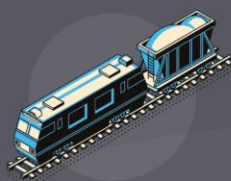


JST | SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE



Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Conductores de Transporte Automotor de Pasajeros de Larga Distancia - Servicios Regulares de Jurisdicción Nacional

Junio 2021

Versión abreviada

Argentina unida



Ministerio de Transporte
Argentina



Autoridades

JUNTA DE SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE

Julián Obaid

DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE SUCESOS AUTOMOTORES

Tomás Raspall

Autores

López soledad

Tosi Jeremías

Von Lucken Marianne

Colaboradores

Martinez Espinóla Facundo

Pierangeli Guido

Junta de Seguridad en el Transporte

Florida 361, piso 8°, Buenos Aires

Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, C1005 AAG

(54+11) 4382-8890/91

www.argentina.gob.ar/jst

info@jst.gob.ar

Publicado por la JST. En caso de utilizar este material de forma total o parcial se sugiere citar según el siguiente formato Fuente: Junta de Seguridad en el Transporte.

El presente informe se encuentra disponible en www.argentina.gob.ar/jst



Presentación

La seguridad de las operaciones que realizan los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia depende del conocimiento sobre los riesgos de la actividad y la forma de gestionarlos. Una fuente importante de riesgos proviene de las condiciones y el ambiente de trabajo (CyMAT) en que los conductores llevan adelante sus tareas. Estos factores van desde las calificaciones exigidas al conductor, la duración de la jornada de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías, las estrategias de selección y capacitación de conductores, hasta el diseño y estado del vehículo, el puesto del conductor, y la infraestructura vial. Cada uno de estos elementos podría ser una defensa o, por el contrario, representar una deficiencia en la capacidad de prevenir accidentes.

Desde la Junta de Seguridad en el Transporte (JST), las condiciones y medio ambiente de trabajo en conductores de transporte de larga distancia se analizan en el marco de un enfoque sistémico de la seguridad operacional. De acuerdo con este enfoque, las fallas de los conductores durante su actividad laboral son el resultado de decisiones organizacionales vinculadas al diseño del sistema y sus operaciones. En el caso del transporte de pasajeros de larga distancia, estas decisiones provienen de consensos y discusiones entre organizaciones de carácter estatal, sindical, y empresarial. De este modo, cada una de las organizaciones involucradas participa en la configuración de las condiciones de trabajo, las cuales podrían tener consecuencias tanto en la producción como en la protección del sistema.

Un modo de obtener una visión precisa de los riesgos asociados a las condiciones y entorno laboral es el análisis de las reglamentaciones de la actividad. Las leyes, decretos, resoluciones, y convenios constituyen formas de proteger a los conductores ante situaciones de peligro previsible. Al mismo tiempo, las ideas o percepciones que tienen quienes toman decisiones organizacionales sobre las condiciones de trabajo pueden dar cuenta del funcionamiento actual del sistema. Por estos motivos, la JST llevó adelante una investigación orientada al estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo en conductores de pasajeros de larga distancia (exclusivamente servicios regulares de jurisdicción nacional), a través del análisis de las reglamentaciones actuales y las percepciones de distintos actores sociales.

Se presenta a continuación un resumen de los hallazgos de estudio exploratorio sobre las CyMAT¹

Resumen de los principales resultados

Marco normativo que regula las CyMAT de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia

A través de una búsqueda sistemática de información vinculada con las **regulaciones legales** de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los conductores, se identificaron las reglamentaciones que pueden observarse en la **tabla 1**.

¹ Para la lectura del informe completo ingrese en: <https://www.argentina.gob.ar/jst/automotor>



Tabla 1. Síntesis de las reglamentaciones

| Reglamentaciones | Título |
|---------------------------------|---|
| Ley N° 20.744 | Contrato de Trabajo |
| Ley N° 11.544 | Jornada de Trabajo |
| Ley N° 24.449 | Ley Nacional de Tránsito |
| Decreto 692/92 | Condiciones de Trabajo, Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de los Conductores del Autotransporte Público de Pasajeros por Camino |
| Decreto 1335/1973 | Libreta de Trabajo para Empleados del Transporte Público de Pasajeros |
| Decreto 4257/68 | Sistema de jubilación especial (trabajo insalubre) |
| Resolución 239/1998 | Control de horarios |
| Resolución 1021/1952 y 115/2018 | Modalidad de doble conducción |
| Resolución 149/2019 | Protocolo de seguridad |
| Disposición 207/2009 y 48/2019 | Sistema para obtener las licencias de conducir |
| CCT 460-1973 | Convenio Colectivo de Trabajo |
| Acta del año 2017 | Duración de la jornada de trabajo y condiciones para diagramar viajes bajo la modalidad de doble conducción. |
| Norma 3810 | Seguridad vial. Buenas prácticas en el transporte público de pasajeros |
| Norma 39001 | Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial |

La identificación de este marco normativo indica que existen **muchos aspectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo** que se encuentran **regulados**. Estas reglamentaciones pretenden establecer criterios básicos sobre el funcionamiento y las acciones en el trabajo para orientar a los conductores hacia operaciones más seguras. En este aspecto, los **resultados más importantes** se sintetizan en los siguientes 17 puntos:

1) El **CCT 460/73** incluye a los conductores dentro del personal de tráfico, quienes tienen la **función de conducir** o acompañar a su pareja de manejo. **No se regulan otras tareas** a lo largo del servicio (por ejemplo, carga/descarga de bultos).

