frente a tal contexto, natural en la vida laboral de los conductores de carga, surge una suerte de cultura bastante *sui generis*, con características propias que también inciden en las relaciones laborales y se engarzan con las condiciones laborales. Por ejemplo, el incurrir en prácticas que rayan en la informalidad, como el mal uso de la libreta de control horaria para el registro de la jornada de trabajo y descansos, así como el poco respeto hacia la normativa laboral, deterioran en gran medida el grado de profesionalización y formalidad que el sector persigue.

Según lo anterior, es posible plantear que el factor cultural de la industria pone trabas al mejoramiento y profesionalización del sector a todo nivel, ya que existen resistencias a cambiar los estilos de organización del trabajo en las empresas, y se tiende a la comodidad de *dejar las cosas* tal como están. Todo esto influye en el incumplimiento de las normas básicas tales como el respeto a las jornadas de trabajo y descansos, y a no establecer un sistema remuneracional más adecuado y que no atente contra la seguridad y salud de los conductores.

Individualismo vs una conciencia colectiva

Por otra parte, estos elementos culturales también restringen, en algún sentido, la implementación de iniciativas que modernicen las relaciones laborales y finalmente, protejan al trabajo más allá del cumplimiento normativo.

Robert Castel, cuyas ideas hemos tomado al respecto como marco teórico, considera como central el análisis de la relación –o ausencia de ésta– de los individuos con el trabajo. No concibe el trabajo en tanto una relación técnica de producción, sino como un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social.

Para él, existe una fuerte correlación entre el lugar ocupado por un individuo en la división social del trabajo –así como su participación en las redes de sociabilidad– y los sistemas de protección que permiten asegurarlo frente a las eventualidades de la existencia⁸¹. Las distintas capas que protegen a los individuos pueden ser consideradas metafóricamente, apunta Castel, como zonas de cohesión social.

Como ejemplo de lo anterior remite a las asociaciones, y sindicatos como figuras colectivas clásicas y portadoras del poder de cohesionar. De esta manera, una inserción sólida en determinadas redes laborales, donde se tenga una cierta seguridad en términos salariales y de protección implica la ubicación del individuo en una zona de integración; mientras que su inserción en redes laborales débiles genera un proceso de vulnerabilidad social: “(...) una zona intermediaria, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad”⁸².

En contraste, la realidad que mostró el sector no resulta próspera respecto de este tema. Algunas de las situaciones descubiertas por el estudio dicen relación con la actividad y desarrollo sindical del sector, el cual demostró un déficit en el grado de afiliación y participación activa. Si bien existen instancias representativas de los intereses de los trabajadores del rubro, aún falta una mayor concientización acerca del rol del sindicato como contraparte al poder del sector empleador en las empresas. Frente a esto último, se constató además una fuerte presencia de prácticas antisindicales en el sector, lo cual demuestra de mayor modo el rechazo que al sector empleador le provocan las organizaciones colectivas de trabajadores. En el decir de Castel, los trabajadores estarían en la zona vulnerable al no contar con redes organizativas fuertes.

A su vez, la empresa –jefaturas, gerentes y, en general, los altos mandos– ejercen su poder bajo modalidades que acuden a una suerte de *disciplinamiento conductual*, más que de forma despótica, por medio de la persuasión o de incentivos monetarios para que los trabajadores asuman las labores de conducción sin respetar los descansos o feriados, fomentando por

⁸¹ Castel, R. La metamorfosis de la cuestión social, FCE, Madrid, 2003.

⁸² Castel, R. *Ibid.*

una parte la desprotección de sus condiciones de trabajo, colocando en riesgo su seguridad y salud, y por último, haciéndolos entrar en una dinámica de *querer ganar más plata*, de individualismo exacerbado y de atomización de los conductores como trabajadores dispersos descolectivizados.

Con tal panorama, se desincentiva la capacidad de acción reivindicativa y de soporte social que intrínsecamente conllevan las organizaciones de trabajadores, al no permitirles su desarrollo como entidad representativa de éstos ante el poder de la empresa. Además, se erosiona en alguna medida, la función de cohesión colectiva que pretenden asociaciones de trabajadores como lo es el sindicato, más allá de su carácter demandante de derechos, sino que además aquella que facilita el entendimiento, la generación de confianza y de diálogo entre los trabajadores.

Consecuencias del subdesarrollo de la industria

La escasa capacitación que tienen y reciben los conductores incide en la optimización de los recursos, como el cuidado y mantención de los vehículos, y el uso de los combustibles, ítems de alto gasto y costo y que están determinados en cierta medida por la forma de trabajo de los conductores (conducción, manejo del vehículo, respeto a las normas del tránsito, etc.), y, a la vez, influyen directamente en su seguridad y protección.

