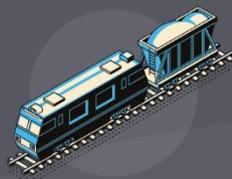


JST | SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE



**Condiciones y medio ambiente de trabajo
en conductores de transporte automotor de pasajeros
de larga distancia**

Servicios regulares de jurisdicción nacional

Informe completo

junio 2021

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 Espínola Facundo

Pierangeli Guido



Junta de Seguridad en el Transporte

Florida 361, piso 8º

Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, C1005AAG

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, número de expediente.

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



Resumen	5
1. Introducción.....	5
2. Objetivos	7
3. Metodología y fuentes	7
4. Marco conceptual	9
4.1. Consideraciones generales sobre los Conductores de Transporte de Pasajeros de Larga Distancia de Servicio Regular Interjurisdiccional	9
4.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo desde la Perspectiva de Neffa	11
4.3. Factores de las CyMAT en Conductores de transporte automotor de pasajeros de Larga Distancia	12
4.3.1. Elementos socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción ..	12
4.3.2. Factores de riesgo del medio ambiente de trabajo	17
4.3.3. Antecedentes sobre CyMAT en Conductores de Transporte de Pasajeros de Larga Distancia	18
5. Resultados de Etapas 1 y 2.....	19
5.1. Etapa 1: Especificación de las CyMAT en el Marco Normativo de la Actividad..	19
6. Etapa 2: Resultados de las Entrevistas con Actores Clave.....	32
7. Discusión.....	42
8. Conclusión	47
Referencias.....	49
ANEXO 1. Análisis preliminar de actores clave que participan en las CyMAT de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia (servicios regulares de jurisdicción nacional).....	54
1.1. Actores del sector estatal con responsabilidades directas en la seguridad del transporte	54
1.2. Organismos del sector estatal con responsabilidades indirectas en la seguridad del transporte	57
2. Organismos del Sector Sindical	59
2.1. Organismos del Sector de las Cámaras Empresariales.....	60
Anexo 2.....	63
Tabla 1. Resumen de especificaciones de las CyMAT en el marco normativo de la actividad.	63



Resumen

Los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia cumplen una función social y económica que es central para la población. Estudios previos muestran que estos conductores trabajan en condiciones organizacionales y ambientales preocupantes. Sin embargo, las investigaciones anteriores tienden a centrarse solo en algunos de los factores que forman parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Además, utilizan datos basados en los trabajadores, que omiten la percepción de otros actores que pueden influir de forma preponderante en el proceso de trabajo. Desde un enfoque sistémico, las decisiones organizacionales de estos actores pueden promover condiciones latentes que tienden a impactar sobre la seguridad de las operaciones. Sobre la base de este enfoque, los objetivos de este estudio fueron: a) conocer las normas legales que regulan las CyMAT en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia (servicios de jurisdicción nacional) y b) analizar la percepción de las CyMAT en actores sociales provenientes del sector estatal, sindical y empresarial. Se utilizó un diseño exploratorio de carácter cualitativo, basado en una primera etapa de revisión normativa y en una segunda etapa de aplicación de entrevistas virtuales semiestructuradas. Los resultados indican que las CyMAT de estos conductores se encuentran orientadas por un marco legal con ciertas indefiniciones (en cuanto a responsabilidades, calificaciones y formación del personal), junto a un conjunto de percepciones diversas, y en algunos casos contradictorias, entre los actores analizados (desacuerdos sobre duración máxima de la jornada de trabajo). Se espera que este trabajo proporcione futuras líneas de estudio para profundizar en las implicancias de las CyMAT para la seguridad operacional del transporte de pasajeros, así como también contribuir al desarrollo de acciones multisectoriales capaces de superar los problemas actuales del área.

1. Introducción

El transporte automotor de pasajeros de larga distancia es un sector de servicios de gran relevancia social y económica. En Argentina, este tipo de transporte representa un servicio indispensable para asegurar las necesidades de movilidad de la población. Solo durante el año 2019, se registraron más de 800.000 viajes de larga distancia, en los cuales se trasladaron cerca de 29 millones de pasajeros (CNRT, 2019). Asimismo, esta actividad cumple una función importante para la economía nacional, pues integra distintas empresas procedentes de capitales nacionales que emplean a más de 12.000 trabajadores (SRT, 2017).

La participación de este tipo de transporte en accidentes de tránsito es relativamente baja. En nuestro país, los datos del año 2017 indican que los ómnibus de larga distancia representaron menos del 3 % de los siniestros viales graves (SRT, 2017). Sin embargo, un aspecto preocupante es el incremento de los accidentes y sus consecuencias humanas en los últimos años. De acuerdo con un informe de la CNRT (2019), en el año 2018 el transporte interurbano de pasajeros de jurisdicción nacional exhibió 19 víctimas fatales y 385 lesionados, mientras que en el año 2019 las cifras ascendieron a 57 y 742 casos, respectivamente. Los valores relativos según la cantidad de kilómetros recorridos muestran una situación similar. A diferencia de los datos registrados en el año 2018 (160 accidentes, 238 lesiones y 11



muerter), en el año 2019 se observó un incremento que alcanzó 259 accidentes, 433 lesiones y 23 muertes por millón de kilómetros.

Debido a la necesidad de identificar posibles factores y condiciones que ponen en riesgo la seguridad de los usuarios de transporte de larga distancia, en el año 2019 se conformó la Junta de Seguridad en el Transporte (JST). Este organismo, creado a través de la Ley 27514, tiene como misión fortalecer la seguridad operacional en el transporte de pasajeros y de carga de jurisdicción nacional, mediante la emisión de recomendaciones basadas en dos tipos de investigaciones: a) análisis de accidentes e incidentes y b) estudios orientados a comprender diferentes dimensiones vinculadas con la seguridad en el transporte. Un aspecto importante de la JST es que las investigaciones propuestas se desarrollan en el marco de una concepción sistémica de la seguridad operacional (Reason, 2008). Este modelo posee un amplio recorrido dentro de la literatura científica sobre investigación de accidentes (ver Hulme, Stanton, Walker, Waterson, & Salmon, 2019) y ha sido utilizado por organismos de otros países que cumplen funciones similares a la JST (Norwegian Safety Investigation Authority).

De acuerdo con este enfoque, la seguridad operacional se concibe como un estado de reducción o conservación dentro de un nivel aceptable de aquellos riesgos inherentes a las operaciones del sistema, a través de un proceso organizacional de identificación de peligros y gestión de riesgos (OACI, 2018). Un componente importante de esta perspectiva es que los riesgos para la seguridad operacional provienen de *condiciones latentes* o factores organizacionales que propician la ejecución de actos inseguros —*fallas activas*— por parte del personal operativo de primera línea (en este caso, los conductores). Esto significa que las fallas activas —desencadenantes directos e inmediatos de un accidente— son producto de una cadena de errores que está presente en la organización antes del accidente (Larouzee & Le Coze, 2020; Reason, 2000). De este modo, un accidente puede explicarse a partir de la participación simultánea de fallas activas y latentes, las cuales producen una ruptura en las defensas del sistema, es decir, en los medios utilizados para mantener la seguridad.

Desde esta perspectiva, las investigaciones de la JST indagan sobre las condiciones latentes y las insuficiencias en las defensas del sistema. En este sentido, el conocimiento producido puede actuar como fundamento para fortalecer la seguridad operacional, mediante el desarrollo y la consolidación de defensas capaces de prevenir o corregir las deficiencias del sistema de transporte. En el caso del transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia, un aspecto que podría estar dentro de los intereses de la JST, por su impacto potencial sobre la seguridad operacional, alude a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) (OACI, 2009). Se reconoce que los aspectos socio-técnicos y organizacionales del trabajo, así como los riesgos del ambiente laboral, influyen sobre la salud de los trabajadores y en el desempeño en la tarea (Neffa, 2015). Sin embargo, aún no se sabe con claridad cuál es el rol de las CyMAT en la seguridad operacional del sistema.

Por lo tanto, en este trabajo se indagan las CyMAT de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia en el marco de la seguridad operacional. El análisis incluye distintos componentes de las CyMAT, como son el medio ambiente de trabajo, las herramientas y equipos, los procedimientos y regulaciones, la fiscalización y el control, la carga de trabajo, la presión temporal, la formación y experiencia, la planificación, y la dotación



de personal. Estos aspectos dependen de decisiones que no toman los conductores, sino aquellos organismos estatales que regulan la actividad, las empresas que prestan el servicio, como también las cámaras y sindicatos. A este nivel, un diseño deficiente genera problemas organizativos que pueden acumularse como condiciones latentes capaces de vulnerar las defensas del sistema. Debido a la importancia de estos aspectos y al escaso conocimiento previo sobre esta población, este estudio se propone estudiar las CyMAT en conductores de transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia de jurisdicción nacional.

2. Objetivos

Objetivo general

Este trabajo busca contribuir al conocimiento de la seguridad operacional en el contexto del transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia de jurisdicción nacional, a través del estudio de las CyMAT de los conductores. Este objetivo incluye el análisis de las reglamentaciones actuales y las percepciones de distintos actores sociales, en cuanto a las CyMAT de la actividad y su importancia para la seguridad operacional.

Objetivos específicos

- 1) Analizar la normativa que regula las condiciones de trabajo de los conductores de transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia de jurisdicción nacional, mediante las dimensiones que conforman el indicador CyMAT (organización del trabajo, calificaciones requeridas, duración de la jornada laboral, pausas y descanso).
- 2) Estudiar la percepción de los principales actores del sistema (estatales, sindicales y cámaras empresariales) sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo de los conductores de transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia de jurisdicción nacional.

3. Metodología y fuentes

Contexto y diseño del estudio

El trabajo se realizó durante la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19, entre los meses de septiembre a diciembre de 2020. En este período, una de las medidas adoptadas por el Ministerio de Transporte fue la suspensión de los servicios de transporte de larga distancia. Estos factores contextuales impidieron tomar ciertas decisiones metodológicas, como recurrir a estrategias de estudios previos (recolectar datos de modo presencial, ver SRT, 2009). Para superar estas limitaciones y adecuar los objetivos de la investigación al escenario mencionado, se adoptó un diseño exploratorio con enfoque cualitativo, dividido en dos etapas:

- Primera etapa: análisis teórico de normativas legales sobre las CyMAT de los conductores que son objeto de interés en este trabajo (conducente al objetivo 1)
- Segunda etapa: estudio empírico de las percepciones de actores claves, mediante entrevistas en modalidad virtual (conducente al objetivo 2)



A continuación, se presentan los detalles metodológicos de ambas etapas.

Etapa 1

Se realizó una revisión y sistematización de información vinculada con el marco normativo de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los conductores de transporte de pasajeros de servicios regulares de larga distancia de jurisdicción nacional. La búsqueda estuvo centrada principalmente en la base de datos InfoLeg, que contiene información legislativa y documental. Complementariamente, se incorporó información obtenida durante la recolección de datos de la etapa 2 (acta del año 2017 sobre duración de la jornada de trabajo). La selección final incluyó aquellos documentos que tenían alguna participación en la regulación de la actividad estudiada, como es el caso de la norma IRAM 3810. El análisis de la información estuvo basado en el modelo de CyMAT desarrollado por Neffa (2015).

Etapa 2

Muestra

Se trabajó con una muestra de actores sociales que poseen incidencia en el proceso de trabajo evaluado. El muestreo se realizó de manera intencional, siguiendo criterios de conveniencia del investigador en función de los objetivos de estudio (la posición que ocupa un actor en el fenómeno estudiado). A través de un mapeo de actores clave, se identificaron 19 organizaciones que fueron segmentadas en tres sectores: estatal, sindical, y empresarial (ver tabla 1 y descripción de actores en Anexo). El tamaño final de la muestra se definió sobre la base de un criterio de saturación teórica, estableciendo *a priori* un mínimo de una entrevista por sector. En total, se realizaron 8 entrevistas a 7 actores sociales: CNRT (dos entrevistas), UTA, CELADI, CEAP, CATAP, AAETA, y se entrevistó a un exconductor como informante clave. Cabe destacar que el sector empresarial se encuentra representado por las cámaras empresariales.