2) La **calificación** principal para ocupar el puesto es la obtención de la **licencia de conducir**. Este proceso se encuentra regulado a través de la **Ley Nacional de Tránsito N° 24.449**, las **Disposiciones 207/09** y **48/2019**, y el **Decreto 692/92**. Una cuestión que merece atención corresponde a los **criterios para evaluar la salud de los conductores** y su influencia sobre la seguridad.

3) Las **responsabilidades del conductor** están reguladas principalmente por el **Decreto 692/92**. Los trabajadores deben **cumplir con las normas de tránsito, conservar en condiciones los equipos** de la empresa, **revisar** el estado del **vehículo** y **comunicar anomalías, facilitar el ascenso/descenso** de pasajeros, y **transportar objetos**. La **Ley 24.449** señala la **responsabilidad** y **obligación** del conductor en caso de **accidente**. Las responsabilidades vinculadas con la **salud** y la **seguridad** poseen una **escasa presencia**.

4) La tarea de conducir se concibe normativamente como un **puesto colectivo**. Las **Resoluciones 1021/1952** y **115/2018** indican que los servicios de transporte de larga distancia se



prestan bajo un **régimen de doble conducción**. El sistema de mono-conducción se restringe a servicios que no superan los 200 kilómetros.

5) La **Ley 20.744** establece una **jornada máxima de 8 horas** (más **4 horas extra**) y un **descanso diario de 12 horas**. En **trabajos declarados insalubres** la jornada se restringe a **6 horas diarias**. La **Ley 11.544** propone criterios similares. El **CCT 460/73** indica que los trabajadores pueden cubrir un total de **200 horas mensuales**. El **Decreto 692/92** añade una jornada máxima de **8 horas o 48 horas semanales** con una extensión de **4 horas extra**, y **descansos diarios de 12 horas** en el hogar o **10 horas** fuera del hogar. El **Acuerdo del año 2017-2019** permite diagramar recorridos de **16 horas** bajo la modalidad de doble conducción, con **8 horas de conducción efectiva** y **8 horas de pausa** operativa a bordo. A pesar de la existencia de reglamentaciones, la delimitación de una **jornada de trabajo óptima** continúa siendo un **problema de la actividad**.

6) De acuerdo con el **Decreto 692/92**, los conductores poseen **pausas de 20 minutos** para el desayuno y la merienda, y pausas de **45 minutos** para el almuerzo y la cena. El **Acuerdo del año 2017-2019** establece **pausas cada 2 horas** de conducción (o cada 3 horas en casos excepcionales). Para ambas reglamentaciones, **no se sabe cuál es el nivel de recuperación** de la fatiga a través de los criterios propuestos.

7) La **ley 11.544** plantea que el empleador debe comunicar en **lugares visibles** las horas de trabajo y las pausas. El **CCT 460/73** y la **Resolución 239/1998** exigen el uso de una **libreta de trabajo** para registrar de forma **duplicada** las horas de entrada y salida. El **Acuerdo del año 2017-2019** promueve el uso de **sistema electrónico**, lo cual sugiere cierta preocupación por buscar alternativas superadoras para controlar las horas de trabajo.

8) Según el **CCT 460/73**, los conductores cuentan con **6 francos mensuales**, aunque no aclara la distribución de estos descansos. Esta reglamentación también indica que el personal posee una **licencia anual remunerada** y **licencias especiales**. El **Acuerdo del año 2017-2019** establece la necesidad de disponer de un **franco semanal**.

9) Siguiendo el **Decreto 692/92** y la **Disposición 48/2018**, la **edad mínima de ingreso al trabajo** es de **21 años**. Un aspecto importante de esta edad es que corresponde al grupo de **jóvenes**, quienes muestran **niveles más altos de muertes y lesiones** en siniestros viales que otras franjas etarias.

10) La **edad máxima de ingreso a la actividad** está basada en la imposibilidad de obtener la licencia profesional de conducir a partir de los **55 o 65 años**, de acuerdo con el **Decreto 692/92** o la **Ley 24.449**, respectivamente. **No existe una edad máxima de permanencia** en el trabajo, aunque a partir de los 65 años **aumenta la frecuencia de evaluaciones psicofísicas** (Ley 24.449).

11) En función del **CCT 460/73**, el sistema de **remuneración** se basa en la cantidad de **horas de trabajo** y se efectúa **mensualmente**. El **Decreto 692/92 prohíbe** el **pago** de la actividad “**por vueltas**”. El **trabajo nocturno** (entre las 21 y 6 horas) recibe un **pago** por hora equivalente a una **hora y ocho minutos** de trabajo diurno (ver **CCT 460/73**).

