

# En el camino: las condiciones de trabajo de los conductores de carga

GT 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Gabriela Morales Varas  
Socióloga, Universidad de Chile<sup>1</sup>.

Coordinadores/as GT: Ana Cárdenas (coordinadora principal), Miguel Urrutia, Alberto Leonardo Bialakowsky, Ricardo Antunes.

## Resumen:

A partir de estudios de casos de empresas de transporte de carga se caracterizan dimensiones laborales tales como los tiempos de trabajo y su organización, la remuneración asociada al trabajo, la salud y seguridad en el trabajo y la realidad de las organizaciones colectivas del sector<sup>2</sup>.

En este particular contexto se generan relaciones laborales que se sostienen a partir de una ideología cuya fuente principal proviene del más arcaico trabajo a destajo y afianzada por una racionalidad orientada más bien a fines, es decir, con un propósito claro hacia la obtención del máximo beneficio económico posible. Si bien se trata de un sector económico con una alta presencia y poder tributario de variadas ramas económicas, culturalmente, el sector de los camioneros presenta notables retrasos no solo desde el punto de vista material y de desarrollo sino también a nivel de trabajo decente. Asimismo, durante esta investigación se descubrió la constitución de mecanismos de dominación que permean la subjetividad de los trabajadores conductores de camiones, que va conformándose acorde a un círculo vicioso detectada entre las condiciones de trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales como la existencia de una remuneración ligada básicamente al rendimiento, traducido en la cantidad de viajes (o fletes) que el conductor logre realizar durante el mes. Esto incide directamente en la extensión de la jornada y en el aumento de su intensidad -pese a existir una normativa clara- repercutiendo en la seguridad y salud de los conductores de carga y que, finalmente asumen como natural el estado de sus condiciones precarias de trabajo.

## CUANDO SALGO, NUNCA SÉ SI VOY A VOLVER

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

## La organización del trabajo en el sector

La creciente expansión de los servicios de logística y transporte, como actualmente son catalogados los operadores de transporte de carga, tiene efectos en las condiciones de trabajo, a partir de las formas de organización del trabajo.

---

<sup>1</sup> Socióloga Investigadora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Miembro activo Núcleo de Estudios del Trabajo Universidad de Chile.

<sup>2</sup> Esta ponencia es un resumen de un estudio realizado en el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y se exponen los principales hallazgos, a partir de un diagnóstico y estudio de casos de 6 empresas representativas del sector de carga, y entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales y trabajadores (conductores de camiones dependientes) de las empresas, y empleadores del sector.

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

Dicha organización del trabajo es bastante dinámica y variada, debido a que depende en gran medida de los clientes o empresas y sus demandas.

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

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

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

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

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

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

Es así como fue posible observar que el mecanismo para controlar los tiempos de trabajo - denominados como tiempos de conducción efectivo-, así como los de descanso y de espera, es la antigua y poco eficiente<sup>3</sup> “Libreta de registro diario de asistencia”.

---

<sup>3</sup> Los avances en tecnología y *software* de administración habidos en el país, hacen ver este sistema como decimonónico dado que permiten realizar este tipo de registro de asistencia de un modo moderno y digitalizado.

Por lo demás, el sistema de la libreta y su llenado manual, aparece como poco confiable mientras que el sistema de la huella digital como control es un método más veraz y seguro que permitiría, además, dar un paso en el avance hacia la profesionalización y modernización del sector.

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

Desde otro punto de vista, sin embargo, la libreta constituye un elemento primordial de control para la jornada laboral de los conductores que, además, demoró años en ser implementada y aceptada por el sector en general.

Otro factor que incide fuertemente en la vulneración de la jornada de trabajo, y que es preciso y necesario agregar, es un elemento relativo a ciertos patrones culturales individuales y/o directamente de “cultura organizacional” del sector. Los conductores del transporte de carga por carretera parecen formar un grupo de características muy propias, entre las cuales destaca un alto grado de autonomía y una gran adaptación a la soledad, de manera que factores tales como las relaciones familiares, que determinan estilos de trabajo en otras industrias, en este caso parecen ser menos importantes. Esta independencia que, desde cierta perspectiva, es una gran ventaja del sector, por otra parte genera dificultades serias para establecer métodos nuevos de trabajo más apegado a las normas.