Tabla 1

Actores sociales según el sector

Estatal	Sindical	Cámaras empresariales
Ministerio de Transporte	Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte	Asociación Argentina de empresarios del Transporte Automotor
Agencia Nacional de Seguridad Vial	Unión Tranviarios Automotor	Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros
Comisión Nacional de Regulación del Transporte	Unión de Conductores de la República Argentina	Cámara Empresaria de Larga Distancia
Secretaría de Gestión de Transporte	Sindicato de mecánicos y afines del transporte automotor	Cámara Argentina de Transporte Automotor de Pasajeros
Subsecretaría de Transporte Automotor		Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo
Junta de Seguridad en el Transporte		
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)		
Superintendencia de Riesgos del Trabajo		
Secretaría de Trabajo y Empleo		
Secretaría de industria		



Instrumento

Se utilizó una entrevista semiestructurada de carácter virtual, cuyo guion inicial incluyó núcleos temáticos comunes de acuerdo con las dimensiones del indicador CyMAT. No obstante, los ejes de indagación fueron adaptados al tipo de actor, atendiendo las diferencias en los roles que ocupan durante el proceso de prestación del servicio. Además, las dimensiones de base fueron ampliadas o redirigidas con la finalidad de obtener información sobre cuestiones adicionales que fueron emergiendo en el contexto de las entrevistas y se consideraron pertinentes para la investigación, como la percepción sobre el acta del año 2017.

Procedimiento y análisis de datos

Se invitó a los participantes a formar parte del estudio, quienes dieron su consentimiento luego de conocer las características de la investigación. Posteriormente, se administraron las entrevistas de modo virtual y grupal, las cuales fueron grabadas en audio. Se realizó un análisis de contenido mediante una codificación temática, pero también abierta. En consonancia con el carácter exploratorio del estudio, se buscó permeabilidad a la emergencia de temas relevantes que no están específicamente identificados en el modelo CyMAT. El procesamiento de las fuentes primarias se realizó a partir del programa Atlas Ti, mediante la codificación, agrupamiento de códigos y generación de reportes de insumos para el análisis posterior.

4. Marco conceptual

4.1. Consideraciones generales sobre los Conductores de Transporte de Pasajeros de Larga Distancia de Servicio Regular Interjurisdiccional

Los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia ocupan un rol fundamental dentro del sistema de transporte. Como fue mencionado previamente, según datos de la SRT (2009), además de cubrir demandas de movilidad que son esenciales para la población, participan activamente en la economía del país. Estos conductores cumplen la función de realizar viajes interurbanos que implican trayectos fuera de las ciudades, enlazan un mínimo de dos localidades y cubren recorridos superiores a 200 kilómetros (SRT, 2016). A su vez, dentro del transporte de pasajeros de larga distancia, se distinguen diferentes servicios según la jurisdicción: provincial o nacional (ver Ley 12346). Por un lado, los servicios de jurisdicción provincial corresponden a recorridos realizados en una misma provincia, los cuales no involucran interacción con otras provincias ajenas al punto de origen. Por otro lado, los servicios nacionales ejecutan viajes que vinculan distintas provincias o una provincia con otro país en algún tramo del recorrido, aun cuando el inicio y la finalización estén ubicados en la misma región (ver Sánchez, 2017). De este modo, estos servicios pueden ser internacionales (San Juan-Chile) o interprovinciales (Buenos Aires-Córdoba).

Por otro lado, el esquema regulatorio que emana del Decreto 958/92 desglosa el transporte de larga distancia de jurisdicción nacional en cuatro tipos de servicios: (a) públicos: cubren las necesidades de transporte de forma continua, regular, general, obligatoria y uniforme en igualdad de condiciones para todos los usuarios, (b) tráfico libre: representan modos de



transporte que no tienen exigencias en torno a la estabilidad de recorridos, frecuencias, horarios, tarifas, características del vehículo y condiciones o modalidades de tráfico, (c) transporte para el turismo: están orientados exclusivamente a actividades de transporte con fines turísticos y (d) ejecutivos: tienen las mismas condiciones que la categoría de tráfico libre, aunque implican altos niveles de confort, tienen una cobertura espacial restringida y mayores precios relativos (Sánchez, 2017). Entre las cuatro categorías, solo la primera corresponde a un servicio regular, pues exige horarios y recorridos preestablecidos y continuos que son regulados por el Estado, a través de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte, y brindados por entes privados. El resto se engloba dentro de los servicios de viajes no regulares que se caracterizan por ser privados y de contratación libre, como pueden ser chárteres, contratados por una empresa, y transporte escolar de jurisdicción nacional.

Según datos de la CNRT, en 2019 se realizaron más de 900.000 servicios regulares en sus diferentes modos, los cuales transportaron alrededor de 27,7 millones de pasajeros. Los servicios de turismo registrados para ese mismo año fueron 263.000, y trasladaron cerca de 910.000 pasajeros. En cuanto a la siniestralidad vial, los servicios de turismo participaron en 159 eventos graves con 34 fallecidos, mientras que los servicios regulares sufrieron 276 accidentes viales con 24 víctimas fatales. Estos datos indican diferencias que exigen un análisis específico de cada servicio. Este trabajo se centra especialmente en los servicios regulares.

En el contexto del transporte de pasajeros de larga distancia, la actividad principal de los conductores de servicios nacionales y regulares consiste en trasladar personas desde su punto de origen hacia un destino preestablecido dentro de un horario habitual. Actualmente, la conducción no se concibe solamente como una tarea de ejecución basada en habilidades cognitivas. Por el contrario, la conducción es una tarea compleja que implica procesos cognitivos, emocionales y motivacionales que operan dentro de un entorno dinámico y en el marco de interacciones sociales con otros usuarios viales (Shinar, 2017).

La complejidad de esta tarea se debe en parte a la ejecución múltiple de subtareas (Salvucci, 2006), las cuales pueden dividirse de forma jerárquica en tres niveles: estratégico (planificar desplazamientos, elegir rutas), táctico —de maniobra— (realizar giros, reducir la velocidad), y operacional —de control del vehículo— (mantener trayectoria, controlar posición lateral) (Michon, 1989; Shinar, 2017). Mientras que el primer nivel incluye tareas más deliberadas que se realizan sin urgencia, el resto de los niveles comprende acciones más automáticas que requieren respuestas más rápidas. El grado de complejidad de esta actividad aumenta si se consideran las limitaciones del ser humano para procesar información, así como también la influencia de factores motivacionales (riesgo percibido) y la participación dentro de un contexto cambiante (ver Shinar, 2017).

En el caso del transporte de pasajeros de larga distancia, el trabajo de los conductores no se restringe únicamente a la conducción. De acuerdo con un flujograma desarrollado por la SRT (2016), los conductores añaden otras tareas a su actividad principal de conducir. Un breve recorrido por el proceso de trabajo muestra que su jornada se inicia una hora antes de comenzar el servicio, cuando se presentan en el lugar de trabajo, retiran la documentación del vehículo y realizan un control visual interno y externo de la unidad. Después de trasladar



la unidad desde la estación hacia la terminal, deben solicitar las planillas de pasajeros y encomiendas. En esta etapa, en ocasiones pueden cargar bultos y viandas. Luego, los conductores controlan la documentación de los pasajeros al momento de ingresar al vehículo y finalmente inician el recorrido. Cuando el recorrido contiene paradas intermedias, es posible que carguen bultos nuevamente.

En síntesis, además de conducir, los choferes de este tipo de servicios presentan otras exigencias entre sus tareas diarias. Si bien este proceso de trabajo no necesariamente representa un riesgo para los trabajadores, el modo en que se organizan las actividades de los conductores y el contexto inmediato de sus jornadas laborales pueden ser componentes básicos para comprender no solamente los niveles de salud en esta población sino también la seguridad del sistema. En esta línea, el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo podría constituir un aporte importante en la detección de riesgos y defensas vinculados con la organización y el entorno de trabajo. El conocimiento de estos factores se vuelve relevante, ya que como posibles condiciones latentes pueden estar presentes durante muchos años antes de combinarse con circunstancias locales y fallos activos para traspasar las capas de defensa del sistema (Reason, 2000).

4.2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo desde la Perspectiva de Neffa

La noción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) ha sido central en muchos desarrollos científicos que analizan sus efectos sobre la vida de los trabajadores y la productividad de las empresas (Antonietti, Ortiz, Esandi, Duré, & Malhi, 2020; Neffa, 2019). El interés de distintas disciplinas por analizar este fenómeno multidimensional ha dado lugar a una diversidad de modelos que conceptualizan las CyMAT (ver Antonietti et al., 2020). En Latinoamérica, y particularmente en Argentina, los aportes de Neffa (2019) promovieron la consolidación de uno de los modelos más destacados en este dominio. La propuesta de este autor contempla las dimensiones objetivas y subjetivas del proceso de trabajo, así como los elementos socio-técnicos y organizacionales junto a los riesgos asociados al ambiente laboral (Antonietti et al., 2020).

De acuerdo con Neffa (2015), las CyMAT pueden definirse como un conjunto interrelacionado de factores que actúan sobre el colectivo de trabajadores mediante la configuración del proceso de trabajo e influyen en el ambiente físico-social, el contenido, el significado y la carga del trabajo, con efectos en todas las dimensiones de la salud de los trabajadores (Neffa, 1986, 2002, 2019). De este modo, el fundamento de la degradación de la salud y la aparición de enfermedades profesionales no radica en el trabajo en sí, sino en la existencia —y en ocasiones la naturalización— de condiciones y entornos de trabajo inadecuados (Neffa, 2002). Cabe destacar que estas condiciones no solamente representan un deterioro en términos de salud, sino que además podrían ser la base para comprender potenciales fallas activas de los conductores.

Otra característica importante de la definición señalada es que la unidad de análisis no es el individuo, sino el colectivo de trabajadores dentro del cual se desarrollan relaciones cooperativas para llevar adelante la actividad (Antonietti et al., 2020; Neffa, 2002). Esto representa un distanciamiento con respecto a las teorías tradicionales del factor humano, que adoptan una explicación monocausal e individual de los riesgos en el trabajo (actos inseguros



del trabajador). Tal como sugiere Neffa (2002), y en línea con el enfoque sistémico, para eliminar, reducir o controlar los riesgos es necesario un análisis global de las distintas dimensiones que intervienen en el proceso de trabajo. Un componente importante de este análisis es la vivencia subjetiva de los trabajadores, quienes conocen en primera persona el impacto de las decisiones organizacionales sobre su salud y las operaciones que tienen a su cargo (Neffa, 1986). Este carácter subjetivo de la experiencia laboral otorga entre los trabajadores cierta heterogeneidad en el modo de percibir la carga de trabajo (acción conjunta de las CyMAT sobre los trabajadores) (Neffa, 1986, 2002).

De forma esquemática, las CyMAT están constituidas por dos grandes factores: 1) elementos socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción, 2) factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos factores conforman el conjunto de exigencias, requerimientos y restricciones prescriptas para ocupar el puesto de trabajo (Neffa, 2015). Su funcionamiento integrado sobre los trabajadores constituye la carga global de trabajo, la cual puede desagregarse en sus dimensiones física, psíquica y mental. A continuación, se describen los componentes principales de los dos factores mencionados y se establecen algunas relaciones con los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia.