12) En términos de **capacitación**, la **Ley 20.744** concibe la **formación** en el trabajo como un **derecho** que debe ser cubierto por el empleador con el apoyo de organismos estatales. En



circunstancias de **innovación tecnológica** el sector sindical puede solicitar al empleador el desarrollo de capacitaciones. El **Decreto 692/92** menciona **contenidos específicos** que deberían ser parte de la capacitación. Según la **Disposición 48/2019**, los trabajadores deben realizar **cursos de actualización** una vez por año. El **Acuerdo del año 2017-2019** subraya la importancia de la capacitación, haciendo hincapié en la calidad del **sueño** y los **descansos**.

13) El **CCT 460/73** es la única norma que regula la **posibilidad de participación de los trabajadores** en las decisiones de la organización, a través de una **Comisión de Reclamos** conformada por tres integrantes del personal.

14) La **Ley 24.449** manifiesta que el **puesto** del conductor debe estar **diseñado ergonómicamente**. El **Decreto 692/92** indica la necesidad de que el **asiento** sea **ajustable** a las características antropométricas del conductor, tenga **amortiguación, anclaje y rigidez** estructural adecuada, **cinturón de seguridad** inercial de tres puntos y con traba de apertura rápida, y **apoyacabeza**.

15) En cuanto al **vehículo**, la **Ley 20.744** exige al empleador el desarrollo de un **entorno laboral saludable**. La **Ley 24.449** postula **condiciones generales de seguridad** (por ejemplo, sistemas eficaces de frenado) y **medidas específicas** en transporte de pasajeros (por ejemplo, salidas de emergencia congruentes con la cantidad de plazas). El **Decreto 692/92** establece medidas ambientales vinculadas con el ruido, la iluminación, y el aire. Según este Decreto, la **responsabilidad** sobre las condiciones de seguridad del vehículo está ubicada primero en el **fabricante** (debe cumplir con ciertos dispositivos de seguridad) y, posteriormente en las **empresas** (deben realizar la Revisión Técnica Obligatoria).

16) En relación a la **infraestructura vial**, el **Decreto 692/92** establece que las **obras** de la estructura del camino deben cumplir con **normas básicas de seguridad vial**. En caso hallarse un **obstáculo** anormal, los organismos responsables de la vía deben **solucionar el problema** rápidamente. El Decreto también exige a las **empresas** ofrecer **servicios sanitarios y de descanso** en las cabeceras, terminales, y paradores.

17) La **Norma IRAM 3810** recomienda **buenas prácticas de seguridad vial** destinadas a organizaciones que se desempeñan dentro del **transporte automotor de pasajeros**. Esta norma propone algunas **pautas** para ciertos aspectos de las condiciones laborales, como son el **compromiso** de la dirección con las políticas en seguridad vial, la definición de un **perfil de conductor**, la **evaluación** del personal, el contenido de las **capacitaciones**, la inspección y **mantenimiento de unidades**, y la **diagramación de servicios**. La **Norma ISO 39001** es un **complemento** de la Norma IRAM 3810 que posee un alcance más general y establece requisitos para desarrollar un **sistema de gestión de la seguridad vial**.

Percepciones de los actores principales del sector

Otro interés de este trabajo fue conocer las **percepciones** que tienen algunos **representantes de organizaciones** centrales dentro del sector en cuanto a las **condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)** de los conductores. Para responder esta pregunta se realizaron **8 entrevistas virtuales a 7 actores** pertinentes para la actividad: Comisión Nacional de Regulación del Transporte (**CNRT**), Unión Tranviarios Automotor (**UTA**), Cámara Empresaria de



Larga Distancia (**CELADI**), Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros (**CEAP**), Cámara Argentina de Transporte Automotor de Pasajeros (**CATAP**), Asociación Argentina de Empresarios del Transporte Automotor (**AAETA**), y un **ex-conductor** como informante clave.

El contenido de las entrevistas fue organizado en **13 bloques temáticos** que representan las **percepciones** de cada actor sobre las CyMAT de los conductores (ver tabla 2). A continuación, se presenta de forma resumida cada bloque con las principales percepciones que fueron identificadas durante las entrevistas.

