



46

Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile





Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores

Gabriela Morales V.
Socióloga

Santiago, mayo 2013

***Condiciones de trabajo de los conductores
de buses interurbanos:
diagnóstico y percepciones de los actores***
es una publicación del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: 231.769
ISBN: 978-956-7978-54-0

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
Andrea Fraga Y.

EDICIÓN
María Eugenia Meza B.

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (56-2) 2674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, mayo 2013
Printed in Chile / Impreso en Chile

Índice

Presentación	09
I. Introducción	11
<i>Objetivos del estudio</i>	
<i>Marco conceptual</i>	
<i>Metodología del estudio</i>	
II. Antecedentes del sector transporte interurbano de pasajeros	23
<i>Población de empresas de transporte interurbano de pasajeros a nivel nacional</i>	
<i>Aspectos económico-financieros del sector</i>	
<i>Distribución del personal ocupado en el sector de transporte interurbano</i>	
<i>Organización empresarial del sector</i>	
<i>Empresas de buses interurbano y la competencia en el mercado</i>	
<i>Operadores de buses</i>	
<i>Condiciones laborales generales</i>	
<i>Jornada de trabajo</i>	
<i>Remuneración en el sector</i>	
<i>Seguridad y salud</i>	
<i>Capacitación en el sector transporte</i>	
<i>Realidad sindical del sector</i>	
III. Estudio de casos	77
<i>Las empresas encuestadas</i>	
<i>La competencia en el mercado</i>	
<i>Organización y características del trabajo</i>	
<i>Calificación y habilidades requeridas</i>	
<i>Condiciones laborales de las empresas encuestadas</i>	
<i>Jornada y descansos</i>	
<i>Remuneraciones en las empresas encuestadas</i>	
<i>Seguridad y Salud en las empresas encuestadas</i>	
<i>Realidad sindical de las empresas encuestadas</i>	
IV. Transporte interurbano de pasajeros y transporte de carga ¿comparables?	123
<i>Organización del trabajo (jornada y descansos)</i>	
<i>Remuneración</i>	
<i>Salud y seguridad</i>	
<i>Actividad sindical</i>	
<i>El factor cultural</i>	
Reflexiones finales	133
Bibliografía y fuentes utilizadas	139
Anexos	143

Presentación

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo tiene como misión conocer la realidad y las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, mediante la realización de diagnósticos en diversos sectores económico-productivos y de las condiciones laborales de las personas que se desenvuelven en ellos.

El presente estudio –*Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores, realizado en 2012*– es reflejo de ello y corresponde a una de las primeras investigaciones realizadas en el país sobre este sector, desde una perspectiva propiamente laboral. Constituye, por tanto, un valioso aporte que integra el desarrollo económico de este rubro como la particularidad de la organización de su trabajo y su repercusión en las relaciones y condiciones laborales, donde tienen un papel relevante los temas de seguridad y salud, para dichos trabajadores y –consecuencialmente– para los pasajeros.

La Dirección del Trabajo, comprometida con el cumplimiento de la normativa laboral, apunta con este estudio a valorar y promover el trabajo conjunto entre empleadores y trabajadores, en pos de impulsar instancias destinadas a mejorar las condiciones laborales, y persiguiendo, como fin último, una aproximación consciente hacia un trabajo más protegido.

Esperamos que sirva de insumo a los diversos actores interesados en el desarrollo del transporte de carretera desde sus distintos ángulos; así como a quienes corresponden las labores legislativa y académica.

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo



I. Introducción

Esta investigación está enmarcada dentro de la preocupación constante de la Dirección del Trabajo (DT) por diagnosticar realidades laborales en diversos contextos productivos, a fin de obtener información que contribuya a su misión de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, asegurando la debida protección de los trabajadores.

En esta oportunidad es abordado el sector de transporte interurbano de pasajeros: una actividad de larga data; pero poco explorada en su dimensión laboral, que requiere de complejas formas de organización del trabajo, las que deben ajustarse a las necesidades del mercado, y que involucra un importante factor humano, representado en la figura del conductor de bus.

Si bien existe información respecto del sector de transporte por carretera como actividad económica –considerando la rentabilidad, el desarrollo como industria e infraestructura empresarial–, el rubro de transporte interurbano de pasajeros no ha sido abordado desde un punto de vista que profundice en las condiciones laborales y las problemáticas que de este contexto surgen. Es por ello que este estudio busca dar cuenta de las condiciones laborales de los conductores de buses, con el fin de avanzar en el conocimiento y caracterización de este segmento, y de responder de este modo a la insuficiencia de antecedentes que existía en el diagnóstico sobre el contexto en que trabajan.

El marco conceptual empleado está basado en el concepto de Trabajo Decente, que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la perspectiva teórica del sociólogo francés Francois Dubet¹, la cual pretende, mediante las experiencias laborales de los trabajadores –en este caso, de los conductores de buses interurbanos– construir la realidad laboral en que están insertos.

Antecedentes constatados a partir de las bases de datos de denuncias ante la Dirección del Trabajo, así como de fiscalizaciones y sanciones efectuadas por este organismo, han permitido observar cierto grado de incumplimiento de la normativa laboral en el sector, como por ejemplo, en lo referido a la jornada de trabajo y los descansos, las formas de remuneración y los temas de salud y seguridad, los riesgos sicosociales y accidentes del sector, entre otros aspectos.

1 Director de la *École des Hautes Études en Sciences Sociales (Ehess)* y profesor en la *Université Bordeaux-II*.

Al respecto, una investigación realizada el año 2011 por este Departamento de Estudios, sobre condiciones de trabajo en el transporte de carga por carretera, arrojó resultados bastante reveladores al señalar que la forma en que está organizado el trabajo en este rubro incide significativamente en la estructuración de la jornada laboral, reconociendo este como el ámbito más denunciado y problemático del sector².

Por ello, surgió la necesidad de explorar cómo está organizado y gestionado el trabajo en las empresas de buses interurbanos y de qué manera inciden estos factores en la configuración de las condiciones de trabajo, a partir tanto de la información administrativa ya existente, como de un trabajo con fuentes primarias.

La contribución de esta investigación radica en que la información recogida entrega herramientas objetivas, que facilitan analizar el tema central de la jornada de trabajo desde distintas aristas. Asimismo, sus conclusiones permiten sugerir la realización de programas de capacitación destinados a trabajadores, uno en materias legales e información sobre las normas laborales, con el fin de ampliar el espectro de conocimientos técnicos asociados al trabajo y complementarlo con calificación en el ámbito de las relaciones laborales; así como otros que aborden los riesgos laborales específicos para este rubro y las medidas de prevención adecuadas.

Con este trabajo, el Departamento de Estudios de la DT deja abordadas, en forma amplia, las condiciones de trabajo del sector de transporte interurbano, tanto de carga terrestre como de transporte de pasajeros, entregando un insumo que, se espera, pueda servir a los distintos actores laborales, dentro de sus ámbitos de competencia.

Objetivos del estudio

El **objetivo general** que guía esta investigación consiste en conocer las condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos de pasajeros, pertenecientes al sector de transporte por carretera. El estudio explora los espacios de trabajo donde

2 Morales Gabriela, *En el camino: los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales*, Cuaderno de investigación N° 41, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2011.

se desenvuelven, desde la perspectiva de los trabajadores involucrados, considerando dimensiones laborales individuales y colectivas, además de caracterizar las empresas del sector, su estructura, y el modo en que organizan y gestionan el trabajo.

Por su parte, los **objetivos específicos** pretenden explorar las condiciones laborales relativas a la modalidad de contratación, jornada de trabajo y descansos, forma de remuneración, condiciones de seguridad y salud, y desarrollo sindical. Por último, también buscan conocer el nivel de calificación y capacitación de los conductores de buses, y los desafíos que esto implica para la profesionalización del sector.

En este sentido, la acción del Departamento de Estudios de la DT es muy relevante, ya que realiza diagnósticos que develan las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, evaluando su impacto sobre las condiciones laborales en diversos contextos productivos. La finalidad es contribuir al debate y a la reflexión sobre el alcance y la adecuación de la protección laboral y, también, servir de insumo para la elaboración de políticas públicas en el ámbito del trabajo, cuando corresponda. El desarrollo de estos estudios favorece el fomento de una cultura de cumplimiento de la ley y de los derechos laborales entre los actores involucrados.

Marco conceptual

La presente investigación está desarrollada bajo un marco teórico que contempla como eje principal la protección laboral, a partir del punto de vista propuesto por la OIT, con su concepto de Trabajo Decente, en el cual está encuadrado el quehacer de la Dirección del Trabajo.

El concepto de Trabajo Decente fue expuesto en 1999, por el entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo, el chileno Juan Somavía, en su primer informe en ese cargo. Establece las características que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares internacionales, de manera que el trabajo sea realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Siguiendo esas pautas puede ser evaluado si han sido violados los derechos humanos del trabajador afectado

y si no existe trabajo libre propiamente dicho³. El término fue introducido como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores registrado mundialmente durante la década del 90, como consecuencia del proceso de globalización y la necesidad de atender la dimensión social de ella.

A modo de comentario sobre el concepto, la socióloga chilena Malva Espinosa plantea –en un documento de la OIT– 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 últimas 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”*⁴.

Los siguientes son los contenidos que, comúnmente, les son asignados a esta noción⁵:

- Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- Con ingresos adecuados.
- Seguridad en el empleo.
- Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
- Con respeto a los derechos de los trabajadores.
- Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
- Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
- Con diálogo social y tripartismo.
- Con protección social.
- En condiciones de libertad.
- Con equidad y dignidad para todos los miembros de la sociedad.

3 Somavía, Juan. *Trabajo Decente: Memoria del Director General*, OIT, 1999. Ver en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

4 Espinosa, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Texto de capacitación. Eje para la acción sindical, OIT, 2003.

5 Fuente: *Trabajo decente y protección social*. Texto de capacitación. Eje para la acción sindical, OIT, 2003.

Dado que los objetivos perseguidos por este estudio son relativos a las condiciones de trabajo de los conductores en el sector de transporte interurbano, este marco regulatorio internacional se asume como la base o las condiciones que deben darse para estar frente a un Trabajo Decente y será utilizado para comparar y hacer una suerte de medición de la calidad del empleo de nuestro objeto de análisis

El concepto de Trabajo Decente será complementado con la teoría que propone François Dubet sobre la Sociología de la Experiencia, utilizada aquí para abordar –desde un punto de vista cualitativo– el desarrollo de las relaciones laborales al interior de las empresas de transporte interurbano de pasajeros, a partir de la experiencia o vivencia que los actores involucrados tienen de su trabajo y del significado que le atribuyen a sus prácticas y acciones colectivas.

La tesis fundamental de este autor es que existe un cambio en la idea de sociedad que lleva a explicar la experiencia social por diversas lógicas de acción, sin la referencia a un sistema en particular. Dentro de esas distintas lógicas del sistema social, el sujeto –entendido como un ser no totalmente socializado– experimenta una cierta autonomía. Por eso *“el objeto de la sociología de la experiencia es la subjetividad de los actores”*⁶ y, por tanto, la conciencia que tienen del mundo y de sí mismos es el material esencial de análisis.

Pese a lo anterior, las lógicas de la experiencia social están inscritas en cierta objetividad del sistema, es decir, *“los elementos simples que componen la experiencia social no pertenecen al actor sino que le vienen dados, le preexisten o le son impuestos a través de la cultura, de relaciones sociales, de coerciones impuestas por la situación o por la dominación”*⁷.

Entonces, y en general, es posible entender que la acción de los sujetos se explica desde su experiencia significativa; es decir, desde el análisis que ellos mismos realizan de su vivencia.

6 Dubet, François. *Sociología de la experiencia*, Editorial Complutense. Madrid, España, 2010. Pág. 90.

7 Dubet, François, *Op. cit.* Pág. 125.

En el caso de la empresa y la relación laboral, ese análisis está atravesado por el sentido de justicia o de legitimidad, con que asumen el orden laboral al cual están sujetos. Esto aplica sobre todo para los dirigentes sindicales, cuya posición les permite observar su situación laboral y la del sindicato dentro de una relación más compleja con el empleador.

Para este estudio es posible plantear que los conductores –a partir de la experiencia de su trabajo– definen modos de actuar y de reflexionar acerca de su realidad laboral, atravesada por la tensión de poder representada por una parte por la empresa –como institución legítima de acción y poder de decisión– y, por otra, por la acción colectiva de los trabajadores que la contrarresta. Esta tensión queda de manifiesto en el modo en que el trabajo es organizado en dichas empresas, generando así las condiciones objetivas donde se materializan las condiciones y el entorno social de trabajo que esta investigación pretende abordar.

Metodología del estudio

Dado que la investigación está centrada en una temática escasamente abordada desde el punto de vista laboral, es un estudio de carácter cualitativo y descriptivo en su contenido.

El universo de estudio está conformado por las empresas cuyo giro principal es el de transporte de buses interurbanos de pasajeros.

La unidad de análisis son las empresas de transporte interurbano donde trabajan conductores de buses, ya que desde allí emanan la gestión y organización de los recursos y del trabajo; mientras que la unidad de información la conforman los conductores de buses interurbanos de pasajeros de las empresas seleccionadas, quienes representan la masa principal del trabajo en análisis, ya que el objetivo primordial de esta investigación es indagar en el conocimiento de sus condiciones laborales.

De acuerdo a estos objetivos, para conocer las condiciones de trabajo fueron realizadas entrevistas semiestructuradas (con pauta predeterminada y cuestionario flexible) a trabajadores, dirigentes sindicales, empleadores de las empresas de buses, expertos en transporte y fiscalizadores del sector (Inspecciones del Trabajo).

Por otra parte, fue procesada información provista por los registros administrativos consignados mediante los sistemas internos de la Dirección del Trabajo, como son el Sirela⁸ (Sistema de Relaciones Laborales) y DTPlus⁹ (Dirección del Trabajo Plataforma Única de Servicios). Luego, esos datos fueron analizados y cruzados, de manera descriptiva e ilustrativa, con relación a la información capturada mediante las entrevistas.

Para caracterizar a las empresas de transporte interurbano de pasajeros, la organización del trabajo que desarrollan, las condiciones laborales y empleo y la realidad sindical, fueron escogidas unidades representativas del sector. Los criterios de selección de las empresas contempladas fueron los siguientes:

- Transporte interurbano de pasajeros como giro principal.
- Carácter formal de la empresa.
- Tamaño mediano a grande (más de 50 ocupados) de la empresa¹⁰.
- Dotación de conductores de buses interurbanos asalariados dependientes que presente, al menos, un 30% de sus trabajadores.
- Presencia importante en el mercado del transporte interurbano de pasajeros.

Quedaron, por tanto, fuera de esta investigación las empresas que no cumplen con estas características, es decir: aquellas en que los conductores no alcanzan a constituir el 30% del plantel; aquellas cuyo tamaño es inferior a 50 ocupados (pequeña y micro empresas); y las que funcionan como unidades independientes, informales o cuyo giro principal no es el de transporte de pasajeros.

8 Sistema informático de la Dirección del Trabajo que contiene todos los procesos de relaciones laborales, tales como organización sindical, negociación colectiva, mediación, buenos oficios, mediación de derechos fundamentales, certificados y resoluciones, sustitución de multas, atención de usuarios y capacitación y difusión.

9 Sistema informático de la Dirección del Trabajo, que contiene todos los procesos administrativos de conciliación e inspección; su característica principal es la de disponer información en línea. Está estructurado en áreas temáticas tales como conciliación, multas, fiscalización, atención de público y estadísticas.

10 Los parámetros utilizados para definir los diferentes tamaños de empresas están tomados tanto del Código del Trabajo en su artículo 505 bis, como de la metodología de la Encuesta Casen que aplican una clasificación por tamaño de las empresas considerando el número de ocupados como sigue: microempresa: 1-9; pequeña empresa: 10-49; mediana empresa: 50-199 y gran empresa: 200 o más empleados.

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), **31 empresas de transporte interurbano en Chile cumplen con las condiciones expuestas**, por ser de tamaño mediano a grande. De ellas fue **escogido, mediante un muestreo por cuotas¹¹, un grupo de cinco**, que representa el 16,1% del universo total¹².

Es importante hacer notar que las empresas encuestadas constituyen una muestra representativa de las empresas de transporte interurbano de pasajeros del país, circunscritas a los criterios enumerados anteriormente. Por lo tanto, las conclusiones obtenidas del análisis de resultados de dichos casos son válidas para el universo escogido, es decir, las empresas de transporte interurbano de tamaño mediano y grande, pero no pueden ser extrapoladas a la totalidad de la industria del transporte ni al sector total de los conductores de buses¹³.

En las empresas de la muestra fue aplicado un cuestionario, elaborado para esta investigación, que incluyó preguntas sobre aspectos como estructura empresarial, antigüedad de la empresa, servicios, número de clientes, y perfil de los conductores (sexo, edad, nivel educacional, entre otros). En total, fueron realizadas 14 entrevistas en profundidad y aplicada una encuesta en cada una de las empresas de la muestra (5). Toda la información recogida fue procesada mediante métodos cuantitativos descriptivos.

La Unidad Estadística del Departamento de Estudios de la DT examinó los registros administrativos del servicio, buscando denuncias y sanciones aplicadas al sector para los 29 meses retrospectivos, contados desde enero de 2010 hasta diciembre de 2012¹⁴.

11 El muestreo por cuotas es un tipo de muestreo no probabilístico, consistente en la elección de una cantidad determinada de elementos, basada en un conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más representativos o adecuados para los fines de la investigación. En este tipo de muestreo son fijadas unas 'cuotas', es decir, un número de individuos que reúne unas determinadas condiciones. Este tipo de muestreo mantiene, por tanto, semejanzas con el llamado aleatorio estratificado, pero no tiene el carácter de aleatoriedad de aquel. Salkind, Neil J., *Métodos de Investigación*, Prentice Hall, tercera edición. México, 1999.

12 Instituto Nacional de Estadísticas, Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

13 Ragin, Charles C., *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, University of California Press, Berkeley, California, EE.UU., 1987; Ragin, Charles C., y Becker, Howard S., *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*, Cambridge University Press, Cambridge, EE.UU., 1992.

14 Fiscalizaciones por programas realizadas por la Dirección del Trabajo en el transporte interurbano vía autobús, según mes. Periodo: enero a diciembre de 2010, enero a diciembre 2011, enero a mayo 2012.

El procesamiento total de esta información, tanto para la generalidad de la industria de transporte como para el estudio de casos, implicó la realización de un análisis descriptivo, ilustrativo y en relación con la información obtenida mediante las entrevistas.

De manera complementaria, las entrevistas a expertos en transporte permitieron un análisis global de la situación, mientras que los/as fiscalizadores/as de la Dirección del Trabajo aportaron el conocimiento sobre la realidad de las empresas de transporte interurbano de pasajeros que les brinda la experiencia en terreno.



II. Antecedentes del sector Transporte Interurbano de Pasajeros

Para caracterizar, a nivel general, a las empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros fueron considerados los aspectos básicos y más relevantes en cuanto a su conformación como industria y a su estructura empresarial, entre otras particularidades que, finalmente, repercuten en las condiciones laborales de sus trabajadores.

Los aspectos principales analizados dicen relación con:

- El número de empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros a nivel nacional.
- Aspectos económico-financieros.
- La distribución del personal ocupado.

Población de empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros a nivel nacional

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2010 un total de 110 empresas declaraban desarrollar la actividad económica de *Transporte Interurbano de Pasajeros*, rubro contenido en el gran sector de Transporte por Carretera¹⁵.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6º del Decreto Nº 212 que establece el *Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros*, se entenderá por servicios interurbanos de transporte público de pasajeros los que superan los 200 km de recorrido, y los que, sin exceder los 200 km, unen la ciudad de Santiago con localidades o ciudades costeras ubicadas en la región de Valparaíso¹⁶.

Estas empresas poseen como actividad exclusiva o principal aquella dedicada a la prestación de servicios para desplazamientos de personas y sus equipajes, en vehículos construidos y acondicionados para tal fin¹⁷.

15 Cabe señalar que dicha información era la disponible a la fecha de la realización de este estudio y, aunque corresponde a datos del año 2010, estos son publicados dos años después; es decir, en julio de 2012, según el INE.

16 Decreto Nº 212 *Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros*, publicado el 21 de noviembre de 1992, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

17 Estas empresas están comprendidas como *Otros tipos de transporte terrestre regular de viajeros (código 602130)*, en el subgrupo de la Clasificación Industrial Uniforme CIU Rev.3.

Al respecto, la Dirección del Trabajo, mediante los dictámenes N°s 1.268-71, de 07.03.94 y 6.402-280 de 16.10.95, que especifican la norma del citado reglamento, ha resuelto qué debe entenderse por *servicios interurbanos de pasajeros*, indicando que son todos aquellos destinados a transportar pasajeros entre una o más ciudades o localidades ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, los que pueden ser prestados por medio de buses, minibuses, taxis colectivos o taxis básicos. Dentro de dichos servicios está comprendido el transporte de turistas, de trabajadores y de otro tipo de pasajeros, entre una o más ciudades o localidades ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes, y que no estén considerados dentro de la locomoción colectiva interurbana¹⁸.

De estas dos acepciones para el concepto de transporte interurbano resultan conceptos que –más que complementarse– enfocan aspectos distintos de este. La definición entregada por el Reglamento aparece como más técnica y es utilizada, principalmente, para sistematizar estadísticas del sector; mientras que la segunda, contenida en el citado dictamen de la DT, es empleada, principalmente, para fines de fiscalización.

Cabe hacer notar que los datos acerca de la población de empresas de transporte interurbano de pasajeros a nivel nacional corresponden a la primera definición, ya que están sacados de los registros del INE, en sus informes anuales. La cifra consignada en 2010 por el INE (110 empresas, como ya fue dicho) es idéntica a la obtenida ocho años antes, en el Censo de Población de 2002. El siguiente cuadro muestra su desglose por cantidad de personas ocupadas.

Cuadro 1
Número de empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros,
según cantidad de personas ocupadas

Tramo de ocupación (personas contratadas)	Total empresas
Menos de 10	28
De 10 a 50	51
Más de 50	31
Total	110

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

18 También ver Dictamen Ordinario N° 4868/279, del 21 de septiembre de 1999, Dirección del Trabajo.

Es posible observar que las empresas de buses interurbanos de pasajeros están distribuidas en tres tramos, según el número de personas contratadas: menos de 10 (microempresa); de 10 hasta 49 trabajadores (pequeña empresa) y de más de 50 (mediana, hasta 199; y grande, 200 y más).

La mayor parte (46,3% del total) está concentrada en el segundo tramo, que corresponde a las de tamaño pequeño. La distribución en las otras categorías –microempresas, medianas y grandes– es pareja, con cerca de un 25% y un 28%, respectivamente.

En relación a los ingresos de las empresas –tema directamente relacionado con su tamaño– el INE las estratifica de acuerdo al volumen de ingresos, consumos y gastos, sin considerar el pago de IVA. Para el estudio del INE, la clasificación queda de la siguiente manera, siendo sobresaliente el caso de las medianas y grandes empresas.

Cuadro 2
Ingresos de las empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros,
según cantidad de personas ocupadas

Tramo de ocupación (personas contratadas)	Ingresos de las empresas (miles de \$)
Menos de 10	7.424.904
De 10 a 50	32.731.842
Más de 50	226.258.942
Total	266.415.688

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Otro aspecto importante de establecer es la cantidad de vehículos que las empresas poseen, cifra que también depende de su tamaño, como puede ser apreciado en el cuadro siguiente.

Cuadro 3
Cantidad de vehículos de las empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros,
según cantidad de personas ocupadas

Tramo de ocupación (Personas contratadas)	Total número de vehículos según capacidad total			
	De 10 a 19	De 20 a 30	De 31 a 46	De 47 y más
Menos de 10	4	22	67	17
De 10 a 50	26	175	338	77
Más de 50	99	372	2.171	684
Total	129	569	2.576	778

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

En general, las empresas de transporte interurbano poseen un conjunto de vehículos relativamente nuevos, con un 83% que no supera los diez años de antigüedad; y un 56,3%, que no alcanza los cinco.

La distribución de los vehículos según antigüedad, y con respecto a la cantidad de trabajadores de cada empresa, es la siguiente: el 70% de aquellas con una planta de entre 10 a 50 trabajadores, y el 85,3% de aquellas con más de 50 trabajadores posee vehículos de hasta diez años de antigüedad, mientras que las empresas de menos de diez trabajadores concentran el 75% de su stock de vehículos con existencias de hasta cinco años de antigüedad. Esto hace pensar que las empresas más pequeñas realizan una inversión importante en la renovación de sus vehículos, o bien que, durante el último año, han prescindido de los más antiguos, ya que solo un 6% de sus máquinas poseen más de 15 años.

No obstante, como muestra el cuadro siguiente, son las empresas que poseen más de 50 trabajadores las que presentan máquinas más antiguas, con más de 15 años (14%).

Cuadro 4
Vehículos por años de antigüedad en empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros,
según cantidad de personas ocupadas

Tramo de ocupación (Personas contratadas)	Total número de vehículos por años de antigüedad			
	Hasta 5	De 6 a 10	De 11 a 15	Más de 15
Menos de 10	46	37	20	7
De 10 a 50	280	149	99	88
Más de 50	1.959	880	356	131
Total	2.285	1.066	475	226

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Como mostrará el estudio más adelante, el tipo de flota de las empresas –existencia de vehículos nuevos o de reparaciones en los antiguos– influye en las condiciones de trabajo de los choferes de buses, especialmente aquellas que dicen relación con su seguridad.

En relación al tráfico que efectúan los buses interurbanos de pasajeros, es posible mencionar que la cantidad de pasajeros transportados, el kilometraje recorrido y las expediciones realizadas dependen del tamaño de las empresas comprometidas, de las líneas o servicios que ofrecen y de su longitud, como comprueba el cuadro siguiente.

Cuadro 5
Tráfico según tramo de ocupación

Información sobre el tráfico	Tramo de ocupación (personas contratadas)		
	Menos de 10	De 10 a 50	Más de 50
Servicios o líneas (cantidad)	33	166	777
Longitud de las líneas (kilómetros)	11.337	56.848	303.234
Expediciones realizadas (cantidad)	64.511	199.879	1.038.467
Vehículos expedidos (cantidad)	64.535	203.901	1.045.342
Pasajeros transportados (miles)	2.443	7.667	39.357
Vehículos-Kilómetros realizados (miles)	35.727	135.339	762.633
Pasajeros-Kilómetros realizados (miles)	1.389.448	4.986.426	28.751.261

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Para todos los ítems, exceptuando el número de servicios o líneas, las empresas con más de 50 personas contratadas quintuplican a aquellas que poseen entre 10 y 50 trabajadores y, en general, la información de tráfico es acorde –o directamente proporcional– al tamaño de la empresa.

Aspectos económico-financieros del sector

Caracterizar al rubro de transporte interurbano de pasajeros requiere mencionar ciertos rasgos o peculiaridades que atañen al comportamiento económico que ha tenido el sector. Para ello serán considerados los datos del INE, del período comprendido entre 2009 y 2010, siendo estas las fuentes más actuales existentes en el país¹⁹.

El Informe Anual del INE refleja cómo han evolucionado las principales variables, tales como ingresos por venta de actividad, personal ocupado, número de vehículos, gastos, consumos y otros indicadores económicos que develan el estado de desarrollo de una industria²⁰. Las cifras siguientes permiten observar las variaciones en el periodo 2009 a 2010, en lo respectivo a ingresos, menos gastos y costo de venta, remuneraciones y depreciaciones.

19 Como ya fue dicho, esta información era la disponible a la fecha de la realización de este estudio y, aunque corresponde a datos del año 2010 estos son publicados dos años después; es decir, en julio de 2012, según el INE.

20 El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publica, en sus Anuarios, los resultados de su Encuesta Estructural de Transporte Interurbano de Pasajeros por Carretera, sobre las empresas que prestan este servicio, cuyo fin es medir su estructura financiera en el transcurso del tiempo. Dicha encuesta es una investigación estadística de carácter censal, estructural y de periodicidad anual, que recopila información de la estructura de las empresas: su naturaleza jurídica, actividad principal, ventas y otros ingresos, empleo y remuneraciones, compras, existencia y costos, consumo y gastos, entre otros. También solicita información sobre la actividad desarrollada durante el período de referencia, el volumen del tráfico, longitud de las líneas y los pasajeros transportados.