4.3. Factores de las CyMAT en Conductores de transporte automotor de pasajeros de Larga Distancia

4.3.1. Elementos socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción

En cuanto al primer grupo de factores, las condiciones de trabajo se estructuran en función de los siguientes aspectos:

1. a. La *organización del trabajo* está conformada por la división social y técnica del trabajo. Mientras que la primera alude al grado de separación entre las tareas de preparación y ejecución (con variaciones en el predominio de aspectos manuales o intelectuales), la segunda remite al nivel de parcelación de las tareas. En conjunto, ambas divisiones representan la base de la carga mental. Si se considera el flujograma de trabajo desarrollado por la SRT (2016), los conductores que son objeto de este estudio poseen una fuerte segregación entre las tareas de preparación y ejecución (estas últimas son exclusivamente realizadas por los trabajadores), así como también una marcada parcelación (en su mayoría, el tiempo de trabajo implica una tarea específica).

1. b. El *contenido del trabajo* se basa en un grupo de factores que definen las características del puesto de acuerdo con la organización del trabajo. Estos incluyen la descripción del puesto (definido mediante la tarea prescripta), las calificaciones requeridas para llevar adelante la tarea, las posibilidades que tienen los trabajadores de desarrollar las calificaciones profesionales que disponen, el grado de responsabilidad asignado, el carácter individual o colectivo del puesto, el grado de autonomía, interdependencia o subordinación del trabajador y las posibilidades de promoción.

En los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia, el puesto de trabajo se describe como un eslabón central dentro del proceso productivo, con una tarea principal (conducir) además de otras actividades periféricas y una serie de riesgos según la etapa del



trabajo (ver SRT, 2016). Entre las calificaciones profesionales requeridas, se encuentran aquellas definidas legalmente (ver detalles en sección 5). Complementariamente, la SRT (2016) señala la importancia de obtener formación sobre riesgos en el trabajo y modos de prevenir accidentes. Por otro lado, los conductores ocupan un puesto que incluye la responsabilidad de conservar la seguridad individual, de los pasajeros y del resto de los usuarios viales. Esto se logra a través de una tarea que puede ser realizada en pareja y con un alto grado de autonomía durante el proceso de trabajo (SRT, 2016).

2. La *duración y configuración del tiempo de trabajo* es un elemento organizador en la vida del trabajador, pues su delimitación establece el tiempo libre y la posibilidad de atender otras esferas de la vida (familiar y personal) (Neffa, 2002). Por este motivo, el tiempo de trabajo debería estar definido a partir de la combinación de criterios científicos, normativos y profesionales (Neffa, 2002) y comprender los siguientes elementos:

- la duración máxima de la jornada normal de trabajo
- las pausas autorizadas dentro de la jornada de trabajo para recuperarse de la fatiga
- los períodos de descanso hebdomadario (o semanal)
- las licencias por concepto de vacaciones anuales remuneradas y por otras razones
- las horas y jornadas de trabajo de carácter extraordinario
- el trabajo nocturno y el trabajo por turnos o por equipos
- la edad mínima de ingreso al trabajo (con previsión del tipo de trabajo que pueden desarrollar los jóvenes trabajadores)
- la edad máxima de permanencia en la actividad, a partir de la cual los trabajadores deben comenzar a gozar de los beneficios del sistema provisional

Una de las principales problemáticas que afecta a los trabajadores del transporte es la jornada extendida. La sobrecarga laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo han sido estudiados en el área del transporte y en ocupaciones relacionadas con la conducción (Monte & Peiró Silla, 1999; Shin, Chung & Lee, 2012, Silva Bustos, Lefio Celedón, Marchetti Pareto, & Benoit Marchetti, 2014, Useche, Gómez Ortiz & Cendales, 2017). Cuando la duración de la jornada de trabajo es excesiva, hay una demanda de tiempo que conlleva inevitablemente una sobrecarga para la persona y genera efectos nocivos en la salud, el bienestar personal y la calidad de vida laboral. Además, en términos de carga mental, tanto la sobrecarga como la infracarga pueden dar lugar a estados de fatiga que son suficientes para atenuar el rendimiento en la tarea y perjudicar la salud laboral (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012).

El informe de la SRT (2009) ofrece algunas nociones que clarifican lo que se entiende por duración y configuración del tiempo de trabajo en el caso de los conductores estudiados. En primera instancia, la duración alude al periodo que va desde el traslado del trabajador hacia la empresa hasta el final del tiempo efectivamente trabajado. Este tiempo efectivo corresponde al lapso en que el trabajador está a disposición del empleador, desde el inicio hasta el final del servicio. En términos de configuración, el tiempo trabajado puede tener momentos de actividad, diurna o nocturna. Asimismo, la duración del trabajo tiene sus límites en tres tipos de recuperación:

a. Pausa a bordo: ocurre en viajes de doble conducción, donde el trabajador descansa en el asiento o la cucheta del vehículo mientras su compañero conduce.



b. Descanso en destino: la recuperación del trabajador después de su jornada laboral se realiza en alojamientos que están lejos de su domicilio y que son cubiertos por el empleador.

c. Descanso en residencia: el descanso es en el domicilio del conductor.

El modo de establecer estos momentos de recuperación psicofísica tiene consecuencias directas sobre el bienestar de los trabajadores (Neffa, 2019). Cuando la duración y configuración del tiempo de trabajo es deficiente, se manifiesta en la salud a través de problemas músculo-esqueléticos, dolencias digestivas y cardiovasculares, sobrepeso y obesidad, consumo de alcohol, tabaquismo y uso de drogas (Ríos & Godoy, 2007), ansiedad (Salanova, Martínez & Llorens, 2005), insatisfacción laboral, problemas en el hogar y en la vida familiar (Haro-García, 2007), reacciones de estrés ocupacional y *burnout* (Cuadrado García, 2017; Gil-Monte & García-Juesas, 2009), trastornos del sueño (insomnio) y pérdida de tiempo libre. Esta situación refuerza el desarrollo de un estilo de vida sedentario que contribuye a la aparición o mantenimiento de estos padecimientos (Kurosaka, Daida, Muto, Watanabe, Kawai & Yamaguchi, 2000).

En cuanto a los efectos sobre el desempeño, la sobrecarga laboral y la jornada extendida producen una disminución del estado de alerta y de la eficiencia en el trabajo (Castro & Soriano, 2002). La sobrecarga genera estados de fatiga y, a su vez, tiene efectos en la motivación, el nivel de concentración y la atención, lo que repercute en la capacidad de respuesta y en el rendimiento de las personas (Tiwari & Singh, 2009). La disminución en estas funciones conlleva además un aumento en el riesgo de incidentes, accidentes laborales y lesiones, afectando la seguridad en el trabajo (Castro & Soriano, 2002; Salanova, Martínez & Llorens, 2005). En síntesis, los estudios que analizan la sobrecarga de trabajo muestran que no solo se ve afectado el desempeño en la tarea, sino también el estado general de salud, con implicancias en términos de seguridad laboral y operacional.

Entre estos problemas, la fatiga ocupa un rol fundamental. Este fenómeno se produce como consecuencia del esfuerzo repetido o del tiempo de permanencia en una tarea (Hole, 2014; Mathis & Hess, 2009) y puede ser definido como un estado psicofísico que afecta globalmente al organismo y que produce una disminución de la capacidad energética por la acción del cansancio (Williamson et al., 2011). Se suele manifestar en una serie de síntomas —físicos, cognitivos, emocionales— y se asocia a la falta de energía y de motivación. En términos generales, la fatiga produce sensación de agotamiento, somnolencia y pérdida de alerta (Mabbott & Hartley, 1999). Este tipo de estado genera la necesidad de abandonar la tarea (Brown, 1994; Dalziel & Somaes Job, 1997). En conductores, la fatiga tiene consecuencias preocupantes que van desde la disminución en el rendimiento de ciertas funciones hasta la imposibilidad absoluta de responder a las exigencias de la tarea (Shinar, 2017). Los efectos de la fatiga sobre la conducción se pueden describir como una retirada progresiva de la atención sobre las demandas que implica el contexto del tránsito (Brown, 1994).

Entre las distintas instancias de recuperación, es importante mencionar que el sistema de doble conducción basado en pausas a bordo también puede provocar fatiga acumulada como resultado de la combinación de largas horas de conducción, dormir o descansar en el vehículo y trabajar varios días de forma continua (Diez et al., 2019).



3. Los *sistemas de remuneración* representan el modo de organizar la contraprestación a partir de la actividad productiva realizada por el trabajador. Estos sistemas pueden estar basados en el rendimiento, el tiempo de trabajo o ser mixtos, así como también implicar distintos períodos de pago (diario, semanal, mensual, por pieza o medida) (Neffa, 2002). A su vez, la remuneración conlleva un concepto de recompensa monetaria para los esfuerzos extra del trabajador, como son las horas extra, los turnos de trabajo nocturno y feriados. Desde la perspectiva de las CyMAT, el sistema de remuneración utilizado tiene consecuencias sobre la salud de los trabajadores.

Los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia obtienen una remuneración mensual por su actividad, la cual está conformada por un sueldo básico más una bonificación por antigüedad y el presentismo. Esta remuneración puede incrementarse a través de las horas extra, que implican un pago superior al resto de horas trabajadas. El uso de estas horas es un aspecto que ha sido objeto de interés de varias investigaciones. Estudios en otras actividades muestran que el uso prolongado de horas extra se asocia a niveles más bajos de bienestar personal (Golden & Wiens-Tuers, 2006; Taylor, 2018) e incrementa el riesgo de padecer fatiga y estrés laboral (Ng & Feldman, 2008). La extensión de la jornada de trabajo a través de las horas extra puede explicarse por medio de factores individuales (alta motivación laboral) y organizacionales (condiciones de trabajo indeseables). Entre estos últimos, se encuentran las recompensas obtenidas (salario), la inestabilidad laboral y la asignación de tareas adicionales (Taylor, 2018). En este sentido, el uso de horas extra puede depender parcialmente de la voluntad del trabajador y estar influido por presiones externas de carácter organizacional.

Estas cuestiones asociadas a la remuneración podrían influir en la calidad laboral de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia. Sin embargo, se trata de un tema que no ha recibido atención en esta actividad. Sería interesante indagar sobre la frecuencia de uso de las horas extra en estos trabajadores y sobre los factores contextuales e individuales potencialmente asociados.

4. La *ergonomía* constituye un campo científico y tecnológico que estudia la interacción persona-máquina-entorno a través del conocimiento proveniente de distintas disciplinas (psicología cognitiva, medicina del trabajo, ingeniería de producción) (Castro, Durán & Cantón, 2006). Su objetivo es lograr una adaptación segura, saludable y eficiente de los trabajadores a los objetos de su entorno, teniendo en cuenta su actividad en situaciones reales, más allá de la tarea prescrita (Neffa, 2002).

En el área de la conducción, la interacción ocurre entre conductores, vehículo y ambiente vial. El grado de adaptación del diseño de estos dos últimos componentes a las características físicas y psicológicas de las personas puede determinar la productividad, el confort y la seguridad de la tarea (Castro, Durán, & Cantón, 2006). Estas adaptaciones revisten una importancia vital en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia, quienes pasan la mayor parte de su jornada de trabajo en un mismo lugar, manteniendo una postura similar y con escasa libertad de movimiento. En este sentido, el diseño del vehículo puede condicionar la comodidad y seguridad de los trabajadores, tanto durante la conducción como en los momentos de descanso (Tomasello et al., 2017).