Tabla 2. Síntesis de las percepciones de los actores entrevistados

| Percepción de CyMAT | |
|---------------------------------------|--|
| Bloque | Ideas y opiniones |
| Calificaciones requeridas | Experiencia previa <ul style="list-style-type: none"> Exigencia reducida en épocas de mayor demanda |
| | Formación teórico-práctica <ul style="list-style-type: none"> Mayor relevancia otorgada a la formación práctica |
| | Déficit de conocimientos teóricos <ul style="list-style-type: none"> Atribuido a limitaciones en la obtención de la licencia |
| Responsabilidad del trabajador | Seguridad y cuidado del vehículo <ul style="list-style-type: none"> No se asumen por desinterés o falta de profesionalismo Visiones opuestas sobre tareas mecánicas Pérdida de parte profesional vs. No es una responsabilidad |
| Duración de jornada | Exceso de jornada laboral <ul style="list-style-type: none"> Presión de las empresas Fallas en la diagramación de recorridos Incrementar remuneración Ley de 8 horas (más 4 horas extra) <ul style="list-style-type: none"> Impráctica e inespecífica Acuerdo 2017-2019 <ul style="list-style-type: none"> Más adaptado y beneficioso |
| Pausas, descanso y Fatiga | Diferencias entre descanso legalmente exigido y el real <ul style="list-style-type: none"> El descanso real es responsabilidad del conductor Acuerdo 2017-2019 <ul style="list-style-type: none"> Disminuye oportunidades de descanso Percepciones diferentes sobre tiempo máximo de conducción antes de una pausa Variaciones en la calidad del descanso según el lugar <ul style="list-style-type: none"> Nivel de recuperación menor a bordo (vs. fuera del vehículo) Fatiga extrema (sueño blanco) <ul style="list-style-type: none"> Deficiencias: dificultad para percibir signos de fatiga, ausencia de tecnologías, y errores de fiscalización Defensas: capacitaciones y pareja cooperativa |
| Reclutamiento y Selección de personal | Reclutamiento <ul style="list-style-type: none"> Mercado laboral de trabajadores con carencias Selección de conductores |



| | |
|-----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación: psicológica, teórica, y práctica • Otras: conocimiento de las rutas, historial de infracciones, referencia de otras empresas. • Norma IRAM 3810 como estrategia de estandarización |
| Inducción de personal | <p>Instancia inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrece información sobre seguridad y atención al cliente • Primera salida con el vehículo • Asignación de una pareja de conducción |
| Capacitación de conductores | <p>Espacio necesario, beneficioso, y permanente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centradas en la transmisión de conocimientos teóricos • Utilidad relativa de los simuladores de conducción • Necesidad de fortalecer contenidos sobre normas viales y descanso • Recurso importante ante innovaciones tecnológicas, aunque de corto alcance y baja efectividad • Necesidad de capacitaciones ofrecidas desde organismos gubernamentales |
| Infraestructura vial | <p>La ruta como un entorno complejo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad de terrenos • Congestión vial • Escaso mantenimiento <p>Aumento del riesgo en condiciones climáticas adversas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La suspensión del servicio depende del conductor |
| Vehículo | <p>Seguridad del vehículo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reticencia a incorporar nuevas tecnologías • Uso intensivo • Controles superficiales • Imposibilidad de “coche fijo” <p>Avances en los controles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principalmente quienes certificaron Norma IRAM 3810 |
| Organismo de control CNRT | <p>Percepción de falencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desigualdades en controles según zona del país y tipo de servicio • Multas con fines recaudatorios • Limitaciones de la libreta y el tacógrafo <p>Limitaciones de la CNRT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pocos inspectores y falta de capacitación • Aumento de multas • Falta de fiscalización en otros puntos del viaje • Discontinuidad de las políticas de control y fiscalización <p>Utilidad de las Unidades de Control Psicofísico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control, promoción de la salud, y seguridad |
| Libreta de trabajo | <p>Herramienta falible</p> <p>Adaptable a</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas rígidas • Funcionamiento real de los servicios <p>Superación de limitaciones a través de la libreta digital</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de más información • Mejor calidad de los controles • Creación de un sistema único <p>Problemas para implementar la libreta digital</p> |



| | |
|---------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Rigidez del marco normativo |
| Normas IRAM | <p>Herramientas de gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejoran la seguridad vial • Son un “sello de calidad” • Permiten estandarizar procedimientos • Establecen un marco común de buenas prácticas <p>Cuestionamiento a la evaluación de un servicio público desde un ente privado</p> |
| Aspectos básicos de CyMAT | <p>Vínculo entre condiciones de trabajo, salud, y seguridad</p> <p>Enfoque colectivo y multidisciplinario</p> <p>Variabilidad de las CyMAT</p> |

1) Calificaciones requeridas para el puesto

-La **experiencia previa** de los conductores - ya sea en transporte de pasajeros o de carga - se percibe como un **factor fundamental**, aunque esta exigencia **tiende a reducirse** en **épocas de mayor demanda** de servicios.

-Se destaca la necesidad de poseer **conocimiento** sobre normas viales y conducción segura, así como **destrezas perceptivo-motrices** para conducir, pero se otorga **más relevancia** a los **aprendizajes prácticos**.

-Se plantea que los **conductores** muestran un **déficit** de **conocimientos teóricos**, debido en cierta medida a la **falta de rigurosidad** del proceso para obtener la **licencia de conducir**.

-Algunos participantes manifiestan que la dificultad para definir claramente **qué es un conductor profesional** afecta la delimitación de las calificaciones y el contenido de la formación.

2) Grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador

-Los conductores son percibidos como **responsables de la seguridad** de los pasajeros, así como también del **cuidado del vehículo**. Aun cuando las capacitaciones refuerzan este aspecto, se sostiene que algunos conductores **no asumen estas responsabilidades**, ya sea por **desinterés** o **falta de profesionalismo**.