Cuadro 6
Ingresos y gastos en el sector

Variables	Periodo		Variación (2010/2009)
	2009	2010	
Total Ingresos	307.564.417	330.664.790	7,51%
Gastos y costo venta	182.425.150	204.593.910	12,15%
Remuneraciones	75.386.135	76.324.848	1,25%
Depreciación	30.340.989	31.517.814	3,88%
Resultado ejercicios	19.412.143	18.228.218	-6,10%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Los datos muestran que, en 2010, la actividad de Transporte Interurbano de Pasajeros tuvo un menor incremento en el resultado del ejercicio –con respecto al año anterior– al obtener -6,10% de crecimiento, pasando de 19.412.143 miles de pesos corrientes, en 2009, a 18.228.218 miles de pesos corrientes el año 2010.

En relación a los ingresos de las empresas de transporte interurbano, estas generan casi el 88% de sus entradas por la venta de servicios de su actividad principal, y solo un 12% mediante otras labores, tales como transporte de encomiendas y de otras cargas livianas.

Para el año 2010, la rentabilidad de las empresas de transporte interurbano de pasajeros alcanzó un 6,8%, porcentaje inferior en 0,5% en comparación al año 2009, y 3,2% puntos porcentuales menos que el del transporte por carretera, que incluye tanto interurbano de pasajeros como carga.

Cuadro 7
Ingresos y rentabilidad empresas de transporte por carretera (1), año 2010

Tipo de transporte por carretera	Ingresos por ventas actividad principal	Utilidad del ejercicio	Rentabilidad de la actividad en las empresas (%)
Interurbano de pasajeros	266.415.688	18.228.218	6,8%
Carga	2.953.745.171	302.751.690	10,2%
Transporte por carretera	3.220.160.859	320.979.908	9,97%

(1) Contempla el transporte de carga y el interurbano de pasajeros

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

En relación a los gastos durante el año 2010, es posible mencionar que el principal ítem corresponde a 'combustible', seguido lejanamente por 'otros gastos', que incluye egresos referidos a la mantención de pasajeros (como alimentación), gastos administrativos y de recorridos, entre otros.

Cuadro 8
Gastos en material consumible

Conceptos	2010	
	Miles de pesos corrientes	Porcentaje
Combustible	69.339.743	48,9%
Lubricantes	1.366	0,0%
Mantención y reparación de vehículos	13.633.135	9,6%
Neumáticos nuevos y recauchados	5.041.375	3,6%
Baterías	179.866	0,1%
Peajes	14.532.493	10,2%
Losa, terminal y estacionamientos (1)	4.952.971	3,5%
Comunicación Interna (2)	1.721.910	1,2%
Arriendo de vehículos con chofer	2.851.773	2,0%
Leasing (3)	9.523.816	6,7%
Otros costos (garitas, mantención de pasajeros) (4)	21.530.076	15,2%
Total gasto en material consumible	141.821.878	100%

(1) Losas, incluye gastos por losas, terminal y estacionamientos.

(2) Comunicación interna, incluye gastos por servicios de posicionamiento global de la flota, redes privadas, radiocomunicaciones, etcétera.

(3) Leasing, en publicaciones anteriores estaba incluido en arriendos.

(4) Otros Costos, incluye alimentación y mantención de pasajeros, ropa de trabajo, otros insumos de la actividad, gastos por administración y gestión de recorridos y flota, gastos de representación y viáticos (publicaciones anteriores se considera en otros gastos en servicios exteriores), otros gastos no especificados en categorías anteriores.

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

El cuadro siguiente arroja información acerca del tipo de cliente (personas u hogares, y empresas) que utiliza los servicios ofrecidos por las empresas de buses interurbanos, según tamaño de las empresas.

Cuadro 9
Ingreso (miles de \$), según tipo de cliente y tamaño de empresas

Ingreso según tipo de cliente (miles de \$)	Tramos de ocupación (personas contratadas)		
	Menos de 10	De 10 a 50	Más de 50
Hogares	7.446.922	34.698.770	250.253.207
Empresas privadas	82.336	1.168.980	9.418.694
Sector público	124.986	232.396	5.042.341
Otros	0	72.394	829.400

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Para cualquier tamaño de empresa, es evidente que el principal cliente de las compañías de transporte interurbano corresponde a hogares; es decir, personas naturales que viajan en autobús.

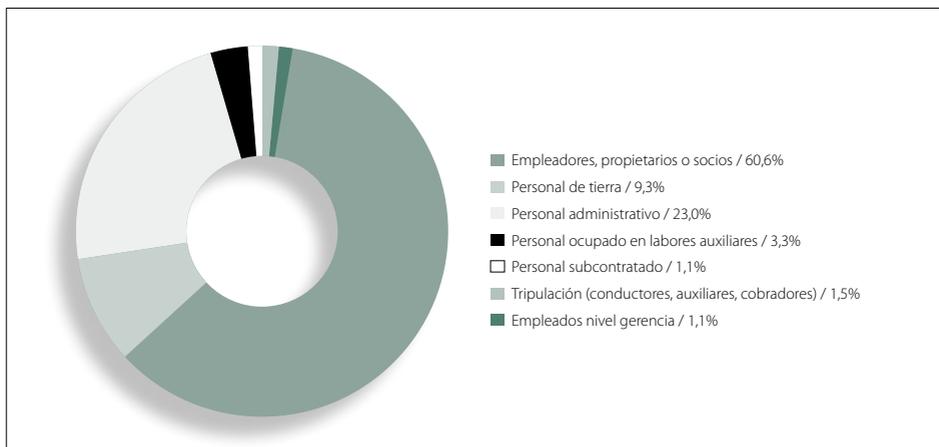
Distribución del personal ocupado en el sector de transporte interurbano

Según datos 2010 del INE, en términos laborales, el subsector de Transporte Interurbano de Pasajeros por Carretera constituye un nicho de trabajo para 14.832 personas, lo cual representa un 8,7% de participación dentro del total ocupado en el sector de Transporte por Carretera²¹.

Para el sector de Transporte Interurbano de Pasajeros, es posible apreciar que los *'conductores, auxiliares y cobradores'* aparecen como la categoría ocupacional mayoritaria, con un 60,6%, seguido muy por debajo el *'personal administrativo'* con un 23%.

21 El sector de Transporte por Carretera contempla el Transporte de Carga y el Transporte Interurbano de Pasajeros.

Gráfico 1
 Porcentaje de trabajadores de empresas del sector de transporte interurbano de pasajeros, por categoría ocupacional, 2010



(1) Esta información consta de una mayor desagregación, en relación a publicaciones anteriores del INE, para una mejor comprensión del personal utilizado en el rubro transporte. Incluye personal a honorarios que participa en el proceso productivo de la empresa

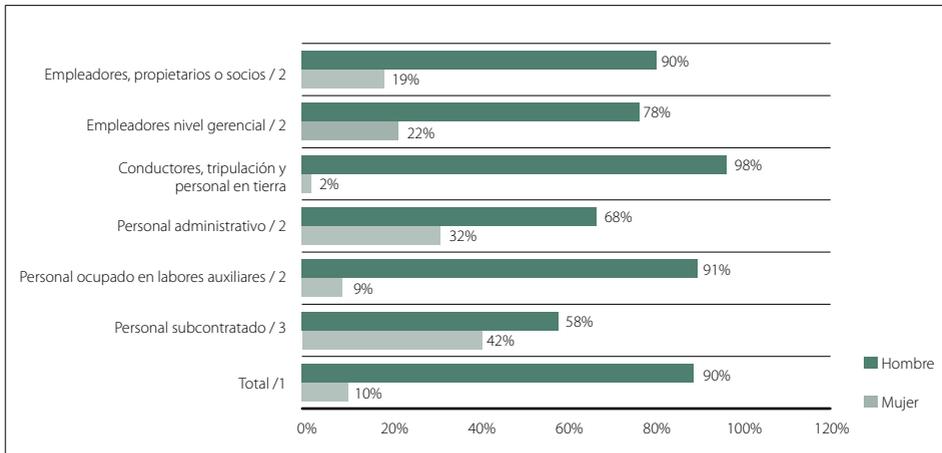
(2) Incluye personal subcontratado que solo participa en el proceso productivo de la empresa

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

El sector de transporte interurbano de pasajeros aparece como altamente masculinizado: un 90,3% del total de trabajadores corresponde a hombres, quienes laboran como conductores, tripulación y personal en tierra, acaparando un 98% del total para esa ocupación.

Por su parte, las categorías ocupacionales que aparecen un poco más feminizadas están en el 'personal subcontratado' y en 'labores administrativas', con un 42% y 32% respectivamente, y que reúnen la dotación que trabaja directamente en la empresa, efectuando tareas administrativas o de asistencia a la operación: son secretarías, recepcionistas, contadoras, juniors, entre otras ocupaciones.

Gráfico 2
Personal contratado y subcontratado, según sexo



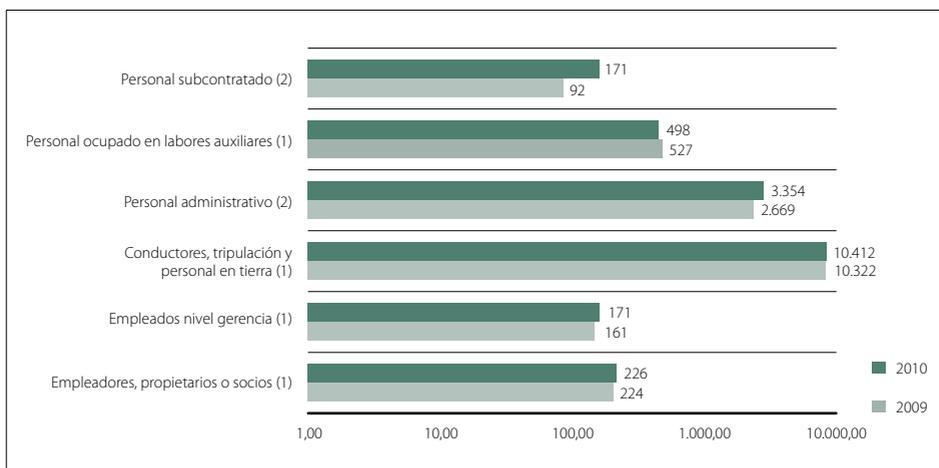
- (1) Incluye personal contratado por la empresa, personal a honorarios y subcontratado
- (2) Incluye personal a honorarios que participa en el proceso productivo de la empresa
- (3) Incluye personal subcontratado que solo participa en el proceso productivo de la empresa

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

Si bien, en general, el personal de las empresas de transporte interurbano no varía mucho, en el período 2009-2010 es notorio un incremento considerable tanto en el *'personal subcontratado'*, con un alza del 85%, como en el administrativo, que creció un 25,6%. Un aumento moderado tuvo el sector que concentra a *'conductores, tripulación y el personal en tierra'*.

Respecto de lo anterior, es importante señalar que empleadores y dirigentes sindicales del sector, principalmente, alegan un déficit de conductores, y explican que algunos motivos para este fenómeno es la falta de capacitación para esta labor. En el apartado de condiciones laborales será profundizado este tema.

Gráfico 3
Evolución del personal contratado
(2009-2010)



(1) Esta información consta de una mayor desagregación, en relación a publicaciones anteriores del INE, para una mejor comprensión del personal utilizado en el rubro transporte. Incluye personal a honorarios que participa en el proceso productivo de la empresa

(2) Incluye personal subcontratado que solo participa en el proceso productivo de la empresa

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

El siguiente cuadro permite apreciar cómo la gran y mediana empresa genera un empleo importante en la categoría ocupacional de *'conductores, auxiliares y cobradores'* –la llamada tripulación de las máquinas o buses–, concentrando el 90,8% del total de contratados en esta categoría y en estos tamaños de empresa.

Además, existe una notoria diferencia numérica entre los trabajadores de tripulación y el resto de los puestos laborales de trabajo, concentrando los primeros –para la totalidad de las empresas– el 60,6% del total de trabajadores del sector.

Cuadro 10
Número y porcentaje de trabajadores por categorías, según tamaño de empresa

Categoría trabajadores	Tramos de ocupación						Total	%
	Menos de 10	%	De 10 a 50	%	Más de 50	%		
Empleadores, propietarios o socios (1)	40	38,1%	103	9,2%	83	0,6%	226	1,5%
Empleados nivel gerencial (1)	1	1,0%	15	1,3%	155	1,1%	171	1,1%
Tripulación (conductores, auxiliares, cobradores) (1)	60	57,1%	766	68,6%	8.206	60,0%	9.032	60,6%
Personal en tierra (1)	1	1,0%	76	6,8%	1.303	9,5%	1.380	9,3%
Personal administrativo (1)	3	2,9%	116	10,4%	3.308	24,2%	3.427	23,0%
Personal ocupado en labores auxiliares (1)	0	0,0%	14	1,3%	485	3,5%	499	3,3%
Personal subcontratado (2)	0	0,0%	27	2,4%	143	1,0%	170	1,1%
Total	105	100%	1.117	100%	13.683	100%	14.905	100%

(1) Incluye personal a honorarios que participa en el proceso productivo de la empresa

(2) Incluye personal subcontratado que solo participa en el proceso productivo de la empresa

Fuente: Informe Anual, Transporte por Carretera 2010. INE 2012

En las empresas más pequeñas, la proporción de trabajadores para las categorías ocupacionales de nivel gerencial apenas alcanza el 1%; y para el personal administrativo, un 2,9%. Además, no poseen personal en labores auxiliares ni subcontratado.

Para las empresas que poseen entre 10 a 50 trabajadores, la situación fluctúa entre un 1,3% de empleados de gerencia; 10,4% para administrativos; 1,3% de personal de labores auxiliares y 2,4% de personal subcontratado.

Llama la atención, para los dos tipos de empresas anteriormente descritos, la alta proporción de empleadores, propietarios y socios, que llega a un 38%, en el caso de las empresas con menos de 10 trabajadores.

Organización empresarial del sector

De los antecedentes recopilados para este estudio, es posible observar que al interior del mercado de empresas de transporte interurbano existen tipos de organización empresarial diferenciados, con distintas estructuras jurídicas. De este modo, están aquellas empresas con una estructura tradicional o estándar, generalmente de estructura u origen familiar que, a medida que van ingresando de manera exitosa al mercado, establecen filiales y terminan por configurar un *holding*; es decir, una agrupación de empresas de capitales comunes o relacionados, que buscan maximizar sus recursos económicos utilizando las sinergias entre las empresas que la conforman, simplemente por ser todas de un mismo rubro o sector²².

Existen también compañías cuya organización es encabezada por federaciones o asociaciones gremiales de empresas que agrupan unidades económicas más pequeñas, en niveles jerárquicos y superpuestos en forma de redes de prestaciones de servicios. Esta estructura compleja es difícil de comprender con claridad considerando que, en ocasiones, no es factible establecer con certeza si, por ejemplo, se trata de un *holding* o bien, de la empresas relacionabas bajo la figura de la subcontratación.

Por otra parte, las compañías emplean modelos de negocios distintos: mientras algunas compañías optan por mantenerse solo en el rubro de transporte de pasajeros, procurando ampliar la cobertura de sus destinos y rutas; otras combinan –por ejemplo– el giro de transporte de pasajeros con el de cargas (encomiendas y otras de diferente tipo) o bien con el transporte vía otros medios, tales como las empresas navieras, etcétera.

Informantes de esta investigación señalaron que en el rubro, en ciertas ocasiones, a bordo del vehículo puede haber una tripulación compuesta por trabajadores que no son dependientes del responsable del servicio, ni del dueño del vehículo, sino trabajadores de otro u otros empleadores, habiendo casos en que una tripulación

22 Un *holding* es una compañía que controla las actividades de otras mediante la propiedad de todas o de una parte significativa de sus acciones. El término se usa igualmente para designar al conglomerado así formado. Los *holdings* pueden considerarse una forma de integración empresarial, con todos sus beneficios, pero surgen también cuando un grupo de capitalistas va adquiriendo propiedades y firmas diversas, buscando simplemente la rentabilidad de cada una y no la integración de sus actividades.

compuesta, por ejemplo, de tres personas, corresponde también a tres empleadores distintos.

Lo anteriormente expuesto da cuenta de las particularidades que reviste el sector, las cuales repercuten finalmente en las relaciones construidas entre los distintos puestos de trabajo al interior de las compañías, generando una organización laboral supeditada a la vinculación existente entre las empresas que componen estas redes.

La complejidad en la forma de organización que tienen estas empresas podría influir, como se verá más adelante en este estudio, en que en su interior el ejercicio de los derechos laborales resulte, en ocasiones, dificultoso.

El trabajo y su gestión en las empresas del sector

Es posible deducir, como mostrará el estudio, que las particularidades del sector orientan las pautas que organizan el trabajo, influenciando la forma en que los conductores deben realizar su labor. Es así como su oficio de manejar aparece atravesado por un sinnúmero de variables que amplían la función de conducir un bus, y que consideran el asumir riesgos, responsabilidades –principalmente por el tipo de usuario del transporte (personas)– y respuestas adecuadas al abanico de situaciones generadas por las condiciones de este trabajo y su ejercicio.

En suma, la organización del trabajo constriñe el actuar de los conductores con pautas de trabajo, control y disciplina mucho más altas que las de un conductor de camiones, por ejemplo, que desarrolla su trabajo de una manera más autónoma. No obstante, esta supervisión y control va más allá de los encargados propios de la empresa, puesto además existe –como reconocen todos los entrevistados para este estudio–, un control social, por ser un servicio que moviliza pasajeros.

Relaciones socio-laborales al interior de la empresa

En el contexto del sector en estudio, hay que mencionar los tipos de relaciones existentes entre pares, (conductor-conductor), con los supervisores, (conductor-supervisor o jefe de tráfico), entre trabajador y organización (conductor-sindicato), entre el trabajador y la empresa (conductor-empleador) y entre la organización y la empresa (sindicato-empleador).

Como ejemplo, tal como surgió de las entrevistas realizadas en la investigación, desde el momento en que un conductor está capacitado para entrar a una empresa, la relación que establezca con sus pares, y especialmente, con los supervisores y jefes de tráfico será fundamental en la asignación de recorridos que le otorguen. Y dichos viajes, zonas o recorridos tendrán directa incidencia en su remuneración, jornada y descansos, entre otras materias.

Como en la mayoría de las empresas la asignación de rutas es fija, como se verá más adelante, el o los destinos que les sean asignados a los conductores van a ser determinantes en el nivel y monto de las remuneraciones obtenidas durante su trayectoria laboral como tales.

Luego, quien otorga las rutas o destinos presenta un manejo de poder y control relevante sobre tales asignaciones siendo estos, habitualmente, supervisores o encargados de tráfico que cumplen funciones de mandos medios. Tales micropoderes podrían actuar en contra de los deseos de la administración central o gerencial que, en ocasiones, puede llegar a ser más flexible que estas jefaturas intermedias.

Respecto a lo último expuesto, expertos entrevistados para este estudio señalaron que las empresas nacionales han ido implementando diversos y modernos sistemas de gestión, que garantizarían una mayor transparencia en los procesos de asignación de rutas.

Empresas de buses interurbanos y la competencia en el mercado

Uno de los diagnósticos que documentadamente ha sido realizado sobre las empresas de buses, está referido a la competencia que existe entre estas en el mercado. En este contexto, ha sido planteada la tesis de una posible concentración por parte de dos empresas (Pullman Bus y Tur Bus), en el mercado del Transporte Interurbano de Pasajeros.

Al respecto, un estudio encargado a la consultora Cipres Ingeniería Ltda., por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT), indica la existencia de dos empresas dominantes en las principales rutas nacionales, y la coexistencia de una

pequeña masa competitiva compuesta de empresas muy diversas –en cuanto a tamaño y tipo de operación–, que no consiguen consolidación en términos de importancia²³.

Una información provista por el MTT señala que *“aunque no es posible precisar el alcance del fenómeno, por la ausencia de información apropiada, los antecedentes recopilados apuntan a un incremento de relaciones de propiedad de las grandes sociedades con otras más pequeñas”*²⁴.

Un caso que sirve de ejemplo sobre la segunda situación mencionada, es el de las empresas Tur Bus y Jac. Entre ambas existe un tipo de relación de propiedad más tradicional, pero ha sido señalada allí la existencia de relaciones entre pequeños empresarios que ponen sus máquinas en operación bajo ese ‘paraguas’ corporativo, lo cual supone una figura que agrupa bajo el mismo alero a muchas micro y pequeñas empresas de transporte interurbano²⁵.

El estudio para el MTT también señala que, entre 1997 y 2001, la cantidad de empresas disminuyó en un 11%, en contraposición a la flota promedio que aumentó, lo cual sugiere la presencia de economías de escala en el mercado, evidenciando que empresas mejor posicionadas absorben las flotas de las más pequeñas y menos competitivas.

Sin embargo, las dos compañías mayores –por sí solas– superan el 50% de la participación en el mercado; por lo tanto, el estudio concluyó que la concentración de la industria es importante, acercándose a niveles preocupantes²⁶.

Por su parte, la Fiscalía Nacional Económica presentó un requerimiento ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, en junio de 2011²⁷, en el cual sostenía que –de

23 *“Análisis del transporte rural e interurbano”*, Informe final, Cipres Ingeniería Ltda. para el Ministerio del Transporte y Telecomunicaciones-Subsecretaría de Transportes, Santiago de Chile, 2006.

24 Con ello quedaría confirmada una participación mayoritaria de dos ‘corporaciones’ principales, distribuidas en distintas empresas que mantendrían una segmentación de mercado en función del nivel de ingresos del público, Cipres Ingeniería Ltda.

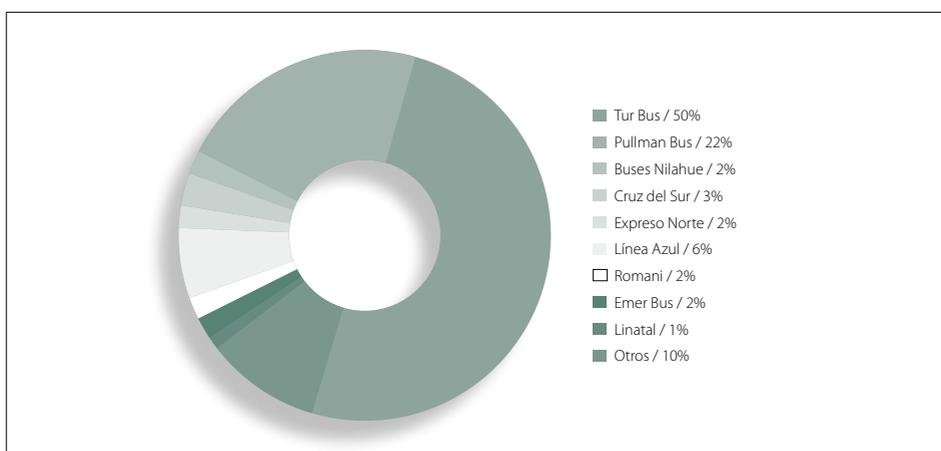
25 Cipres Ingeniería Ltda. *Op. cit.*

26 Cipres Ingeniería Ltda. *Op. cit.*

27 Resumen disponible en: <http://www.fne.gob.cl/2011/06/02/fne-demanda-por-colusion-a-pullman-tur-bus-y-otras-empresas-del-mercado-del-transporte-publico-de-pasajeros-en-primer-caso-con-uso-de-interceptaciones-telefonicas-solicitando-multas-por-un-total-de-u/>

acuerdo a datos obtenidos sobre la base de la información de ventas proporcionada por las principales empresas de pasajeros– Tur Bus y Pullman Bus concentraban alrededor del 72% del mercado a nivel nacional, teniendo el resto de los operadores interurbanos de pasajeros una muy baja participación, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 4
Participaciones de mercado en el Transporte Interurbano de Pasajeros
(2009-2010)



Fuente: Fiscalía Nacional Económica (requerimiento presentado ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia), 2011

Dicho requerimiento presenta información relevante acerca de las empresas y su distribución jerárquica y establece las siguientes redes y estructuras entre ellas:

- **Tur Bus** es un *holding* de empresas creado en 1948. En la actualidad, presta servicios por medio de diversas líneas: Tur Bus, Inter Sur, Buses Jac, Jota Ewert, Buses Bio-Bio, Tas Choapa Internacional, Cóndor Bus, Flota Barrios y Buses Al Sur.
- **Pullman Bus** presenta una importante participación en ventas por sobre el 20% de mercado. También cuenta con un considerable número de rutas, salidas y máquinas. Nace hace más de 40 años, en calidad de asociación gremial, reuniendo a 42 empresarios del transporte interurbano. Actualmente, este grupo está compuesto por dos principales empresas, más otras pequeñas: Transportes Cometa, que presta servicios al norte y sur del país; y Pullman Costa,

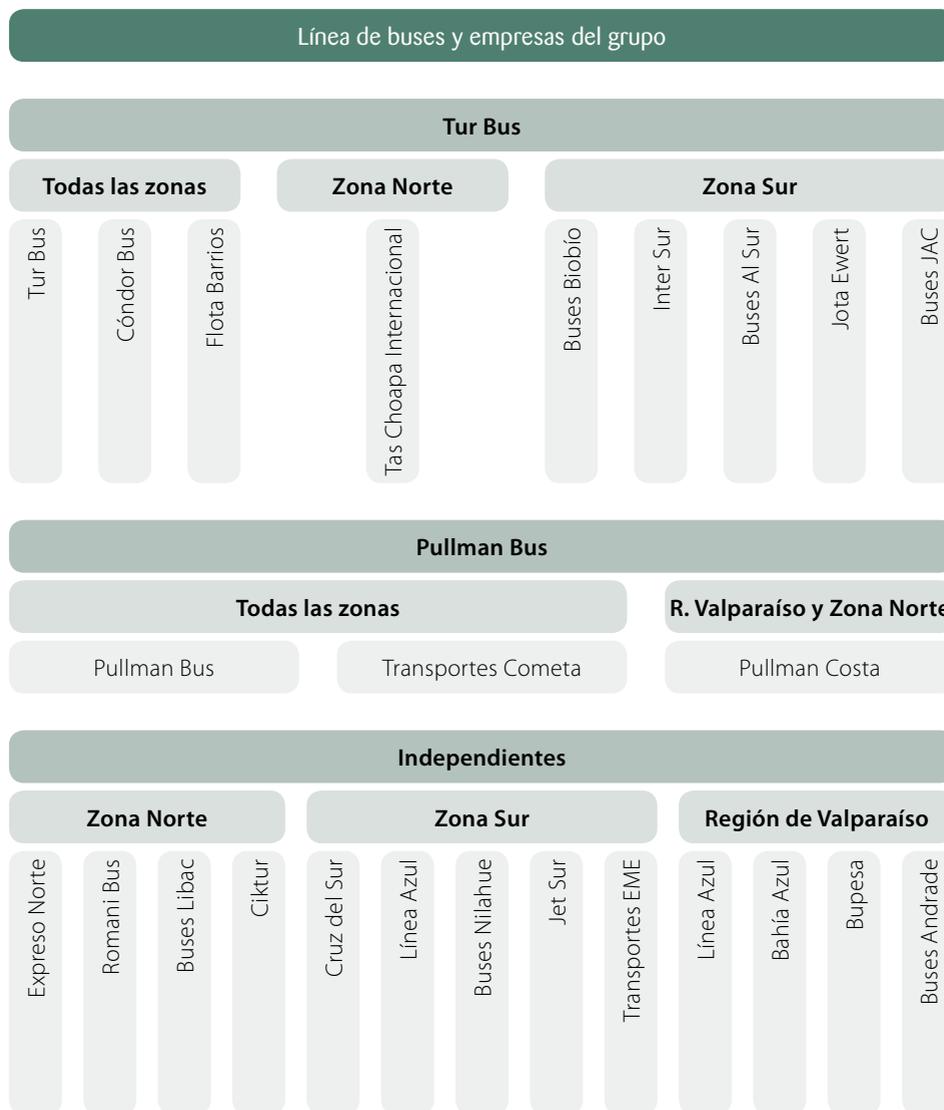
que funciona desde Santiago a la Región de Valparaíso. Pullman Bus opera a lo largo del territorio nacional con diversas marcas: Pullman Bus, Fichtur, Atacama Vip, Los Corsarios, Los Conquistadores, Sol del Sur, Elqui Bus y Cidher.

- **Línea Azul**, empresa con sede en Chillán que, si bien opera en el mercado hace más de 30 años, recién en 2005 comenzó un proceso de expansión, logrando convertirse en una de las principales empresas de transporte del país, prestando servicios desde Antofagasta a Puerto Montt. En estos últimos años incrementó su flota en más de un 500%, aumentando rutas y frecuencias, lo que les permitió crecer rápidamente. En la actualidad tienen una participación superior al 6%.
- **Otras empresas.** Existen otras compañías de menor tamaño, entre las cuales destacan Empresas Cruz del Sur que, con sus líneas Cruz del Sur, Transchiloé, Pullman Sur, Turibus y Bus Norte, circula desde Santiago a Punta Arenas; Expreso Norte (Santiago – Iquique); Romani (Santiago – Calama); Buses Nilahue (Rancagua – Concepción); y Transportes EME Bus, que presta servicios hacia Talcahuano y Concepción desde Santiago²⁸.