Como consecuencia del subdesarrollo de la industria y de los escasos y débiles soportes sociales, tanto a nivel sindical, empresarial y estatal, es posible concluir que los trabajadores aparecen como el segmento más vulnerable del sector en cuanto a condiciones de trabajo, ya que bajo un escenario donde impera prácticamente la *ley del más fuerte*, es muy difícil imponer un tipo de cultura organizacional, profesional y cultural que pueda batir las imperfecciones del sector.

Sumado a lo anterior, si bien existe un soporte concreto –la normativa que regula aspectos como la jornada de trabajo– en la realidad, el sistema que rige el sector de transporte de carga depende en gran medida de la demanda de las empresas clientes. Esta situación arrasa en parte con el llamado “imperio de la ley”, al justificar su desempeño en el mercado y en la rentabilidad de las compañías, bajo un sistema que tensiona la aplicación estricta de la normativa.

Ahora bien, el Código del Trabajo ha evolucionado al establecer el límite de horas que pueden trabajar los camioneros, así como en reconocer los tiempos de espera y su pago, sin embargo, la normativa aún está lejos de cubrir muchos de los aspectos que trae aparejados el oficio del conductor de camión de carga. Algunos dirigentes gremiales señalaron que la actual normativa no incide de manera eficaz en el incumplimiento de lo estipulado frente a los descansos y que se debería establecer en el sector un contrato especial de trabajo, con jornadas especiales como existen en la minería, además de incluir otras dimensiones adicionales a la jornada laboral como, por ejemplo, el pago asociado a su cumplimiento, y las comisiones que genera cada flete, cuyo cálculo se presenta en la práctica como bastante arbitrario y estático.

Por lo tanto, respecto a las relaciones laborales que se desarrollan en el sector, este estudio plantea la existencia de un espacio limitado de relaciones colectivas fluidas y en pro de la protección por factores asociados a un tema cultural, propio del sector, además de una inexistente construcción histórica de soportes sociales que garanticen una difuminación paulatina de los riesgos e incertidumbres que son traspasadas, en este caso, a los conductores.

Finalmente, no deja de llamar la atención las particularidades que presenta el sector y que pueden influir en el alto grado de irregularidad en cuanto al cumplimiento eficaz de la normativa que lleve a conseguir las óptimas condiciones de trabajo. La información recogida plantea múltiples desafíos tanto para el sector como para la normativa, la cual debería adaptarse a la realidad que viven diariamente estos trabajadores

Para un eventual seguimiento en el diagnóstico del sector completo, valdría la pena profundizar en la sección de transporte de carga de condición informal que –presumiblemente– presente mayores problemas que el ahora analizado.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES UTILIZADAS

Libros y artículos

Barna, Roberto, Heyerman, Beatriz, Hevia, Felipe y Montes, Rodrigo, Estudio descriptivo de puestos de trabajo de choferes de camiones de carga sobre 20 toneladas, Universidad de Santiago, Facultad de Ciencias Médicas. Santiago de Chile, abril de 2001.

Carlson, Eric Stener, *El VIH, los camioneros y la ruta de la prevención*, Le Monde Diplomatique. Edición chilena, Santiago de Chile, mayo de 2011.

Castel, Robert, *La inseguridad social: ¿Qué significa estar protegido?* Editorial Manantial, Madrid, 2003.

_____, *“La précarité ou l’individu par défaut”*, en Revista *L’individu contemporain, regards sociologiques*. Éditions Sciences Humaines, París, 2006.

Castillo J. J.; Santos, Fernández Julio y Alas-Pumariño Andrés, *“Externalización de procesos y trabajo autónomo: los transportistas de mercancías en el sector de logística y distribución”*, en *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Editorial Biblos, Madrid y Buenos Aires, 2005.

Cepal, *Seguridad en la operación del transporte de carga carretero*, Edición N° 285 - Número 05. Edición electrónica, 2010.

Chile Transporte, *Por un transporte seguro, eficiente y sustentable*, documento de trabajo. Santiago de Chile, octubre de 2008.

Chile Transporte, *Boletín Semanal*, Número 01, semana del 03 al 10 de enero. Santiago de Chile, 2011.