5. La *transferencia de tecnologías* consiste en incorporar nuevas tecnologías al proceso de trabajo, las cuales pueden perjudicar o favorecer la salud y seguridad de los trabajadores (Neffa, 2002). Esto depende en parte de las instancias de homologación en materia de seguridad e higiene, la inclusión de dispositivos de protección —en caso de ser necesarios— y la existencia de instrucciones de uso (Neffa, 2015). En el ámbito de la conducción, la incorporación de innovaciones tecnológicas requiere una cuidadosa consideración del impacto sobre la tarea. Existen alternativas que han mostrado cierta utilidad. Por ejemplo, algunas tecnologías ayudan a detectar estados de fatiga y somnolencia mediante sistemas basados en la medición de los movimientos oculares y reconocimiento de la expresión facial (Zhang & Zhang, 2006; Eriksson & Papanikotopoulos, 1997). En particular, los sistemas basados en rastrear los ojos del conductor suelen incluir un pequeño sensor dentro del vehículo para monitorear indicadores, objetivos de fatiga (mayor duración de los parpadeos) y advertir que el conductor no está en condiciones de manejar de forma segura. Sin embargo, otras tecnologías suelen ser más controversiales, principalmente cuando incrementan la carga de trabajo (ver Castro et al., 2006). En cualquier caso, un camino para lograr la incorporación progresiva y favorable de cambios en el equipamiento vehicular es ofrecer espacios de formación y entrenamiento destinados a los operadores.

6. El *modo de gestión de la fuerza de trabajo* contiene una serie de aspectos organizacionales que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores (Neffa, 1995, 2002, 2019). En primer lugar, la *estabilidad o precariedad* del puesto de trabajo puede afectar seriamente la vida de las personas. A diferencia de la certidumbre ofrecida por un contrato de tiempo indeterminado, las actividades temporarias tienden a incrementar la incertidumbre, el miedo y el riesgo de padecer enfermedades profesionales (Neffa, 2015, 2019). En segundo lugar, el *sistema y los niveles de autoridad jerárquica* aluden a las formas de supervisión y control de los directivos sobre los trabajadores, las cuales pueden ser estrictas o débiles, promover una comunicación flexible y permanente o rígida y esporádica e implicar o no intermediarios (Neffa, 2002). Este aspecto puede causar sufrimiento, por ejemplo, cuando las organizaciones presentan controles muy rigurosos (Neffa, 2019). En tercer lugar, el *estilo de gestión* puede ser muy variable e incluir formas democráticas, participativas, autoritarias o paternalistas. Se asume que un estilo capaz de facilitar el aprendizaje de la tarea prescrita e influir positivamente sobre los trabajadores es aquel que proporciona apoyo técnico, visibiliza la cultura de la empresa y estimula la autonomía y el desarrollo de competencias (Neffa, 2019). Por último, el *sistema de incorporación y desarrollo del personal* involucra las estrategias de reclutamiento, selección e inducción de trabajadores, los espacios de capacitación y entrenamiento, la evaluación del desempeño, así como las promociones y sanciones (Neffa, 2002). Estos mecanismos de gestión de la fuerza de trabajo mejoran la adaptación de los trabajadores a las exigencias del puesto, lo que provoca una mayor satisfacción y eficiencia en la tarea (Neffa, 2015).

Con respecto a los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia, no existen estadísticas sobre antigüedad laboral, estabilidad en el puesto y tipos de contrato. Del mismo modo, tampoco se ha profundizado en el estudio de las estrategias de supervisión y de los estilos de gestión empresarial más preponderantes, así como en los procesos de incorporación y desarrollo de los trabajadores.



7. Los *servicios sociales y asistenciales de las empresas u organizaciones* tienen la capacidad potencial de mejorar la vida de las personas mediante acciones concretas frente a las necesidades de los trabajadores y sus familiares. Algunos de estos servicios incluyen estrategias para mejorar las remuneraciones reales, el desarrollo de espacios adecuados para alimentarse, la atención sanitaria, las formas de apoyo durante la infancia y la asistencia médica (Neffa, 2002). A través de estos servicios se intenta incrementar el bienestar de los operarios, tanto dentro como fuera de la organización. Cabe destacar que la utilidad de estos servicios depende en cierta medida del grado de participación de los trabajadores. Cuando la participación en la gestión de estos servicios es más activa, las acciones propuestas atienden mayormente las necesidades reales de los trabajadores (Neffa, 2002).

En el transporte de pasajeros de larga distancia, los actores pertenecientes al sector sindical cumplen una función primordial en la construcción de servicios sociales y asistenciales que intentan representar los intereses de los trabajadores. Por citar un ejemplo, la Unión Tranviarios Automotor (UTA) tiene la misión de mejorar las condiciones de trabajo (salarios y horarios de trabajo adecuados), ofrecer servicios de salud, espacios de recreación y formación profesional. Puede asumirse que las acciones de estos organismos son centrales para asegurar la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, no existen estudios que analicen estos servicios en cuanto al grado de participación, percepción y bienestar de los trabajadores.

8. El último aspecto de los elementos socio-técnicos y organizacionales es la *posibilidad de participación de los trabajadores*. Entre los distintos actores, los trabajadores son protagonistas del impacto directo que tienen las CyMAT sobre la salud y la seguridad operacional (Neffa, 2002, 2015, 2019). Por este motivo, su conocimiento y experiencia resultan fundamentales para lograr cambios que permitan superar los problemas generados durante el proceso de trabajo. La participación puede suceder a través de la gestión de la empresa (de modo informativo o proposicional), los comités destinados a mejorar las CyMAT y los organismos que se ocupan de incorporar nuevas tecnologías (Neffa, 2002). En todos los casos, la creación de mecanismos participativos para el tratamiento y búsqueda de consensos entre actores implica reconocer la dimensión subjetiva de las CyMAT. Asimismo, la participación e iniciativa de los empleados permite mejorar en forma continua la aplicabilidad y la apropiación de las reglas por parte de los operadores, lo cual aumenta su inclinación a respetarlas, pues las consideran suyas (Daniellou, Simard & Boissières, 2013).

Este aspecto de las condiciones de trabajo tampoco ha sido atendido en investigaciones previas. En este sentido, el estudio de los mecanismos de participación que poseen las empresas y su relación con la seguridad operacional constituye otro asunto pendiente del área.

4.3.2. Factores de riesgo del medio ambiente de trabajo

El segundo factor global de las CyMAT corresponde al medio ambiente en el que transcurre el proceso de trabajo (Neffa, 2002). Los trabajadores llevan adelante su tarea en un entorno que puede involucrar riesgos físicos (cargar y descargar objetos pesados), químicos (gases), biológicos (virus), así como también riesgos asociados a factores tecnológicos y de seguridad



(uso de máquinas) (Neffa, 1995, 2002). La exposición prolongada a estos riesgos tiende a deteriorar la salud de los trabajadores, aunque sus efectos pueden ser atenuados o intensificados por las condiciones de trabajo establecidas (duración y configuración del tiempo de trabajo) (Neffa, 2019).

Con respecto a la actividad de los conductores, el medio ambiente de trabajo está constituido por dos dimensiones principales: el vehículo (estado general y puesto del conductor) y la infraestructura vial (vías de circulación —principalmente rutas, aunque en menor medida también calles y avenidas—, playas de estacionamiento de la empresa y terminales) (SRT, 2009; Tomasello et al., 2017). Según la SRT (2016), los conductores se encuentran expuestos a riesgos ambientales en ambas dimensiones.

Las anomalías en el suelo del estacionamiento y en la terminal, ciertos elementos de la unidad (televisor) y la posibilidad de cargar bultos pueden dar lugar a caídas, torceduras y golpes. También el estado precario de las vías y las fallas mecánicas del vehículo incrementan el riesgo de sufrir un accidente (OMS, 2018). Por su parte, las vibraciones del vehículo pueden provocar trastornos músculo-esqueléticos, principalmente si existen defectos en las vías, fallas en el diseño de los asientos y problemas en el sistema de amortiguación (Tomasello et al., 2017). Estas vibraciones, junto a niveles elevados de ruido, también pueden incrementar el riesgo de padecer estados de fatiga (Troxel, Helmus, Tsang, & Price, 2016). En síntesis, el medio ambiente de trabajo contiene un conjunto de variables que también influye en la calidad de vida de los conductores.

4.3.3. Antecedentes sobre CyMAT en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia

La evidencia previa que utiliza el modelo de Neffa (2002) en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia es muy escasa y desactualizada. En un estudio preliminar sobre CyMAT en distintos sectores de la economía argentina, Neffa (1986) ofreció datos preocupantes sobre la actividad de estos conductores. Los resultados indicaron que: a) las instancias de formación profesional de los trabajadores se reducían al ejercicio mismo de la conducción, b) la salud de los trabajadores estaba afectada por padecimientos físicos (cefaleas, úlceras, problemas cervicales y lumbares), conflictos socio-familiares, hábitos de alimentación inadecuados, falta de controles periódicos, c) la mayoría de los conductores se retiraba cerca de los 50 a los 55 años, dentro de los cuales un 70 % poseía pensión por invalidez. Según este estudio, la razón principal de esta situación era el tiempo de trabajo que alcanzaba entre las 250 y las 300 horas mensuales.

Otra investigación analizó algunos aspectos de las CyMAT desde la perspectiva de los conductores (SRT, 2009). En este estudio, cerca de la mitad de los conductores trabajaba entre 201 y 250 horas en el último mes, y casi un 20 % lo hacía entre 251 y 300 horas. Solo un 22,8 % de los trabajadores indicó que la pausa a bordo era reparadora. Este porcentaje se redujo en trabajadores que habían tenido más de una pareja de conductores o informaban que la relación no era positiva. Por su parte, el descanso en destino y residencia era más reparador que las pausas a bordo, aunque los porcentajes también fueron bajos (26 % y 45 %, respectivamente). En el caso de los conductores con más horas de trabajo mensual, la



mayoría consideraba que los descansos —en todas sus modalidades— eran escasamente reparadores. Además, este grupo exhibió una proporción más baja de trabajadores que se percibían en condiciones psicofísicas óptimas para conducir. Por otro lado, más del 90 % de los trabajadores realizaba otras tareas además de conducir (carga/descarga de valijas, proyectar películas, servir viandas). En cuanto a la salud, una cuarta parte de los conductores informó dolores de espalda, y una proporción menor indicó problemas como obesidad, úlcera, dificultades oculares o trastornos del sueño. Por último, el estado y la congestión de las rutas fueron evaluados de modo principalmente negativo, mientras que el puesto de trabajo y las condiciones de la unidad recibieron valoraciones mayormente positivas.

Finalmente, más allá del modelo de Neffa, en nuestro país un estudio reciente ofreció información interesante sobre conductores que usaban el sistema de biconducción (Diez et al., 2019). En línea con la evidencia previa, la salud de estos trabajadores se caracterizó por una alta prevalencia de sobrepeso (88 %), obesidad (41 %), y un riesgo de padecer apnea obstructiva del sueño superior a los niveles observados en población general. En menor medida, se registraron conductores que padecían depresión, ansiedad, hipertensión y diabetes. Entre los hábitos de salud, un tercio de los conductores fumaba tabaco, más de la mitad consumía alcohol, y un 46 % realizaba actividad física. En los conductores con más riesgo de sufrir estados de fatiga, las jornadas laborales eran más prolongadas y contenían pausas más breves, algo que interrumpía los ritmos circadianos de temperatura corporal. Finalmente, la duración semanal de las jornadas de trabajo reveló una media de 60 horas, con un predominio del tiempo de conducción nocturna. Si bien los conductores dormían semanalmente una cantidad de tiempo similar a los niveles recomendados, el sueño se distribuía en diferentes lugares y momentos del día (25 % del tiempo en el vehículo, con una eficiencia del sueño reducida, y 25 % en hoteles), lo que sugiere una restricción parcial del sueño.

En síntesis, en Argentina el estudio de las condiciones de trabajo en estos conductores ha sido escasamente analizado. No obstante, la evidencia previa muestra algunos patrones en cuanto a las características de las jornadas de trabajo y a la salud de los conductores. Estas regularidades que se sostienen a lo largo de los estudios dan cuenta de desafíos que aún no han sido resueltos y que requieren más investigación.