Si bien, los conductores de camiones poseen el atributo de trabajar intensamente al volante, de forma independiente, también tienden a manejar sus tiempos, como ellos mismos lo definen, sin considerar que vulneran las condiciones y restricciones que un trabajo de este tipo debe conllevar y acatar. Así lo corroboran los siguientes testimonios recogidos en las entrevistas realizadas para esta investigación:

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

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

Otra de las medidas que las empresas especialmente evolucionadas han tratado de implementar, tanto para optimizar la utilización de los vehículos como para paliar los riesgos que conlleva el no cumplimiento estricto de la jornada laboral, ha sido reemplazar el sistema de asignación de un solo conductor en una máquina, por uno que incluya a dos choferes. Pero esta es la excepción. Expertos del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones dicen que “en unas pocas empresas mayores se han implementado sistemas de varios conductores, incluso transportando a los relevos desde la base a los puntos remotos en que se hacen cargo del vehículos y viceversa. En otros casos se trabaja con dos conductores a bordo, lo que permite cumplir con la normativa laboral y al mismo tiempo maximizar la utilización de los vehículos. Estas experiencias, que son comunes en las industrias más evolucionadas

son todavía pioneras en Chile y al parecer se requiere todavía considerable evolución para que se generalicen”<sup>4</sup>.

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

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

”Si la fatiga mata, caemos a un tema central y grosero, que yo no sé cómo podemos seguir haciéndonos los locos todas las instituciones de que las horas de conducción y descanso solo rijan y estén puestas en el Código del Trabajo y no en la Ley del Tránsito”<sup>5</sup>.

Esta acción “radical”, como plantea el propio Villalobos, otorgaría responsabilidad directamente al conductor de camión e indirectamente al empleador, en el caso de que se infrinja alguna normativa de tránsito, que traiga como causa algún incumplimiento respecto de la normativa laboral. En síntesis, una suerte de fiscalización reforzada, que otorgue responsabilidades y compromisos a los actores involucrados, que contribuya a la seguridad del personal conductor y del resto de las personas que transitan por carreteras.

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

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

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

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

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

<sup>4</sup> Subsecretaría de Transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. *Op.cit.*

<sup>5</sup> Julio Villalobos, *ibid.*

## **Vueltas y más vueltas: Remuneraciones del sector**

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

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

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

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

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

También para los conductores de camiones de carga, importa la zona en la que realicen 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 algunas variaciones, dependiendo del rubro al cual presten servicios los operadores logísticos.

Las remuneraciones variables, por vueltas (sector de carga), por y por zonas de destino de los viajes 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, 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.

## **Composición de la remuneración**

Sobre cómo está compuesta la parte variable de la remuneración, la totalidad de las empresas encuestadas declaró que se conformaba por comisiones, referidas a la cantidad de fletes, viajes o

vueltas que realizan los conductores de camión, con carga, ya que una vuelta sin carga de retorno habitualmente no cuenta como flete; es decir, no implica pago de comisión. Al respecto, el testimonio un entrevistado para este estudio:

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

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

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

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

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

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

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

“Tenemos casi puro porcentaje. Lo que sí, bueno, uno no puede decir que está conforme con ello; pero la diferencia es que si yo estoy en una tienda, y gano puro porcentaje, si me quedo dormido, me quedaré sobre el mesón y me quedaré no más; el problema es que nosotros, a puro porcentaje, nos quedamos dormidos y queda la escoba. Entonces ese es el tema, el de la seguridad, que nosotros encontramos que es un sistema perverso”. (Conductor de camión, dirigente sindical).