El siguiente esquema ilustra, de manera sintética, la compleja estructura de la industria del transporte interurbano de pasajeros en Chile, por zona. Muestra las empresas asociadas a los grupos principales (Tur Bus, y Pullman Bus); indica que Tur Bus opera a nivel nacional; Transportes Cometa mantiene una operación casi similar; pero no recorre la región de Valparaíso, en la cual participa Pullman Costa. La tercera fila presenta aquellas empresas que funcionan de manera independiente, es decir fuera del alero de Tur Bus y Pullman Bus, y se asumen como los principales competidores de las empresas de estos grupos más grandes, en términos de frecuencias de salida y destinos por zona.

28 Resumen disponible en: <http://www.fne.gob.cl/2011/06/02/fne-demanda-por-colusion-a-pullman-tur-bus-y-otras-empresas-del-mercado-del-transporte-publico-de-pasajeros-en-primer-caso-con-uso-de-interceptaciones-telefonicas-solicitando-multas-por-un-total-de-u/>

Esquema 1



Fuente: Elaboración propia sobre la base información de la Fiscalía Nacional Económica

Operadores de buses

Si bien el sector presenta una tasa de formalidad importante, no existen cifras oficiales que den cuenta del volumen real de dicha población ni tampoco del grado de informalidad existente. Sin embargo, según información del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, habría un porcentaje considerable de operadores informales dirigidos a cubrir una demanda estacional. Aunque no existen datos específicos que cuantifiquen lo anterior, de acuerdo a informes del MTT, la menor parte de ellos funciona en forma permanente a lo largo del año y, en su mayoría, corresponden a operadores de regiones²⁹.

Según la información recogida por expertos del MTT, es posible identificar algunos motivos que explicarían el por qué de la informalidad en algunas empresas o negocios dedicados al transporte interurbano de pasajeros. Entre ellos está el hecho de que se trata de una actividad que puede ser temporal y, por lo anterior, *“no es necesario formalizar”*. Además, estos pequeños empresarios esgrimen que es complicado establecer dicho negocio desde el punto de vista legal.

Por otra parte, el segmento informal pareciera ser rentable, con servicios de locomoción más baratos –pero menos seguros– y con presencia en aquellas zonas geográficas del país donde el transporte y la movilización son más escasos y la población, más vulnerable en términos económicos³⁰.

El perfil de conductor de bus

La tarea que cumple el conductor de buses está vinculada, principalmente, al manejo del vehículo, sin perjuicio de que, en la práctica, realice funciones anexas o complementarias al servicio de transporte. Para cumplirlas a cabalidad, es necesario que reúna ciertos requisitos de índole más técnica, que lo habilitan para ejercer su profesión de conductor de bus. Estos son los siguientes³¹:

29 Cipres Ingeniería Ltda. *Op.cit.*

30 Cipres Ingeniería Ltda. *Op.cit.*

31 Ley de Tránsito, N° 18.290.

- Poseer una licencia tipo A4 o A5³².
- Tener un mínimo de 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 reconocidas 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.

Además, la Ley N° 18.290, en su artículo 13, números 1 y 4 del inciso primero, exige 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.

Estas exigencias cobran vital importancia, ya que la responsabilidad social que conlleva transportar personas significa –o debería significar– un rol especial y preponderante en los requerimientos del perfil de conductor. Para ello, este perfil debería contemplar ciertas características psicosociales, habilidades y competencias relacionadas con la atención de personas y manejo del estrés, entre otras aptitudes de carácter más personal, y que deben ser trabajadas, potenciadas y veladas por las empresas que los contratan.

En este sentido, la valoración del trabajo de conductor de bus interurbano debiera construirse sobre la base de criterios tanto objetivos –como medidas que aseguren sus condiciones de trabajo– así como subjetivos, que busquen resguardar la calidad de vida en el ambiente laboral, asociados a la salud, constante formación y capacitación, así como un entorno laboral equilibrado.

32 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 carros bomba.

Condiciones laborales generales

Luego de caracterizar, a grandes rasgos, el sector de transporte interurbano y de revisar aspectos que involucran su desarrollo, este estudio indaga, en general, en las condiciones laborales de los trabajadores del mismo.

El modo en que se organiza el trabajo en las empresas de transporte interurbano tiene efectos directos en las condiciones laborales –principalmente sobre los conductores de buses, que son el sujeto principal donde recae la gestión del trabajo– como la distribución de los horarios, la remuneración asociada al factor de cumplimiento (que involucra los tiempos de trabajo), la intensidad del trabajo, las condiciones de seguridad y salud propias del puesto de trabajo, etcétera.

Para contextualizar los efectos de la organización del trabajo, este capítulo expone los rasgos más importantes y característicos de las problemáticas planteadas en torno a las condiciones laborales de los conductores interurbanos en Chile, como circunstancias objetivas de las relaciones laborales establecidas en el sector.

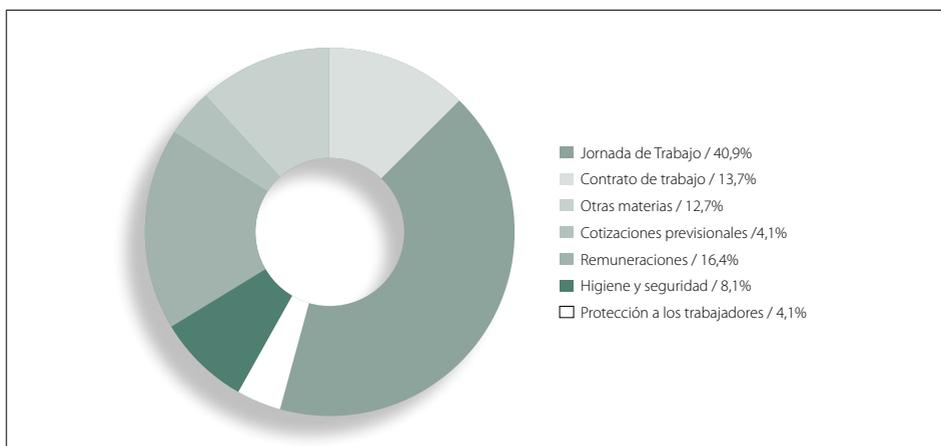
Para identificar cuáles serían las condiciones de trabajo a cuyo respecto aparece la mayor problemática, fueron revisados los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, específicamente la información de fiscalización en el sector, y su correlato con el porcentaje de denuncias acogidas y sancionadas por el servicio, en el periodo que cubre los años 2010 a 2012³³.

En el entendido de que una denuncia está compuesta por una o más materias, cabe señalar que para el caso del Transporte Interurbano de Pasajeros, en el período 2010 a 2012, fueron recibidas 2.527 denuncias, las cuales contenían 5.462 materias.

33 Desde enero de 2012 se implementó una nueva forma de clasificación de las materias denunciadas, pasando a denominarse *infracciones denunciadas*. Esta modificación fue llevada a cabo en un subconjunto de inspecciones a modo de plan piloto durante los meses de enero, febrero y marzo. Desde abril la nueva clasificación se hizo efectiva para todas las inspecciones del país.

El siguiente gráfico muestra que, del universo de materias en denuncias, el 40,9% corresponde a *jornada de trabajo y descansos*, seguidas bastante más atrás por temas relacionados con *remuneraciones, contrato de trabajo, higiene y seguridad y otras materias*, donde cada una de ellas no superan el 20%. Las categorías *protección a los trabajadores* y *cotizaciones previsionales* también presentan cierta relevancia, pero ninguna sobrepasa el 5%.

Gráfico 5
Materias denunciadas³⁴ ante la Dirección del Trabajo en sector de transporte interurbano vía autobús, según materia. Periodo: años 2010 a 2012

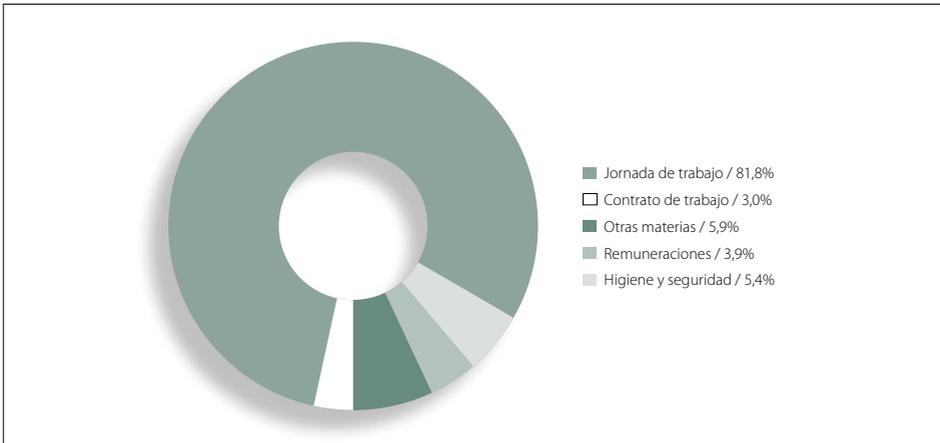


Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Por su parte, en el mismo periodo (2010-2012) la DT llevó a cabo 7.857 fiscalizaciones; de las cuales, 2.967 resultaron en multa. De estas últimas, surgieron 4.309 materias sancionadas, dentro de las cuales la jornada de trabajo resulta ser, por lejos, la que presenta el porcentaje más alto, concentrando casi el 82%.

34 Corresponde a aquellas materias interpuestas en denuncias. Hay que considerar que una denuncia puede contener una o más materias denunciadas.

Gráfico 6
Materias sancionadas³⁵ por la Dirección del Trabajo en el sector de transporte interurbano vía autobús, según materia. Periodo: años 2010 a 2012



Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Como dato anexo, es posible mencionar la habitual fiscalización que realiza la Dirección del Trabajo a los buses interurbanos –durante los fines de semana largos– que entrega datos complementarios respecto a los problemas por incumplimiento de jornada de trabajo y descansos: durante la Semana Santa de abril de 2012, por ejemplo, las 158 fiscalizaciones realizadas a buses del Transporte Interurbano de Pasajeros significaron la aplicación de multas por un total de 5.070 UTM, equivalentes a \$205.351.900. Lo anterior supuso un aumento del 89,9% respecto del monto multado durante la misma fiscalización, efectuada en 2011³⁶.

Tal como el año 2011, durante este feriado también predominó en 2012 la infracción de no llevar correctamente el registro de asistencia, representando el 44,5% de las faltas, infracción que dificulta la fiscalización de las jornadas de manejo y reposo.

35 Corresponde a aquellas materias sancionadas por infracciones a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Hay que considerar que una multa puede contener de una a nueve materias sancionadas.

36 Para Semana Santa del año 2011, las fiscalizaciones culminaron con la aplicación de multas por 2.854 UTM, equiparables a \$108.080.980, al valor de esa unidad en abril de ese mismo año.

Esta realidad ha llevado a la DT a ampliar sus modalidades de inspección. A las tradicionales e ininterrumpidas fiscalizaciones por denuncia y a los controles programados añadió, en 2012, las inspecciones *on line*, las cuales funcionan ingresando a las bases de datos de los operadores, en quienes las empresas delegan la operación general del sistema, para verificar si están cumpliendo o no con la normativa respecto a la jornada y descansos de conductores y auxiliares.

Así, con las tres fórmulas descritas, hasta octubre de 2012, fecha de cierre de este estudio, la Dirección del Trabajo había efectuado 1.261 fiscalizaciones a los buses interurbanos y cursado multas por más de 1.300 millones de pesos³⁷.

Jornada de trabajo

Con el propósito de analizar en profundidad la jornada laboral de los conductores de buses interurbanos de pasajeros observada durante el trabajo de campo, es necesario, en primer lugar, referirse a la normativa del trabajo que la regula para, de este modo, confrontar ambos aspectos.

El artículo 25 del Código del Trabajo establece que la jornada ordinaria de trabajo *“del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transportes de pasajeros y del que se desempeñe a bordo de ferrocarriles, será de ciento ochenta horas mensuales”*³⁸. Hasta el 2001, su extensión era de 192

37 Información disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-101246.html>

38 Cabe señalar que la Ley N° 20.271, publicada en el Diario Oficial el 12 de julio de 2008, modificó el artículo 25 del Código del Trabajo e incorporó al mismo los artículos 25 bis y 26 bis. Por su parte, la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario 4409/079, de 23 de octubre de 2008, fijó el sentido y alcance de tales disposiciones, señalando que la idea fundamental de dicha reforma fue separar las categorías de trabajadores, estableciendo el artículo 25 bis relativo únicamente al personal de choferes de vehículos de carga terrestre. Agregó que *“no existe variación respecto de la norma primitiva esto es, 180 horas mensuales de jornada ordinaria”*.

Nota de la edición: en toda la investigación el uso de negritas para destacar frases en los dictámenes de la Dirección del Trabajo es de responsabilidad de la autora.

horas mensuales, estableciendo la Ley N° 19.759 –dictada ese año– un nuevo máximo legal de 180 horas al mes³⁹.

En relación con los tiempos de descanso, esta norma –en sus incisos 2, 3 y 4– establece que: *“Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.*

“Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

“En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas”.

Agrega, respecto a las condiciones en que este descanso debe ser realizado que, si es en ruta, el bus *“deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”*⁴⁰.

La Dirección del Trabajo en el **Dictamen Ordinario N° 1268/071, de 1994**, al analizar en forma armónica esta compleja normativa, señaló que es la duración del viaje la circunstancia fundamental que determina las modalidades y obligaciones de la jornada

39 La Ley N° 19.759 en el punto 9) de su único artículo señala: *“a) Reemplázanse en su inciso primero el guarismo “192” por “180” y todo el texto que está a continuación del punto seguido (.) por el siguiente: “En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada”.*

Sobre la entrada en vigencia de esta norma, el artículo 3° transitorio señaló que *“la modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005. A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso primero del artículo 25, sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo “192” por “180”, y por el número 17 al inciso final del artículo 106”.*

40 El Dictamen Ordinario 1268/071 de 1994 de la Dirección del Trabajo señala que para *“el debido cumplimiento de esta obligación, debe entenderse que la litera aludida en la citada norma legal, deberá tener la condición de una “cama estrecha y sencilla”.*

ordinaria y de los descansos del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, distinguiéndose variadas situaciones:

1. Que el viaje dure más de cinco horas: atendido que –como ya fue indicado– en ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana puede manejar más de cinco horas continuas –después de las cuales deberá tener un descanso mínimo de dos horas– si la jornada continúa en la ruta más allá de ese tiempo, la única forma de otorgar dicho descanso es mediante turnos de conducción.

Luego, respecto de la forma de aplicar el descanso de ocho horas en tierra, al que alude la norma, este dictamen señala que este descanso mínimo en tierra es adicional a los descansos a bordo, ya que corresponde otorgarlo después de cumplirse en la ruta una jornada de ocho o más horas y tiene el carácter de reposo entre jornada y jornada pues, a diferencia de los descansos a bordo, no es una interrupción entre turnos laborales.

Si el viaje dura más de 24 horas, solo otorgado dentro de ese lapso el descanso a bordo de ocho horas ininterrumpidas podrían retomarse los turnos de conducción en ruta, en la forma antes señalada. Por último, llegado el bus a terminal y luego del reposo mínimo adicional de ocho horas en tierra, podrá iniciarse la nueva o siguiente jornada de trabajo en ruta.

Sobre este aspecto, la DT en el Dictamen Ordinario N° 1860/020, de 20 de abril de 2012, señaló que "(...) *resulta necesario precisar que el descanso de ocho horas que corresponde a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, debe otorgarse dentro de cada 24 horas y no cada 24 horas*"⁴¹.

41 Este dictamen rectifica y aclara doctrina contenida en el Dictamen Ordinario N° 0464/009, de 30.01.2012, en el sentido que indica que la "doctrina precitada fue reiterada posteriormente por Ord. N° 4057 de 8.09.2006, del Departamento de Inspección. No obstante que este Ordinario se basó en la jurisprudencia contenida en el dictamen precitado, su redacción poco precisa, ha derivado en una errónea interpretación de su texto por parte de las empresas involucradas, en el sentido de considerar cumplido el descanso de ocho horas continuas exigido en el artículo 25 inciso 2° del Código del Trabajo, con el hecho de que el dependiente hubiera gozado del mismo en forma previa al inicio de su jornada, en términos tales que esta errada interpretación determina que en los trayectos de duración superior a 16 horas, el descanso de 8 horas que establece la ley, sea otorgado con posterioridad a las mencionadas 16 horas, considerando los tiempos de conducción y descanso interconducción".

En lo que dice al tiempo máximo de conducción y la distribución de los descansos que corresponde otorgar en **jornadas en ruta que se desarrollan en turnos**, cabe señalar cuáles son los márgenes, máximos o mínimos. Según el ya citado Dictamen N° 1268/071 *“(...) dentro de veinticuatro horas el tiempo o tope máximo de conducción, como resultado de turnos acumulados, es de doce horas, debiendo ser las otras doce de tiempo de descanso (...) En otras palabras, cuando un chofer, a través de turnos, cumple doce horas de conducción en ruta, todo el resto del viaje será de descanso, cuando el trayecto por cumplir no sobrepase las veinticuatro horas. Con posterioridad sobrevendrá la referida obligación del reposo en tierra”*⁴².

2. Que el viaje dure menos de cinco horas

En este caso, el pronunciamiento citado indica que *“los tiempos diarios de conducción y de descanso, considerando períodos de veinticuatro horas, deberán ajustarse en conjunto a los márgenes máximo y mínimo señalados precedentemente, de acuerdo a las características de los servicios o recorridos. Los recorridos en referencia, dado su tiempo de duración, no originan la obligación de descanso a bordo, debiendo tomarse todos ellos en tierra”*⁴³.

Realizadas estas precisiones en lo relativo a la duración del viaje o trayecto, es importante referirse al cómputo de la jornada de trabajo y de los descansos de los choferes y auxiliares de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Sobre el primer aspecto es relevante destacar lo resuelto por la DT: la *“jornada efectiva del personal de choferes se inicia para cada uno al momento de colocarse al volante, salvo*

42 Agrega este dictamen que: *“En efecto, dado que debe existir una interrupción mínima de dos horas entre ambos períodos de manejo, y de otras dos al término del segundo, dentro de esa determinada jornada diaria –que en ese momento completaría catorce horas entre conducción y descansos obligatorios– sólo podrían agregarse al chofer respectivo dos horas más de conducción, pues por completar diez y seis horas a bordo, todo el resto del viaje sería de descanso, en razón de que el personal dentro de las veinticuatro horas, como se ha dicho, debe gozar de ocho horas de descanso ininterrumpido”*.

43 Tratándose de esta duración agrega el dictamen en estudio que: *“Al respecto, debe precisarse que el conductor, entre viaje y viaje, debe tener un descanso mínimo que será igual a la proporción que resulte de la relación matemática entre el factor 5 a 2 horas–que es el marco o piso fijado por la ley– con el tiempo efectivo que demoren los referidos trayectos menores”*.

*que por contrato deba cumplir previamente tareas de preparación o alistamiento de la máquina*⁴⁴.

Respecto de los descansos y su pago, el inciso 1º del artículo 25 –en su parte final– establece que *“el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes”*⁴⁵.

A modo de resumen:

- Si el viaje o trayecto es de un tiempo **superior a cinco horas**, el empleador deberá disponer de la dotación necesaria de conductores, pues tendrán que trabajar en **turnos**.
- En estos viajes o trayectos, y tomando como referente un período de veinticuatro horas, **el tiempo máximo de conducción** acumulable por chofer, sumados sus turnos laborales, será de **doce horas**.
- En los viajes de la magnitud indicada, el personal –además de las interrupciones o descansos mínimos entre turnos laborales– **debe gozar de ocho horas de descanso ininterrumpido a bordo y, adicionalmente, al llegar al terminal tendrá un reposo en tierra no inferior a ocho horas**.
- Los descansos y esperas a bordo, o en tierra, producidos entre turnos laborales, no constituyen jornada. Su retribución o compensación es distinta a las remuneraciones por servicios efectivos, debiendo las partes de común acuerdo establecer su monto o forma.
- El conductor que trabaja recorridos o trayectos cubiertos en un tiempo inferior a cinco horas gozará de los correspondientes descansos en tierra. En todo caso,

44 Dictamen Ordinario Nº 1268/071 de 1994. De esta manera, si en los contratos de trabajo de los dependientes, ya sea en forma expresa o tácita, o en el respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, estuvieran consignadas las obligaciones de efectuar las tareas auxiliares de preparación, alistamiento y retiro de los buses en los garajes o recintos de la empresa hasta la salida oficial de los mismos, debe estimarse que el tiempo empleado en dichas labores constituye jornada de trabajo y, por ende, debe considerarse para los efectos de computar el máximo de 180 horas mensuales contempladas en el artículo 25 del Código del Trabajo. Ver en www.dt.gob.consultas

45 Sobre este punto, el Dictamen Ordinario Nº 1268/071 de 1994 de la DT señala que *“esta retribución, cuyo título radica en el hecho de estar el trabajador a disposición pasiva del empleador, reviste el carácter de una suerte de bono o emolumento especial, ya que, por originarse fuera de la jornada de trabajo, es distinto a las remuneraciones por los servicios constitutivos de la jornada propiamente tal. Por ser un beneficio adicional deberá señalarse en el contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo”*.

el descanso mínimo después de cada viaje será equivalente a la medida o ‘piso’ que fija el inciso 4º del citado artículo 25, del Código del Trabajo en relación al tiempo de conducción efectiva.

Registro de asistencia

Precisada cuál es la jornada de trabajo y los descansos de los conductores de buses interurbanos, es necesario referirse al registro de la asistencia de estos trabajadores, única forma de comprobar si los máximos legales son respetados.

De acuerdo a las normas generales sobre la materia, el empleador está obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas⁴⁶. Puede tener la modalidad de libro de asistencia; reloj control con tarjeta de registro; registro electrónico-computacional –donde el trabajador utiliza una tarjeta con cinta magnética– en un dispositivo con visor que hace visible los datos registrados o con una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos; o sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistemas que la Dirección del Trabajo asimila a un reloj control.

Aunque la norma legal obliga al empleador a implementar un solo registro, no impide que pueda llevar varios sistemas –incluso del mismo tipo–, según sus necesidades⁴⁷⁴⁸.

Ahora bien, en el caso de los trabajadores que laboran a bordo de transporte interurbano de pasajeros, existe normativa especial para el sistema de registro de su asistencia, de las horas de trabajo y la determinación de las remuneraciones.

46 Artículo 33 del Código del Trabajo: *“Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia de personal o en un reloj control con tarjetas de registro. Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad”.*

47 Información disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60124.html>

48 Con todo, cualquiera sea el sistema empleado debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, actualmente vigente, que obliga al empleador a sumar, al término de cada semana, las horas que cada dependiente registre en el sistema, quien lo firmará en señal de aceptación, lo que resulta especialmente válido para la determinación semanal de las horas extraordinarias trabajadas. Finalmente, cabe indicar que el registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores

Las resoluciones N°s 1.081 y 1.082, de la Dirección del Trabajo, ambas del 22 de septiembre de 2005, fueron dictadas por considerarse insuficiente y no estandarizado el sistema de control horario existente, y porque las características de la prestación de servicio impiden, por regla general, un régimen común de distribución de jornada y descansos, respectivamente⁴⁹.

La Resolución N° 1.081, en su artículo 1º, establece con carácter obligatorio un sistema automatizado de control de asistencia, de horas de trabajo, de los turnos de conducción, de tiempos de descanso y remuneraciones para el personal de choferes y auxiliares que labora a bordo de servicios interurbano de pasajeros. El instrumento debe estar instalado en cada bus, y funcionar con una tarjeta inteligente, que mantiene en su poder el trabajador y que le sirve de identificación y bitácora automatizada de sus jornadas de conducción.

Excepcionalmente –en caso de realizar viajes de hasta cinco horas de duración– podrá ser instalado en los puntos de inicio y término de los recorridos, debiendo ser certificado por una universidad reconocida por el Estado. El sistema electrónico permite revisar hasta por 30 días la actividad de los trabajadores; además, la norma obliga a los empleadores a levantar un informe mensual de la actividad, el cual debe quedar a disposición de la Dirección del Trabajo.

Por su parte, la Resolución Exenta N° 1.082 autoriza el uso de un sistema excepcional, marco de distribución de jornada de trabajo y descansos, para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Esto considerando que las particulares características de organización –áreas geográficas que comprende la actividad, distancias entre puntos de salida y llegada y domicilios de los trabajadores– impiden, por regla general, en un régimen común de distribución de jornada y descansos, el goce integral de los días de descanso compensatorio por los domingos y festivos trabajados.

De este modo, autoriza a las empresas del sector en estudio para implementar, respecto de sus choferes y auxiliares, un sistema excepcional de distribución de jornada y

49 La Resolución Exenta N° 1763 de 2005, de la Dirección del Trabajo, fijó el texto refundido de ambas resoluciones.

descansos, el que podrá incorporar uno o más de los siguientes ciclos de trabajo: siete días de trabajo continuo seguidos por dos de descanso (7x2); nueve días de trabajo continuo seguido de tres de descanso (9x3) o diez días de trabajo continuos seguidos de cuatro de descanso (10x4)⁵⁰.

Lo anterior no excluye la aplicación del artículo 25 del Código del Trabajo en materia de limitaciones a la jornada y de tiempos de conducción y descansos, como asimismo de descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos. Además, el descanso compensatorio por los días festivos trabajados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo.

Para implementar el sistema autorizado por esta resolución marco, la empresa debe solicitar a la Dirección del Trabajo una autorización específica. Para tal efecto, debe existir acuerdo expreso entre el empleador y los trabajadores de su dependencia, copia del cual debe ser acompañada en la solicitud a la Dirección del Trabajo.

En la práctica, esta regulación no ha sido respetada a cabalidad, toda vez que –tal como muestran los datos obtenidos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo– existe infraccionalidad. Desde enero a octubre de 2012, la mayor cantidad de sanciones aplicadas al sector dicen relación con *'no llevar correctamente el registro'*, lo que indica que el dispositivo existe, pero es usado inadecuadamente o no es empleado.

En este mismo sentido, los datos extraídos desde la última fiscalización al sector de Transporte Interurbano de Pasajeros, anterior al cierre de esta investigación, realizada durante el feriado del 31 de octubre de 2012, muestran que fueron controlados 179 buses para verificar si sus tripulaciones cumplían con sus jornadas de trabajo y descanso. Entre ellos hubo un total de 97 sanciones, que implicaron un monto de 154 millones de pesos. Las principales infracciones fueron no llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas según lo exigido por la DT, con 39 sanciones, por 65

50 En conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la mencionada Resolución Exenta, las empresas podrán optar por acogerse a uno o más de los ciclos de trabajo y descansos contenidos en el artículo 1º. En ese caso, cada trabajador deberá quedar adscrito a uno solo de ellos, sin perjuicio de lo cual el empleador podrá destinarlo a un ciclo distinto. Para ello deberá notificarlo por escrito, con una anticipación no inferior a treinta días corridos a la fecha del cambio de ciclo, el cual, en cualquier caso, deberá iniciarse en el mes calendario siguiente a aquel en que rigió el ciclo anterior.

millones de pesos; manejar más de cinco horas continuas, con multas que alcanzaron los 40 millones de pesos; no cumplir la jornada excepcional autorizada por la DT, tanto en jornada como descansos, con doce sanciones por 22 millones, y no otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas, con cinco sanciones por cerca de 9 millones de pesos⁵¹.

Como se desprende de los antecedentes expuestos, en los hechos han existido ciertas prácticas de mal uso de este sistema de control tecnológico, por cuanto los choferes suelen considerarlo como una limitante para aumentar sus remuneraciones, punto que será desarrollado en profundidad más adelante en este estudio.

Remuneración en el sector

La remuneración está definida por el Código del Trabajo, en su artículo 41, como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*⁵².

En el caso del sector interurbano de pasajeros, el sueldo o parte fija y las comisiones son los dos ítems principales que componen la remuneración de los conductores.

Si bien no hay datos ni informes actualizados que den cuenta del nivel de las remuneraciones específicamente en este sector, existen algunas cifras generales por rama. Según la información proporcionada por la Séptima Encuesta Laboral (Encla) 2011⁵³, en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, el 44,3% de sus trabajadores está concentrado en el tramo de \$344.001 a \$860.000 de remuneración bruta mensual. Si bien esta cifra no da cuenta de la realidad particular del sector de Transporte Interurbano, es relevante señalar que dicha concentración permite definir

51 Información disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-101246.html>

52 De acuerdo al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, que indica: *“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”*.