- Chile Transporte y Jaime Santibáñez Ortiz, Estudio sectorial de Remuneraciones en empresas de transporte de carga por carretera, Santiago de Chile, junio de 2010.
- Diario La Hora, Reportaje *“Camioneros en alerta por cifra negra de casos de Sida en gremio”*, Santiago de Chile, 29 de abril de 2011.
- Dirección del Trabajo, Encuesta Laboral Informe de Resultados, Encla 2008.
- El Ciudadano, Texto de la sección Oficios y pegas varias. Estefani Carrasco Rivera, Octubre de 2011.
- Espinosa, Mabel, Trabajo decente y protección social. Texto de capacitación. Eje para la acción sindical, OIT, 2003.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Transporte por carretera, Informe anual 2009. Santiago de Chile, 2011.
- Mc Donald Gorge, Transporte por carretera, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.
- Salinero Jorge, Espacios sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales, Temas Laborales N° 26, Dirección del Trabajo, 2009.
- Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Estudio Análisis económico del transporte de carga nacional, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación sobre el VIH y el Sida y el mundo del trabajo #200, página 4. 2010
- Organización Mundial de la Salud (OMS), Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito. Resumen, Francia, 2004.
- Oñate, Emilio, Segundo Informe sobre propuestas para la mejora de la seguridad vial de los trabajadores del transporte, consultoría para la Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile, mayo de 2011.

Pecheny Mario e Ibarlucía Inés, Vida de camioneros y choferes de larga distancia: condiciones de trabajo y salud sexual, Informe y recomendaciones de la OIT, Versión preliminar, julio de 2010.

Revista del Camionero, revista oficial de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile, N° 161, edición marzo-abril. Santiago de Chile, 2011.

Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, Revisión Normativa y Estándares SST, Informe (N° 2 Normativa Internacional), Mesa de Transporte, Santiago de Chile, 3 de mayo de 2011.

Warshaw, León J. *“Retos para la salud y la seguridad de los trabajadores en la industria del transporte y del almacenamiento”*, en Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

Normativa revisada

Dirección del Trabajo, Resolución N° 1213 de 2009. Establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. 16 de octubre de 2009.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 2062/178. Emite pronunciamiento sobre diversas materias relacionadas con registro de asistencia, jornada y turnos de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones aplicables a los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana. 22 de mayo 2000.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 3917/151. Vehículos de carga terrestre Interurbana. Tiempos de espera. Concepto. 23 de septiembre de 2003.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 1944/0041. 1) Jornada de trabajo. Existencia. Vehículos de carga terrestre interurbana. 2) Tareas auxiliares a la conducción. Concepto 3) Vehículos de carga terrestre urbana. Registro de asistencia. 29 de mayo 2001.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 5212/301. Jornada de trabajo vehículos de carga terrestre interurbana descanso. Vehículos de carga terrestre interurbana, descanso. Vehículos de carga terrestre interurbana. Registro de asistencia. 13 de octubre de 1999.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 3991/159. Jornada de Trabajo. Personal vehículos de carga terrestre interurbana. Registro de asistencia. Vehículos de carga terrestre interurbana. 31 de agosto de 2004.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 928/50. Vehículos de carga terrestre interurbana. Esperas carga y descarga. Imputación. Jornada de trabajo. Procedencia. Vehículos de carga terrestre interurbana. Circulación vacía circuito de transporte. Imputación jornada. Procedencia. 25 de marzo de 2002.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 4941/339. Vehículos de carga terrestre interurbana litera obligación. Vehículos de carga terrestre interurbana Descanso. Vehículos de carga terrestre interurbana. Alojamiento obligación. 16 de octubre de 1998.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 3152/063. Fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. 25-Jul-08.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 3221/0157. Los tacógrafos electrónicos instalados por una empresa de transporte de carga terrestre interurbana con anterioridad al 12-06.99, fecha de publicación de la Resolución Ex. N° 612, en los vehículos de su propiedad inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación con anterioridad a dicha fecha, reúnen los requisitos para que esta Dirección considere que los mismos constituyen un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y descanso de los choferes que se desempeñan a bordo de tales vehículos. 22 de agosto de 2001.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 3589/263. Al personal de choferes dependientes de los socios empleadores de la Asociación Gremial de Dueños de Vehículos Transportadores de Bebidas Gaseosas Viña del Mar no les resulta aplicable la Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, debiendo, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, ajustarse a las normas que sobre el particular contiene el Código del Trabajo. 28 de agosto 2000.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 4429/181. Jornada de trabajo Personal excluido de la limitación de jornada Pacto en contrario. Jornada de trabajo Personal excluido de la limitación de jornada Calificación de la Dirección del Trabajo. 07 de agosto 1996.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 1322/44. Horas Extraordinarias. Base de Cálculo. 05 de abril de 2005.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 1880/157. A) El personal de choferes de la empresa Servicios y Asesorías K. Ltda. no se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo. B) Atendido el régimen remuneracional del personal de choferes de la Empresa Servicios y Asesorías K. Ltda. no resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias. C) El tiempo de conducción con el vehículo descargado forma parte de la jornada de trabajo del personal de choferes de la empresa aludida en los puntos que anteceden. 11 de mayo 2000.