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

## **REFLEXIONES FINALES.**

### **Entre la libertad y la subordinación: ó la corrosión del carácter.**

Además de mencionar a grandes rasgos los principales problemas y desafíos que presenta la industria del transporte de carga por carretera, es preciso indicar que bajo la realidad en que se desenvuelven las condiciones laborales de los conductores de camión es donde radica la mayor complejidad de las relaciones laborales que se desencadenan en el sector.

Precisamente, la correlación que se logró detectar en torno a las condiciones de trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales fue, la existencia de una remuneración ligada básicamente al rendimiento que se traduce en la cantidad de viajes (o “fletes” en la jerga del sector) que el conductor logre realizar durante el mes, lo cual incide directamente en la extensión de la jornada, al mismo tiempo que en el aumento de su intensidad -pese a existir una normativa clara–repercutiendo finalmente en la seguridad y salud de los conductores de carga.

El ejercicio anterior también puede verse desde el lado inverso: se descubrió la existencia de problemas asociados al abuso de drogas y estupefacientes, para lograr un mayor rendimiento en la conducción, con cuyo efecto se logra aumentar las horas de trabajo y de este modo, acrecentar la cuantía de la remuneración que se recibe a fin de mes por parte del chofer de camión.

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

Si bien, las correlaciones descritas anteriormente demuestran graves problemas asociados al incumplimiento de la jornada de trabajo y su bajo grado de acatamiento en el sector, así como problemas derivados de malos hábitos, como el uso de droga y otros, el estudio logra evidenciar además un hecho que aparece como subsumido dentro de esta maraña y que dice relación con el traspaso del empleador hacia el conductor de la responsabilidad de la organización del trabajo y todo lo que ello implica, como el manejo de los tiempos, realizar su labor propiamente tal, y lo que parece más grave aún, es que el conductor de camión debe asumir todos los riesgos que conlleva la adjudicación de esta tarea, cayendo en un margen de desprotección aguda y aumentando su vulnerabilidad.

Es decir, existe una transmisión ipso facto, inmediata y que se da por hecho, hacia la figura del conductor quien debe asumir como propias las funciones que el empleador necesariamente debe organizar éste, como procedimientos o maneras de hacer que van naturalizándose con el tiempo y que se instala como algo normal y propio en el trabajo de conductor: “Porque así es esta pega, es lo normal”.

A partir de lo anterior, surge la discusión acerca de la supervisión y control sobre el puesto de trabajo. Dadas las características del lugar y puesto de trabajo de los conductores de camiones, resulta complicada y poco probable una supervisión directa sobre éstos en la realización de su labor. Además,

las formas de control y supervisión del trabajo pasan por una fase que solo contempla la carga entregada, como fin y no como un proceso que involucra un estrés constante por transportar, cuidar, vigilar la carga, estar bajo presión, que intensifica la jornada además de extenderla.

Además, la realidad laboral de un conductor de camión se encuentra en una dicotomía de estar por un lado, bajo subordinación y dependencia, con una relación laboral contractual claramente definida y recibiendo órdenes e instrucciones emanadas directamente de su empleador y, por otro, el ejercicio diario de su trabajo presenta rasgos que se aproximan al perfil de un trabajador independiente, con alta autonomía e investido de completa libertad para gestionar su trabajo.

De esta forma, se pone en entredicho la supuesta libertad con la que cuenta el conductor de carga para realizar su trabajo, ya que si bien puede desempeñarse de forma independiente, asumiendo los riesgos y contingencias de la labor diaria, acontece también un fenómeno que va más allá de la supeditación salarial que la relación laboral supone, y que consiste en la sujeción completa y absoluta a los términos que propone la figura de la empresa al legar la gestión del trabajo.