-Algunos actores sostienen que los conductores **deberían solucionar desperfectos mecánicos básicos**. El hecho de no cubrir esta tarea se percibe como una **pérdida de “la parte profesional”**. Otros actores consideran que los conductores **no tienen ninguna responsabilidad mecánica**, ni los recursos para resolver problemas de esta naturaleza.

3) Duración máxima de la jornada de trabajo

-El **exceso de horas de trabajo** - diario o mensual - es percibido como una **práctica común**. Las **causas** de este exceso se encuentran en la **presión de las empresas** por **cubrir** todos los **servicios** en momentos de mayor demanda, la **diagramación de recorridos** sin tener en cuenta las paradas intermedias, y la motivación de los conductores por **incrementar su remuneración**.

-La **Ley** que postula una jornada diaria de **8 horas** - más 4 horas extra - se percibe **poco práctica** e **insensible** a las particularidades de la actividad. El **Acuerdo** del año 2017-2019, que permite extender la jornada a **16 horas** bajo un sistema de bi-conducción, es concebido como un **avance**



en la diagramación de viajes (es una normativa más **adaptada a la extensión del país** y evita las **limitaciones del sistema de postas**).

-Los actores muestran **disidencias** en cuanto al **marco normativo actual** para regular la duración de la jornada. Algunos señalan que el **Acuerdo** del año 2017-2019 es la **reglamentación principal**, mientras que otros indican que este Acuerdo **no se encuentra vigente**.

4) Pausas, descansos, y fatiga

-Se perciben diferencias entre el **descanso diario legalmente exigido** y el **descanso real**. Se asume que este último puede incluir actividades que no propician la recuperación, algo que depende de la **responsabilidad individual del conductor**.

-El **Acta del año 2017-2019** es considerada una reglamentación que **disminuye** las oportunidades de **descanso**, pues los conductores pueden **trabajar de forma continua** durante días **intercambiando** tiempos de **conducción con pausas** operativas a bordo.

-Se observan percepciones diferentes sobre el **modo de regular las pausas** mediante el **Acta del año 2017-2019**. Algunos afirman que deben pasar **2 horas** de conducción antes de la primera pausa, otros consideran que pueden extenderse a **4 u 8 horas**, mientras que un último grupo asume que los conductores organizan **libremente** sus pausas.

-Algunos actores sostienen que las **pausas operativas a bordo no permiten conseguir** el mismo nivel de **recuperación** que las pausas o descansos fuera del vehículo.

-Se menciona una experiencia de **fatiga extrema** denominada “**sueño blanco**”, concebida como “dormir con los ojos abiertos”. Para explicar este fenómeno se señalan las **fallas en la detección subjetiva de fatiga**, la **ausencia de tecnologías** para identificar este estado, y la **fiscalización** de las horas de descanso sin contemplar las horas de trabajo. Las **capacitaciones** y la presencia de una **pareja cooperativa** se perciben como factores que reducen el riesgo de sufrir fatiga.

5) Reclutamiento y selección de personal

-Los participantes indican que la **búsqueda de personal** se realiza en un **mercado laboral** conformado por **conductores con carencias** en su formación y problemas socio-familiares, lo cual incide de forma negativa en el espacio de trabajo.

-La **selección de conductores** es percibida como una etapa basada en **tres evaluaciones: psicológica, teórica** (conocimientos en seguridad vial), y **práctica** (pruebas en ruta junto a un conductor experto o uso de simuladores de conducción).

-La selección también incluye información sobre otras cuestiones, como son el **conocimiento de las rutas**, el **historial de infracciones**, o las **referencias** de otras empresas.

-Se menciona que algunas empresas utilizan la **Norma IRAM 3810** para estandarizar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

6) Inducción del personal

-Esta etapa se considera una **instancia inicial** para **proporcionar información** a los conductores sobre seguridad vial, mecánica básica, atención al cliente, primeros auxilios, y respuesta ante un accidente.

-Un momento percibido como **relevante** durante esta etapa es la **primera salida** con el vehículo - en compañía de un conductor experto que funciona como evaluador - y la **asignación de una pareja de conducción** para profundizar en la práctica de la tarea.



7) Capacitación de conductores

- Las **capacitaciones** son percibidas como un espacio **necesario** y **beneficioso** que debería sostenerse a lo largo de toda la vida laboral. La capacitación **permanente** permite adaptarse a las condiciones cambiantes del medio ambiente de trabajo.
- Se sostiene que las capacitaciones profundizan en el aprendizaje de **conocimientos básicos** de la tarea (por ejemplo, interacción con el cliente, conducción segura).
- Si bien se otorga más importancia a los aprendizajes prácticos, las capacitaciones están mayormente **centradas en** la transmisión de **conocimientos teóricos**. El uso de **simuladores de conducción** intenta equilibrar este desbalance entre práctica y conocimiento, aunque no alcanza para lograr aprendizajes que solo pueden conseguirse mediante un vehículo real.
- De acuerdo con los participantes, las **normas viales** y el **descanso** son dos temas que deberían ser abordados en mayor medida.
- Las capacitaciones son percibidas como un recurso importante en situaciones de **uso de nuevas tecnologías** incorporadas al puesto de trabajo. No obstante, se sostiene que en ocasiones estas capacitaciones están dirigidas a **una parte de los conductores** y **no son completamente efectivas**.
- La implementación de capacitaciones se considera una estrategia que **recae directamente sobre las empresas**. Esto provoca diferencias en la formación de conductores. Se plantea la necesidad de desarrollar capacitaciones desde **instituciones gubernamentales** e incluyan a todo el sector.