5. Resultados de Etapas 1 y 2

5.1. Etapa 1: Especificación de las CyMAT en el Marco Normativo de la Actividad

El modo que adoptan las CyMAT en cada actividad está delimitado por regulaciones legales discutidas, negociadas y consensuadas entre distintos actores (Neffa, 2015). Los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia no se encuentran exentos de estas regulaciones. Esta actividad se realiza en un marco reglamentado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Regulación del Transporte y la Agencia Nacional de Seguridad Vial, así como también por agencias gubernamentales provinciales. Los distintos actores involucrados participan en la definición de leyes, decretos, resoluciones y convenios que forman parte de la actividad. En este sentido, es importante conocer el marco



normativo de este ámbito e identificar cuáles son los elementos de las CyMAT que están actualmente regulados.

En primer lugar, se destaca la Ley de Contrato de Trabajo 20744, la cual especifica las condiciones mínimas para los trabajadores de todos los sectores, brindando los lineamientos legales de primer orden para cada actividad productiva, pública y privada. En términos generales, esta ley determina las pautas sobre duración, configuración y remuneración del trabajo, así como también la obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, evitando tareas y ambientes insalubres. Cabe destacar que a través de la Ley 24576 se agrega un capítulo de formación profesional a la Ley 20744. En la misma línea, la Ley de Jornada de Trabajo 11544 representa una reglamentación que afecta al transporte de pasajeros, aunque va más allá de este sector. También la Ley Nacional de Tránsito 24449 constituye un marco general con influencia sobre las CyMAT. Además de establecer normas básicas en materia de seguridad vial, indica la necesidad de ajustar las actividades profesionales en términos de legislación sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Otra base normativa importante está conformada por una serie de decretos, resoluciones y disposiciones que son específicas de la actividad y definen parámetros básicos de las condiciones de trabajo. Así, es posible mencionar el Decreto 692/92 sobre “Condiciones de Trabajo, Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de los Conductores del Autotransporte Público de Pasajeros por Camino”; el Decreto 1335/1973, centrado en la “Libreta de Trabajo para Empleados del Transporte Público de Pasajeros”; y el Decreto 4257/68 que establece un sistema de jubilación especial para los conductores al declarar su actividad como “trabajo insalubre”. Entre las resoluciones, se encuentran aquellas que regulan el control de horarios (Resolución 239/1998), proponen la modalidad de doble conducción (Resolución 115/2018) y establecen un protocolo de seguridad (Resolución 149/2019). Finalmente, existen disposiciones que reglamentan el sistema para obtener las licencias de conducir que son exigidas a estos trabajadores (Disposición 207/2009 y 48/2019).

Por otro lado, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14250 permite la celebración de convenios particulares entre asociaciones de empleadores y asociaciones gremiales de trabajadores. Sobre esta base, los actores involucrados pueden celebrar acuerdos orientados a cumplir con la diversidad de intereses. Cabe destacar que estos acuerdos deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). En este caso, la contratación de conductores se guía por el Convenio Colectivo de Trabajo 460 de 1973 (CCT 460), firmado por las principales cámaras empresariales y por la Unión Tranviarios Automotor (UTA). También se destaca un antecedente reciente, centrado en la duración de la jornada de trabajo y en las condiciones para diagramar los viajes bajo la modalidad de doble conducción. Este acuerdo fue firmado entre las partes signatarias del CCT 460 y fue homologado en el año 2017 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). Sin embargo, solo estuvo vigente durante dos años.

En conjunto, estos antecedentes normativos regulan diferentes dimensiones de las CyMAT (ver Anexo 2). En esta sección, se exponen aquellos elementos del proceso de trabajo que están reglamentados actualmente. Al finalizar, se describen brevemente las Normas 3810 y



39001, las cuales pueden concebirse como componentes normativos que funcionan transversalmente a lo largo de las CyMAT.

Organización del trabajo

La producción de servicios de transporte de pasajeros está basada en una división social y técnica del trabajo donde intervienen diferentes tipos de personal a lo largo del proceso. Este aspecto del trabajo se encuentra reglamentado por el CCT 460/73, el cual distingue cuatro clases de personal: administrativo, técnico, maestranza y tráfico. Siguiendo esta discriminación de categorías laborales, existen trabajadores asignados a tareas de venta de pasajes, mantenimiento de unidades, diagramación de viajes, administración y conducción. En particular, los conductores se ubican dentro del personal de tráfico, formando parte del eslabón operacional de la organización. Su función consiste en la conducción o eventual acompañamiento de su pareja de manejo. Si bien el conocimiento previo indica que estos trabajadores realizan otras tareas a lo largo del servicio (ver SRT, 2016), el marco normativo está centrado en la conducción.

Calificaciones requeridas para el puesto

Las calificaciones más importantes de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia radican en la obtención de las licencias de conducir (ver detalles de este proceso en informe de prensa de la JST). Los requisitos para acceder a estas licencias están explicitados en la Ley Nacional de Tránsito 24449, las Disposiciones 207/09 y 48/2019 y el Decreto 692/92. La ley nacional mencionada indica que los conductores deben saber leer y escribir, haber obtenido una licencia de clase B con una antigüedad de al menos un año y aprobar los cursos regulares que son definidos por el Poder Ejecutivo. El Decreto 692/92 también señala que los conductores, además de poseer habilidades de lecto-escritura, deben pasar por tres instancias de evaluación: médica (revisión de condiciones psicofísicas), teórica (legislación vial, prevención de accidentes, conocimiento del vehículo e información específica de la actividad) y práctica (idoneidad para conducir). Sin embargo, los detalles de obtención de estas calificaciones se hallan en las Disposiciones 207/09 y 48/2019 de la Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV).

De acuerdo con estas normas, este proceso involucra dos momentos que representan dos licencias diferentes. Por un lado, los trabajadores deben acceder a la Licencia Nacional de Conducir Clase D de “vehículos destinados al servicio del transporte de pasajeros, emergencia, seguridad y los de clase B o C, según el caso” (LNC-Clase D). Las exigencias mencionadas en la Disposición 207/09 para acceder a esta licencia son: 1) ser mayor de 21 años, tener capacidad de lectoescritura, poseer LNC clase B con una antigüedad de al menos un año y presentar el certificado de antecedentes penales e inhabilitaciones, 2) mostrar aptitud psicofísica a través de un examen visual, auditivo, psicológico y físico-clínico y 3) dar cuenta de la aptitud para conducir mediante un examen teórico, práctico y teórico-práctico.

Por otro lado, el transporte de pasajeros exige una segunda calificación regulada a través de la Disposición 48/2019: la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LiNTI). Los trabajadores que son objeto de este estudio deben acceder a la categoría de la LiNTI que



alude al Transporte de pasajeros, que a su vez está dividida en ocho categorías que remiten a diferentes servicios de la actividad. Los requisitos para obtener la LiNTI pueden agruparse en las mismas categorías que la LNC, aunque con algunos criterios diferentes. Al nivel administrativo, es necesario tener al menos 21 años, mostrar una antigüedad superior a un año en el uso de la LNC, congruente con la categoría de LiNTI, presentar un certificado de Educación General Básica, una declaración jurada de salud y un certificado de antecedentes penales y de tránsito. En cuanto a la evaluación psicofísica, se realiza un examen visual, auditivo, psíquico y físico-clínico, aunque pueden solicitarse evaluaciones más específicas en caso de ser necesario. Finalmente, la aptitud de manejo teórico-práctica se basa en un curso congruente con la categoría de la LiNTI a la que se aspira y un examen de idoneidad profesional. Cabe destacar que la Disposición 48/2019 exige la realización obligatoria de un curso por año durante los primeros 10 años posteriores a obtener la LiNTI. Estas actualizaciones también pueden entenderse como calificaciones que forman parte del puesto de trabajo.

Un aspecto de estas calificaciones que requiere atención es el de la evaluación del estado de salud de los conductores. De acuerdo con los parámetros establecidos en la Disposición 48/2019, algunos criterios podrían asociarse a un menor grado de seguridad en la conducción. Por ejemplo, en relación con el estado nutricional, la disposición señalada asume un punto de corte para el índice de masa corporal (IMC) superior a 40. Sería interesante discutir los fundamentos de este límite, pues existe evidencia empírica que muestra una disminución del desempeño en la conducción, incluso ante un IMC menor (IMC > 30) (Sieber et al., 2021). Otro ejemplo similar es la aceptación de niveles de hemoglobina glicosilada de 9 % (equivalente a un promedio de 212 mg/dl), lo que supone una diabetes escasamente controlada que también puede reducir el rendimiento en la conducción (Keten, 2021; Houlden et al., 2018).

Responsabilidad asignada al trabajador

La responsabilidad de los conductores durante el proceso de trabajo está regulada mayormente por el Decreto 692/92. Esta reglamentación obliga a los trabajadores a conocer y cumplir con las normas de tránsito vigentes en cada jurisdicción provincial. La falta de acatamiento de estas normas implica una infracción. En caso de cometer una infracción que provoque daños a terceros —sean personas o cosas— se adjudica la culpa al infractor, quien puede recibir una penalización económica, civil o penal. Por otro lado, dicho decreto expresa la obligación de los conductores de mantener en perfectas condiciones los elementos de vestuario y equipos proporcionados por la empresa, así como también revisar el estado del vehículo y comunicar posibles anomalías.

Otra responsabilidad consiste en tener pleno conocimiento de las normas internas de la empresa en la que el conductor desempeña sus tareas y acatar sus disposiciones, siempre que no sean inconsistentes con el CCT. Asimismo, durante el servicio se establece que los trabajadores deben facilitar el ascenso/descenso de los pasajeros y mantener un trato cordial, así como transportar bolsas, paquetes, encomiendas u otro objeto que la empresa solicite trasladar. Cabe destacar que, si un exceso de carga daña la vía pública, la responsabilidad se ubica en el conductor.



Durante su jornada de trabajo, los conductores también deben tener a disposición las calificaciones anteriormente mencionadas, como son las licencias y habilitaciones para conducir el vehículo y el servicio correspondiente (LNC profesional y LiNTI) (ver disposiciones 207/09 y 48/19). Por su parte, la Ley 24449 indica que “en el servicio de transporte de pasajeros por carretera se brindarán al usuario las instrucciones necesarias para casos de siniestro”. Si bien no resulta claro en qué medida esta tarea es asignada al conductor, se asume que podría estar entre sus actividades laborales. Esta ley también señala que el conductor es responsable de un accidente si comete una infracción que causa el suceso. En estas situaciones, el conductor tiene la obligación de detenerse, suministrar los datos de su licencia de conducir y del seguro, denunciar el suceso y declarar ante la autoridad si es citado.

Es preciso destacar que en las reglamentaciones actuales se evidencia una escasa presencia o indicación explícita sobre las responsabilidades vinculadas con la salud y la seguridad. En cuanto a la primera, el estado de salud de los trabajadores es un factor importante en el desempeño laboral y en la posibilidad de sufrir un accidente (Sieber et al., 2021). Por lo tanto, las acciones asociadas al cuidado de su salud tienen un impacto que no se restringe al nivel individual. En relación con la seguridad, aunque se mencionan algunos aspectos (necesidad de conocer las normas viales, revisión vehicular), no se manifiesta de forma directa la responsabilidad de mantener la seguridad propia y de los pasajeros.

Por último, es importante señalar que la normativa prescribe responsabilidades que están enmarcadas dentro de la tarea de conducir, sin hacer alusión a otras actividades (mecánicas, administrativas, carga/descarga).