53 Elaborada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

a esta rama de actividad como uno de los cinco sectores ubicados en un nivel medio de remuneraciones⁵⁴.

La misma fuente indica que, además, el 68,5% de las empresas del sector Transporte utiliza incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, ligados al rendimiento individual, siendo superadas solamente por aquellas pertenecientes a la rama de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (74,1%)⁵⁵.

Para el caso particular de los conductores en los servicios de buses rurales e interurbanos, el estudio realizado por Cipres Ingeniería Ltda., para el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, afirma que la remuneración es fija, independiente de la cantidad de pasajeros transportados, existiendo diferencias derivadas principalmente del número de horas trabajadas. Respecto a otros ítems que forman el salario de los conductores, como gratificaciones y aguinaldos, advierte que son específicas de cada empresa y que dependen, en gran medida, de la situación de cada una⁵⁶.

El siguiente cuadro ilustra, a grandes rasgos, la remuneración de los conductores, según la información entregada por las empresas a la consultora Cipres Ltda., para su estudio. Los datos corresponden al año 2006 componen la información oficial más actualizada disponible a la fecha de cierre de esta investigación.

Cuadro 11
Remuneración promedio de conductores por tamaño de empresa
(remuneración bruta)

Tipo de vehículo	Tamaño de empresa	Remuneración de conductor (en pesos)
Bus interurbano	Pequeña	\$461.895
	Mediana	\$386.316

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Informe de Resultados, Cipres Ingeniería Ltda.

54 Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral, Dirección del Trabajo.

55 *Ibid.*

56 Cipres Ingeniería Ltda. *Op. cit.*

La información anterior contrasta con los datos entregados por las empresas encuestadas para este estudio. De los antecedentes que pusieron a disposición, tal como será expuesto en la segunda parte de este informe, se desprende que la remuneración percibida por los conductores está compuesta por una parte fija –o sueldo base– y otra variable, constituida por comisiones que dependen de la productividad individual, entre otros factores.

Seguridad y salud

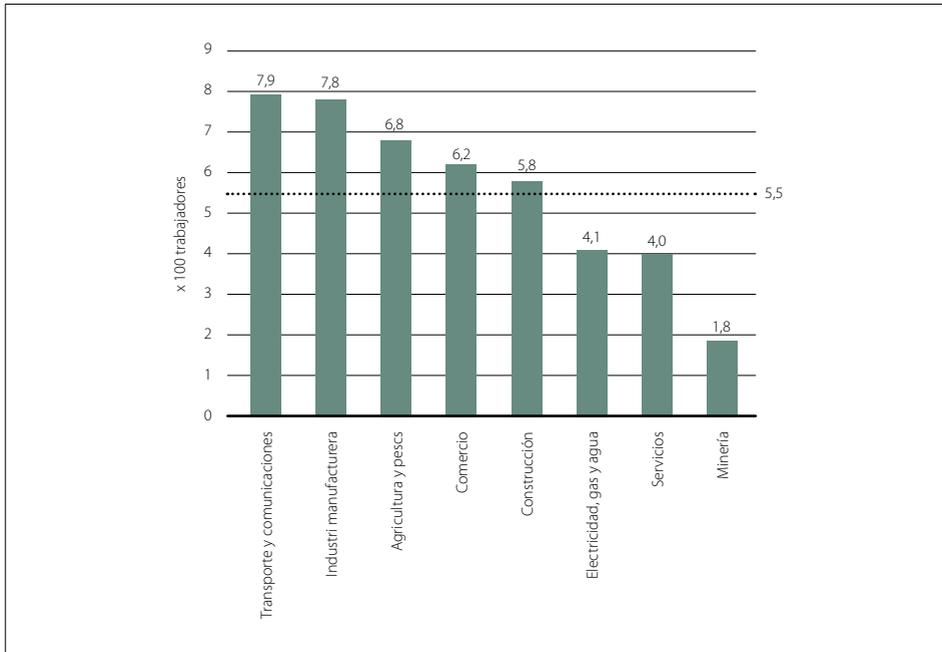
Esta sección aborda las consecuencias que las condiciones de trabajo podrían generar sobre la seguridad y salud de los conductores de buses. En general, los principales problemas que ellos enfrentan dentro de este ámbito aparecen asociados a situaciones de jornadas de conducción extensas, sin descansos apropiados ni suficientes para su recuperación física y psicológica; además de los riesgos sicosociales asociados a su puesto de trabajo, que contempla, entre otras cosas, la atención al pasajero o cliente.

Algunos antecedentes sobre accidentabilidad

Entre 2009 y 2010, los empleados del transporte sufrieron las mayores tasas de accidentes y muertes durante el ejercicio de sus funciones –con un 7,8% y 23,7%, respectivamente⁵⁷– en un contexto de leve alza de la tasa general, ya que –según la Superintendencia de Seguridad Social, Suseso– los accidentes ocurridos en el trabajo aumentaron en el país, pasando de un 5,3% en 2009 a un 5,4%, promedio, en 2010. Para 2011, la tasa promedio de accidentes aumentó en 0,1 puntos porcentuales, alcanzando en términos generales un 5,5%. Pero el sector Transporte registró un 7,9%, ocupando el primer lugar en cuanto a accidentabilidad.

57 Noticia online, Emol, 28 de Abril de 2011. Ver en: <http://www.emol.com/noticias/nacional/2011/04/28/478484/transporte-registra-la-mayor-tasa-de-accidentes-y-muertes-en-el-trabajo.html>

Grafico 7
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo según actividad económica
Mutuales 2011

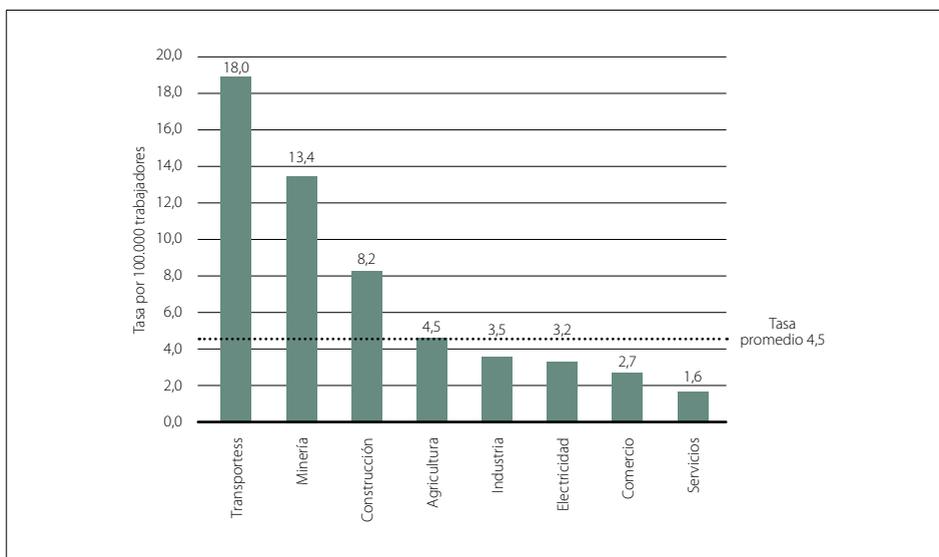


Número de trabajadores protegidos por Seguro: 5.120.472
No incluye accidentes de trayecto

Fuente: Registro de Accidentes Laborales Fatales (RALF) y Boletines estadísticos, Subsecretaría de Seguridad Social (Suseso)

Por otra parte, la tasa de mortalidad del sector en 2011 descendió en 4,9 puntos porcentuales en comparación al año 2010, llegando a un 18,8%. El gráfico siguiente ilustra tal situación.

Gráfico 8
Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo según actividad económica
Mutuales 2011



Nota: Información año 2011 sujeta a revisión. Actualizada al 25-04-2012
No incluye accidentes de trayecto

Fuente: Registro de Accidentes Laborales Fatales (RALF) y Boletines estadísticos SUCESO

Si bien no es conocida, a ciencia cierta, la proporción que representa el sector interurbano en este total, existen cifras de los tipos de vehículos involucrados en siniestros y accidentes. Para el año 2011, la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (Conaset) indica que el grueso de los accidentes fatales fue protagonizado por automóviles particulares, con un 55,1%, seguido por los buses y taxi buses (7,7%)⁵⁸. Sin embargo, los datos arrojaron también que los vehículos dedicados solamente al transporte interurbano de pasajeros (es decir, excluyendo camiones, ambulancias, tractores, tracción animal y humana, motocicletas y bicicletas) tienen una participación muy menor, alcanzando apenas un 0,8% en relación al automóvil particular, los buses de locomoción colectiva urbana, las camionetas particulares y los automóviles taxis colectivos urbanos⁵⁹.

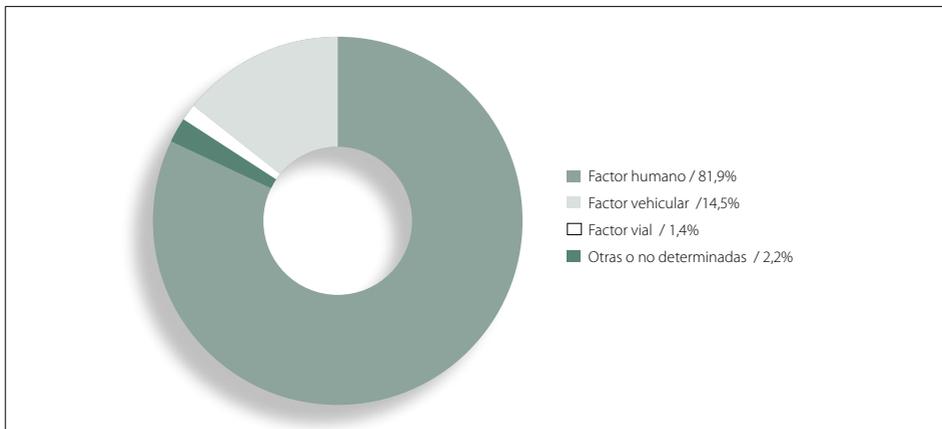
58 Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (Conaset). Cabe destacar que la medida considerada en el estudio fue el número de vehículos involucrados y, por lo tanto, es muy superior al número de eventos.

59 De acuerdo a la información provista por la Conaset, la base oficial de accidentes del año 2012, estuvo disponible a mediados de marzo de 2013, meses después del cierre de esta investigación.

Importante es destacar que, en Chile, los viajes en buses interurbanos aumentan hasta en un 50% durante cada fin de semana largo, lo que evidentemente incrementa la posibilidad de accidentes. De acuerdo a las estadísticas acerca de siniestralidad de Conaset, el fin de semana largo de Semana Santa de 2012 se registraron 536 accidentes de tránsito, los que dejaron un saldo de 23 personas fallecidas⁶⁰.

A partir de datos e información estadística de diversas fuentes, Conaset definió⁶¹ que para la realidad del transporte por carretera –a saber, carga e interurbano de pasajeros– las principales causas de siniestros de tránsito, en que interviene, a lo menos, un bus interurbano o un camión, son la imprudencia, la fatiga o la presencia de alcohol del conductor, la desobediencia a la señalización, la pérdida y control del vehículo, por mencionar solo algunas. Estas causas, asociadas al factor humano –principalmente al comportamiento del conductor– no son las únicas: el informe también distingue otras, como las fallas mecánicas o las deficiencias viales, que corresponden a los factores vehicular y vial, respectivamente.

Gráfico 9
Factores intervinientes en siniestros de tránsito de camiones y buses interurbanos (causa basal)⁶²



Fuente: Conaset, 2010

60 Más información en www.conaset.cl

61 Oñate, Emilio, en Segundo Informe sobre Propuestas para la Mejora de la Seguridad Vial de los Trabajadores del Transporte. Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (Conaset). Consultoría para la Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile, mayo de 2011.

62 Porcentajes calculados tomando como referencia las estadísticas oficiales de siniestros de tránsito de Carabineros de Chile, elaborada por Conaset entre los años 2008 – 2010. Oñate, Emilio. *Ibid.*

El factor fatiga: la principal de las causas

En la ocurrencia de siniestros de tránsito en que participan buses interurbanos, los datos muestran la elevada incidencia que tiene el factor humano (superior al 80%); seguida, a mucha distancia, del factor vehicular, que representa un 2,2% en el caso de los buses interurbanos⁶³.

En este sentido, la fatiga entendida como síntoma de cansancio extremo –asociada al factor humano de los accidentes de tránsito– es uno de los elementos que juega un papel importante en la seguridad de la conducción. Afecta a la salud del conductor, su alerta biológica y sus sentidos en general, sobre todo porque la realización de su labor requiere mucha atención y coordinación.

La fatiga incluye fenómenos psicológicos, fisiológicos y patológicos derivados de la actividad humana del trabajo, surgiendo como una reacción normal frente a la excesiva actividad física, sensorial y psíquica, sin los descansos necesarios para evitar que el fenómeno aparezca y se agudice⁶⁴.

En lo que respecta a los choferes de buses interurbanos, es posible mencionar múltiples causas que la producen, entre las que destacan:

- Excesivas horas de trabajo y más específicamente de conducción.
- Mala planificación de las horas de reposo y trabajo.
- Posiciones o posturas incómodas e inadecuadas.
- Exceso de ruidos y vibraciones.
- Excesiva tensión de la vista.
- Necesidad de prestar demasiada atención o preocupación por lo que se realiza.
- Trabajo nocturno sin alternancia con jornadas diurnas durante una semana.
- Alimentación insuficiente o mal distribuida en las 24 horas.
- Inseguridad por falta de experiencia en la labor.
- Insuficientes incentivos económicos⁶⁵.

63 Oñate, Emilio. *Op. cit.*

64 Oñate, Emilio. *Op. cit.*

65 Oñate, Emilio. *Op. cit.* Ver también: http://www.fatigayconduccion.com/estudios/informe_encuesta_fatiga08.pdf

“El manejar sin descanso es una causal de riesgo de accidente muy alto, la cual muchas veces se asocia a otras conductas, como no estar atento a las condiciones de tránsito o perder el control del vehículo y eso está originado simplemente en la fatiga”⁶⁶, explica el documento de Conaset ya citado⁶⁷.

Esto, porque los conductores profesionales afectados por la fatiga pueden sufrir cualquiera de sus múltiples efectos, los que son posibles de resumir en tres grandes ámbitos:

- Disminución del rendimiento y eficiencia.
- Sensaciones desagradables de orden físico y psíquico.
- Propensión a accidentes.

Los propios accidentes han dejado al descubierto largas jornadas laborales y precarias condiciones de descanso para los conductores. Producto de lo mismo, durante el primer semestre de 2012 comenzó a funcionar una mesa de diálogo⁶⁸ del sector transporte, organizada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de agilizar algunas propuestas que son discutidas por el Ministerio de Transporte, Conaset, Fenabus y otras organizaciones y colectivos sindicales⁶⁹.

Como una primera medida práctica, la mesa ha planteado la necesidad de aumentar los recintos para que los conductores descansen en las vías interurbanas y, de esta manera, cumplir efectivamente los tiempos de descanso en locaciones adecuadas.

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

Esta sección entrega una breve descripción de los principales y más evidentes riesgos que las condiciones laborales deficientes implicarían para la salud de los conductores sujetos a ellas. Una mayor profundización del tema ameritaría un tipo de estudio en

66 Ver en: <http://www.dt.gob.cl/1601/simple-article-93558.html>

67 Oñate, Emilio. *Op. cit.*

68 Ver en: <http://radio.uchile.cl/noticias/139450/>

69 Los distintos actores de la mesa revisan la legislación comparada sobre jornadas y descansos de choferes; los sistemas de control existentes (Fenabus); los sistemas de descanso y sueño (Conatrach); y la Dirección del Trabajo profundizará sobre los sistemas de fiscalización y remuneraciones de los trabajadores.

extenso y una metodología que abordara este ámbito como objetivo general, por lo cual este estudio mencionará solo a grandes rasgos los efectos que sobre la salud podrían tener ciertas condiciones de trabajo.

- **Problemas de salud físicos asociados al puesto de trabajo:** son, principalmente, afecciones a la columna provocadas por la cantidad excesiva de horas de trabajo sentados al volante y sin movilidad. Se manifiestan en dolores de cuello y hombros, calambres, fatiga muscular o motora (puede producir lesiones por esfuerzos, por movimientos repetitivos, etcétera); dolencias a la vista, sobre todo durante la conducción nocturna y problemas gástricos por malos hábitos alimenticios⁷⁰. Existen también daños de otro tipo, como alteraciones cardiovasculares (hipertensión, infartos); alteraciones digestivas (úlceras, alteraciones gastrointestinales); enfermedades dermatológicas (alopecia, vitíligo).
- **Problemas asociados a la salud síquica:** la presión por cumplir los horarios de llegada a las paradas es una característica del trabajo de conductor que afectaría su salud mental. Otros problemas psicológicos que presentan son la irritación, la depresión y las alteraciones de la memoria.
- **Problemas asociados a riesgos sicosociales:** los conductores saben que están expuestos constantemente a los accidentes de tráfico. Soportar esa tensión en forma diaria termina produciendo daños psicológicos. La conducción en sí misma es la tarea principal, pero no la única, ya que existe otra carga de trabajo solapada que incluye el velar por el mantenimiento de la máquina en marcha, de su seguridad y buen funcionamiento; poseer casi total responsabilidad respecto del público usuario, debiendo llevarlo puntualmente a su destino, atenderlo ante alguna emergencia o contingencia y mantener el control sobre éste y la tripulación (auxiliares).

Subsumido dentro del punto anterior está el riesgo al que están expuestos los conductores de buses interurbanos frente a eventuales conductas de violencia por parte de los pasajeros, debido a que deben actuar, muchas veces, como intermediarios frente a problemas organizativos que afectan al servicio al cliente. En este mismo

70 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.

sentido, de acuerdo a los antecedentes revisados, han sido detectadas ausencias de procedimientos de información de parte de las empresas a los conductores en medidas de prevención y rutinas de control, como ausencia de protocolos a seguir. Tampoco se incluyen estos puntos en las capacitaciones que realiza el sector⁷¹.

Por todo lo presentado, la situación en la que está inmerso el conductor es compleja: por la cantidad de trabajo y por las responsabilidades que provocan efectos en su seguridad y salud, manifestados en grados elevados de fatiga y tensión psicológica⁷².

Complementario a lo anterior, el uso de drogas, estupefacientes y alcohol también serían, eventualmente, elementos que distorsionan la labor de conducción. Como muestran las estadísticas nacionales, el alcohol es una causa inserta en el factor humano, como contribuyente de los siniestros de tránsito en que se ven involucrados vehículos de todo tipo.

Entre los años 2008 y 2010, de un universo de 12.817 siniestros de tránsito, solamente fueron registrados 89 que involucraban a buses interurbanos⁷³, cifra bastante baja en comparación con la participación de vehículos particulares, que alcanza casi al 50%, y en que la presencia del alcohol en el conductor fue la causa de mayor prevalencia (también se detectó presencia de alcohol en los pasajeros y en los peatones; pero de manera muy marginal en relación a la presencia de alcohol en los conductores)⁷⁴.

71 Schneider Elke, Irastorza Xabier, *OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector - an overview*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, 2011. Información disponible en: http://osha.europa.eu/es/sector/road_transport/index.html

72 SGS Tecnos, Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación, *Análisis ergonómico, organizacional y psicosocial del puesto de conductor de autobuses urbanos e interurbanos: Propuestas preventivas integral para el sector*. Madrid, España, 2008.

73 Y 654 que involucran a camiones.

74 Oñate, Emilio. *Op. cit.*; Carabineros, Informe Anual 2011, INE. Santiago de Chile, 2012.

Capacitación en el sector Transporte

En el último tiempo, la capacitación ha cobrado relevancia a nivel de formación y calificación de los trabajadores. Implementarla, si bien implica una inversión para la empresa, permite un mayor estándar de calidad para las mismas, y aumenta la empleabilidad de los trabajadores.

Pese a que el sector de transporte interurbano presenta cierto grado de profesionalización, aún carece de un estándar alto, tanto en la entrega del servicio de transporte de pasajeros, como en la construcción del perfil de conductor de buses y en la concesión de incentivos que ayuden a su formación como profesionales o técnicos especializados e integralmente capacitados.

Si bien no existen datos que dimensionen con exactitud el nivel de capacitación que hay en el rubro de Transporte interurbano, si se conocen cifras acerca de los niveles de capacitación en la rama de Transportes y Telecomunicaciones. De acuerdo a la Encla 2011, el porcentaje de trabajadores capacitados –en relación al total de la fuerza de trabajo empleada en el sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones– es de 41,8%, exactamente 3,7 puntos porcentuales superior al promedio de todas las ramas de actividad económica. Esta proporción de trabajadores capacitados es relativamente elevada en relación a ramas como Agricultura, Construcción, Comercio y Enseñanza; pero es más baja en comparación con Servicios de Salud, Pesca y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler.

Esta encuesta también consultó a los empleadores sobre los efectos que la realización de capacitaciones tiene para su empresa⁷⁵. Específicamente aquellos de la rama de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones –y frente al ítem *‘aumento de responsabilidades laborales’*– marcaron la alternativa *‘siempre’*, alcanzando a un 34,2%, porcentaje bastante alto en comparación con el resto de las ramas⁷⁶.

75 La Encuesta Laboral preguntó sobre los efectos que la realización de capacitaciones tiene para su empresa en cuatro dimensiones: aumento en las remuneraciones, cambio de tareas, aumento de responsabilidades laborales y mejora en el desempeño laboral. La encuesta presentó tres alternativas de respuesta, *‘siempre’*, *‘en ocasiones’* y *‘nunca’*.

76 Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, diciembre 2012.

Asimismo, el 44% de los empleadores de la rama de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones indicó que “nunca” las capacitaciones conllevan “un aumento en la remuneración”, mientras que el 40% señala que ello ocurre solo “en ocasiones”.

Por su parte el Sence, en su Anuario Estadístico del año 2010, constató que vía franquicia tributaria⁷⁷ fueron capacitados 109.918 trabajadores de las empresas del sector de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones⁷⁸, los que equivalen al 7,6% del total de trabajadores capacitados en Chile bajo esta modalidad.

El área que tuvo mayor demanda de capacitación fue *Administración*, seguida muy de lejos por *Servicio a las Personas y Transporte y Telecomunicaciones*, como muestra el siguiente cuadro.

77 La Encla 2011 indagó en las fuentes de financiamiento que utilizan las empresas para capacitar a sus trabajadores. La encuesta solicitó a los empleadores mencionar hasta tres alternativas (respuesta múltiple): el 77,6% de las respuestas hizo referencia a los recursos propios de la empresa; el 61,2% al financiamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, (franquicia tributaria); un 9,3% a programas públicos de becas de capacitación; y un 6% a becas de instituciones privadas. Encla 2011. *Op. cit.*

78 Corresponde a la información más actualizada a noviembre de 2012.

Cuadro 12
Trabajadores participantes capacitados sector Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
por áreas de capacitación

Área de Capacitación	Número de trabajadores participantes	Porcentaje de trabajadores participantes
Administración	48.230	43,9
Agricultura	158	0,1
Agropecuario	56	0,1
Alimentación, Gastronomía y Turismo	350	0,3
Artes, Artesanía y Gráfica	35	0,0
Ciencias y Técnicas Aplicadas	7.417	6,7
Comercio y Servicios Financieros	691	0,6
Computación e Informática	11.386	10,4
Construcción	300	0,3
Ecología	461	0,4
Educación y Capacitación	1.917	1,7
Electricidad y Electrónica	436	0,4
Energía Nuclear	-	0,0
Especies Acuáticas	-	0,0
Forestal	109	0,1
Idiomas y Comunicación	4.535	4,1
Mecánica Automotriz	2.841	2,6
Mecánica Industrial	498	0,5
Minería	112	0,1
Procesos Industriales	294	0,3
Salud, Nutrición y Dietética	3.604	3,3
Servicio a las Personas	13.784	12,5
Transporte y Telecomunicaciones	12.669	11,5
Nivelación de Estudios	35	0,0
Total	109.918	100,0
Porcentaje del total	7,6%	

Fuente: Elaboración propia en base a Anuario Estadístico Sence, 2010

En relación a las horas destinadas a la capacitación, el sector de Transporte supera levemente al promedio nacional (19,1 horas capacitación/por participante (nº)) alcanzando un tiempo de 20,5 horas por trabajador participante en las sesiones de formación.

Como ya fue señalado, si bien el sector de Transporte destina recursos a capacitación, no hay datos objetivos sobre la existencia de capacitación dirigida hacia los conductores de transporte interurbano de pasajeros, específicamente, y en el caso de haber, es desconocido el peso que tendría en los datos expuestos para el sector general.

Por su parte, según datos proporcionados por los empleadores de las compañías encuestadas, las gerencias de Recursos Humanos de las empresas que, efectivamente, capacitan declaran que el 70% de su presupuesto destinado a este ítem está dirigido a tripulantes: conductores, en un curso de 96 horas; y asistentes, en curso de 56 horas. Esta formación consiste, principalmente, en conducción segura, normas del tránsito y en técnicas de atención eficaz para asistentes de buses.

Realidad sindical del sector

Bastante compleja y diversa, la realidad sindical de este sector muestra que, por un lado, existen agrupaciones de trabajadores –específicamente, de conductores interurbanos– en las modalidades de sindicato de empresa, interempresa y de establecimiento⁷⁹.

Considerando que el número total de empresas, de acuerdo a registros del INE para 2010, es de 110 unidades, el número de sindicatos existentes es alto, con 62 colectivos en total, además de la existencia de una federación.

79 De acuerdo al artículo 216 del Código del Trabajo, pueden constituirse, entre otras, las siguientes formas de organización sindical: Sindicato de Empresa (aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa); Sindicato Interempresa (agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos; Sindicato de Trabajadores Independientes (aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno) y Sindicato de Trabajadores Eventuales o Transitorios (aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes).

Cuadro 13
Número de sindicatos por tipo y según estado de vigencia

Tipo de sindicato	Activo	Receso	Caducado
Sindicato de empresa	22	7	3
Sindicato Interempresa	17	6	0
Sindicato de establecimiento	2	1	1
Sindicato independiente	1	2	0
Total	42	16	4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Registros Administrativos, Dirección del Trabajo. 2012

Gran parte de los colectivos están organizados bajo la figura de sindicato de empresa (51,6%) y de cuyo total está activo un 69%. La proporción de sindicatos en receso alcanza un 25,8%, porcentaje no menor, ya que significa un cuarto de los sindicatos existentes. El hecho de que tales colectivos no estén vigentes podría deberse a un bajo interés por colectivizarse de parte de los trabajadores, o bien a la existencia de impedimentos que dificultan la afiliación sindical, y que se manifiesta en prácticas antisindicales y/o desleales por parte de las empresas.

Aparece también una importante presencia de sindicatos interempresas, con un 37% del total de organizaciones, de las cuales casi tres cuartos permanecen activos. Cabe señalar que la rama de Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones presenta la mayor cantidad de sindicatos interempresas en el país, concentrando el 47,7% de estos y la afiliación del 32,2% del total de trabajadores sindicalizados bajo esta modalidad⁸⁰.

No obstante existir una cantidad considerable de organizaciones sindicales, los datos muestran que no es menor la existencia de prácticas que impedirían la formación y el buen funcionamiento de las mismas.

A modo de contexto general sobre la materia, de acuerdo a la Encla 2011, y según la información entregada por dirigentes sindicales y trabajadores, el total de empresas

⁸⁰ Dirección del Trabajo, Unidad de Análisis Estadístico, Compendio Estadístico. Información disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>

que forman el universo de la encuesta (es decir no solo empresas del sector transporte) –y que tienen o no sindicato– donde hay prácticas antisindicales alcanza al 10,1%. Es un porcentaje elevado, considerando que solo el 7,8% del total de empresas cuenta con sindicato activo y, de esa proporción, en el 49,7% sus dirigentes declaran prácticas atentatorias a la organización sindical⁸¹.

Respecto de las actitudes negativas o prácticas antisindicales en las empresas con sindicato, sus dirigentes señalan, en primer lugar, el *'obstaculizar la afiliación'*, opción que supera a la tercera parte de los dirigentes encuestados. En orden decreciente, le siguen el *'despido antisindical'* (21,7%) y *'presiones a los dirigentes sindicales'* (21,3%). Las demás prácticas antisindicales sobre las que la encuesta interroga son menos frecuentes, especialmente la *'separación ilegal de un trabajador con fuero sindical'*, que representa un 6,3%⁸².