8) Infraestructura vial

- La **ruta** es percibida como un **entorno complejo** debido a la **diversidad de terrenos** y las situaciones de **congestión vial**. Los participantes afirman que este ambiente se encuentra **deteriorado** y **desactualizado**.
- Se asume que los niveles de **atención** y **tensión** se ven afectados por ciertas **características de la ruta** (por ejemplo, monotonía del trayecto, señalizaciones).
- Las **condiciones climáticas adversas** se perciben como un **riesgo** importante. En estas situaciones, se señala que la **suspensión** del servicio **depende** exclusivamente **del conductor** (es decir, no existen mecanismos organizacionales para tomar esta decisión).

9) Vehículo

- Los participantes señalan algunos **factores que influyen en la seguridad del vehículo**, como son la **reticencia a incorporar nuevas tecnologías** en el puesto de trabajo, el **uso intensivo de la unidad**, la existencia de **controles superficiales** en momentos de mayor demanda, y el deterioro del desempeño en la conducción debido a la **imposibilidad de mantener un “coche fijo”**.
- Se considera que los **controles han mejorado**, aunque solo quienes han obtenido la certificación de la **Norma IRAM 3810** poseen un **procedimiento estandarizado**. Se menciona que estas empresas utilizan **tres planillas** para registrar la **información del vehículo**, obtenida a través del control realizado por el sector de mantenimiento. También se menciona que, en algunos casos, se



recurre al uso de un “**parte testigo**” (copia de los datos registrados que queda en posesión del conductor).

10) Percepciones sobre la CNRT

-Si bien los participantes manifiestan un **progreso** en las acciones de las CNRT, predomina una percepción centrada en sus **falencias**. Entre los aspectos señalados, se encuentran la **desigualdad en la rigurosidad de los controles** según el lugar del país (menor exigencia en las zonas del interior) y el tipo de servicio (ausencia de control en los servicios de turismo), la aplicación de **multas** con fines recaudatorios o para “demostrar gestión”, así como las limitaciones de la **libreta de trabajo** (registro vulnerable, obsoleto, incómodo, y costoso) y el **tacógrafo** (deriva en errores al asignar multas por exceso de velocidad).

-Se perciben **barreras** en las tareas de la CNRT, como son la **escasa cantidad de inspectores** y su **falta de capacitación**, el **aumento de multas** producido por el control “one to one”, la **ausencia de fiscalización** en aquellos **puntos del viaje que no son terminales**, y d) las **discontinuidades en las políticas de control y fiscalización** debido a cambios de gestión gubernamental.

-Una de las acciones de la CNRT que fueron particularmente mencionadas fue el control de los conductores en las **Unidades de Control Psicofísico (UCP)**. Esta acción no solamente es percibida como una instancia de control, sino también como un modo de **mejorar la salud** de los conductores y **propiciar la seguridad** del servicio. Las UCP son **valoradas positivamente**, aunque se menciona que en ocasiones puede provocar estados físicos negativos en el conductor.

11) La libreta de trabajo como herramienta de control

-La **libreta de trabajo** es percibida como un mecanismo de **control falible**, aunque también **adaptable** al funcionamiento real de los servicios. Frente a **normas rígidas** existe una herramienta de **control flexible** que se adapta a las condiciones de trabajo vigentes.

-Los participantes mencionan la **libreta de trabajo digital** como un recurso que podría **superar las dificultades de la estrategia tradicional**. Entre las **ventajas** percibidas, se destaca la capacidad de **registrar más datos** sobre la jornada de trabajo, el **fortalecimiento de los controles**, y la configuración de un **sistema único** para las distintas jurisdicciones.

-Una **barrera para implementar la libreta digital** radica en la **rigidez del marco normativo**, dado que al ser un mecanismo de control más exigente provocaría un incremento de infracciones. Por lo tanto, los cambios en la herramienta de control deberían ser acompañados de una **actualización normativa**.

12) Percepción de Normas IRAM 3810 y 39001

-Las **Normas IRAM 3810 y 39001** son consideradas por los entrevistados como **herramientas de gestión** orientadas a mejorar la **seguridad vial** e incrementar la **calidad** de una empresa. A través de estas normas es posible **estandarizar procedimientos de seguridad** y construir un **marco común de buenas prácticas**.

-El **Estado** es percibido como un organismo que debería **asegurar la certificación obligatoria** de estas normas para reducir los riesgos asociados a la conducción. Se cuestiona la necesidad de recurrir a un **ente privado** para asegurar la calidad de un **servicio público**.