Carácter individual o colectivo del puesto

Los servicios de transporte de larga distancia se prestan bajo un régimen de doble conducción establecido por la Resolución 115/2018. Esta modalidad consiste en la presencia de dos trabajadores a bordo del vehículo, que alternan periodos de conducción y pausas a lo largo de todo el viaje. A través de esta normativa se define la forma de doble conducción para todos los recorridos de transporte regular de pasajeros de larga distancia. Allí, se establece el sistema de monoconducción como una estrategia excepcional en servicios que no superan los 200 kilómetros de recorrido. Más allá de esta situación excepcional, la tarea de conducir se concibe normativamente como un puesto colectivo. En consecuencia, la conducción se puede definir como una tarea en equipo, donde las decisiones sobre los tiempos de conducción, las pausas y descansos, exigen un trabajo de comunicación y cooperación entre choferes.

Duración máxima de la jornada de trabajo

La regulación del límite diario de trabajo y el tiempo de descanso entre jornadas están configurados a través de marcos generales que integran todas las actividades productivas y reglamentaciones atentas a las particularidades de la actividad. Entre las normativas globales, se destacan la Ley 20744 y la Ley 11544. La primera establece una jornada máxima de 8 horas y un descanso no inferior a 12 horas entre el cese y el comienzo de otra jornada. De



acuerdo con esta ley, la jornada puede extenderse a 4 horas extraordinarias, lo cual en ocasiones permite ampliar a 12 horas la duración del trabajo diario. Es importante destacar que, en trabajos declarados insalubres, como lo es el transporte de pasajeros, la Ley 20744 restringe la jornada a 6 horas diarias o 36 horas semanales. En la misma línea, la Ley 11544 propone una duración máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales y establece una disminución equivalente del tiempo en trabajos insalubres.

Por su parte, según el CCT 460/73, los trabajadores pueden cubrir un total de 200 horas mensuales. Por encima de esa cantidad, cada hora es retribuida con un incremento del 50 %. El Decreto 692/92 también define un límite de 200 horas mensuales, pero añade un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con una extensión de 4 horas extra diarias. Este decreto además manifiesta un descanso de 12 horas cuando el conductor vuelve a su hogar y de 10 horas si el descanso es fuera del hogar. Para cumplir con estos descansos se plantea que, si el tiempo máximo se efectiviza en medio del trayecto, la empresa debe ocuparse de relevar a los conductores —algo que solo puede efectuarse en cabeceras, terminales o paradores habilitados—. Un elemento interesante del Decreto 692/92 es la consideración de distintos factores que podrían modificar los tiempos del recorrido, como lo son el cumplimiento de las normas viales, las variaciones climáticas o posibles problemas mecánicos. En este sentido, se prohíbe la aplicación de castigos o premios vinculados con el cumplimiento del horario.

No obstante, el antecedente más reciente en esta cuestión es el Acuerdo del año 2017, que tuvo una duración de dos años hasta ser rechazado por el MTESS en el año 2019. Su creación estuvo basada en la modalidad de doble conducción regulada por la Resolución 115/2018. Sobre la base de este sistema, se diferencia el tiempo de “conducción efectiva” de la “pausa operativa a bordo”. El primero es el lapso dedicado a la conducción —horas de trabajo efectivo—, mientras que el segundo representa un momento libre de la tarea principal —tiempo de descanso—. Durante la pausa, el trabajador no tiene la obligación de realizar actividades y debe tener acceso a un espacio separado de la cabina para descansar. Cabe aclarar que esta pausa es remunerada bajo el mismo régimen que las horas de conducción efectiva. Este mecanismo permite diagramar recorridos de 16 horas a cargo de una pareja de conductores, quienes conducen 8 horas cada uno. Además, reduce el uso del sistema de postas (cambio de parejas antes de exceder la duración máxima de la jornada diaria) a situaciones en que las distancias, el tiempo y la geografía no permiten cumplir con los límites establecidos. Bajo esta normativa, la monoconducción es admitida en los extremos del servicio hasta un máximo de 200 km. En cuanto al descanso entre jornadas, el acuerdo replica la regulación del Decreto 692/92. Sin embargo, se diferencia de esta norma en el hecho de establecer un régimen de jornada mensual de 192 horas con un máximo de 250 horas.

Este acuerdo representa un esfuerzo importante en pos de hallar un marco regulatorio que sea sensible a las particularidades de la actividad. No obstante, su contenido da lugar a plantear algunas preguntas. En primer lugar, sería interesante conocer cuál es la carga de trabajo ocasionada por viajar durante 16 horas en un vehículo, independientemente de las horas de conducción efectiva. Segundo, si es necesario profundizar en el grado de restablecimiento relativo a través de las pausas a bordo. Finalmente, cuál es el impacto sobre



la fatiga acumulada del sistema biconducción a lo largo de los días, en comparación con el formato tradicional.

De todos modos, el acuerdo del año 2017 no está vigente. Esto significa que la actividad debería diagramar sus viajes siguiendo las regulaciones anteriores. Sin embargo, resulta necesario discutir el alcance de los marcos legales previos. Por ejemplo, el conteo general de las horas de trabajo está basado en el periodo mensual, lo cual podría propiciar jornadas laborales prolongadas y conglomeradas en algunos días del mes. En todo caso, la reglamentación sobre la duración de la jornada de trabajo es un tema que requiere nuevas discusiones, reformulaciones y especificaciones.

Horas y jornadas de trabajo de carácter extraordinario

Para conductores de larga distancia, el Decreto 692/92 indica que el tiempo máximo de extensión de la jornada principal (8 horas) es de 4 horas. Llegado a dicho límite, el conductor debería ser asistido por un relevo que puede realizarse en un parador, terminal o cabecera. Por su parte, de acuerdo con el CCT 460, las horas de trabajo que extienden la jornada laboral básica reciben una remuneración extra del 50 %. Asimismo, las horas trabajadas alcanzan una remuneración de un 100 % de recargo cuando corresponden a un descanso semanal o a un feriado.

Es interesante señalar que la extensión de la jornada está justificada a través de la decisión voluntaria e individual del trabajador. Esta decisión no posee ninguna restricción organizacional o legal, pues la reglamentación no indica en qué circunstancias es posible ampliar la jornada de trabajo a través de las horas extra (según el nivel de cansancio del conductor). Posiblemente, el riesgo principal de esta característica sea la reducción del tiempo de descanso, tanto diario como semanal.

Pausas autorizadas dentro de la jornada de trabajo

Existen dos reglamentaciones que ofrecen algunas pautas en cuanto al modo de gestionar las pausas a lo largo de la jornada laboral. Por un lado, según el Decreto 692/92, los conductores de larga distancia cuentan con pausas de 20 minutos para el desayuno y la merienda y pausas de 45 minutos para el almuerzo y la cena. Es evidente que el criterio para definir las pausas es la posibilidad de que los trabajadores cubran sus necesidades de alimentación. El problema de este criterio es que estos momentos podrían ser independientes del nivel de fatiga y de la disminución del rendimiento en la tarea.

En este aspecto, el Acta del año 2017 ofrece un marco más adecuado, pues define las pausas en función de tiempos máximos de conducción. Según este acuerdo, durante el lapso de conducción efectiva, los trabajadores no pueden manejar más de 2 horas, aunque pueden extenderse a 3 horas en situaciones excepcionales. Una vez cumplido este tiempo, es necesario realizar una pausa operativa de 2 o 3 horas. Esto significa que, durante las 16 horas del viaje, los conductores no pueden organizar su tarea en dos momentos continuos (8 horas de conducción y 8 horas de pausa). Por el contrario, las 16 horas deberían estar estructuradas



en periodos de 2 a 3 horas de conducción, seguidos de pausas operativas equivalentes en cantidad de tiempo.

Como fue mencionado en el apartado anterior, una pregunta importante que surge a partir de lo dispuesto en el acta es el nivel de recuperación durante una pausa operativa. En una situación sin excepciones, el trabajador debe realizar cuatro periodos de conducción interrumpidos por cuatro periodos de descanso. Es posible conjeturar que el hecho de permanecer 16 horas en el vehículo bajo un esquema de 2 a 3 horas en la tarea y 2 a 3 horas de pausa tiene algún efecto sobre la fatiga y, de modo general, en la salud de los trabajadores. Además, las pausas —reglamentadas como momentos sin actividad obligatoria— pueden verse afectadas por tareas añadidas que no están prescriptas. Para obtener una visión comprensiva de este aspecto, podría estudiarse la percepción de los trabajadores sobre las actividades que realizan en las pausas y la capacidad de estos momentos para favorecer la recuperación necesaria.

Control de horas de trabajo y descanso

La regulación relacionada con los mecanismos de control del tiempo de trabajo y descanso está sustentada en distintas normativas. Por un lado, la Ley 11544 plantea que el empleador debe exponer en sitios visibles del establecimiento las horas de inicio y finalización de la tarea, las pausas durante la jornada de trabajo y registrar las horas suplementarias. Por otro lado, el CCT 460/73 y la resolución 239/1998 establecen la aplicación de una libreta de trabajo en conductores de transporte de pasajeros de jurisdicción nacional. Esta libreta registra de modo permanente y actualizado la hora de entrada y de salida del trabajador, siendo duplicada en un ejemplar para el empleador y otro, para el conductor. Cabe destacar que su uso debe estar asegurado por los empleadores, mientras que su control depende del personal de Inspección del Trabajo o de Fiscalización del Transporte.

Volviendo al acta que se mantuvo durante el período 2017-2019, este marco normativo promueve la sustitución de la libreta actual por un sistema electrónico (dispositivo de posicionamiento global —GPS—, tarjeta magnética) que quedaría a cargo del sector empresarial. Este antecedente reciente sugiere que quienes participaron del acta revelan cierta preocupación en este tema y han buscado alternativas para mejorar el sistema de control actual.

Períodos de descanso hebdomadario (o semanal)

En el ámbito del transporte de pasajeros, la única normativa vigente que regula este aspecto de las CyMAT es el CCT 460/73. Esta reglamentación establece que los trabajadores cuentan con 6 francos mensuales, los cuales deben ser organizados y comunicados por la empresa con una anticipación de 72 horas. La limitación principal de esta regulación radica en el hecho de no aclarar la distribución de los descansos, lo que da lugar a diagramaciones muy variables. La ausencia de una división semanal explícita de los francos provoca, por ejemplo, un diagrama de dos semanas de trabajo continuo con dos días de descanso consecutivos.



Esta cuestión no ha sido ajena a algunos actores que forman parte del sector. Como puede verse en el acta del año 2017, se pretende superar la limitación observada en el CCT 460/73. Este acuerdo indica que los conductores deben disponer de al menos un franco semanal de 24 horas, sin posibilidad de ser trabajado o compensado económicamente. No obstante, como fue mencionado previamente, el acta no es una reglamentación vigente.

Licencias por concepto de vacaciones anuales remuneradas y por otras razones

El CCT 460/73 también regula las vacaciones anuales, pues establece que el personal alcanzado por este convenio cuenta con una licencia anual remunerada. El criterio para definir la cantidad de tiempo otorgada a la licencia es la antigüedad del trabajador. Así, los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad tienen doce días de vacaciones, con diez años disponen de quince días, entre diez y veinte años poseen veinte días y con más de veinte años obtienen treinta días. Asimismo, la reglamentación contempla licencias especiales, que pueden ser remuneradas y no remuneradas de acuerdo con el motivo y con la extensión.

Trabajo nocturno y trabajo por turnos o por equipos

Entre los marcos generales, la Ley 11544 postula una reducción del tiempo de trabajo diario de 8 a 7 horas cuando es realizado en horario nocturno (entre las 21:00 y las 6:00). Siguiendo el CCT 460/73, las horas de trabajo diurnas y nocturnas se computan de forma diferenciada. Por lo tanto, el trabajo nocturno, delimitado en el mismo periodo del día que la Ley 11544, recibe un pago por hora equivalente a una hora y ocho minutos de trabajo diurno. Por otro lado, como fue señalado previamente, el trabajo por turnos queda supeditado a la alternancia entre los conductores a bordo.