Respecto del sector en particular, según datos de registros administrativos de la DT, las prácticas antisindicales parecen ser bastante comunes en el transporte en general⁸³. Una investigación realizada por el Departamento de Estudios en el 2009, por el sociólogo Jorge Salinero, señala que en el periodo 2007-2008 las empresas del sector Transporte aparecen como las más multadas, junto con las del sector Comercio, con un 16,7% y un 29% respectivamente⁸⁴.

Siguiendo la clasificación que plantea ese estudio, en el sector Transporte es posible observar lo siguiente:

81 Encla 2011. *Op. cit.*

82 *Ibid.*

83 www.dt.gob.cl

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

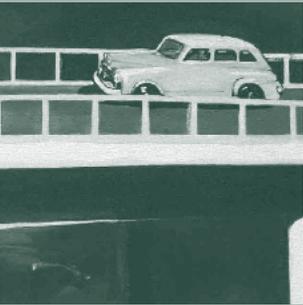
Cuadro 14
Distribución de materias categorizadas como prácticas antisindicales

Materia	Porcentaje
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 dirigentes y trabajadores	14,8
Total	100,0

Fuente: Salinero, Jorge. *Espacios en interdicción*. Tema Laboral 26. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, 2009

Las categorías que alcanzan un mayor porcentaje están repartidas entre los actos contra la afiliación, 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.

Además, se desprende que la acción antisindical de las empresas de transporte interurbano está orientada, preferentemente, al debilitamiento sindical mediante actos como la injerencia y el hostigamiento, impidiendo el desarrollo de buenas prácticas laborales, enmarcadas bajo un trabajo decente, desde la visión de la OIT.



III. Estudio de casos

Las empresas encuestadas

En función de los conceptos y aspectos de la industria de Transporte Interurbano de Pasajeros hasta aquí revisados, corresponde hacer 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 mediante la aplicación de una encuesta de caracterización a cinco empresas, de acuerdo a un tipo de muestreo por cuotas, bajo los criterios de selección también mencionados, cuatro de los cuales eran: ser empresas formales, tener como giro principal el transporte interurbano de pasajeros, ser de tamaño mediano a grande y tener una población de conductores que representara, al menos, el 30% de sus trabajadores asalariados⁸⁵.

La siguiente caracterización es de utilidad para los próximos capítulos, permitiendo contextualizar el tipo de empresas encuestadas, haciendo referencia a su organización empresarial y laboral, así como a las condiciones de trabajo que en ellas existen.

Es necesario hacer hincapié en que esta información corresponde a una muestra de empresas representativas para el sector de transporte interurbano con las características mencionadas anteriormente, y no para la totalidad del sector, el que incluye una fracción informal, unidades productivas más pequeñas y trabajadores independientes. Empero, la información obtenida es coherente en muchos de los ítems expuestos en la caracterización general dibujada en la primera parte de esta investigación.

85 Ver página 19.

Cuadro 15
Características de las empresas de transporte encuestadas

Forma de propiedad	Estructura jurídica	Pertenencia a un <i>holding</i>	¿Presta servicios a un <i>holding</i> ⁸⁶ ?	Capital	Antigüedad en Chile	Número de empresas clientes	Tipo de clientes al que ha prestado servicios
Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	5 años	5	Público en general, productores de bienes y servicios
Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	25 años	6	Público en general; productores de bienes y servicios; empresas privadas; colegios
Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	Sí	Sí	Solo nacional	51 años	6	Público general
Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	60 años	5	Público en general; productores de bienes y servicios
Privada nacional	Sociedad de responsabilidad limitada	No	No	Solo nacional	65 años	100	Público en general; productores de bienes y servicios; empresas privadas

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco encuestas realizadas a empresas de Transporte Interurbano de Pasajeros

86 Un *holding* es una compañía que controla las actividades de otras mediante la propiedad de todas o de una parte significativa de sus acciones. El término se usa igualmente para designar al conglomerado así formado. Los *holdings* pueden considerarse una forma de integración empresarial, con todos sus beneficios, pero surgen también cuando un grupo de capitalistas va adquiriendo propiedades y firmas diversas, buscando simplemente la rentabilidad de cada una y no la integración de sus actividades. Las leyes anti-monopolio pueden restringir esta práctica.

En el cuadro resumen anterior es posible apreciar que todas las empresas encuestadas están estructuradas jurídicamente como una sociedad de responsabilidad limitada⁸⁷. Solo una pertenece a un *holding* y presta servicios al mismo conjunto de empresas. Los capitales de las empresas son, en un 100%, nacionales y la antigüedad promedio es de 41,2 años, siendo la más reciente aquella con cinco años y la más longeva, una con 65. Lo anterior muestra una trayectoria bastante larga en las empresas de este sector y, además, denota una alta estabilidad y permanencia en el mercado.

Por otra parte, es observable que la empresa con mayor antigüedad presenta un número de clientes bastante superior al resto, y que aquella que presta servicios al *holding* al que pertenece, pese a su antigüedad, posee un solo tipo de cliente específico como lo es el servicio de transporte a público general. Para el resto de las empresas, los tipos de clientes varían desde el público general a empresas privadas de todo tipo, principalmente de los sectores de servicios, minero, forestal y naviero, dependiendo de la zona que cubran las empresas de transporte.

Según lo estudiado, el *holding* se configura a medida que las empresas van ingresando de manera exitosa al mercado y estableciendo filiales, lo que las lleva a crear una agrupación de empresas de capitales comunes, o relacionados, que buscan maximizar sus recursos económicos utilizando las sinergias entre las compañías que la conforman, simplemente por ser de todas de un mismo rubro o sector.

Varios entrevistados ejemplifican de la siguiente manera las dos figuras, presentes ambas en las empresas encuestadas:

– Puede haber distintos dueños de buses que, en el fondo, se agrupan para trabajar. En esta empresa, en cambio, no es así, sino que efectivamente hay una razón social con sus conductores propios, máquinas, buses propios, etcétera, y si a esta figura le sumamos más empresas o razones sociales, es bajo una administración

87 El artículo 2º de la Ley N° 3.918 establece que: “Las sociedades con responsabilidad limitada, sean civiles o comerciales, se constituirán por escritura pública que contendrá, además de las enunciaciones que expresa el artículo 352 del Código de Comercio, la declaración de que la responsabilidad personal de los socios queda limitada a sus aportes o a la suma que a más de esto se indique. Estas sociedades no podrán tener por objeto negocios bancarios, y el número de sus socios no podrá exceder de cincuenta”.

*transparente, descentralizada, etcétera*⁸⁸. (Gerente de Relaciones Laborales, empresa de transporte interurbano).

– *Hay una empresa [Empresa 5] que tiene más trabajadores bajo una misma razón social, bajo un mismo empleador: alrededor de seis mil. Esa es una empresa más consolidada, más estructurada.* (Fiscalizadora del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

– *[La empresa en que estoy contratado] no necesariamente [es un holding] porque es una empresa de responsabilidad limitada, donde los dueños son una familia y no representan un directorio propiamente tal, sino que en definitiva cada una de estas razones sociales es administrada por un gerente general que contrata a su equipo.* (Gerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

Como ya fue señalado en esta investigación, existen también compañías cuya organización está encabezada por federaciones o asociaciones gremiales de empresas que agrupan unidades económicas más pequeñas, en niveles jerárquicos y superpuestos en forma de redes de prestaciones de servicios.

– *Por ejemplo, seis empresas del rubro tienen bajo su dependencia trabajadores conductores y/o auxiliares. Estas empresas se encuentran agrupadas en lo que llamaremos Empresa X que, a su vez, se encuentra adscrita a la Federación Nacional de Dueños de Buses, Fenabus. Esta es un prestador de servicios para las empresas que conforman la asociación donde su labor es administrar. Esta administración se relaciona con los empleadores o empresas a través de los supervisores de ruta, personal a cargo de tráfico en los terminales, venta de pasajes en ventanilla, entre otros.*

“Como ejemplo, se puede citar a otras empresas con nombres de fantasía agrupados bajo esta Empresa X, pero cuyo empleador no es necesariamente la Empresa X.

88 La gran mayoría de las citas de este apartado, como la presente, corresponden a entrevistas especialmente desarrolladas para el estudio; ellas tuvieron lugar a mediados de 2012. Si la cita corresponde a otra fuente, será indicada en una nota al pie de página. De no ser así, se entenderá que la declaración fue obtenida en la entrevista. Las empresas encuestadas serán identificadas solo con un número, y los entrevistados únicamente con su cargo, para mantener la confidencialidad de las declaraciones.

“Por lo tanto, cuando en televisión mencionan la ocurrencia de un accidente relacionado con un vehículo identificado con este nombre, significa que corresponde a una de las empresas asociadas a la Empresa X, pero no es un conductor dependiente de ellos, si no que lo es de alguna de las empresas asociadas a esta agrupación. Lo mismo si hay una denuncia relacionada con un conductor o auxiliar de transporte interurbano de pasajeros: el trabajador no debe denunciar a la Empresa X, porque con la asociación no hay vínculo laboral, salvo la existencia de alguna excepción”. (Fiscalizador sector transporte, Dirección del Trabajo).

En opinión del ingeniero Julio Villalobos, experto en transporte, entrevistado para esta investigación, en la actualidad es posible describir la industria del transporte interurbano de pasajeros de la siguiente manera:

– El transporte de pasajeros está un par de peldaños más formalizado que el sector del transporte de carga, por ejemplo, a pesar de que es difícil generalizar; pero, por el mismo hecho de que concentra la atención de la ciudadanía, están en un sector más expuesto y más sensible; porque en vez de transportar cargas, transportan personas.

“Por lo tanto, cualquier accidente en ese sector es de mucho mayor impacto. De hecho, la legislación y los mecanismos de control del principal problema que tienen los conductores, que es la fatiga y las horas de conducción, hace años entregan al transporte interurbano de pasajeros un mecanismo de control automatizado de las horas de conducción. Uno podrá discutir si los sistemas son todo lo fiable que uno quisiera; pero, por lo menos, están instalados”.

La competencia en el mercado

Dos compañías, en conjunto, superan el 50% de la participación en el mercado; por lo mismo, es posible concluir que la concentración de la industria es bastante importante, tal como lo hizo presente el estudio de Cipres Ltda., para el Ministerio de Transporte⁸⁹.

89 Cipres Ingeniería Ltda. *Op. cit.*

El dueño de una de estas empresas evalúa así la actual competencia entre ambas compañías:

– Todo este tiempo hemos trabajado de la mano con la Empresa 5, porque siempre ha habido pasajeros para todos y siempre tratamos de no toparnos en los destinos; el problema es que ahora tenemos que seguir creciendo y por ahí nos encontramos; pero las relaciones siguen buenas con ellos. (Dueño de Empresa X)⁹⁰.

Respecto a la concentración que presenta este sector, el experto Francisco Fresard, ingeniero civil en transporte y perteneciente a Dictuc-Pontificia Universidad Católica de Chile, al ser entrevistado para este estudio planteó que ese tipo de prácticas se ‘naturaliza’ debido a que las empresas no alcanzan a cubrir la real demanda de los servicios de transporte interurbano, y que la mayoría no invierte para innovar y ofrecer mejores y más amplios servicios.

– Los monopolios que hay son, eventualmente, naturales; no es que haya una gran empresa que absorba todo. Lo que pasa es que no sé si habrá empresas capaces de satisfacer la demanda. En consecuencia, es un monopolio natural; o sea, dos grandes empresas [que] probablemente reúnen gran parte del transporte (...). Pero es un problema de capacidad empresarial, porque las demás empresas más pequeñas no tienen los recursos para competir; entonces, probablemente, el mercado se le viene a abrir al resto de América Latina o a empresas europeas que vengan a operar.

Por otra parte, el experto Julio Villalobos constata que las empresas interurbanas de pasajeros y el transporte de carga son dos industrias con características distintas.

– La [industria] de buses está mucho más concentrada y, por lo tanto, tenemos actores que son más grandes. La Empresa A es, lejos, una empresa líder en transporte que acapara un porcentaje relevante del mercado, lo mismo que la Empresa B. La existencia de estas dos empresas fuertes, yo diría, ha

⁹⁰ Entrevista a Pedro Farías, dueño de Pullman Bus, aparecida en <http://www.chilebuses.cl/index.php/pullman.do>

apoyado un poco más la formalización y, por lo tanto, el que las condiciones de esos trabajadores sean mejores. Uno podría decir que acá hay un nivel de profesionalización o de formalización mayor o de mejores condiciones, lo cual pudiera verse en dos indicadores: contar con mecanismos de control de las horas de conducción y, eventualmente, [la existencia de] los sindicatos. Se me ocurre que hay un mayor nivel de sindicalización en el sector de buses, porque estas empresas están concentradas, y cuando hay más sindicalización, hay un nivel de mayor respeto a los derechos laborales.

Flota de buses en servicio

El estado y antigüedad de los buses que maniobran los conductores aparece como un aspecto central, tanto para el servicio que prestan como para sus condiciones laborales. Al respecto, un entrevistado para este estudio señaló:

– Para consolidarnos a nivel nacional se renuevan los buses todos los años y se hacen inversiones. Por ejemplo, se compran anualmente 80 buses, lo que significa una inversión de diez millones de dólares. No se escatima en gastos, por tratarse de inversiones seguras, que fidelizan a los clientes. (Dueño Empresa 5).

Por el contrario, el experto Francisco Fresard opina que muchas empresas solo efectúan composturas menores, en lugar de invertir en vehículos y mecanismos de seguridad:

– [Podrían] traer los buses de Europa, por ejemplo, con control electrónico de estabilidad, y no los ‘enchulados’ que traen de Brasil o de China. O dejar de ‘carropear’ los motores en Mendoza, los que después entran y ponen como vehículos nuevos.

En el caso particular de las cinco empresas encuestadas, y como parte de su *marketing*, todas poseen máquinas diferenciadas, con servicios *premium* o de mejor calidad y categoría, así como modelos de butacas y servicios a bordo, como televisión, conexión *wifi*, servicio de alimentación, entre otros.

Organización y características del trabajo

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

Visión sobre el trabajo de conductor de buses interurbanos

De las entrevistas realizadas se desprende que los trabajadores, al describir su labor, la diferencian respecto del transporte por carretera de carga:

– ¿Por qué es complicado? [el trabajo de chofer de bus], porque hay una jornada que cumplir y pasajeros que llevar a destino en un horario aproximado de llegada [...] ¿Por qué se paran los camiones?, porque si bien es cierto que ellos tienen que cumplir una jornada laboral, si en un momento dado, a las dos horas les da sueño, paran, descansan, la carga demorará una hora más en llegar, pero no así el pasajero. (Dirigente sindical Empresa 3).

A su vez Villalobos, como experto, al referirse acerca de la figura del conductor de bus señala:

– Tiene un mayor nivel de control; es una persona que tiene otro perfil, que atiende pasajeros, que atiende clientes. No es tan solitario, tiene mecanismos de fiscalización social; tenemos ya un sistema de control [de jornada] más objetivo, más formal que el de la libreta [que existía antes], esa es una gran diferencia; además cuentan, o están sujetos, a un control social, van con los pasajeros arriba, es gente que puede hacer denuncias, que cada vez más está controlando esto, en donde su servicio está bastante más controlado también⁹¹.

91 Agrega que: “[Los conductores de buses] no pueden parar en cualquier parte; tienen un itinerario, que también está fiscalizado y es bastante más riguroso, porque ese itinerario las propias personas quieren cumplirlo, su propia presencia o su nivel de capacitación en las empresas más formalizadas apunta a una atención de cliente. Ahí hay diferencias”.

Pese a esta realidad, es factible encontrar casos en que los dueños de las empresas tienden a no dar importancia al peso de dicho trabajo, con sus responsabilidades y control sociales:

– Esfuerzo es ir manejando, claro; pero mental, no es como para que se estrese, como [lo] que está un médico, por ejemplo, un médico que trabaja 48 horas en un turno y nadie le dice nada, y ese sí que está trabajando con la vida humana. Pero un chofer... es como estar sentado en el living, y que vaya mirando que el bus no se le vaya para los lado, no más, ¿cuál otro esfuerzo físico?, ¿tiene que estar bajando maletas?, ¿tiene que estar arreglando el bus? No. Es como ir sentado (...) lo único que tiene que hacer es dormir bien para no quedarse dormido, nada más. (Empleador Empresas 1).

Características generales de las empresas encuestadas

Respecto al tamaño de las empresas de transporte interurbano, tal como fue planteado al comienzo de la investigación, las empresas son de tamaño mediano y grande ya que su personal contratado supera los 50 trabajadores.

Para los cinco casos considerados en esta investigación, la empresa más pequeña cuenta con 148 empleados, mientras que –en el otro extremo– hay una con 4.082 trabajadores que corresponde, por tanto, a una gran empresa. En todos los casos, los trabajadores son contratados directamente.

Cuadro 16
Empresas encuestadas y sus establecimientos

Casos	Número de establecimientos
Empresa 1	4
Empresa 2	5
Empresa 3	12
Empresa 4	1
Empresa 5	4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco encuestas realizadas a empresas de transporte interurbano de pasajeros

Al mismo tiempo, las empresas con mayor cantidad de empleados poseen más de un establecimiento, los cuales están repartidos a lo largo del país, principalmente de acuerdo a la zona geográfica que sus servicios cubren.

Aquellas ubicadas en la zona norte del país poseen como clientes principales a empresas mineras y servicios propios de la zona, como constructoras y otras compañías asociadas. Para el caso de la zona sur, los clientes pueden variar desde el público general hasta empresas forestales y navieras, entre otras.

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

Considerando las cinco empresas encuestadas, es posible observar que –aunque existen variaciones en cuanto a la composición del personal según tipo de ocupación– en todos los casos los empleados de nivel directivo son minoría, no superando en total el 1%; mientras que el tramo de profesionales y técnicos alcanza niveles más altos, llegando a un máximo de 3%, como en el caso de la Empresa 3. Por su parte, los conductores de buses representan el 44%, variando entre un 49% y un 25,2% del total de empleados.

Cuadro 17
Categoría ocupacional de los trabajadores de las empresas de transporte interurbano de pasajeros

Categorías	Emp. 1	Emp. 2	Emp. 3	Emp. 4	Emp. 5	Total
Empleador (propietarios o socios)	2,2%	3,38%	0,45%	0,2%	0,1%	0,3%
Empleados a nivel gerencial	2,2%	3,38%	0,45%	0,2%	1,0%	1,1%
Profesionales y técnicos	12,4%	4,73%	22,52%	4,3%	8,3%	10,7%
Administrativos y similares	8,4%	27,70%	32,88%	6,2%	16,3%	18,7%
Supervisores	1,7%	5,41%	2,25%	3,3%	0,8%	1,4%
Conductores de buses	39,3%	47,30%	25,23%	47,6%	49,0%	44,0%
Empleados de temporada	2,8%	0,00%	9,10%	2,4%	0,0%	2,0%
Auxiliares	30,9%	8,11%	5,77%	35,7%	24,5%	21,5%
Otros	0,0%	0,00%	1,35%	1,9%	0,0%	0,4%
Número de trabajadores total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco encuestas realizadas a empresas de transporte interurbano de pasajeros

La categoría de trabajadores considerada como 'Otros,' solo figura en dos de las empresas, con un bajísimo porcentaje, alcanzando como máximo un 2%, en uno de los casos. En cuanto a los empleados de temporada, estos no existen en tres empresas, mientras que en un caso representan el 9%, y que coincide con ser una de las de mayor tamaño.

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 buses tienen estabilidad laboral: la mitad muestra una duración de más de cinco años en el puesto de trabajo, mientras que un 30,8%, entre uno y cinco años, lo que da a entender que dicho oficio no es transitorio.

Cuadro 18
Antigüedad laboral de los conductores de buses de las empresas encuestadas

Antigüedad	Número de conductores	Porcentaje de conductores	Porcentaje acumulado de conductores
Menos de 1 año	467	17,8%	17,8%
Entre 1 y 3 años	414	15,8%	33,6%
Más de 3 y hasta 5 años	394	15,0%	48,7%
Más de 5 años	1.345	51,3%	100%
Total	2.620	100%	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco encuestas realizadas a empresas de transporte interurbano de pasajeros

Coincidente con lo anterior, el contrato de los conductores con la empresa, en el 100% de los casos (2.620 trabajadores), corresponde a un contrato de carácter indefinido.

Los empleadores explican que dicha forma de contratación tiene lugar, principalmente, porque existe escasez importante de conductores, y de esta manera la mano de obra queda asegurada por más tiempo. Y, por otra parte, como son conductores, preferentemente, de más de 30 años de edad, que ya poseen un cierto grado de conocimiento de lo que es el transporte, buscan contar con un contrato de duración indefinida y no a plazo ya que lo identifican con una mayor estabilidad laboral.

Sin perjuicio de lo señalado, en dos de las cinco empresas del estudio existen contratos a plazo, con una duración de tres meses que, luego de vencido este período, se transforman en indefinidos. Los empleadores suelen denominarles ‘*contratos de prueba*’ o ‘*tiempo de prueba*’, y, por lo general, señalan que los trabajadores siguen en la empresa luego de pasado el tiempo de este primer contrato.

Respecto a la relación establecida entre las empresas clientes con las de transporte interurbano, estas últimas la definen como de ‘*compraventa de servicios*’, y ninguna de las encuestadas reconoce la figura de subcontratación, al menos para el caso de los conductores⁹².

Desde una perspectiva de género, según fue posible observar en las empresas encuestadas, el sector es exclusivamente masculino en el segmento de conductores y las mujeres en este rubro laboran principalmente en cargos administrativos y similares. Esta información concuerda con los datos generales del sector de transporte interurbano expuestos en el capítulo sobre antecedentes generales de la industria.

Cuadro 19
Edad de los conductores de buses de las empresas de transporte encuestadas

Rango etario	Porcentaje
Hasta 25 años	1,6%
Entre 26 y 35 años	20,6%
Entre 36 y 50 años	55,8%
Más de 50 años	22,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco encuestas realizadas a empresas de transporte interurbano de pasajeros

92 Ejemplo de lo anterior son aquellas empresas de transporte que prestan servicios a empresas mineras, forestales, u otros rubros tales como hoteles y restaurantes, y cuya atención al cliente y entrega del servicio cuenta con una logística fuertemente atada a lo que dictamina la empresa cliente o usuaria, en lo que respecta a tiempo, calidad y forma del servicio.

En relación a la edad de los conductores, los directivos de las empresas entrevistados coinciden en que se trata, en general, de un grupo adulto, concentrado principalmente en el tramo etario entre los 36 y 50 años y, con un acumulado de 75,8% con más de 36 años, existiendo una bajísima participación del sector joven entre 20 y 25 años (1,6%).

Lo anterior puede ser explicado, en parte, por la estabilidad que ofrece este sector, donde dos tercios de los trabajadores tienen una durabilidad en el empleo de más de tres años. Igualmente, la baja escolaridad de los conductores que, en su mayoría, solo han cursado hasta la educación media, daría cuenta de que tienden a tener una actitud más proclive a mantenerse en el empleo, dado el bajo nivel de calificación técnica para poder optar por otro tipo de trabajo.

A lo anterior hay que agregar la remuneración, la cual presenta niveles bastante más elevados que el sueldo mínimo vigente a la fecha de la investigación (\$193.000 bruto), y por sobre el promedio de sueldo de los trabajadores del país⁹³.

Calificación y habilidades requeridas

Como primer dato, el nivel de escolaridad de los conductores de los casos encuestados, en un 100%, es la enseñanza media, aunque no está determinado qué porcentaje la ha cursado completa.

Respecto de lo anterior, un dirigente sindical explica: *“Generalmente se les está pidiendo cuarto medio, pero es muy poca la gente que tiene esos estudios. Lo que pasa es que un conductor se hace solo, es una persona que aprende a manejar autos, y va escalando”*. (Dirigente sindical, Empresa 2).

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

Cuadro 20
Cantidad de conductores de las empresas encuestadas según nivel de escolaridad

Nivel escolaridad	Número
Educación básica	0
Educación media	2.620
Educación técnica profesional	0
Educación universitaria incompleta	0
Educación universitaria completa	0
Total	2.620

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las cinco empresas encuestadas

En muchas empresas, los requisitos mínimos de ingreso están ligados a la formación o a las habilidades previas, y es en la instancia de reclutamiento en donde se concreta dicha selección.

– *Saber conducir, tener la licencia profesional [es un mínimo]. Igual acá le hacen una inducción de un mes, y los sacan en bus, le hacen pruebas. Hay instructores, esa es la forma como los reciben. En otras empresas, no; los sacan a la carretera no más.* (Dirigente sindical Empresa 5).

– *Para efectos de reclutar un conductor nuevo, nosotros le pedimos una serie de antecedentes que son los que tiene que cumplir para el proceso de reclutamiento y selección, en el que pasa por distintas etapas y pruebas; si él cumple con todas esas etapas y pruebas, que además de tener relación con la conducción propiamente tal, también tienen que ver con un tema psicológico y de salud física, le hacemos exámenes pre-ocupacionales. Luego de pasado [por] todas esas etapas y de aprobar el conductor, este ya inmediatamente pasa a desempeñarse en la ruta con contrato indefinido.* (Subgerente de Relaciones Laborales Empresa 5).

– *No es un contrato a prueba; lo que pasa es que ellos tienen que hacer cursos acá, además de tener su licencia. Entonces, en ese orden de cosas que tienen el plazo definido, una vez que tienen ya todo aprobado, vemos que son buenos conductores para meterlos a las rutas, [y les hacemos] inmediatamente [contrato] indefinido.* (Empleador Empresa 1).

Las empresas más grandes, y complejizadas en relación a operaciones, distinguen al menos dos tipos de reclutamiento y selección de personal conductor, además de contratar conductores con cierto grado de profesionalización y experiencia:

– También existe la posibilidad [de] que los asistentes antiguos y destacados hagan los cursos para convertirse en conductores, tanto como para sacar la licencia como para convertirse en conductores. Ahí hay otro tema de conductores, de reclutamiento y selección de conductores. Y la otra [es que] hay mucha gente que es reintegrada socialmente; ya sabemos que tienen las habilidades, sin perjuicio de eso, igual les hacemos pasar varios de los cursos y la otra, son todos aquellos conductores que son capacitados para conducir buses de más capacidad, de dos pisos, etcétera, dentro de los mismos conductores que tiene la empresa aquí. Esas con como las cuatro líneas de reclutamiento y selección de conductores. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

La baja calificación profesional que existe en el sector repercute en la escasez de conductores que, tanto empleadores como dirigentes sindicales, acusan. Dicho problema estaría determinado por la falta de incentivos que tiene este tipo de trabajo –como por ejemplo, la ausencia de escuelas de formación– y por el desinterés de las personas por ser conductores de bus y asumir esta labor con todos los riesgos e implicancias que conlleva.

– Hay una escasez grande de conductores hoy día; pero, además de que faltan conductores, faltan conductores experimentados: ese el problema. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 4).

– En general, en el rubro falta mano de obra. No hay conductores, hay un déficit, y en el Transantiago igual. El problema es que no hay escuelas, no hay [de] dónde salgan estos profesionales. (Dirigente sindical Central Autónoma de Trabajadores, CAT).

– Efectivamente, ante la escasez de conductores, hubo que empezar a reclutar gente de otros sectores y es ahí cuando empiezan a salir conductores, en el fondo, de otros rubros. Hoy día no es el conductor típico de buses interurbanos que existía tiempo atrás, con todos los riesgos que ello conlleva; porque además hay que formarlo. Y eso es costoso y es difícil encontrar a alguien que, reúna todos requisitos y condiciones para eso. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

– Antes, hace ocho años atrás, los conductores de buses eran conductores de buses interurbanos y ellos mismos se ocupaban de diferenciarse con un conductor del urbano, con un conductor del rural, con un conductor de un taxi, de un taxi bus; porque efectivamente tienen otro estilo de conducción. Que es este estilo de conducción que ellos saben pasar el cambio, tomar la curva respectiva para que el pasajero se quede dormido; es otra la calidad, por eso ellos siempre se han considerado profesionales del volante. (Empleador Empresa 1).

Capacitación

Actualmente, para las unidades productivas, la capacitación representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos, respecto de las funciones laborales que deben desempeñar. Si bien es cierto no es el único camino para garantizar el correcto cumplimiento de tareas y actividades, constituye un instrumento que eleva las competencias y los méritos de la fuerza de trabajo; impacta positivamente en el incremento de la productividad y la calidad del trabajo; mejora las relaciones entre jefaturas y trabajadores y crea una mejor imagen de la empresa.

Aunque no hay datos específicos sobre el sector al cual está dirigido este estudio, esta investigación detectó que no existe una política de capacitación que permita elevar su calidad. De hecho, solo las empresas más grandes destinan parte de sus recursos por medio del sistema de franquicia Sence⁹⁴.