13) Aspectos básicos de las CyMAT



-El contenido de las entrevistas arroja una serie de percepciones sobre **tres aspectos básicos de las CyMAT**, los cuales indican que las **condiciones de trabajo**: 1) tienen un impacto sobre la **salud de los conductores** y la **seguridad de las operaciones**, 2) deben comprenderse y modificarse a través de un **enfoque colectivo y multidisciplinario** capaz de contemplar los distintos factores que determinan la conducción (por ejemplo, social, emocional, contextual), y 3) son **cambiantes** a lo largo del tiempo, algo que se refleja en sus variaciones a partir de las **discontinuidades en las políticas de transporte** producidas por cambios de gobierno.

Conclusiones

Este trabajo intentó ofrecer respuestas novedosas y abrir nuevos interrogantes en torno a **dos preguntas principales**: a) ¿cuál es el **marco normativo que regula las CyMAT** en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia (jurisdicción nacional) ?, y b) ¿qué **percepciones** o ideas tienen los distintos actores del sistema **sobre las CyMAT** de los conductores? En cuanto a la **primera pregunta**, este estudio da cuenta de un **amplio marco normativo** destinado a regular aspectos técnicos, sociales, organizacionales, y ambientales, que participan en las operaciones de los conductores. Sin embargo, se han identificado **componentes legales que podrían mejorarse**, como son ciertos **criterios de evaluación** para obtener la **LINTI**, la definición de las **responsabilidades** del conductor, la clarificación de los **tiempos de trabajo y descanso**, y la búsqueda de una **herramienta de control** más consistente. Por lo tanto, en este estudio se sugiere la **necesidad de fortalecer la legislación existente**, pues se asume que las reglamentaciones constituyen una **estrategia de protección** importante frente a situaciones de peligro que son previsibles y forman parte de la actividad.

En relación a la **segunda pregunta**, los **actores** manifiestan **percepciones diversas** sobre las características, problemas, y riesgos asociados a las condiciones de trabajo. Esto es esperable si se tiene en cuenta la presencia de **intereses distintos** entre los actores. Entre las percepciones identificadas, se destacan las inconsistencias en el establecimiento de las **calificaciones** para ocupar el puesto, las disidencias en la delimitación de una **jornada de trabajo** óptima y sus pausas o descansos, la indefinición de las **tareas** que debe realizar un conductor durante su trabajo, la existencia de **riesgos ambientales**, las limitaciones del organismo de **control y fiscalización**, y los aportes de las **Normas IRAM**. Si se comparan estos resultados con los datos obtenidos en **estudios previos similares** (Neffa, 1986; SRT, 2009; Diez et al. 2019) se observa que:

-la **salud de los trabajadores** continúa siendo un **problema** importante, y las CyMAT contribuyen a sostener esta situación

-las **jornadas de trabajo excesivas** y su consecuente disminución de las oportunidades de descanso son un rasgo de la actividad, perpetuado por **intereses organizacionales e individuales**. Este es uno de los desafíos más importantes, el cual exige **cambios** basados en decisiones que atiendan a **criterios científicos y normativos**, así como también a la **diversidad de intereses** y las **particularidades** culturales de la actividad

-las **rutas** se siguen percibiendo como un entorno **escasamente conservado** y de **alta frecuencia vehicular**. A diferencia de los estudios anteriores, en este trabajo se añade la preocupación por el **uso excesivo de los vehículos**. Estos factores ambientales pueden aumentar la carga de trabajo e incrementar los riesgos de la tarea

-las instancias de **capacitación** han avanzado favorablemente, aunque todavía se requieren esfuerzos para lograr una **formación uniforme y consistente** con el perfil profesional deseado.



Las respuestas obtenidas a las dos preguntas que dieron origen a este trabajo indican que las **CyMAT de los conductores** estudiados poseen algunas **debilidades**. Desde un **enfoque sistémico**, estas debilidades se conciben como **condiciones organizacionales latentes** (o menos visibles), las cuales tienden a influir de forma negativa sobre las **acciones de los conductores** y **reducir la seguridad** de las operaciones. Debido a su naturaleza organizacional, la **superación** de estas deficiencias depende de aquellos **actores** - estatal, empresarial, y sindical - con **más autonomía en la toma de decisiones**. Estos actores, ubicados en los niveles más altos de las organizaciones, pueden **optimizar las CyMAT** a través de modificaciones normativas, técnicas, socio-organizacionales, y ambientales. En este sentido, la identificación y solución de estos problemas **no depende de la responsabilidad de un solo actor** ni puede reducirse a una explicación individual. Por el contrario, exige la **participación combinada de todos los sectores** que tienen injerencia sobre alguna de las condiciones centrales para **mejorar la seguridad operacional** de los conductores.