Edad mínima de ingreso al trabajo

Como reglamentación global, la Ley 20744 establece la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo después de los 18 años o luego de cumplir 16 años, bajo la autorización de un adulto responsable. Sin embargo, en el caso de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia el acceso al trabajo se demora hasta los 21 años. Este punto de inicio está explicitado en el Decreto 692/92, y especificado en la Disposición 48/2018 de la ANSV, el organismo que permite obtener la LiNTI a partir de la edad mencionada. Aun cuando se observa una diferencia en la edad mínima de acceso al mundo laboral entre un trabajador de otra actividad y un conductor profesional, en ambos casos se trata de un grupo de riesgo en términos de seguridad vial.

Tanto a nivel internacional (OMS, 2018) como regional y nacional (OISEVI, 2016), los conductores jóvenes se encuentran sobrerrepresentados en las estadísticas de siniestralidad vial. Una de las razones principales para entender esta situación es que, en comparación con otros grupos de edad, los conductores jóvenes tienden a realizar más comportamientos de riesgo mientras conducen (exceder la velocidad, consumir bajo los efectos del alcohol o utilizando celular) (Oviedo-Trespalacios & Scott-Parker, 2017, 2019; Rhodes & Pivik, 2011; Scott-Parker, Watson, King, & Hyde, 2014; Shaaban, 2019). En el caso de los conductores de transporte de pasajeros, el riesgo asociado a la edad se ve aumentado por la presencia



de un alto porcentaje de varones (este sexo representa casi el 99 % de los 65.865 trabajadores existentes) (ANSV, 2021). Como indican los datos epidemiológicos, los varones jóvenes son el grupo más afectado por los accidentes viales (OMS, 2018).

Edad máxima de ingreso y permanencia en la actividad

La Ley 24449 impide el otorgamiento de la licencia profesional de conducir por primera vez en personas mayores de 65 años. En cambio, el Decreto 692/92 es más restrictivo, dado que adopta los 55 años como edad máxima para obtener esta licencia. La imposibilidad de acceder a estas calificaciones después de esa edad marca un límite en el ingreso a la actividad. Se presume que el fundamento de estos límites radica en la disminución del rendimiento en ciertas habilidades que son necesarias para conducir adecuadamente.

Por otro lado, la normativa no define una edad máxima de permanencia en la conducción, aunque incrementa la rigurosidad en la habilitación de los conductores a través de las instancias de renovación de licencias. En sintonía con la Ley 24449, a partir de los 65 años existen controles más estrictos para examinar las condiciones psicofísicas del trabajador. Además, en la primera renovación de licencia de conducir posterior a la edad nombrada, los conductores deben volver a rendir el examen práctico y luego presentar exámenes médicos anualmente.

Finalmente, si bien la edad jubilatoria no genera la obligación legal de dejar la actividad, indica el momento en que la persona tiene la oportunidad de poner fin a su permanencia en la tarea. En conductores de transporte pasajeros de larga distancia, el Decreto 4257/68 indica que estos trabajadores tienen derecho a la jubilación a partir de los 55 años en varones y a partir de los 52 años en mujeres, cuando posean 30 años de servicios.

Sistema de remuneración

Como criterio general, la Ley 20744 plantea que los niveles de remuneración no pueden ser menores al salario mínimo vital y deben fijarse de acuerdo con el tiempo de trabajo o el rendimiento en la tarea. En los conductores de transporte de pasajeros, el CCT 460/73 aclara que el pago se basa en la cantidad de horas trabajadas y se efectúa en forma mensual. En la definición de la remuneración se añade el Decreto 692/92, el cual prohíbe el pago de la actividad “por vueltas” para los conductores de corta, mediana y larga distancia.

El sistema de incorporación y desarrollo del personal

Entre los elementos que conforman esta dimensión de las CyMAT, el marco normativo revisado solamente contempla las acciones de capacitación. En términos generales, la Ley 24576, que agrega un capítulo de formación profesional a la Ley 20744, concibe la formación en el trabajo como un derecho de los trabajadores. El cumplimiento de este derecho depende de las acciones implementadas por el empleador junto a la participación de los trabajadores y el apoyo de organismos estatales. Siguiendo esta norma, los espacios de capacitación se conforman de acuerdo con las exigencias de la organización y la naturaleza de la tarea. Esta reglamentación además aclara que, en circunstancias de innovación tecnológica, el sector



sindical puede solicitar al empleador el desarrollo de capacitaciones con la finalidad de propiciar la adaptación de los trabajadores.

Otro marco reglamentario de este aspecto es el Decreto 692/92, el cual menciona contenidos específicos que deberían ser parte de la capacitación de conductores. De acuerdo con esta norma, los trabajadores deberían recibir instrucción sobre normas viales y legales, conocimientos sobre mecánica, unidad de trabajo, higiene y seguridad y riesgos de la actividad. Asimismo, las empresas tienen el deber de proporcionar información a los trabajadores sobre medidas para prevenir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, estrategias de identificación, evaluación y evitación de riesgos, uso de equipos de protección personal, así como inclusión de nuevas tecnologías en el puesto de trabajo.

Además de las capacitaciones al interior de las organizaciones, dentro del sistema nacional de licencias de conducir de transporte interjurisdiccional, la Disposición 48/2019 indica que los trabajadores deben realizar cursos de actualización una vez por año. El contenido de estos cursos incluye los siguientes temas: perfil del conductor profesional, legislación vial, conducción, condiciones psicofísicas del conductor profesional y el vehículo de transporte de pasajeros como un sistema complejo. Sobre la base de estos tópicos, es posible asumir que los trabajadores reciben información relevante relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo. Es interesante destacar que, entre los temas mencionados, el Acta del año 2017 subraya la importancia de la capacitación del personal en temas de conducción y seguridad operativa, haciendo hincapié en la calidad del sueño y los descansos. En esta normativa, dicha capacitación estaría a cargo del sector empresarial y de la UTA.

Posibilidad de participación de los trabajadores

En cuanto a los mecanismos de participación que están a disposición de los trabajadores, el CCT 460/73 es la única norma que enmarca esta cuestión. Según este convenio, las empresas reconocen a la UTA como única entidad gremial que representa a los trabajadores. Bajo esta representación, las empresas también reconocen la creación de una Comisión de Reclamos conformada por tres integrantes del personal, que son elegidos por el Cuerpo de Delegados. A través de esta Comisión, los conductores pueden participar de las decisiones y acciones de la organización.

Ergonomía

Las características y riesgos ergonómicos asociados a la conducción también son considerados por el marco normativo de la actividad. La Ley 24449 —una reglamentación general— manifiesta que, además de las condiciones generales del medio ambiente vehicular (ver sección “medio ambiente de trabajo”), el puesto del conductor debe estar diseñado ergonómicamente, con asiento de amortiguación propia. Esta indicación legal no parece concluyente en cuanto a los elementos que conforman ese diseño ergonómico y su capacidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

De modo más preciso, el Decreto 692/92 define la idea de asiento ergonómico como aquel “adecuado a lo que se determine por el análisis fisiológico de cada movimiento típico del



conductor, respetando los principios biomecánicos”. Además, este Decreto 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. Si bien estas regulaciones dan cuenta de la importancia otorgada a los aspectos ergonómicos, no se registran precisiones normativas sobre posibles estrategias de comunicación y formación de conductores en este aspecto.

Medio ambiente de trabajo

Desde un punto de vista normativo, la caracterización del medio ambiente de trabajo está supeditada a la Ley 20744, la Ley 24449, el Decreto 692/92 y la Resolución 149/19. En primer lugar, la Ley 20744 exige al empleador la adecuación del entorno laboral para que las tareas del trabajador se lleven adelante en condiciones de salubridad. Segundo, la Ley 24449 contempla una serie de condiciones de seguridad que los vehículos deben cumplir, como son el uso de sistemas seguros y eficaces de frenado, dirección, suspensión y rodamiento. Esta Ley aclara que, en servicios de transporte de pasajeros, la seguridad debe complementarse mediante salidas de emergencia congruentes con la cantidad de plazas, aislamiento termoacústico en relación con el motor y aislación termoacústica ignífuga o que retarde la propagación de llamas. Asimismo, esta ley exige al propietario la circulación del vehículo en condiciones adecuadas de seguridad y al conductor la comunicación de anomalías.

El Decreto 692/92 amplía la seguridad del vehículo, al exigir niveles máximos de ruido interior, sistemas de ventilación en todo el interior del vehículo que permitan renovar el aire al menos 20 veces por hora, mecanismos para evitar el ingreso de gases de combustión al interior del vehículo, iluminación adecuada en el puesto de trabajo, las zonas de ascenso/descenso y el pasillo. De acuerdo con este decreto, en principio la responsabilidad sobre las condiciones de seguridad del vehículo está ubicada en el fabricante, quien debe cumplir con una cantidad mínima de dispositivos de seguridad (sistema retrovisor, vidrios de seguridad, protección contra encandilamiento solar). Posteriormente, las empresas tienen la obligación de evaluar las condiciones mínimas de seguridad vehicular a través de la Revisión Técnica Obligatoria (RTO), la cual está a cargo de organismos estatales.

Otra reglamentación que ha fortalecido la seguridad proporcionada por el vehículo es la Resolución 149/19. A diferencia de la Ley 24449, que exigía el uso de cinturones de seguridad en los asientos de la primera fila, la resolución mencionada obliga a todos los pasajeros a utilizar este dispositivo de protección. Entre los distintos tipos de cinturón, la resolución recomienda la aplicación de cinturones retráctiles de tres puntos. La estrategia principal para fomentar este comportamiento de seguridad consiste en presentar al inicio del viaje un video institucional o un folleto informativo sobre su importancia. Este folleto debe ser entregado por el personal a bordo, aunque se trata de una responsabilidad que en la resolución no está explícitamente adjudicada al conductor. Complementariamente, este video expone otros aspectos de la seguridad ambiental, como son el uso de matafuegos, la presencia de salidas de emergencia y la existencia de un indicador de velocidad máxima. Otras estrategias orientadas exclusivamente a incrementar el uso de cinturón incluyen acciones de fiscalización



y concientización por parte de la CNRT, así como también campañas informativas desde la ANSV.

El Decreto 692/92 también regula otros aspectos del medio ambiente que van más allá del vehículo. Por ejemplo, se establece que las obras, dispositivos o modificaciones de la estructura vial deben cumplir con las normas básicas de seguridad vial. Además, en circunstancias de disminución de la fluidez en la circulación como consecuencia de obstáculos anormales, los organismos responsables de la vía deben solucionar el problema rápidamente. En cuanto a las instalaciones en las cabeceras, terminales y paradores, el decreto exige a las empresas ofrecer servicios sanitarios y de descanso adaptados a la cantidad de personal disponible.

Norma IRAM 3810: Buenas prácticas para el transporte automotor de pasajeros

Mientras que las reglamentaciones señaladas anteriormente poseen contenidos que son mayormente de aplicación obligatoria, la Norma IRAM 3810 (2006) establece buenas prácticas de seguridad vial destinadas a organizaciones que se desempeñan dentro del transporte automotor de pasajeros. En este sentido, se trata de un conjunto de recomendaciones a las cuales las empresas pueden adherir solicitando su certificación, pero no constituye una regulación obligatoria. Los requisitos establecidos por esta norma tienen la finalidad de que las empresas de transporte desarrollen e implementen acciones de seguridad vial que minimicen el riesgo de accidentes e incidentes. Para lograrlo, la Norma IRAM 3810 funciona junto al resto de las normativas del área, estandarizando diferentes aspectos de las CyMAT.