Dirección del Trabajo, Ord. N° 4812/085. Vehículo de carga terrestre interurbana. Jornada de trabajo. Cumplimiento. Tiempos de espera. Naturaleza Jurídica. Tiempo de espera. Duración máxima mensual. 08 de noviembre de 2010.

Ley N° 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. 05 de octubre de 2001.

Ley N° 20.271. Modifica el Código del Trabajo en lo referente a jornadas de trabajo de los choferes y auxiliares de los servicios de transporte de pasajeros que indica. 12 de julio de 2008.

Ley N° 20.281. Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base. 21 de julio de 2008.

Páginas webs consultadas

www.chiletransportes.cl

www.dt.gob.cl

www.bcn.cl

<http://www.itfglobal.org/itf-americas/about.cfm>

Anexo 1

Testimonio

Quando salgo, nunca sé si voy a volver⁸³

Estoy a cargo de una máquina de 45 toneladas de peso, la manejo 300 días al año por la carretera que une Arica con Santiago. Me llamo **Humberto Carrasco Vargas**, tengo 43 años, tres hijas y soy chofer de camión.

Hace 14 años que conduzco camiones de carga. Llegué a esto porque en el puerto (San Antonio), mientras trabajaba en barcos pesqueros, me ofrecieron ser chofer. Primero empecé con camiones tres cuartos y manejaba del puerto a Santiago. Después en el '97 me tiré a manejar camiones con rampla, pero en Arica. Cuando me comenzaron a enseñar llegaba hasta Iquique, luego hasta Antofagasta y después a Santiago.

Hoy llego hasta Concepción con camiones frigoríficos, transportando productos del valle de Azapa, como aceitunas y tomates. Esas son cargas rápidas donde te dan un horario de 36 horas para llegar a la postura de venta; en Santiago por lo general es en lo Valledor. En el sur también tengo que buscar la carga, la cual llevo hasta Tacna, donde se distribuye para abastecer a casi todo el Perú.

⁸³ El Ciudadano. Texto de la sección Oficios y pegas varias. Por Estefani Carrasco Rivera.

En esta pega tenemos que saber de mecánica porque siempre se producen panas en el desierto. A veces es un neumático pinchado o radiadores que se calientan, pero los camioneros somos generosos y nos ayudamos. Vemos a alguien parado y nos bajamos a sacar la pana; nos hacemos el tiempo para cooperar entre nosotros o para ayudar a los autos particulares.

En la carretera nos comunicamos por radio. Todos tienen apodosos o QRZ, por ejemplo está el Chaparrito, el Perro Loco, el Siberiano, y yo soy el Marino. Por radio nos avisamos si hay un accidente, si está malo el camino o si están los pacos.

Casi siempre recogemos a gente de la carretera, por lo general esa gente anda en busca de trabajo. Yo recojo gente por ser solidario, además, siempre se agradece la buena compañía. En el tramo de Arica a Antofagasta somos más restringidos, tenemos la política de no subir gente por el problema de tráfico de drogas en el norte grande.

En la aduana a veces nos hacen revisar la carga, y uno mismo tiene que sacar las amarras, sacar la mercadería y mostrarles que no hay nada. En eso perdemos tiempo y energía. Deberían tener ellos a alguien que realice ese esfuerzo físico.

El sueldo es muy relativo, nosotros ganamos el 10% del valor del flete, lo que equivale a 180 o 200 mil pesos. Depende del estado del camión y de las cargas, pero en un mes se pueden hacer cuatro vueltas, lo que significa ganar cerca de 800 mil pesos, como también se pueden hacer una o dos. Una vez estuve 20 días esperando carga, lo que hizo que a fin de mes estuviera corto de presupuesto.

Por el sueño y los pestañazos que uno pega he estado al borde de varios accidentes. De repente uno despierta y vas por el lado contrario de la carretera, o te das topones con otros camiones. Lo más grave que me ha pasado fue chocar con un camión estacionado. Hace dos años, por culpa del sueño, un colega amigo murió al meterse a la pista de emergencia y chocar con el cerro. Una vez vi un accidente entre un camión y un bus; quede impactado con la cantidad de cadáveres regados por la carretera. Cuando sales, nunca sabes si vas a volver.