Cabe mencionar que –unido a otros factores como estar lejos del hogar, y las extensas jornadas de trabajo– la falta de capacitación dirigida a los conductores de buses incide en el bajo interés que presentan las personas por integrarse como conductores a estas empresas.

Si bien la capacitación apareció en las entrevistas como un tema incipiente, se desprende que cada vez es más imperativo extender formas de preparación y entrenamiento de la fuerza de trabajo, ya sea para profesionalizar la industria o para añadir valor agregado a los servicios.

94 Servicio Nacional de Empleo de Capacitación y Empleo.

Sin embargo, es una práctica que cuesta instaurar en un sector que, históricamente, ha sido constituido por conductores no profesionalizados ni especializados, pero que poco a poco han ido logrando experiencia principalmente mediante la práctica más que por la capacitación, ya sea financiada por la empresa o por ellos mismos.

Como señala el experto Julio Villalobos, la escasez de conductores en el rubro interurbano de pasajeros y, en general en todo el sector Transporte, ocurre –en parte– debido a la baja capacitación que se les ofrece:

– Ahí hay un tema de trabajo respecto de la imagen de este sector; hay plata y [eso atrae] también a gente que necesita movilidad social. [El desafío] es cómo profesionalizar mejor esto, cómo hacer [del conductor] un actor profesionalizado que sepa hasta dónde llegan sus responsabilidades y con qué competencias responder a eso. Creo que debe haber más capacitación en este sector, sin lugar a dudas.

Algunas empresas han asumido el desafío. Un empleador del sector transporte (Empresa 5) explica que “[nuestra empresa] tiene una escuela de conductores de ellos, interna, donde hacen capacitaciones, [pero] cuesta encontrar una organización de transporte de carga que tenga algo similar”.

También es posible distinguir a aquellas compañías que entregan un servicio de pasajeros a empresas clientes –más complejas y que pertenecen a sectores más especializados– las que se encargan de dar capacitación directamente, como ocurre con algunas del sector minero. En estos casos, los conocimientos impartidos tienen relación principalmente con temas de seguridad.

– Al alero de la minería, los conductores de los buses son otra cosa, y están con controles mucho más estrictos de consumo de alcohol y drogas, permanentes, porque la preocupación de las mineras es muy importante. (Julio Villalobos, Experto sector transporte).

El perfil del conductor de bus se distingue del conductor de carga o camión, en primer lugar, porque traslada personas y, por lo mismo, posee un cierto nivel y estilo de conducción asociado a ello. Existen ciertas características que deben ser potenciadas mediante la capacitación y que están relacionadas con el desarrollo de competencias

asociadas al trato constante con pasajeros, habilidades blandas, de comportamiento y de relaciones sociales en el ejercicio de su labor. Capacitar en este sentido permitiría, por una parte, que ese puesto de trabajo se profesionalizara y, por otra, obtuviera reconocimiento social.

– En términos de perfiles, diría que la gran diferencia es que la persona que trabaja en el transporte de pasajeros tiene unas competencias adicionales, que son la [capacidad de] atención al cliente, la competencia, la atención de reclamos, que no es menor, además de la conducción. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

– El conductor de bus tiene una categoría mayor que el conductor de camiones, goza de cierto prestigio, reconocimiento, por el mismo hecho de que conduce, lleva, transporta pasajeros. Por eso mismo, [su formación] tiene un componente adicional, que es [el] manejo de conflictos, que es [la] atención al cliente, que es la seguridad, la emergencia. Fantaseando, pero para allá debiéramos ir, a la hora de su formación debiera tener [cursos de] primeros auxilios. (Julio Villalobos, experto sector transporte).

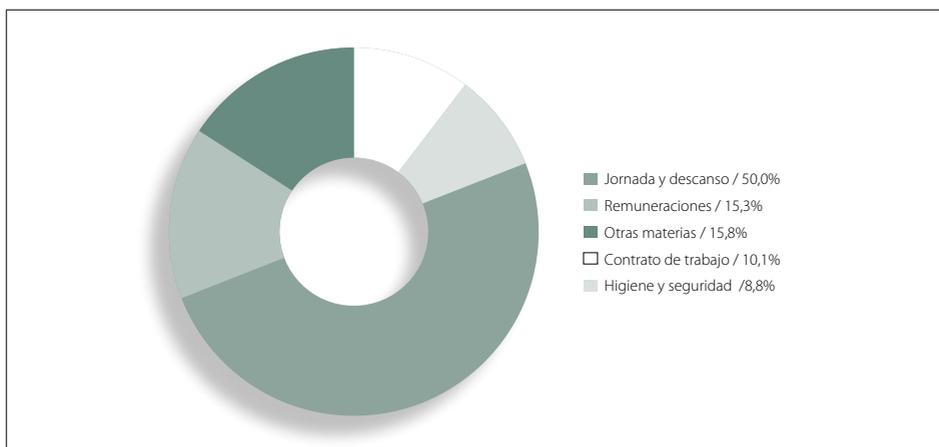
Condiciones laborales de las empresas encuestadas

La siguiente información, recogida a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo respecto a datos de fiscalización, arroja la realidad laboral de las empresas comprendidas para este estudio, para el periodo 2010 a 2012.

Los antecedentes corresponden a 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, de las sanciones cursadas por el Servicio.

En el entendido de que, como ya fue indicado, una denuncia está compuesta por una o más materias, es posible señalar que para las empresas de la muestra la DT recibió 819 denuncias (32,4% del total de denuncias en el sector), las cuales contenían 1.670 materias.

Gráfico 10
Materias denunciadas⁹⁵ ante la Dirección del Trabajo en empresas de transporte interurbano vía autobús, consideradas en el estudio, según materia.
Periodo: años 2010 a 2012



Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo

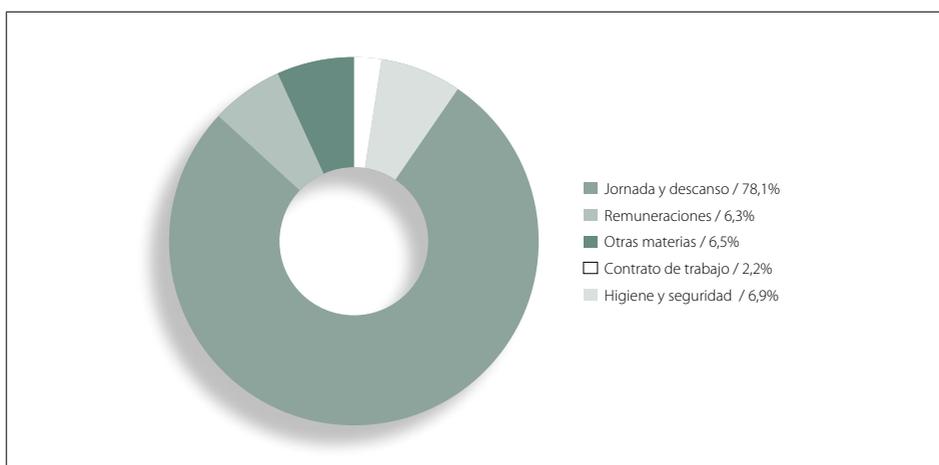
El Gráfico 10 muestra que, del universo de materias en denuncias, el 50% corresponde a *jornada de trabajo y descansos*, seguidas por *otras materias*, con un 15,8%⁹⁶, *remuneraciones* con 15,3%, y en tercer lugar, *higiene y seguridad* y *contrato de trabajo*, sumando entre ambas categorías el 18,9% de las materias denunciadas.

Por su parte, para el universo de empresas de la muestra, y para el mismo periodo 2010-2012, la Dirección del Trabajo llevó a cabo 2.413 fiscalizaciones, (30,7% del total en el sector), de las cuales 675 devinieron en multas. De estas últimas, surgieron 914 materias sancionadas o sanciones dentro de las cuales, la jornada de trabajo resulta ser por lejos la más sancionada, concentrando el 78,1% de estas.

95 Corresponde a aquellas materias interpuestas en denuncias. Hay que considerar que una denuncia puede contener una o más materias denunciadas.

96 *Otras materias* incluye principalmente temas referidos a protección a los trabajadores, vulneración de derechos fundamentales, negociación colectiva, y organizaciones sindicales, entre otras.

Grafico 11
Materias sancionadas⁹⁷ por la Dirección del Trabajo en el sector de transporte interurbano vía autobús, según materia.
 Periodo: años 2010 y 2012



Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios
Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo

Por lo tanto, los datos constatan fehacientemente que el problema esencial del sector radica en la jornada laboral, siendo el ámbito remuneracional algo accesorio en materia de denuncias y sanciones, ya que si bien está ligado a la jornada y al pago por horas de conducción, los trabajadores y sindicatos no plantean en sus denuncias mayores problemas con este aspecto.

Jornada y descansos

Problemáticas asociadas al cumplimiento de la jornada de trabajo y el descanso

Luego de la revisión de la normativa sobre jornada de los conductores interurbanos efectuada en el capítulo anterior, y dado el alto porcentaje de infracciones a la misma, es menester observar qué ocurre, en la práctica, en las empresas que componen la muestra de esta investigación.

⁹⁷ Corresponde a aquellas materias sancionadas por infracciones a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Hay que considerar que una multa puede contener de una a nueve materias sancionadas.

De acuerdo a lo descrito por los expertos y conocedores del sector, como a lo señalado por empleadores y dirigentes gremiales, el principal problema en relación a este importante aspecto de la relación laboral dice relación con la falta de conciencia para cumplir a cabalidad la normativa por parte de los dos actores clave: empleadores y conductores.

La explicación de este comportamiento parecería estar vinculada, en general, a la remuneración variable asociada a este tipo de empleo, que depende de la demanda de los usuarios: mientras más viajes realice el conductor, más gana. También es posible pensar en razones particulares, ligadas a un aspecto más cultural, propio del perfil de los conductores de buses y de las empresas del sector: existe poca conciencia del riesgo que implica el transporte de pasajeros, y hay escasa formación en prevención de riesgos y capacitación en el sector.

– La empresa nos hace trabajar más de lo que corresponde, en faenas que no son de responsabilidad del conductor. Por ejemplo, en tripulaciones que van fuera de la zona interurbana solo van dos conductores, sin asistente, teniendo uno de ellos [que] cumplir esa labor, mientras el otro conduce. Entonces, el conductor ya no está descansando, está haciendo dos trabajos⁹⁸. (Dirigente sindical, Empresa 5).

Otro dirigente sindical de la misma empresa señaló: *“Hay muy poco de responsabilidad asumida. Porque son vidas las que se van transportando; más allá de la responsabilidad normal que se pueda tener, acá hay otras vidas en juego”.*

Un funcionario de la Dirección del Trabajo ahonda en el diagnóstico:

– Muchas veces los conductores tienen marcaciones de inicio y término de las horas de conducción, pero no del inicio y término de la jornada de trabajo. No es lo mismo el inicio de la jornada que las horas de conducción, ya que esto sirve para ver si cumple efectivamente con las ocho horas de descanso. Entonces, [si] yo le pregunto al trabajador, ‘¿por qué no tenía marcaciones del inicio de su jornada?’; me dice ‘es que yo pensaba que era mejor si no marcaba’.

98 <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2012/01/20/sindicato-de-tur-bus-tenemos-jornadas-de-hasta-16-horas-continuas/>

“En esta situación encuentras distintos tipos; por ejemplo, trabajadores que voluntariamente lo hacen. Pero hay otras, en que los mandos medios llevan a estos trabajadores a exceder, y desde la cúpula, la instrucción es que se cumpla con la normativa, que se respete la jornada, pero es a veces el mando medio que, en su afán por cumplir con las operaciones, empieza a inducir a estas irregularidades. O también hay gerencias, mandos altos que, de frentón, dan las instrucciones de no cumplir. Pero la responsabilidad es de todos.” (Fiscalizador del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

Al ser consultado por las razones de por qué ocurre esta situación, un dirigente sindical entrevistado señaló dos posibilidades:

– Quizás [lo hacen] para ahorrarse la plata y lo otro [es] que la empresa no tiene asistentes, porque por el exceso de jornadas de trabajo no es mucho lo que duran en la empresa. Y los sueldos tampoco son los mejores. Esto se viene produciendo, más que por el cansancio que arrastran los trabajadores de la empresa, por las extensas jornadas que nosotros tenemos. Nosotros acá en la zona centro tenemos jornadas de hasta 16 horas. (Dirigente sindical, Empresa 5).

Otro dirigente, esta vez de un sindicato interempresa, confirma esta percepción:

– Los conductores tienen sus horas de descanso al día, pero las ocho horas legales no se cumplen en tierra. El problema es que el conductor no se baja del bus cuando las distancias son muy largas, descansa a bordo de la máquina, por lo tanto el descanso es entre comillas. (Dirigente sindical interempresas, Empresa 5).

Un testimonio proveniente desde la institucionalidad fiscalizadora señala lo siguiente respecto del cumplimiento normativo y la forma de hacerlo valer:

– En el verano, revisando a través del sistema de control de asistencia, da la impresión, [de] que había personas trabajando todo el mes de enero y febrero; es decir, [que] nunca tomaron días de descanso. Entonces, eso hace pensar que no contratan más personal y el que contratan es insuficiente. (Fiscalizador del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

Algunas de las medidas planteadas para salvaguardar las horas de trabajo y de descanso de los conductores están relacionadas con la extensión de la práctica de postas de conductores para viajes entre 16 y 24 horas, por ejemplo, hacia el norte de Chile. Esta práctica considera que haya tres conductores que vayan haciendo relevos en los descansos, lo que antes solo ocurría en viajes superiores a 24 horas⁹⁹.

Pero la medida anterior, según dirigentes sindicales del sector, genera problemas. Por un lado, el hecho de que en los servicios hacia el norte (Antofagasta, principalmente, que demora 19 horas) vayan a bordo tres conductores, limitaría aún más la capacidad de recambio de los mismos, y agravaría la situación de escasez de estos. Lo anterior habría repercutido en que, en la práctica y para aplicar la medida, algunas compañías de buses eliminaron ciertos servicios.

– Esta empresa, en este momento, es la única que está trabajando para el norte con tres conductores. La empresa cumple la norma, pero nos daña a nosotros como conductores, [por] que los buses en Chile no están preparados para el descanso de dos conductores y [que] uno maneje, porque [solo] tienen una litera. (Dirigente sindical, Empresa 5).

– [Los conductores] no tienen descanso adecuado, no hay gente adicional para la rotación y no pueden denunciar, por las fuertes prácticas antisindicales¹⁰⁰ de sus empresas.” (Dirigente del Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones del Transporte Nacional e Internacional, Actividades Afines y Conexas de Chile, Sitrach, y dirigente sindical Empresa 3).

Por otro lado, esta situación pone en alerta respecto del adecuado descanso del tercer conductor, el cual, si bien no maneja la máquina hasta que le corresponde su turno, va a bordo como pasajero, lo que no garantiza un apropiado descanso. Así lo señalan dirigentes de diversos sindicatos y asociaciones:

⁹⁹ Ver Circular N° 67 de la Dirección del Trabajo, del 14 de junio de 2012; que instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros, en plazo y modalidades que indica, y la Circular N° 764, de la Dirección del Trabajo, de julio de 2012, que complementa las instrucciones para la ejecución de la segunda etapa del procedimiento inspectivo al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/simple-article-100838.html>

¹⁰⁰ Esta problemática es objeto de estudio más adelante en esta investigación.

– Si usted hace una encuesta, la mayoría de los conductores, dice ¿qué prefiere, trabajar con tres conductores, o dos? 100% le va a decir dos”. (Dirigente sindical, Empresa 5).

Otro dirigente de la misma empresa encuestada señaló que: “El problema con ese tercer conductor [es] que hoy día tiene que descansar arriba del bus, en un asiento. Entonces, si hubiese seguido [el sistema de dos conductores] como estaba, ese conductor hubiera subido en Antofagasta, habría dormido en cama, bien cenado, o sea, cumplía con los requisitos para subirse a un bus, y hoy día van en un asiento. Entonces, no son condiciones de trabajo.

“¿Qué descanso se le da a esa persona si van a poner a tres choferes con cinco horas manejando, y el otro caballero que viene sentado atrás va a tener que esperar diez o 15 horas para tener que hacer el relevo? Va a venir sentado, porque lo lleva en el último asiento, al lado de la puerta del baño, con luces, portazos. No puedes descansar como corresponde y luego tienes que ir a sentarse al tiro al volante. ¿Cómo van esos reflejos?, ¿cuál es el descanso que se le da?”. (Dirigente y consejero CAT).

Por otra parte, dirigentes sindicales y conductores indican que el descanso debe tener las características de un reposo propiamente tal, sobre todo en el caso de la figura del tercer conductor que, como ya fue dicho, debe dormir en un asiento ya que los buses poseen solo una litera. En este mismo sentido, aunque los viajes realizados a la zona norte del país parecieran ser los que más problemas presentan, y aunque para el sur las distancias no superan las 16 horas de manejo en un recorrido normal, los dirigentes sindicales plantean para que el descanso sea realmente efectivo y, así, evitar la fatiga y potenciales accidentes, es necesario que sea más largo a fin de cumplir con su finalidad.

– Para el sur es normal; cinco horas manejo yo, de ahí cambiamos y yo me voy a dormir a la litera, y así seguimos y llegamos a Puerto Montt, porque el trayecto no es más de 16 horas. (Dirigente sindical, Empresa 5).

– Aquí se necesita una jornada con más descanso; si la jornada no importa que sea más larga de trabajo, pero que también tenga a la vez más descanso. (Dirigente sindical, Empresa 3).

– Nosotros estamos acostumbrados a manejar cinco horas. Y la ley después dice [que entonces debe haber] dos horas de descanso. Pero si yo manejo

cinco horas, y me dicen 'tiene que descansar dos, para manejar cinco horas de nuevo'; entonces no descanso: en que me pare del volante y me acueste, no voy a descansar nada... Entonces, nosotros proponemos que lo ideal es cinco horas de conducción, cinco de descanso; dos de conducción y dos de descanso. Y ahí hacemos la jornada de 24 horas. Nadie descansa con dos horas, y esa es una falla enorme de la ley [porque], lamentablemente, estas leyes las hace gente que no conoce el rubro, sin hacer las consultas. (Dirigente sindical, Empresa 5).

De acuerdo a los relatos de los trabajadores entrevistados para este estudio, los tiempos de descanso, no estarían siendo cumplidos a cabalidad, porque las medidas que han tomado algunas empresas tampoco han contribuido a que exista un reposo adecuado para todos los conductores involucrados; y también porque las propias contingencias del trabajo (revisión de la máquina, en ocasiones realizar aseo, etcétera) ocupan un tiempo no contabilizado como de trabajo.

En este último punto, trabajadores y expertos concuerdan: las horas laborales contabilizadas no corresponden a las realmente efectuadas, porque solo son tomadas en cuenta aquellas transcurridas delante del volante, sin considerar el tiempo de espera para conducir ni el empleado en tareas anexas a la conducción, previas a la partida del bus, y que muchos choferes realizan.

– Lo que pasa es que la ley considera como horas de trabajo solamente las horas de conducción. Entonces el hombre toma el bus y se va al terminal, [pero solo] desde el terminal él ingresa en el Sistema de Control de Asistencia hasta que llega a su destino. (Dirigente sindical Empresa 5).

– Uno llega a buscar la máquina, y [a] esa máquina antes de subir, obviamente, hay que revisarla si tiene los neumáticos buenos, agua, aceite, si la presión del aire, [si] está todo correcto, porque esa es una de las cosas básicas que como conductor [uno] tiene que hacer. Entonces, eso toma su tiempo, mínimo, media hora, luego llevarla al terminal [...] y eso no está contabilizado en la hora de conducción ni [en la] de descanso". (Dirigente y consejero CAT).

– Entonces, hay unos horarios que ya van alargándose, extendiéndose, y no hay descanso. Llegaste al terminal, hora de salida del bus, recién tú pasas tu tarjeta por el GPS, para que te ingresen tus horas de trabajo. Todas las máquinas hoy día muestran el GPS arriba, la velocidad, el conductor, nombre, el horario, todo, todo

bien especificado; pero desde que tú sales del terminal, o sea tú empiezas cuando tomas al último pasajero. De ahí empieza a correr tu tiempo; o sea que esa hora, hora y media [que estuviste trabajando antes], no se cuenta, de descanso, no. (Dirigente sindical, Empresa 4).

Si bien existe una normativa clara y expresa en relación a la jornada y descansos, surgen ciertas dudas acerca de si las horas que corresponden al descanso son utilizadas, efectivamente, en él y no en la realización de funciones consideradas como anexas o accesorias a la conducción, y que alargarían la jornada de trabajo, afectando el apropiado descanso y, en definitiva, la salud del conductor.

Finalmente, dicen que los ciclos de trabajo de 10x4, 9x3 y 7x2 no resultan del todo prácticos para los conductores, porque no pueden distribuir bien el tiempo entre los viajes, post y previos al desempeño de la jornada de trabajo ni los descansos:

– Un ejemplo. Hoy día ¿qué pasa con el 9x3?: el 80% de los conductores nuestros son sureños, por lo tanto, imagínate yo, son las 4.20 de la tarde, yo vengo llegando de Arica y recién me van a dar mis días libres, los que empiezan de mañana, porque ya no alcanzo a hacer otro viaje y las ocho horas tampoco lo permiten; recién yo hoy día me voy a ir con días libres. Ya de partida, si yo soy de Valdivia, no tengo bus a esta hora, tengo que esperar hasta la noche, me voy a Valdivia, llego mañana a mi casa. El primer día duermo; el segundo día le tomo el ritmo a la casa, levantarme a una hora normal, a comer normal, y a acostarme a una hora temprano en la noche, y al otro día ya estoy pensando en me tengo que ir a trabajar.

“Los conductores tienen sus horas de descanso al día, pero las ocho horas legales no se cumplen en tierra. El problema es que el conductor no se baja del bus cuando las distancias son muy largas, descansa a bordo de la máquina, por lo tanto el descanso es entre comillas. El bus lleva una sola litera y aunque este no era el caso, algunos llevan un solo asistente, por lo que el conductor que deja de manera debe cumplir esta función”. (Dirigente sindical, Empresa 5).

Registro de horas trabajadas

Otro tema complejo es el derivado del registro automático de horas y descansos. El experto Julio Villalobos pone en tela de juicio la confiabilidad total del sistema de control automatizado que existe y que este estudio describió en su primera parte.

– Es un sistema que, lamentable o afortunadamente, y ahí vamos a tener diversas opiniones, no está diseñado y permitió que fuese gestionado y administrado esencialmente desde la Fenabus. Ellos diseñaron un sistema, dicen que compitieron; pero es un sistema que quedó siendo administrado por los propios gremios del sector transporte; por lo tanto no sé qué tan fiable es o que tan o que posibilidades de intervención tenga eso.

Según testimonio de dirigentes sindicales, el sistema de marcaje de registro de asistencia es un mecanismo frágil porque, conociendo su manejo, resulta fácilmente manipulable:

– Hay choferes que no miran la seguridad vial, de ellos y sus pasajeros, les interesa solamente la remuneración; entonces cuando uno está preocupado solo de la parte económica y no sabe el servicio que está prestando, ahí empiezan las irregularidades, como manipular los sistemas de registros de las horas trabajadas y la velocidad con los tacógrafos. (Dirigente sindical, Empresa 3).

– Hay buses [a los] que les han sacado parte por andar a 115 kilómetros por hora, y sin embargo el control del GPS avisaba que iban a 98. (Dirigente y consejero CAT).

Por su parte, Fenabus –en su sitio web– también plantea críticas al respecto y describe las que, a su juicio, son las principales debilidades de su aplicación. Por un lado, consideran un problema la convivencia de dos sistemas en una misma empresa: el manual y el computacional. Esta dualidad implicaría, por un lado, un registro dispar entre el sistema electrónico y el manual, este último más susceptible de vulnerar para alterar, ‘a conveniencia’, las marcaciones de entrada y salida de la jornada y los tiempos de descanso. Por otro lado, la mantención del modo manual en algunas empresas, y la implementación del electrónico en otras, dificultaría el real y efectivo control del registro de asistencia para los organismos fiscalizadores, además de permitir una suerte de reproducción de malas prácticas laborales, perpetuando su insuficiente transparencia.

Pese a estas críticas, y de acuerdo a los socios de Fenabus, en la actualidad ha habido avances sustanciales en la dotación del Sistema Automatizado de Control a Bordo, estando presente en la mayoría de los buses de servicios interurbanos, tanto para registrar la jornada de trabajo de choferes y auxiliares como para la velocidad.

Además afirman que *“en general, el aporte de estos sistemas apunta a mejorar cualitativamente las condiciones de seguridad para los pasajeros, aumentando la confiabilidad en los servicios legalmente registrados en las bases de datos del Ministerio; como asimismo busca mejorar las condiciones de trabajo del personal, evitando excesos de jornada que le produzca fatiga y, con ello, mayores de riesgos de accidentes”*¹⁰¹.

Remuneraciones en las empresas encuestadas

La información proporcionada por las cinco empresas entrevistadas para esta investigación arrojó los siguientes resultados respecto a los montos de la remuneración, su nivel mínimo, máximo, y su promedio. Las cifras expuestas a continuación consideran una población de 2.620 conductores de buses, representativa para las empresas escogidas para este estudio. Sin embargo, como ya fue señalado, no pueden ser generalizadas, así como tampoco extrapolados los resultados para todo el sector de transporte interurbano de pasajeros.

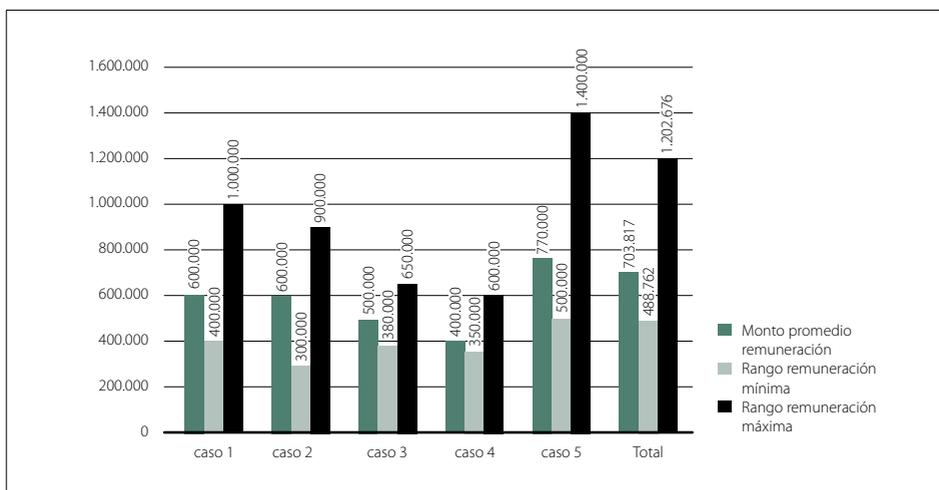
Según lo observado, en general, la remuneración para los conductores en el sector supera largamente el sueldo mínimo vigente¹⁰² y la realidad del país donde el 45,7% de la población percibe hasta dos sueldos mínimos¹⁰³: el promedio de remuneraciones líquidas para estas cinco empresas equivale a 3,7 salaros mínimos.

101 Documento de Fenabus, disponible en: http://www.fenabus.cl/?page_id=467

102 Salario mínimo agosto 2012: \$193.000.

103 De acuerdo a la Séptima Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Encla 2011), el 45,7% de los trabajadores chilenos gana \$344.000 pesos brutos o menos. De este porcentaje, la mitad está ubicada en el tramo entre el sueldo mínimo y 258 mil pesos. Información disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-101347.html>

Gráfico 12
Distribución y montos de los niveles de remuneraciones líquidas
para cada una de las cinco empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia sobre la base de las cinco empresas encuestadas

Tanto empleadores como dirigentes del sector reconocen que la remuneración es alta, a nivel país. Los dirigentes sindicales de las distintas empresas del estudio coinciden en señalar que el promedio de sueldos está alrededor de los \$700.000 líquidos.

– La remuneración depende de los servicios, de los tramos; pero podríamos hablar de un promedio de 600 [mil pesos]. (Dirigente sindical, Empresa 2).

Por otra parte, en estas empresas llama la atención el rango de variación de la remuneración:

– El promedio de renta de un conductor de esta empresa, hoy¹⁰⁴, es de \$770 mil pesos en bruto; sin embargo, segmentando por tipo de servicio, por antigüedad, puedes encontrar conductores que llegan hasta el millón 200, el millón 300 mil. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

Composición de la remuneración

Si bien la remuneración en este sector consta de una parte fija y otra variable, es la parte variable la más determinante en la conformación de la remuneración total. Lo anterior tiene su explicación, en primer lugar, por el tipo de comisiones utilizadas en el sector, las cuales varían de acuerdo a distintos factores relacionados entre sí. Es por ello que los dirigentes explican que el alto nivel de remuneraciones responde a un sistema complejo, porque depende principalmente del tipo de jornada y de factores asociados a esta.