Es importante mencionar que este estudio presenta ciertas **limitaciones**. Por un lado, sus objetivos se restringen a **un solo tipo de servicio** dentro del transporte de pasajeros. Esto quiere decir que los resultados representan solo una parte del sector. Por otro lado, este trabajo solamente presenta una **aproximación esquemática al marco normativo** de la actividad. En futuros estudios sería interesante profundizar en el uso e interpretación de las reglamentaciones que regulan las CyMAT. A pesar de estas limitaciones, este trabajo ofrece una **caracterización general de las CyMAT** en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia (servicios regulares de jurisdicción nacional), atendiendo tanto al **marco reglamentario** como a la **perspectiva de diferentes actores** del sector. Ambos aspectos – reglamentaciones y percepciones - dan cuenta de la **necesidad de mejorar la seguridad operacional** a través del análisis y optimización de ciertos componentes que forman parte de las CyMAT.

Por último, a partir de este informe se desprenden algunas **preguntas y temas de estudio** que intentan señalar posibles necesidades de investigación dentro del sector, como son:

-La delimitación del contenido del trabajo. ¿Cuáles son las tareas prescriptas y reales del puesto? ¿Qué calificaciones se exigen desde el Estado y las organizaciones empresariales? ¿Qué importancia tienen el conocimiento teórico y práctico para la seguridad de las operaciones?

-La seguridad como responsabilidad principal de la tarea. ¿Qué lugar ocupa la seguridad dentro de la cultura de cada organización? ¿Cómo se refleja esta cultura en los valores, actitudes, comportamientos, y normas sociales de los conductores?

-La búsqueda de una jornada de trabajo óptima. ¿Qué criterios se tienen en cuenta para diagramar un recorrido? ¿Cuál es y en qué consiste el marco normativo que regula este aspecto del trabajo? ¿Es posible establecer una duración máxima de tiempo de conducción, cantidad de horas de trabajo diario, semanal, y mensual? ¿Cuáles son los efectos de trabajar durante 16 horas bajo la modalidad de doble conducción? ¿Existen diferencias en la calidad del sueño según el lugar de recuperación? ¿Con qué frecuencia se utilizan programas de gestión de la fatiga y cómo están conformados?

-Las estrategias de reclutamiento, selección, inducción, y capacitación de personal. ¿Existen procesos de inducción segmentados según el grado de experiencia de los conductores? ¿Qué estrategias pueden implementarse para revertir el déficit en la formación de algunos conductores? ¿Cuál es y cómo se selecciona el contenido de las capacitaciones? ¿Se realizan capacitaciones



especializadas para trabajadores con más “eventos críticos” (e.g. accidentes e infracciones)? ¿Qué rol ocupa la formación cuando se incorporan nuevas tecnologías a las tareas del trabajador?

-Las conductas y medidas de protección frente a los riesgos asociados al medio ambiente de trabajo. ¿Qué estrategias utilizan las organizaciones para fomentar modos de conducción segura según el tipo de camino, el flujo vehicular, y las condiciones climáticas? ¿Qué aspectos ambientales aumentan la fatiga del conductor? ¿Cuáles son los procedimientos de respuesta frente a un desperfecto mecánico? ¿De qué modo es posible limitar el uso intensivo de los vehículos? ¿Cómo afecta el cambio de unidad en el rendimiento del conductor?

-La participación de los trabajadores en materia de CyMAT y seguridad operacional. ¿Las organizaciones ofrecen mecanismos formales para que los trabajadores participen activamente en la optimización de las condiciones de trabajo? ¿Cuál es su impacto sobre la gestión de riesgos asociados a la actividad?

-Los mecanismos de control y fiscalización del trabajo. ¿Cómo construir políticas de control y fiscalización a largo plazo? ¿Qué factores explican las diferencias en los niveles de control según la zona del país y el tipo de servicio? ¿Cómo es la formación de inspectores de la CNRT? ¿Existen estrategias de comunicación destinadas a las empresas y los trabajadores sobre la finalidad de las acciones de control? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la libreta digital en comparación con la libreta tradicional? ¿Existen formas de evaluación de la seguridad del personal al interior de cada empresa?

-Las Barreras y facilitadores para la adopción de las Normas IRAM 3810 y 39001. ¿Es posible identificar diferencias entre las empresas que aplican estas normas y aquellas que no? ¿En qué medida el tipo de cultura organizacional obstaculiza o propicia la inclusión de estas normas? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas percibidas de los procedimientos recomendados por la Norma IRAM 3810?

En síntesis, estos problemas de investigación representan un progreso importante en la **identificación de posibles factores** capaces de **debilitar o fortalecer las estrategias de protección** del sistema. Se espera que la delimitación de estos asuntos pendientes estimule el desarrollo de nuevas investigaciones orientadas a **mejorar la seguridad de las organizaciones** vinculadas al sector.

Referencias bibliográficas

Diez, J. J., Plano, S. A., Caldart, C., Bellone, G., Simonelli, G., Brangold, M., ... & Vigo, D. E. (2019). Sleep misalignment and circadian rhythm impairment in long-haul bus drivers under a two-up operations system. *Sleep health*, 6(3), 374-386.

Neffa, J. (1986). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. *Cuadernos Médicos Sociales*, 38, 1-13.

SRT (2009). Informe sobre el componente de las Condiciones y Medioambiente de Trabajo de conductores de vehículos de transporte de pasajeros de larga distancia. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_transporte.pdf