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

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

Por otra parte, estos elementos culturales también restringen en algún sentido la implementación de iniciativas que modernicen las relaciones laborales y finalmente, protejan al trabajo más allá del cumplimiento normativo. Algunas de las situaciones que se descubrieron en el estudio dicen relación con la actividad y desarrollo sindical del sector, el cual demostró un déficit en el grado de afiliación y participación activa. Si bien existen instancias representativas de los intereses de los trabajadores del rubro, aún falta una mayor concientización acerca del rol del sindicato como contraparte al poder del sector empleador en las empresas. Frente a esto último, se constató además una fuerte presencia de prácticas antisindicales en el sector, lo cual demuestra de mayor modo el rechazo que al sector empleador le provocan las organizaciones colectivas de trabajadores.

A su vez, la empresa, como las jefaturas, gerentes y en general los altos mandos, ejercen su poder bajo modalidades que acuden a una suerte de *disciplinamiento conductual* más que de forma despótica, a través de la persuasión o incentivos monetarios para que los trabajadores asuman las labores de conducción sin respetar los descansos o feriados, fomentando por una parte la desprotección de sus condiciones de trabajo, colocando en riesgo su seguridad y salud, y por último, haciéndolos entrar en una dinámica de *querer ganar más plata*, de individualismo exacerbado y de atomización de los conductores como trabajadores dispersos y descolectivizados.

Por lo demás, con la escasa capacitación que tienen y que reciben los conductores, siendo éste un tema que incide en la optimización de los recursos, como los vehículos, y los combustibles, ítems de alto gasto y costo y que determinan en cierta medida la forma de trabajo (conducción, manejo del vehículo, respeto a las normas del tránsito, etc.) de los conductores, así como su seguridad y protección mientras ejercen su labor.

Como consecuencia del subdesarrollo de la industria y de los escasos y débiles soportes sociales, tanto a nivel sindical, empresarial y estatal, finalmente, se puede concluir que los trabajadores aparecen



como el segmento más vulnerable en cuanto a condiciones de trabajo, ya que bajo un escenario en donde impera prácticamente la “ley del más fuerte”, es muy difícil imponer un tipo de cultura organizacional, profesional y cultural que pueda batir las imperfecciones del sector.

Dichos espacios de vulnerabilidad están enmarcados en la organización del trabajo y el traspaso de esta responsabilidad al conductor, el cual en una relación de completa dependencia y subordinación, pasa a ser él mismo, como trabajador, el gestor de la organización del tiempo de trabajo, asumiendo con ellos todo el riesgo laboral que por lógica debe asumir el empleador.

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

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

## **Bibliografía y fuentes utilizadas**

### **Libros y artículos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diario La Hora, Reportaje “Camioneros en alerta por cifra negra de casos de Sida en gremio”, Santiago de Chile, 29 de abril de 2011.

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

El Ciudadano, Texto de la sección Oficios y pegas varias. Estefani Carrasco Rivera, Octubre de 2011.

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

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Transporte por carretera, Informe anual 2009. Santiago de Chile, 2011.

Mc Donald Gorge, Transporte por carretera, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

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

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomendación sobre el VIH y el Sida y el mundo del trabajo #200, página 4. 2010

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

Oñate, Emilio, Segundo Informe sobre propuestas para la mejora de la seguridad vial de los trabajadores del transporte, consultoría para la Organización Internacional del Trabajo-OIT. Santiago de Chile, mayo de 2011.

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

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

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

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

### **Normativa revisada**

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

Dirección del Trabajo, Ord. N° 2062/178. Emite pronunciamiento sobre diversas materias relacionadas con registro de asistencia, jornada y turnos de trabajo, descansos y determinación de las

remuneraciones aplicables a los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana. 22 de mayo 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dirección del Trabajo, Ord. N° 1880/157. A) El personal de choferes de la empresa Servicios y Asesorías K. Ltda. no se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo. B) Atendido el régimen remuneracional del personal de choferes de la Empresa Servicios y Asesorías K.

Ltda. no resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias. C) El tiempo de conducción con el vehículo descargado forma parte de la jornada de trabajo del personal de choferes de la empresa aludida en los puntos que anteceden. 11 de mayo 2000.

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

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

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

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

### **Páginas webs consultadas**

[www.chiletransportes.cl](http://www.chiletransportes.cl)

[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

[www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

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