– Las jornadas están compuestas por diez días continuos de trabajo por cuatro días de descanso; sin embargo, cada jornada diaria de trabajo supera las doce o 14 horas en que estos trabajadores están a disposición de su empleador, motivados por el sistema perverso de remuneraciones, constituido principalmente en base a comisiones. (Dirigente Sitrach).

En la totalidad de las empresas encuestadas, la parte variable de la remuneración está formada por comisiones, referidas principalmente a la cantidad de pasajes vendidos lo cual, indirectamente, implica la cantidad de viajes –o vueltas– que realizan los conductores de buses, y en donde también son relevantes, como se verá, las zonas geográficas de destino que cubren los servicios ofrecidos por las empresas de transporte interurbano.

El cuadro siguiente exhibe cuál es la proporción que representa la parte variable del total de la remuneración en los casos de estudio.

Cuadro 21
Porcentaje de la parte variable en la remuneración de conductores
en las empresas encuestadas

	Menos del 25%	Entre el 25% y el 50%	Más del 50%
Número de casos	0	2	3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cinco empresas de transporte interurbano de pasajeros

De las cinco empresas encuestadas, tres ofrecen remuneraciones cuya parte variable representa más del 50% del sueldo de sus trabajadores, y ninguna posee un salario con

parte variable menor al 25%. Lo anterior demuestra que, en muchos de los casos estudiados más de la mitad del sueldo del conductor depende exclusivamente de los viajes que haga, las zonas donde haya sido asignado, y la venta de pasajes que dicho destino consiga.

– *El tema de las remuneraciones, de alguna u otra manera, afecta no tan indirectamente el tema de la jornada. Como tienen remuneración variable, obviamente, significa que mientras más pasajes vendan, mientras más vueltas o viajes hacen más van a percibir.* (Fiscalizador del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

– *Lo que influye realmente en su sueldo es la plata que 'le hacen' al bus, la venta de pasajes.* (Empleador, Empresa 1).

– *[La remuneración] depende de las salidas que tú tengas, justamente de los viajes, porque a todo esto, se paga por porcentaje, un 6% y 7%; entonces, entre más salidas tengan, más van a ganar.* (Dirigente sindical, Empresa 3).

– *Si a un bus usted 'le hace' 500 mil pesos, usted gana el 1.2%, que es un porcentual por la venta de pasajes. Ahí no más nos basamos nosotros, ese es el único variable. Aquí no existe variable de viático, no existe variable de kilometraje.* (Empleador, Empresa 2).

– *Automáticamente, sube el valor del pasaje y nos sube la comisión.* (Dirigente sindical, Empresa 4).

– *Todos [los conductores] ganan lo mismo. Un bus 'hace', más menos, 800 y tantos kilómetros diarios. Si usted va lejos, a Copiapó, por ejemplo, lo hace en el día. Si usted va a Talca, se lo tiene que hacer en dos vueltas. Entonces, en el fondo, los buses andan trabajando todo el día y 'le hacen' una cantidad de plata. Yo no haría un recorrido de Talca una vez al día y al otro día vuelvo con el bus, no es negocio; tiene que volver, ir y volver, o una vuelta y media, o dos vueltas. A Linares es una vuelta y media, para que ronde los 800 km, o dos vueltas; entonces, las vueltas son de acuerdo al porcentaje de kilometraje que andan.* (Empleador Empresa 1).

Solo una de las empresas encuestadas señaló poseer un tipo de aliciente económico anexo al pago por comisiones, consistente en un incentivo relativo a la especialidad y cuidado que implica transportar personas, lo cual estimularía a los conductores a desarrollar una buena atención, trato y cordialidad hacia el pasajero.

– [Acá no se trata de] *metas ni premios. Solamente [es] un incentivo por lo que él lleva arriba, ‘cosa’ que trate bien a la gente; pare por ahí a donde levanten en la carretera.* (Empleador, Empresa 1).

Como se adelantó, fue posible observar de la muestra que **el nivel o monto de la remuneración queda fuertemente atado a la destinación del servicio**, la cual, por lo general, es fija, ya que los destinos son otorgados a los conductores por una vez. Les pueden asignar la zona norte o la sur; pero no ambas, ya que existe la concepción de que los conductores deben hacerse expertos a zonas específicas y dentro de estas pueden *‘escalar’*, aumentando las distancias y recorridos. En todo caso, existen algunas empresas que combinan la asignación de ruta fija con la rotativa, lo cual consiste en mezclar zonas y destinos.

– *En los buses existen posturas fijas, que se llaman. Posturas fijas puede ser, un ejemplo, Santiago-Caldera. Ese servicio lo hacen dos buses, el que viene de Caldera y el que sale de Santiago, y esas tripulaciones son fijas.* (Dirigente sindical, Empresa 5).

– *Hay hartas [asignaciones], acá, que son fijas; como los servicios que tiene esta empresa de Vitacura al sur: son los mismos conductores. Y las demás se llaman ‘rotativas’. Rotativas es el conductor que va, por ejemplo, a Los Ángeles, y después le toca ir a Concepción, después a Valdivia.* (Empleador, Empresa 1).

– [La remuneración] *depende de muchos factores. Primero, de qué forma te desempeñas, porque tu puedes desempeñarte en algo que se llama ‘rotativas’, en donde vas para todos lados, no puedes desempeñarte en servicios que son fijos; y de ahí van a depender si son clásicos, si son semicamas, semicamas superior, si son cama Premium, cama suite, etcétera. Y después va depender de lo que en el momento sea rentable en la zona: no es lo mismo ir para Concepción que ir para Antofagasta; o sea, la comisión que tú puedes generar para Antofagasta es infinitamente superior a lo que puedes tener yendo a Concepción, sobretodo en un bus dos pisos, etcétera que, por ejemplo, lleva mineros.* (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

La asignación de zonas a los conductores está dada por la ubicación geográfica de su domicilio y de la experiencia que tenga al volante. De este modo, si un conductor vive en Valdivia, lo más probable es que su área de trabajo tenga como origen esa ciudad,

movilizándose en la zona de Puerto Montt, Osorno, Puerto Varas, Temuco, Los Ángeles, Chillán, Santiago, sin llegar más al norte. Lo mismo ocurre hacia el norte: un conductor estará destinado entre los tramos de Santiago hasta Antofagasta, y desde esta ciudad hasta Arica. Sobre cuáles son los mejores destinos hay opiniones muy diversas:

– *Hay zonas que son buenas; por decir, para el sur, Puerto Montt, Valdivia, Pucón. Y para el norte, es bueno desde Copiapó: Antofagasta, Calama, Arica, Iquique, San Pedro, todo el norte.* (Dirigente sindical, Empresa 3).

– *[Como] depende de la zona, aunque Puerto Montt es más cerca que ir a Arica, puedo ganar más que uno que va a Arica.* (Dirigente sindical, Empresa 5).

– *El pasaje para el norte vale cuatro o cinco veces más que al sur. Lo que pasa es que el norte hoy día está lleno de [compañías] mineras; hay mucho movimiento entre ciudad. Hoy día nuestro fuerte es para el norte.* (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

En el cálculo de las remuneraciones influiría, además, otro factor: el tipo de máquina que el conductor maneja. La asignación depende de la experiencia y antigüedad del chofer y esto incide, finalmente, en el costo del servicio que ofrecen las empresas de transporte.

– *La remuneración por comisiones para el conductor va dependiendo del tipo de bus que maneje, para el sector que vaya, la antigüedad que tenga; entonces, todos los que somos más antiguos, tenemos un poquito más arriba la comisión.* (Dirigente sindical, Empresa 3).

En palabras de otro dirigente y conductor de buses de una empresa importante y de gran tamaño:

– *Es que los servicios son distintos: hay un semi-cama, un doble piso superior, que es un bus mixto, semicama y cama baja; un cama Premium, que en el segundo piso son asientos cama y abajo son cama Premium, o sea, se estira como una cama. Entonces, hay servicios que tienen más movimiento de gente y la tarifa es más cara. Pero hoy día, si hablamos en general, yo creo [que] aquí en esta empresa, el bus más rentable es el doble piso superior, porque tiene más cantidad de asientos y mueve más gente. Para el norte, si miramos un servicio que va hasta Arica, tiene un movimiento de 170 a 190 pasajeros, esa es la rotación de pasajeros*

que tiene durante la vuelta. Porque va de aquí a La Serena, bajan unos pocos, suben, llega a Copiapó; bajan, suben, y así sucesivamente. Entonces, mueve mucha gente, y ese es el bus que está generando más sueldo. (Dirigente sindical, Empresa 5).

También fue observado de las declaraciones de los entrevistados que influyen en las comisiones otros aspectos:

- **La época del año:**

– La temporada alta, o baja, incide en la remuneración. De hecho hay empresas que tienen garantizado un piso mínimo para las temporadas bajas. (Fiscalizador del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

- **El tipo de cliente que la empresa de transporte atiende preferentemente:**

Tres de las cinco empresas encuestadas han prestado sus servicios a compañías clientes de distinto tipo, tales como hospitales, ramas de las Fuerzas Armadas, colegios, empresas mineras, instituciones públicas. Este tipo de servicios, por la especificidad de sus pasajeros, requiere de una mayor especialización y, por lo tanto, quedar supeditada a la forma de funcionamiento y exigencias de quienes las contratan. Solo una de las empresas encuestadas, a la vez, una de las de mayor tamaño, presta servicios exclusivamente al público en general.

Esto cobra vital relevancia al describir como segundo hallazgo en este ámbito que las empresas con un tipo de clientes especial y diferenciado poseen un promedio de remuneración más alta en comparación con las que no los tienen.

Si bien el grado de dispersión entre la remuneración mínima y máxima es más pronunciada, los valores mínimos son, en los tres casos, superiores que en aquellas que solo prestan servicios a público general.

- **El factor que juega la experiencia en conducción, expresado en horas de conducción acumulada, y que se logra por la antigüedad:**

Dicho *know how*, propio del oficio, estaría en cierto grado determinado por el tipo de buses o máquinas que conduce el chofer, las zonas y tramos de viaje que cubre, su antigüedad en la empresa y en el oficio. En suma, la trayectoria laboral con la que cuenta. Por ello, como explican varios dirigentes sindicales y conductores, la gente

joven –recién ingresada a las empresas– trabaja solamente en tramos cortos, donde va adquiriendo experiencia. Cuando ya la tiene, la trasladan a recorridos más difíciles, con cuestras, por ejemplo; pero comienzan con sueldos menores.

Pago de cotizaciones previsionales

Respecto a este tema, los entrevistados señalan que es bastante común en el sector el pago de cotizaciones previsionales por la remuneración mínima, en desmedro de la previsión social de los conductores al momento de su jubilación. Algunos empleadores afirman que, en ocasiones, suelen ser los propios conductores quienes solicitan el pago de sus cotizaciones por el suelo mínimo y no por lo que realmente ganan.

– [A un periodista] *le entregué datos con liquidaciones de sueldo, todo el tema, donde le imponen por doscientos, que los buses de ahí, [nombra una empresa], que son de Curicó, también [nombra otra empresa], esos cotizan por 450 [mil pesos], pero ellos ganan 700 - 800 mil pesos.* (Empleador, Empresa 1).

Por el contrario, algunas empresas, sobre todo las más grandes e importantes en términos de personal contratado e inversiones, tienden a concientizar a los trabajadores y en especial a los conductores, sobre que las imposiciones debe ser por el total de su remuneración, tanto para no tener problemas legales, como pensando en la jubilación del personal.

– *Las cotizaciones previsionales, de salud y de seguro de cesantía son [realizadas tal] como la ley lo señala, tu finiquito, tus cartas de despido, eventualmente tus anexos de contrato, están todas en carpeta en archivo, etcétera, reglamento interno, derecho a saber, las capacitaciones de las que conversábamos, etcétera. Dudo que alguna compañía de transporte interurbano tenga una gerencia de recursos [humanos] tan potente como esta, que es corporativa [ya que] tiene la subgerencia de personas, que es la Subgerencia de Relaciones Laborales, donde trabajo yo, y una Subgerencia de Desarrollo Organizacional, o sea, ¿eso en una empresa de transporte?...* (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

Seguridad y salud en las empresas encuestadas

Luego de la revisión general de las condiciones de salud y seguridad en el sector, a continuación será analizado lo que ocurre en las empresas estudiadas. En general, en los casos estudiados, la distribución de la jornada, los descansos y su relación con la remuneración constituyen el factor que más mencionan conductores y dirigentes sindicales como causa de deterioro en la salud y que afectaría la seguridad laboral.

En primer lugar, señalan que los turnos de manejo –ordenados habitualmente en jornadas de 10x4, 7x3 y 9x2, en conformidad a la ley y asociados a las horas de descanso que la misma normativa establece, resultan en la práctica estresantes, poco eficientes y –principalmente– debido a los largos tramos de los viajes, difíciles de cumplir. Esta situación está en la base de los problemas de seguridad y salud que la investigación detectó.

Problemas de salud y condiciones del descanso

Tal como fue posible apreciar de la información bibliográfica recopilada, los problemas de salud en el sector están asociados, principalmente, a las prácticas generadas a consecuencia de cómo está organizado el trabajo y que afectan directamente al conductor. De esta manera, el desarrollo de este tipo de labor, en ocasiones, entraría en conflicto con los postulados de la OIT sobre Trabajo Decente, al implicar –entre otros aspectos– riesgos relacionados a la conducción y descansos a deshoras, unidos a los malos hábitos en los que suelen incurrir los trabajadores; todo lo cual terminaría por afectar la salud y provocar enfermedades.

Respecto del tema de la alimentación, los turnos que deben cumplir los conductores, más los tiempos de descanso que tienen, los *‘obliga’* a llevar hábitos poco convencionales de alimentación y los expone a enfermedades frecuentes como diabetes, problemas a los huesos y a la columna, tendinitis, artrosis, cefaleas, desórdenes de sueño, mucha fatiga, tensión, ruidos en los oídos¹⁰⁵.

105 SGS Tecnos, Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación, *“Análisis ergonómico, organizacional y psicosocial del puesto de conductor de autobuses urbanos e interurbanos: Propuestas preventivas integral para el sector”*, Madrid, 2008.

– *Hay problemas de salud, porque [los conductores] no tienen una buena alimentación, porque no hay tiempo; de repente, en las horas de colaciones vas conduciendo. Entonces, gran parte son medio gorditos. Es súper complicado; de repente paran en algún restaurant y compran su colación, y hay que servírsela a bordo del bus, no manejando, obvio. O sea, eso no corresponde.* (Dirigente sindical, Empresa 5).

Estas prácticas denotan poca conciencia acerca de las enfermedades que produce el puesto de trabajo, así como pocos cuidados de su salud por parte de los conductores; pero también refleja la escasa preocupación de los empleadores por informar del tema y entregar medidas de prevención. Se percibe cómo estas acciones van adquiriendo un carácter de *'normalidad'*, haciéndose más frecuentes, y legitimándose como costumbre.

Otra situación compleja es la relativa a los espacios aptos para los descansos, ya sea a bordo de los buses, o en las residenciales o recintos que poseen las empresas en distintas zonas del país:

– *Como conductores y seres humanos, y suena fea la comparación, somos animales de costumbre. Nosotros estamos tan acostumbrados a dormir en las literas que dormimos mejor que en la casa.* (Dirigente sindical, Empresa 4).

– *[Dormir en el bus] es más efectivo que en la casa. Uno vive con el ruido, no lo siente.* (Dirigente sindical, Empresa 5).

– *Uno la lleva [la litera] con sus sábanas y frazadas y duerme como en su casa. ¿Sabe cuándo despertamos nosotros? Cuando por algún motivo el bus para el motor; pero de otra forma, uno descansa ¿por qué? [Porque] uno se encierra y nadie lo molesta. Y el ruido, el zumbido que hace el motor... Uno ha vivido por años con él, entonces a uno no le incomoda. De vez en cuando uno despierta, cuando de repente se encuentra con un problema en el camino y tiene que hacer un viraje brusco el conductor que va a cargo de la máquina. Ahí algo se atravesó, algo pasó; pero el bus sigue, [y uno se] vuelve a quedar dormido.* (Dirigente sindical, Empresa 3).

Respecto de los hoteles y residenciales que las empresas ponen a disposición de los conductores y auxiliares en distintas zonas del país, para su descanso y seguridad, existen diversas apreciaciones y opiniones de los servicios entregados, incluyendo algunas denuncias:

– *Aquí, fíjese, hay una bomba de tiempo. Están los dormitorios, y muy cerca de las habitaciones, combustibles, aceites quemados, petróleo quemado, balones de gas, neumáticos, todo eso es material que puede inflamarse en cualquier momento y la gente está durmiendo ahí mismo*”. (Dirigente y consejero CAT).

– *¿Qué es lo que tendrían que hacer las empresas? Hacer un hotel para su gente, un lugar de relevo, se puede decir, en que llegara [el bus], bajara la tripulación y subiera otra. Entonces, habría que hacer en Chañaral, supuestamente, un poco más allá, un poco más acá, un hotel para su gente, que sería una infraestructura tremenda, entonces, pregúntese usted, ¿qué empresa podría hacer eso en este momento?* (Dirigente sindical, Empresa 5).

Estas situaciones provocan estrés en los conductores, problema que las empresas están asumiendo:

– *Hay médicos en la Escuela de Conductores que tiene la empresa. Hay sicólogos y hay médicos en este momento, antes había sicólogos solamente*. (Dirigente sindical, Empresa 5).

– *Sé que hay otras empresas en que hay cursos para botar el estrés, para hacer muchas cosas, que las Otec implementan, porque son cursos que el gobierno nos da; pero la empresa no los hace porque los cursos tienen que hacerse en horario de trabajo, y un empresario no va a querer hacer eso, va a perder esas personas que están trabajando, van a tener que disponer de una hora, dos horas, para capacitarlos. Y las empresas que sí lo hacen, tienen que hacerlo en horario de trabajo, una, y lo otro, si lo hacen en horario que no es de trabajo, en horarios libres, van a tener que pagar una plata a los conductores, por hacer eso, y no lo van a hacer*. (Dirigente y consejero CAT).

Algunos dirigentes empresariales admiten la dificultad que implica cambiar la cultura laboral en el sector, principalmente porque carecen de una capacitación y formación continuas que vayan más allá de lo técnico y que incidan, efectivamente, en el comportamiento de los conductores, en sus habilidades tanto cognitivas como de conciencia de autocuidado. De este modo, sería posible lograr un cambio de hábitos, tanto a nivel de salud y seguridad como en el desarrollo de capacidades de empoderamiento de su condición como sujetos depositarios de derechos, aptos para ejercer un trabajo protegido y decente.

Seguridad y accidentes

En cuanto a los accidentes del sector si bien, como ya fue señalado, no son eventos de alta frecuencia –considerando la cantidad de buses que circulan en las carreteras y la incidencia de su participación en el número total de accidentes– cuando ocurren impactan en la opinión pública, principalmente si tienen por resultado la muerte de personas. Estos accidentes visibilizan el déficit en las condiciones de trabajo de los conductores, la falta de efectividad y eficiencia de las medidas de seguridad, los problemas viales, etcétera.

Cabe destacar algunas acciones de empresas que han sufrido algún tipo de siniestro:

– Tenemos GPS y somos una de las pocas empresas en Chile que tenemos una sala de monitoreo, y está marcada toda la ruta, llena de puntitos, cada puntito es un bus; entonces, de repente un bus se excedió a 101 km, porque es normal eso que en las carreteras, de repente, una bajada, se arrastra el bus pesado, y se pasa, en el panel aparece una luz roja. Entonces, la persona que está en el monitoreo, va, se posiciona, por decir un ejemplo, el bus 1200, y lo va manejando tal persona, en este momento está en tal parte y va a tal velocidad. ¿Qué es lo que hace?, observa, y [ve que] pasa de nuevo, [una] segunda, tercera, cuarta vez que viene en exceso. Ya, tiene el teléfono del copiloto, del asistente, [porque] generalmente llaman al asistente, como no va conduciendo, dicen, ya, ‘¿lleva algún problema en el instrumento?, porque en este momento, dos o tres veces excedieron la velocidad. Verifiquenlo y nos comunican, si hay descuido de conducción o falla de instrumento.’ (Dirigente sindical, Empresa 5).

Por otro lado, también reconocen que el sistema de control y supervisión presenta debilidades, pues no logra monitorear de manera total y eficiente a los conductores y sus formas de manejo.

– Todos los buses tienen una consola donde haces tu ingreso, como la tarjeta que antiguamente tú marcabas una tarjeta de control de asistencia; es lo mismo, ahora más moderno. Pero siendo bien honestos y diciendo las cosas con harta responsabilidad, están todos los tacógrafos arreglados. (Dirigente y consejero CAT).

– Los sistemas, en general, que tienen las empresas de buses son malos, violables. (Dirigente sindical, Empresa 5).

Los expertos también señalan que para que la normativa en relación a la jornada sea cumplida y no existan riesgos derivados de ella que conduzcan a accidentes, la labor fiscalizadora debería ser, también, competencia de Carabineros de Chile. Julio Villalobos plantea:

– Entre las condiciones de trabajo, la legislación actual permite a los choferes de locomoción colectiva interurbana manejar como máximo cinco horas continuas. Sin embargo, esta limitación no se aplica a los dueños que conducen sus propias máquinas, sino solo a los choferes con un contrato de trabajo (...). Esta situación permite a un importante número de microempresarios de buses interurbanos, y a un número significativamente mayor de dueños de camiones, conducir sus propios vehículos durante extensas jornadas por las carreteras del país, convirtiéndose en un verdadero peligro no solo para ellos, sino también para todos quienes transitan por las rutas.

Una medida aconsejable, según Villalobos, sería que *“la norma que regula los tiempos de conducción en carretera de estos conductores debiera ser trasladada desde el Código del Trabajo, donde está actualmente, hasta la Ley del Tránsito. Esto permitiría aplicarla no solo a los trabajadores del transporte, sino a toda persona que se sienta al volante de un bus o camión. Con este cambio, se estarían protegiendo los derechos de los trabajadores y también la vida y la seguridad de todos los chilenos”.*

Sobre la propuesta, un fiscalizador del sector expresa:

– Se han tenido conversaciones con los diversos actores del sector, probablemente, dado el consenso alcanzado, se incorporaría a la Ley de Tránsito algunas o todas, aun no está definido, de las obligaciones contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo. Por lo tanto, si es fiscalizado un conductor por Carabineros y no ha cumplido con las cinco horas máximas de conducción continuas, o ha cometido una infracción a las normas sobre descansos, la multa le será cursada al conductor. Esta medida requiere una modificación en la Ley de Tránsito (...). (Fiscalizador del sector transporte interurbano, Dirección del Trabajo).

Esta medida podría ser positiva en la práctica, toda vez que existirían dos cuerpos normativos que resguardarían el cumplimiento de la jornada de trabajo de los conductores de buses, y ambos actores serían sancionados conforme a las

responsabilidades que a cada uno le corresponda. Lo anterior, sin perjuicio que sería necesaria la implementación paralela de medidas orientadas a crear conciencia de los riesgos de quebrantar estas normas, más allá de la sanción meramente económica.

Realidad sindical de las empresas encuestadas

De las empresas de la muestra, cuatro tienen un sindicato como mínimo, y diez como máximo; en algunas coexisten sindicatos de empresa e interempresas, y solamente una de ellas, no posee organización sindical.

Cuadro 22
Número de sindicatos por empresa

Número de empresa	Número de sindicatos
Empresa 1	-
Empresa 2	1
Empresa 3	1
Empresa 4	1
Empresa 5	10

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de las cinco empresas de transporte interurbano encuestadas

Cuadro 23
Número de sindicatos por tipo de colectivo

Tipo de sindicato	Número	Porcentaje
De empresa	9	69,2%
Interempresa	4	30,8%
Total	13	100,0%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de las cinco empresas de transporte interurbano encuestadas

El 69,2% de las organizaciones sindicales existentes en la muestra corresponde a sindicatos de empresa y un 30,8%, a aquellos interempresa. Cabe señalar que la forma de sindicato interempresa está bastante extendida en este tipo de empresa, y en el sector Transporte en general.

De tales organizaciones, la totalidad de los sindicatos de empresa estaba activa a la fecha de la realización de este estudio; mientras que entre los interempresa, un 25% estaba en receso.

Cuadro 24
Número de sindicatos por tipo de colectivo y estado de vigencia

Tipo de sindicato y estado de vigencia	Número	Porcentaje
Activo empresa	9	100,0%
Receso empresa	0	-
Activo interempresa	3	75,0%
Receso interempresa	1	25,0%
Total	13	100,0%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de las cinco empresas de transporte interurbano encuestadas

Problemáticas en torno a lo sindical

Esta investigación identificó como problemas principales –tanto en el sector, en general, como en las empresas encuestadas– la alta ocurrencia de prácticas antisindicales, que actuaría como aliciente a la no sindicalización; y la existencia de un alto porcentaje de sindicatos interempresa, entendidos como conglomerados que incluyen diversos tipos de asociaciones colectivas, pero que no pueden negociar sin acuerdo del empleador, mermándose su fuerza y capacidad reivindicativa de derechos¹⁰⁶.

Si bien en este sector no es fácil determinar el nivel (alto o bajo) de afiliación, pese a que la rama de actividad económica de Transporte y Telecomunicaciones presenta un 10,5% de organizaciones activas¹⁰⁷ –se asume por los expertos que el problema más complicado estaría en las razones de la no existencia de mayor afiliación y de participación sindical.

106 De la lista "Empresas y/o empleadores condenados por prácticas antisindicales", Dirección del Trabajo, años 2009, 2010, 2011 y 2012. Ver también: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100090.html>

107 Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012.

Derivado de lo anterior, las relaciones de trabajo establecidas entre la empresa y los sindicatos, configuran parte del ambiente laboral, y generan zonas de consenso o conflicto, según cómo se desarrollen.

– En la empresa se manejan los temas, los problemas de los trabajadores; en ese aspecto no tengo nada que decir, hay buenas relaciones, y no solamente para este sindicato, para todos. (Subgerente de Relaciones Laborales, Empresa 5).

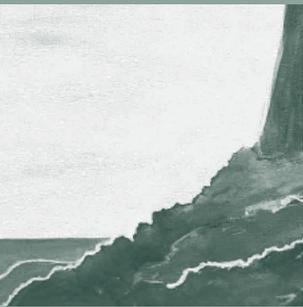
Sin embargo, en tres de los cinco casos contemplados, los dirigentes sindicales reconocieron que las relaciones sindicato-empleador eran ‘malas’, mientras que en un caso no existían tales relaciones, por no haber sindicato esta empresa. Para este último caso, señala el empleador:

– No, no hay sindicato, porque no es necesario. Aquí yo pago, todo, todo. Todo es legal aquí. (Empleador, Empresa 1).

Esta declaración deja entrever la presunción de que la existencia de sindicatos acusaría a las empresas en aquellos aspectos laborales que no estarían cumpliendo –como por ejemplo, en el no pago de cotizaciones, el no pago de lo acordado por contrato etcétera– lo cual muestra, desde la percepción del empleador, que la existencia de sindicatos implica, *per se*, la presencia de focos de conflicto en las relaciones laborales al interior de las empresas. Esa premisa tiende a desvirtuar y desconocer, en cierto grado, el hecho de que la existencia de sindicatos persigue generar un cierto equilibrio entre el poder de la empresa y el colectivo de trabajadores, como contrapartes del diálogo.

Así, diversas opiniones y datos obtenidos en este estudio han develado la existencia de prácticas antisindicales que dificultarían, por un lado, la conformación de colectivos organizados, y de haberlos, obstaculizaría su funcionamiento.

Los dirigentes sindicales encuestados señalan constantes prácticas antisindicales, sobre todo cuando los trabajadores buscan organizarse para poder negociar mejores condiciones de trabajo. Incluso algunos llamaron la atención acerca de las amenazas que, eventualmente, habrían sufrido algunos conductores por parte de las empresas, para que no denuncien las irregularidades laborales. Cabe señalar que, de las empresas encuestadas y que tienen sindicato, una sola había sido denunciada a la Dirección del Trabajo por prácticas antisindicales.



IV. Transporte interurbano de pasajeros y transporte de carga ¿comparables?

Con el fin de tener una mirada más general sobre las condiciones de trabajo del transporte por carretera, a continuación serán contrastados los principales hallazgos sobre las condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos, objeto de esta investigación, con la realidad del transporte de carga, analizado durante el año 2011, por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

La idea central es efectuar un análisis transversal de ambos sectores que prestan servicios en carretera en aquellos ámbitos más característicos y relevantes, a fin de distinguir sus diferencias y que ello pueda servir de insumo o aporte tanto al debate como a la implementación de medidas y políticas públicas.