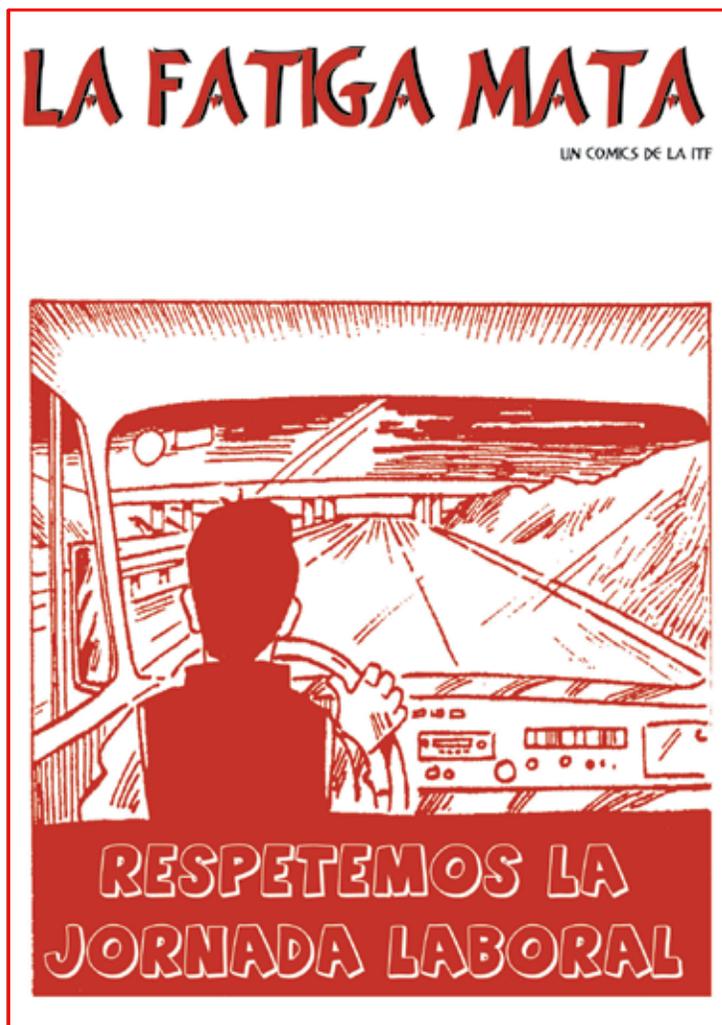
Una vez, en la pampa del Tamarugal, se me apareció la muerte. Vi a una mujer vestida entera de negro, con un gorro negro, el pelo negro y largo, y zapatos de tacón. La divisé a unos 25 metros delante del camión; cuando pasé, traté de encontrarla con el espejo retrovisor, pero ya no estaba. Cuando llegué al control de Carabineros, me vieron la cara de asustado y me

dijeron que otro camionero había visto lo mismo. Cuando volví a pasar por ahí, había una animita, por la muerte de unas personas en un choque. Yo creo que vi a la muerte, pero no me andaba buscando a mí.

Dentro de todo, me gusta ser chofer de camión, me encanta la libertad de no tener un jefe encima, de estar en una ciudad y al día siguiente en otra. Me gusta conducir; creo que lo llevo en el alma. Es satisfactorio llegar a destino sin problemas, cumplir tu trayecto sobre todo cuando conduces una máquina de 45 mil kilos.

Paso poco tiempo con mi familia, pierdo mucho contacto por estar en el trabajo; a veces no estoy en fechas importantes como cumpleaños, Navidad y Año Nuevo. Pero cuando llego a la casa mis hijas me reciben con los brazos abiertos, sobre todo la menor que tiene cinco años, ella es la más feliz con mi llegada.

Comic La fatiga mata













Manuel fue condenado a 5 años de cárcel por conducir temerariamente



El jefe de Manuel perdió el camión por la indemnización que tuvo que pagar a consecuencia del accidente y el pago de una elevada multa por la infracción a la Ley Laboral



Informes de Fiscalización han puesto en evidencia que hay conductores profesionales que trabajan más de 12 horas diarias, en algunos casos superando las 100 horas semanales tras el volante, sin el descanso mínimo ininterrumpido de jornada laboral de 8 horas, como lo establece la ley

El año 2001 hubo 4.226 accidentes con participación de camiones, los que dejaron 427 fallecidos, 943 lesionados graves y 3.206 leves. En el primer semestre del año 2002, se registraron 2.054 accidentes con 186 fallecidos, 286 lesionados graves y 2.199 menos graves y leves.

Carabineros de Chile

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. (Art.25 Código del Trabajo)

Comic Campaña Jornada Transporte





Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono: (56-2) 674 9300

www.dt.gob.cl

www.direcciondeltrabajo.cl