Es importante señalar que durante ambas investigaciones fueron detectadas situaciones que confluyen –tanto en el marco empresarial como en el laboral– como factores interrelacionados y no como hechos aislados. De este modo, y a partir de la progresión de sus características y particularidades surgieron los principales déficits, diferencias y desafíos de la industria, en especial, aquellas problemáticas que dicen relación con el factor humano.

A continuación, la síntesis comparativa será fraccionada según las dimensiones sobre condiciones de trabajo recogidas para ambos estudios. A saber, organización del trabajo, factor cultural, remuneración, salud y seguridad y realidad sindical del sector.

Organización del trabajo (jornada y descansos)

Pese a que la legislación chilena resguarda y establece la jornada de trabajo y el descanso para los conductores de ambos sectores¹⁰⁸, existe alta infraccionalidad al respecto. Aproximadamente, para el sector interurbano de pasajeros el 40,9% de las denuncias y el 81,8% de sanciones correspondieron a materias sobre incumplimiento de jornadas y descansos, mientras que para el caso del transporte de carga, alcanza a un 63% en sanciones para esta materia¹⁰⁹.

108 Código del Trabajo, en sus artículos 25 y 25 bis.

109 Registros Administrativos, Dirección del Trabajo, años 2010 y 2011.

A su vez, en el sector de transporte de carga, las jornadas de trabajo superan con creces las 180 horas mensuales, y los tiempos de espera significan un problema complicado de sortear, ya que en algunas empresas ni siquiera son considerados para su pago. Además, las formas de control y supervisión del trabajo solo contemplan la carga entregada como fin, y no como un proceso que involucra el estrés constante por transportar, cuidar, vigilar la carga, todo ello bajo la presión de manejar en carretera.

La experiencia relatada por dirigentes y trabajadores de ambos sectores lleva a pensar que, en parte, el trabajo de los conductores está orientado al logro de un fin, en donde lo que más importa es la remuneración. Dicho comportamiento podría tener su origen en la forma que las empresas organizan el trabajo, generando una suerte de cultura propia de este sector que configuraría una forma determinada de gestionar el trabajo, un perfil de trabajador y la forma en que estos perciben y significan su trabajo.

Remuneración

Respecto de los niveles remuneracionales de los conductores, ambos estudios constataron que estos son altos, en ambos sectores, superando con creces el promedio del país. En efecto, para el momento en que fue realizada la investigación (2011), el promedio de remuneración para los conductores de carga alcanzó a los \$756.113; mientras que para los conductores de buses, el promedio llegó a los \$703.817 (2012).

En el transporte de carga, los rubros que presentan mayores niveles de remuneraciones y compensaciones a sus conductores son *Cargas Peligrosas*, *Cargas Sobredimensionadas*, *Cargas Líquidas* y *Otras Cargas Peligrosas*, mientras que los menores niveles están concentrados en *Forestal* y *Container*.

Por su parte, para los conductores de buses, la remuneración está ligada a las zonas geográficas que cubren los servicios de transporte vía buses, los tipos de máquinas que conducen, la calidad del servicio (*premium*, *vip class*, etcétera), además de la cantidad y valor de los pasajes vendidos por las agencias de las distintas líneas de transporte. Si bien el pago de remuneraciones no varía en torno a la cantidad de horas de conducción ni a los tiempos de espera, como en el caso de los camioneros, el riesgo se traspaasa al considerar una comisión por cantidad de pasajes vendidos, la que forma parte del

componente variable de la remuneración y, de manera indirecta, a la ruta asignada a los conductores.

También para los conductores de camiones de carga importa la zona en la que realizan su trabajo: el nivel y cuantía de las remuneraciones varía de mayor en la zona norte, a medio en la zona sur y a menor en la zona centro; aunque en estas últimas puede existir también algunas variaciones, dependiendo del rubro al cual presten servicios los operadores logísticos.

En el caso del sector interurbano de pasajeros, los servicios hacia la zona del norte grande del país son los que mayores ingresos reportan a los conductores. Lo anterior se explica por las prestaciones al sector minero, rama conocida por sus altos ingresos y especialización. Centro y sur le siguen en importancia en niveles de remuneración, respectivamente.

Por su parte, en las remuneraciones otorgadas a los trabajadores que cumplen diversas funciones específicas en las empresas, es posible apreciar una gran dispersión de valores para un mismo cargo en los distintos rubros y para ambos tipos de conductores.

Las remuneraciones variables, por vueltas (sector de carga), por venta de pasajes (sector de buses) y por zonas de destino de los viajes (ambos casos) dificultan, en gran medida, el cumplimiento efectivo de la norma en lo concerniente a jornada y descansos. El incentivo del pago variable se vuelve perverso porque, por un lado, traspasa el riesgo y la responsabilidad de su salario a los conductores y, por otro, quebranta su carácter e identidad como trabajador sujeto de derechos.

Es así como, en ambos sectores, la organización del trabajo incide en cierta medida en el pago de las remuneraciones. Para el caso del transporte de carga, la remuneración de los conductores está íntimamente ligada a las horas de trabajo. Para el caso del transporte interurbano, la remuneración aparece sujeta a la venta de pasajes, y a la clase del servicio que presten (bus salón cama, *vip*, entre otras características que inciden en los precios de los pasajes), y las zonas geográficas o destinos que deben cubrir.

Atendido que son sectores que combinan el dinamismo y eficiencia en el transporte de productos (carga) y de personas (interurbano) con la agilidad que requiere el mismo mercado para la entrega de un buen servicio, rápido y seguro, sus logros económicos

están fundamentados en la variación constante de múltiples factores, principalmente aquel que proviene de la fuerza de trabajo: el capital humano.

Por ende, los ámbitos denunciados por los trabajadores de ambos rubros a la Dirección del Trabajo giran principalmente en torno a ítems que son factibles de variar constantemente, generando incertidumbre para ellos, así como otras consecuencias.

Salud y seguridad

En cuanto a la seguridad y salud en el sector de los conductores, ya sea de carga o de buses, muchos son los aspectos de la vida de un conductor que las afectarían. Las largas jornadas de trabajo y el poco e inefectivo descanso, así como la posición corporal en que es desarrollado el trabajo y los desordenes en los hábitos alimenticios favorecen el desarrollo de estrés y fatiga, como también las deficiencias nutricionales y enfermedades como obesidad, diabetes y otras dolencias físicas y psicológicas ligadas al puesto de trabajo.

Como características específicas, es posible señalar que en el caso de los conductores de carga existen problemáticas de salud y seguridad asociadas al consumo de alcohol y drogas, quizás de manera más frecuente que en el caso de los conductores de buses, debido –precisamente– al control más directo que estos últimos tienen de sus pares, y a que su labor está más ligada a la atención directa de pasajeros.

Un problema que apareció como de alta complejidad en el sector de conductores de carga, dada su condición de trabajo, más aislada y solitaria, es su relación con el comercio sexual que los evidencia como una población de alta vulnerabilidad para contraer enfermedades de transmisión sexual, como el VIH y otras.

Por su parte, los factores de estrés psicológico y riesgos psicosociales aparecen más arraigados al trabajo efectuado por los conductores de buses que en los de carga. Este tipo de estrés estaría asociado a la circunstancia de transportar pasajeros y al riesgo que conlleva dicha labor, así como al tema de atención y servicio al cliente, vinculado al desarrollo de su trabajo.

Por otra parte, la extensión de la jornada es una práctica común instalada en el sector de transporte de carga, mucho más que en el interurbano de pasajeros. La explicación 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 desgaste físico y psicológico, denominado fatiga, con serias consecuencias para la salud del conductor y su seguridad.

Todos los riesgos descritos son evitables o, al menos, controlables. Como ocurre con la mayoría de las cuestiones de salud y seguridad, es necesario combinar remuneración adecuada, formación de los trabajadores, regulación sindical sólida y cumplimiento estricto de las normas por parte del sector empleador. Si los conductores reciben una retribución proporcional a su labor, basada en horarios de trabajo razonables, disminuye el incentivo a elevar la velocidad, trabajar un número de horas excesivo, transportar cargas de peso superior al permitido, ingerir drogas o falsificar información en los registros de asistencia, horas de conducción, etcétera; por poner algunos ejemplos.

Los empresarios deben velar, además, por el cumplimiento de la normativa y servir ellos con el ejemplo, para de este modo marcar una pauta de conducta y de concientización en materia de seguridad.

Actividad sindical

El desarrollo sindical del sector también demostró un déficit en el grado de afiliación y participación activa; y aunque existen instancias representativas de los intereses de los trabajadores del rubro, aún falta una mayor concientización acerca del rol del sindicato.

Particularmente en el sector interurbano de pasajeros la investigación constató que, si bien existe un nivel de afiliación más importante en comparación con el sector de carga, aún el grado de empoderamiento de los dirigentes es incipiente; y además persisten ciertas prácticas que impiden, en cierto modo, un desarrollo más profesional de las asociaciones, en cuanto a formación y en cuanto a lograr legitimidad y representatividad.

El factor cultural

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es menester reconocer ciertos elementos culturales, principalmente marcados en la industria del transporte, que influyen en el cumplimiento de la normativa en lo relativo a jornada, principalmente.

Algunas de las situaciones descubiertas en el sector de Transporte Interurbano de Pasajeros dicen relación con la escasa capacitación que tienen y reciben los conductores, siendo este un tema que incide en la optimización de los recursos como los vehículos y el combustible –ítems de alto gasto y costo– que determinan, en cierta medida, la forma de trabajo de los conductores (conducción, manejo del vehículo, respeto a las normas del tránsito, etcétera), así como su seguridad y protección mientras ejercen su labor.

Por otra parte, existe un modo particular en la asignación de rutas y servicios, en cuyo proceso intervendrían, en ocasiones, criterios subjetivos más que las competencias del trabajador.

En síntesis, es posible plantear que el factor cultural pone ciertas trabas al mejoramiento y profesionalización del sector a todo nivel, ya que existe cierto recelo para cambiar los estilos de organización del trabajo en las empresas, que influye en el cumplimiento de las normas básicas tales como el respeto a las jornadas de trabajo y descansos. La normativa, por sí sola, no ha sido capaz de responder a las problemáticas del rubro, sin perjuicio de que en los últimos años haya habido avances en la regularización de ciertos aspectos tales como el pago de los tiempos de espera. Sin embargo, aún falta generar mayor nivel de acuerdo entre trabajadores y empleadores.

Finalmente, si bien falta desarrollo en el sector de transporte por carretera, más que nada a nivel de capacitación, y en prevención de riesgos en salud y seguridad, el obstáculo mayor a superar está vinculado con generar un cambio en la mentalidad –tanto de trabajadores como empresarios– acerca del trabajo y su concepción, la forma en que se organiza y las consecuencias y riesgos que existen en este sector en general.

Lograr un nivel de concientización mayor, con capacitación adecuada, una apertura real al diálogo y un trabajo de formación conjunto es el principal desafío de la industria.



Reflexiones finales

La investigación realizada, mediante la revisión de la información capturada en terreno, permitió encontrar importantes hallazgos. Gracias a la existencia de un estudio anterior, también de responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, acerca de las condiciones laborales de los conductores de camiones de carga por carretera, fue posible comparar, a grandes rasgos, las características, los principales problemas y los desafíos que presenta la industria del transporte por carretera, en general. Este ejercicio permitió concluir que la realidad en que se desenvuelven las condiciones de trabajo de los conductores de buses constituye la mayor complejidad en las relaciones laborales en este sector.

Si bien el estudio detectó otros problemas interrelacionados entre sí, son las anomalías en el cumplimiento de la jornada de trabajo el principal conflicto denunciado y sancionado, tal como quedó demostrado en el capítulo destinado a plantear la situación general del sector, y en la reseña acerca de los casos estudiados: uno de los incumplimientos más multados dice relación con no contar con el sistema automatizado de control de asistencia, o llevarlo de manera incorrecta. Asimismo, predominan las faltas como el no respetar los ciclos máximos de conducción, afectando con ello el necesario descanso de las tripulaciones¹¹⁰.

Lo anterior puede ser explicado por la organización del tiempo de trabajo que tienen estas empresas, y que repercute directamente sobre la gestión del recurso humano – conductores y tripulación en general – la cual está subordinada tanto a los requerimientos de las empresas por la demanda de los pasajeros, como al deseo del conductor de que su remuneración aumente, alargando su jornada de trabajo e impidiendo que los tiempos de descanso establecidos por la ley sean debidamente respetados.

En efecto, como consecuencia de la extensión de la jornada de trabajo, los tiempos legales destinados al descanso son alterados y destinados a la realización de otras actividades anexas a la conducción, como el mantenimiento del bus, revisiones técnicas, etcétera, pues son muy pocas las empresas que cuentan con el personal específico destinado a tales tareas.

110 Un total de 97 sanciones por un monto de 154 millones de pesos fueron cursadas entre el 30 y el 31 de octubre de 2012 a 179 buses controlados para verificar que sus tripulaciones cumplen con sus jornadas de trabajo y descanso.

Fue detectado, además, que el incumplimiento de la jornada laboral y los descansos está íntimamente unido a la forma de pago de las remuneraciones de los conductores de transporte interurbano, existiendo así una alta variabilidad de los salarios, que pervierte de cierta forma el valor del trabajo de conductor, ya que bajo este sistema, la responsabilidad del sueldo que percibe recae, en parte importante, sobre este y su esfuerzo.

Al respecto, se pesquisó la existencia de una remuneración ligada básicamente a aspectos no manejables por el trabajador, pero cuyas consecuencias recaen directamente en él: las zonas geográficas que cubren los servicios de transporte vía buses y aquellas que le son asignadas; la calidad y características del servicio ofrecido por las empresas, expresadas en el bus que debe conducir; y a la cantidad y valor de pasajes vendidos por las agencias de las distintas líneas de transporte interurbano de pasajeros.

Al ser considerada la comisión por venta de pasajes como constituyente de la parte variable de la remuneración, se traspasa al conductor el riesgo de la gestión, y deja su remuneración encadenada tanto a la ruta asignada como a la calidad del bus en que labora.

Estas condiciones laborales –jornada, descansos, remuneración y organización del trabajo– generan una subjetividad compartida por los trabajadores y manifiesta en experiencias comunes en el ambiente de trabajo. Desde la perspectiva de la teoría de la experiencia individual en un contexto social particular, concebida por Dubet, los conductores, como actores, reconocen o más bien perciben su trabajo como algo necesario, importante de cumplir y con una responsabilidad social. Sin embargo, naturalizan ciertas prácticas desde el deber ser, sin que medie una reflexión que los haga capaces de tomar conciencia de que los riesgos asociados a su trabajo existen siempre, y no solo al aparecer alguna contingencia, como podría ser un accidente.

De acuerdo a lo anterior, esta visión legitima comportamientos de poco autocuidado en los conductores, y es potenciada, en gran parte, por el discurso de los mandos superiores, lo que insta a reproducir la naturalización de prácticas y percepciones acerca de la gestión del trabajo, concretizadas en trabajar más allá de lo razonable para aumentar los niveles de la remuneración, descuidando aspectos de salud, seguridad y por supuesto, los límites que impone la norma, respecto de la jornada y los descansos.

Lo anterior advierte zonas de tensión materializadas en la constante puesta en práctica, por parte de la empresa, de estrategias específicas en los modos de operar, tales como la intensificación del ritmo de trabajo, la polifuncionalidad, etcétera. Esto suele provocar la oposición de los trabajadores que, con mayor o menor fuerza según sean las circunstancias, buscan equiparar de cierta forma el trabajo que realizan con, por ejemplo, el traslado al salario de parte de la productividad que se gane, situación que es demandada en las negociaciones colectivas del sector.

En este estado de cosas, las consecuencias más inmediatas aparecen en el ámbito de la salud y seguridad, en primer término de los conductores y, tangencialmente, de los pasajeros que transportan. Por lo mismo, en el sector transporte, en general, e interurbano en particular, los accidentes de tránsito que concitan la atención pública, develan las malas prácticas laborales del sector, dejando al descubierto cierta falta de conciencia respecto del cumplimiento de la normativa en materias de jornada y descansos.

Al mismo tiempo, es posible advertir un déficit importante de calificación en los conductores. Si bien la industria aparece bastante formalizada, y existen algunas escuelas de capacitación, los avances han sido insuficientes en algunos ámbitos que es preciso considerar para una formación laboral y desempeño de calidad. Desafíos en relación a la calificación y los niveles de capacitación de los conductores de buses, en términos de profesionalización y desarrollo, resultan fundamentales en el sector de transporte interurbano de pasajeros, toda vez que esto incide positivamente y concuerda con las demandas por mejoras en las condiciones de salud y seguridad, en el contexto del resguardo de las buenas prácticas laborales.

Por todo lo anterior, los especialistas hablan de una baja solidez para emprender el negocio de transporte interurbano de manera más innovadora y con mayor proyección, que permita –al mismo tiempo– condiciones de trabajo dignas y óptimas para los conductores y una entrega de servicio al cliente seguro y de calidad.

La conclusión general sobre las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven los conductores de buses interurbanos es que están alejadas del concepto de Trabajo Decente, conforme a lo preceptuado por la OIT y marco conceptual del presente estudio. Lo anterior radica en que se conforman por relaciones laborales intrínsecamente precarias con una baja concientización de lo que significa tener un trabajo digno.

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.

Cipres Ingeniería Ltda. Análisis del transporte rural e interurbano, Informe final, Ministerio del Transporte y Telecomunicaciones-Subsecretaría de Transportes. Santiago de Chile, 2006.

Dirección del Trabajo, Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2012.

Diario Electrónico Radio.uchile.cl. Trabajadores critican multas a empresas sancionadas por prácticas antisindicales, 8 de agosto 2012.

Diario Electrónico Radio.uchile.cl. Gobierno, trabajadores y empresarios inician mesa de trabajo para mejorar seguridad en buses interurbanos, 30 de enero de 2012.

Dubet, Francois. Sociología de la experiencia, Editorial Complutense, Madrid, 2010.

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

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Transporte por carretera, Informe anual 2010. Santiago de Chile, 2012.

Lanar, María Estela. Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición, Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Buenos Aires, Argentina.

Lizama Lorena, Moreno Javiera. Estudio Exploratorio de la Industria del Transporte, Universidad de Chile. Santiago de Chile, agosto 2011.

Montes Cató, J. Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. Conicet, Argentina, 2004.

Morales Gabriela, En el camino: los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales, Cuaderno de investigación N° 41, Dirección del Trabajo, 2011.

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.

Radio Universidad de Chile.cl Gobierno, trabajadores y empresarios inician mesa de trabajo para mejorar seguridad en buses interurbanos, 30 de Enero de 2012.

Ragin, Charles C, *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, University of California Press. Berkeley, EE.UU., 1987.

Ragin, Charles C., y Becker, Howard S. *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*, Cambridge University Press. Cambridge, EE.UU., 1992.

Salinero Jorge. Espacios sociales en interdicción, hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales, Temas Laborales Nº 26, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009.

Schneider Elke, Irastorza Xabier. *OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector — an overview*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, 2011.

SGS Tecnos, Departamento de Desarrollo de Proyectos e Innovación. Análisis ergonómico, organizacional y psicosocial del puesto de conductor de autobuses urbanos e interurbanos: Propuestas preventivas integral para el sector. Madrid, España, 2008.

Somavía, Juan. Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT. Ginebra, Suiza, 1999.

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

Normativa revisada

Ley Nº 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 Nº 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 Nº 20.281. Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base. 21 de julio de 2008.

Dictamen Ordinario Nº 6402/280, Jornada de trabajo. Servicio interurbano de transporte de pasajeros. Servicio interurbano de transporte de pasajeros. Concepto. Dirección del Trabajo, 16 de octubre de 1995.

Dictamen Ordinario Nº 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada. Boletín Oficial Nº 238, Dirección del Trabajo, noviembre 2008.

Resolución 1081 exenta. Establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Deroga resoluciones que indica. Dirección del Trabajo, septiembre de 2005.

Resolución 1763 exenta. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución Exenta N° 1081, de 22 de septiembre de 2005, que establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Boletín Oficial N° 202, Dirección del Trabajo, noviembre 2005.

Reglamento N° 212. Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, octubre de 1992.

Circular N° 67. Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros, en plazo y modalidades que indica. Dirección del Trabajo, junio de 2012.

Circular N° 764. Complementa instrucciones para ejecución de la segunda etapa del procedimiento inspectivo al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros. Dirección del Trabajo, julio de 2012.

Páginas webs consultadas

www.dt.gob.cl

<http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-propertyvalue-28505.html>

www.bcn.cl

www.fenabus.cl/sinach_historia.html

www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

www.manejateporlavid.cl

<http://www.chilebuses.cl>

www.radiouchile.cl

http://www.fatigayconduccion.com/estudios/informe_encuesta_fatiga08.pdf

http://osha.europa.eu/es/sector/road_transport/index_html

www.fne.gob.cl/2011/06/02/fne-demanda-por-colusion-a-pullman-tur-bus-y-otras-empresas-del-mercado-del-transporte-publico-de-pasajeros-en-primer-caso-con-uso-de-interceptaciones-telefonicas-solicitando-multas-por-un-total-de-u/

Anexo 1

Medidas propuestas para la prevención de accidentes en el sector de transporte interurbano

Producto del gran impacto suscitado por los accidentes en el sector, durante el primer semestre de 2012 comenzaron las reuniones de la Mesa de Diálogo del Sector Transporte, organizada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de agilizar algunas medidas y propuestas que son discutidas por la misma cartera, Conaset, Fenabus, y otras organizaciones y colectivos sindicales.

La instancia revisa la situación de los buses interurbanos y la legislación nacional, buscando ponerla a tono con los estándares de países desarrollados¹¹¹.

Los accidentes han dejado al descubierto, como ya planteó esta investigación, largas jornadas laborales, precarias condiciones de descanso para los conductores y déficit en la profesionalización de los trabajadores del sector.

Una de las iniciativas para superar estas realidades, según expertos de Conaset, es reformular el sistema de otorgamiento de licencias de conducir, en general, y en especial en lo referido a las licencias de conducir profesionales, destinada a quienes manejan buses interurbanos y camiones. En la actualidad, el requisito legal para obtenerla es realizar y aprobar un curso en una escuela de conductores profesionales, la que certifica los conocimientos teóricos y prácticos de los alumnos. Sin embargo, para aprobar a un alumno que desee conducir un bus interurbano o un camión las escuelas no realizan pruebas de circulación en la vía pública, ni tampoco exámenes en circuito cerrado.

111 *Gobierno, trabajadores y empresarios inician mesa de trabajo para mejorar seguridad en buses interurbanos*, Radio Universidad de Chile.cl, 30 de enero de 2012.

La propuesta de Conaset implica aumentar las barreras de entrada para su obtención, con el objetivo de prevenir las principales causas de accidentes de tránsito: imprudencia del conductor, pérdida de control del vehículo, fatiga y exceso de velocidad. Todas estas causales, vinculadas al elemento humano, podrían ser aminoradas y controladas más adecuadamente si los conductores recibieran una formación adecuada para operar esos vehículos. Dicha formación debería quedar debidamente certificada por exámenes teórico-prácticos a ser realizados tanto en circuitos cerrados como en la vía pública, y por una exanimación psicofísica exhaustiva.

Además, un informe del Ministerio del Transporte a la OIT sugiere hacer más estricta la fiscalización sobre el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el sector, y sobre las horas de descanso. Y plantea las siguientes medidas y acciones para evitar la fatiga en la conducción¹¹²:

1. Establecer una jornada de trabajo de ocho horas diarias para cada conductor profesional, con un descanso obligado de dos horas después de las cuatro primeras horas, con un total de 44 horas semanales.
2. En el caso los buses interurbanos, en los trayectos superiores a 500 kilómetros, o cuando deba conducirse de noche por largas horas, debe haber un conductor de relevo que pueda cumplir tareas de auxiliar, mientras su colega conduce, y relevarse cada cuatro u ocho horas, según sea el caso.
3. En la conducción nocturna, el relevo de conductores podrá establecerse al cumplir las cuatro horas continuas, habiendo necesidad de un descanso de 15 minutos, a lo menos, que sirva para revisar el bus interurbano.
4. En los buses interurbanos que no llevan acomodación especial para dormir, es preferible que la persona que está de relevo realice una actividad agradable y/o de distracción antes de tomar su turno.
5. La persona que conduce no debe ser perturbada en su labor por los pasajeros o acompañantes. Si el vehículo dispone de un sistema de radio teléfono para comunicarse, el número de comunicaciones y su duración deberá ser reducido, además de no producir estados intencionales o reacciones capaces de perturbar la serenidad y autocontrol del conductor.

112 Oñate, Emilio. *Op. cit.*

6. Es importante una adecuada planificación del trayecto y condiciones del viaje antes de iniciar el recorrido, para evitar titubeos y preocupaciones innecesarias durante la conducción.
7. Para ser aceptado en su turno de trabajo, el conductor deberá estar en óptimas condiciones de salud física y mental, descansado, y con buena motivación para ejecutar su labor.
8. La utilización de una cartilla laboral deberá ser reglamentada y fiscalizada, para llevar un registro de las horas de trabajo y descanso efectivo de cada día de los conductores de buses interurbanos.
9. Deberá establecerse la realización de un examen médico y psicológico a los conductores de buses interurbanos, con una periodicidad de –a lo menos– dos años.
10. Desde la perspectiva de la higiene del trabajo, el conductor profesional, especialmente el de buses interurbanos, debería considerarse como un conductor de alto riesgo, por cuanto su trabajo implica una actividad sostenida y constante de todos los mecanismos cerebrales, sensoriales y físicos; considerando que la naturaleza de esta actividad aumenta los efectos del estrés y la fatiga de no existir una racionalización adecuada del trabajo de la conducción aumentan los riesgos de accidentes por fallas humanas.
11. El informe también recomienda el aumento de las barreras de entrada para la obtención de licencias de conducir profesionales, mediante la realización de un examen psicotécnico en el aspecto médico psicológico y de conducta vial.

Anexo 2

Campañas en el sector

Otra medida en relación, principalmente, a la prevención de accidentes en el sector, son las campañas publicitarias que pretenden, mediante mensajes sencillos y directos, concientizar tanto a la población en el empoderamiento de su propia seguridad como a los actores involucrados directamente, como conductores, dirigentes sindicales y empresariales.

Ejemplo de lo anterior son las campañas del primer programa de seguridad vial del Gobierno de Chile impulsado desde la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito del Ministerio de Transportes, *“Manéjate por la vida”*, que surge como una iniciativa inédita y nace ante la convicción de que solo un esfuerzo colectivo, tanto del mundo público como del privado, será capaz de generar una cultura vial en nuestro país, que logre reducir los accidentes de tránsito¹¹³.

La campaña consta de cartillas, avisos publicitarios y material audiovisual –como un video de exhibición obligatoria en los buses interurbanos¹¹⁴–, con consejos preventivos, que van desde usar el cinturón de seguridad, hasta los derechos que tienen los pasajeros para exigir que los buses cumplan con las velocidades promedio permitidas.

El objetivo de la campaña es crear conciencia en los pasajeros que viajan en bus, no solo para días feriados y de celebraciones sino que durante todo el año.

113 <http://www.manejateporlavida.cl/quienes-somos/>

114 Según decreto publicado el 24 de febrero de 2012, y entrado en vigencia en abril del mismo año. <http://www.manejateporlavida.cl/2012/01/consejos-para-un-viaje-seguro/>

Anexo 3

Folleto de la campaña Manéjate por tu vida

CONSEJOS PARA UN VIAJE SEGURO



Antes de comenzar el viaje, ajusta tu cinturón de seguridad y mantenlo así durante todo el trayecto. Su uso es obligatorio y puede salvar tu vida en caso de accidente.

No dañes tu cinturón, cuidalo.



No llesves bultos grandes en tu asiento. Ubicalos en el compartimento superior. Jamás los dejes en el pasillo, porque alguien podría accidentarse.



En caso de una emergencia o un accidente, ayuda a niños, ancianos y discapacitados. Luego llama a:

Ambulancia: 131
Bomberos: 132
Carabineros: 133





Si escuchas un pito o ves encenderse una luz roja sobre la cabina del conductor, significa que el bus viaja a exceso de velocidad. Es tu derecho como ciudadano exigirle al chofer que disminuya la velocidad.

Denuncia las malas prácticas a través del Control Ciudadano de la Subsecretaría de Transporte en www.mtt.cl/controlciudadano

EVITAR ACCIDENTES ES TAREA DE TODOS