Su aplicación abarca tanto a los servicios públicos como a aquellos que no lo son, cualquiera sea el ámbito geográfico de su prestación (internacional, nacional, interjurisdiccional, provincial o municipal). Si bien constituye una norma obligatoria para los servicios urbanos, también ha sido adoptada por empresas que se ocupan de servicios interurbanos. Entre las normativas legales que actúan como complemento de la Norma IRAM 3810, se destaca la Norma ISO 39001. Esta última norma es de carácter más general, pues está orientada a los Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial —no se restringe al transporte de pasajeros— y tiene un alcance internacional. Se trata de una norma que establece ciertos requisitos para que una organización logre configurar un sistema de gestión de la seguridad vial capaz de reducir las muertes y lesiones en el tránsito. Como puede advertirse, este objetivo de la Norma ISO 39001 es claramente complementario con la finalidad de la Norma IRAM 3810.

Es posible identificar algunas dimensiones de las CyMAT que se intentan homogeneizar mediante la Norma IRAM 3810. Una de las dimensiones que recibe más atención en el contenido de esta norma es la gestión de la fuerza de trabajo. Dentro de esta categoría, se explicitan: a) el compromiso de la dirección con las políticas y normativas en seguridad vial, b) el establecimiento de un procedimiento para definir el perfil del conductor, c) las evaluaciones a los postulantes y los motivos de rechazo, d) los temas de las capacitaciones durante el proceso de inducción (conducción segura, política de seguridad de la empresa), e) la evaluación y capacitación periódica del personal y f) la importancia de sostener los mismos criterios en conductores eventuales y permanentes.



Esta norma también promueve prácticas que son centrales para favorecer la seguridad en el medio ambiente de trabajo, como son la inspección de unidades, la delimitación de las zonas de circulación dentro de las instalaciones de la empresa, así como el mantenimiento programado y correctivo del vehículo. Finalmente, la Norma IRAM 3810 contempla las calificaciones requeridas para el puesto (verificación de licencias, antecedentes previos relacionados con cursos de capacitación), una definición detallada sobre grado de responsabilidad de los trabajadores y la diagramación de servicios, siguiendo las normas vigentes y privilegiando la seguridad.

Por otro lado, la Norma IRAM 3810 destaca la necesidad de diseñar un procedimiento de respuesta ante siniestros, junto a su posterior investigación y registro estadístico. Si bien este elemento no se integra de forma directa al modelo de CyMAT utilizado en este trabajo, este aspecto de la norma revela el rol de la investigación como estrategia para mejorar la seguridad y prevenir futuros accidentes.

6. Etapa 2: Resultados de las entrevistas con actores clave

Las entrevistas centradas en actores clave del sector permitieron identificar distintos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia. A continuación, se exponen los resultados organizados en 13 bloques temáticos, los cuales dan cuenta de los principales rasgos y problemas de la actividad. Algunos bloques aluden a dimensiones específicas de las CyMAT de acuerdo con el modelo de Neffa (2015), mientras que otros representan principios más generales (carácter dinámico de las CyMAT) o están por fuera de este enfoque (Norma IRAM 3810). Cabe destacar que la información desarrollada representa la percepción de los actores, es decir, sus creencias y concepciones acerca del proceso de trabajo de los conductores.

Calificaciones requeridas para el puesto

Entre las calificaciones requeridas para el puesto de trabajo, los participantes consideran que la experiencia previa ocupa un rol fundamental. Esto se justifica a través de las consecuencias percibidas en la inexperiencia, que van desde cometer errores en la planificación del recorrido hasta la posibilidad de sufrir un accidente. Es interesante señalar que los aprendizajes previos no necesariamente deben provenir del transporte de pasajeros. Se asume que la experiencia obtenida a través del transporte de carga es extrapolable a este ámbito de la conducción. Por otra parte, la exigencia de poseer experiencia es relativizada durante la época estival, donde el aumento de la demanda y la necesidad de cubrir más puestos de trabajo provoca la selección de conductores inexpertos.

Otra calificación exigida es el conocimiento sobre normas viales y conducción segura, junto con las destrezas perceptivo-motrices para conducir. De acuerdo con los entrevistados, los conductores muestran un desequilibrio en el conocimiento de ambas calificaciones (un déficit en la información teórica necesaria para ocupar el puesto). Si bien esta situación es percibida como problemática, tiende a ser minimizada. Los aprendizajes prácticos vinculados con la conducción se consideran más relevantes y complejos que aquellos de naturaleza



conceptual. Mientras que la información teórica puede enseñarse fácilmente, las habilidades para conducir demoran más tiempo de formación. En este sentido, se prioriza el conocimiento práctico por encima del teórico.

El origen del escaso conocimiento teórico de los trabajadores se atribuye al proceso de obtención de la licencia de conducir. En esta instancia, se percibe que las evaluaciones padecen problemas de validez, dado que los conductores pueden acceder a su licencia sin poseer las capacidades necesarias que requiere el puesto de trabajo. Asimismo, el hecho de manifestar que algunos conductores solicitan ayuda para completar su examen es percibido como un indicador de la falibilidad que posee el sistema para obtener esta calificación. Frente a estas limitaciones, la rigurosidad y exigencia de las evaluaciones en pilotos de avión es mencionada como una referencia externa superior.

Por último, es importante señalar que las calificaciones exigidas para el puesto no están completamente definidas. Esto se advierte en la noción de conductor profesional, la cual es percibida como un concepto confuso y variable de acuerdo con el modo de entender la actividad al interior de cada empresa. Si bien se reconocen algunos elementos comunes sobre lo que implica ser un conductor profesional (conocimientos básicos del vehículo, legislaciones vigentes), no se trata de un término unívoco. Siguiendo las expresiones de los participantes, esto reduce la claridad en la delimitación de las calificaciones y no permite establecer con exactitud en qué aspectos debería formarse un conductor.

Grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador

La información obtenida muestra que la conducción profesional involucra responsabilidades vinculadas con la seguridad y la salud de las personas, así como también con el cuidado del vehículo. Como afirma uno de los entrevistados, los conductores “son médicos que operan 60 personas a la vez”, algo que representa la influencia que tiene la actividad sobre la vida de los pasajeros. Así, las acciones de los trabajadores durante la conducción y en las pausas o descansos, actúan de forma directa e inmediata sobre la seguridad de los pasajeros. Sin embargo, desde la visión de algunos actores, a pesar de las capacitaciones que ofrecen las empresas, existen conductores que no asumen esta responsabilidad, ya sea por desinterés o por falta de profesionalismo.

En cuanto al cuidado y resolución de problemas vehiculares, existen percepciones diferentes sobre la responsabilidad del chofer. Por un lado, se considera que el conductor es responsable de asegurar la ejecución de los controles y de solucionar imperfecciones mecánicas básicas. Sin embargo, esto depende de cada trabajador. Algunos, bajo la motivación de llegar, hacen tareas mecánicas (cambiar una correa). Otros responden a estos problemas solicitando el apoyo del servicio mecánico, un comportamiento que es percibido como una pérdida de “la parte profesional”. Por su parte, otros entrevistados indican que los conductores no tienen ninguna responsabilidad mecánica, excepto cuando se trata de fallas menores. La única responsabilidad es comunicar al departamento de tráfico en caso de identificar un problema. Básicamente, se expresan dos razones para fundamentar este posicionamiento. Primero, los límites en las posibilidades reales de que los conductores resuelvan un desperfecto de vehículos con tecnologías avanzadas. Segundo, aun cuando se trata de tareas que pueden considerarse sencillas, no se olvidan los riesgos implicados.



Duración máxima de la jornada de trabajo

La duración de la jornada de trabajo es uno de los temas más preocupantes. El exceso de horas de trabajo, ya sea diario o mensual, es percibido como una práctica común dentro de la actividad. Esta naturalización de las jornadas prolongadas se ve reflejada, por ejemplo, en conductores que trabajan de forma continua durante más de 20 días y solo tienen las pausas operativas para recuperarse. Un factor que propicia esta situación es la presión de las empresas por cubrir servicios, principalmente en los momentos del año de mayor demanda. Otro elemento importante es la diagramación de los recorridos, la cual se realiza sin tener en cuenta las paradas intermedias, lo que provoca una diferencia entre el tiempo de viaje real y prescripto. Desde el punto de vista del trabajador, otro componente importante es la motivación de los conductores por incrementar su remuneración.

La existencia de jornadas excesivas también se encuentra sostenida por desacuerdos e imprecisiones en torno al conocimiento y al uso del marco normativo. La ley que establece una jornada de 8 horas, más 4 horas extras excepcionales, es considerada insuficiente e inespecífica. Frente a estas limitaciones, los participantes indican que en el año 2017 se estableció un acuerdo entre el Ministerio de trabajo, las empresas y el sector sindical, el cual permitió extender la jornada de 12 a 16 horas. Esta nueva regulación, sustentada en la modalidad biconducción, da lugar a que cada integrante de la pareja maneje 8 horas y descanse las 8 horas restantes. Esto permite desarrollar un servicio de 16 horas con un solo equipo de conductores.

La implementación de la jornada máxima de 16 horas es percibida como un avance en la diagramación de viajes. Esta extensión del tiempo de trabajo otorga más practicidad que las 12 horas propuestas por la ley. Mientras que la ley propone una jornada “antieconómica”, el diagrama de 16 horas permite realizar recorridos extensos (mayores a 700 kilómetros) que “se han hecho históricamente de punto a punto” (de forma directa y con los mismos conductores desde el inicio hasta el final). En este sentido, el acta se considera más adaptada a la amplitud de nuestro país, donde muchos viajes requieren diagramaciones superiores a 12 horas. Además, evita las barreras percibidas en el sistema de postas, como son la infraestructura inadecuada, el incremento de costos para las empresas, los inconvenientes para conseguir reemplazo de conductores en algunas zonas del país y la imposibilidad de mantener parejas fijas en los mismos vehículos y por las mismas rutas. En relación con los trabajadores, se afirma que la estructura de 16 horas es solicitada por los conductores, quienes de este modo pueden regresar con el mismo vehículo o llegar a destino y encontrarse con quienes conforman sus redes socio-afectivas.

Finalmente, entre los actores no está claramente definido cuál es el marco normativo que actualmente regula la diagramación de los viajes. Existen actores que indican la vigencia del acta de 16 horas como elemento principal de organización de recorridos y fiscalización de horas de descanso. Desde esta perspectiva, el acta es percibida como un modo de legalizar una práctica que siempre existió. Por su parte, otros actores señalan que el acta funcionó hasta el año 2019, cuando el Ministerio de trabajo identificó que una proporción considerable de viajes no cumplían con la normativa. Sin embargo, se plantea la intención de recuperar esta reglamentación a través del consenso con el gobierno actual. En cualquier caso, la



dificultad para definir el marco normativo vigente da cuenta de diferencias y disputas entre actores de distintos sectores en cuanto a la delimitación de una duración óptima de la jornada de trabajo.

Pausas, descansos, y fatiga

Frente a las jornadas extensas de los conductores, algunos actores aluden al carácter obligatorio del descanso después de finalizar un servicio. Este tiempo de recuperación después de la actividad laboral, que tiene un total de 12 horas, se encuentra preestablecido por el marco normativo. No obstante, se plantea una diferencia entre el descanso sugerido legalmente y el descanso real. Este último responde a las actividades del trabajador durante su tiempo libre, las cuales no pueden ser fiscalizadas. En consecuencia, se adjudica al conductor la responsabilidad final (e individual) de descansar para restablecer su condición psicofísica. Algo interesante es el riesgo percibido tanto en el exceso como en la falta de descanso. De acuerdo con algunos actores, ambas posibilidades aumentan el riesgo de sufrir un accidente.

Por otro lado, una parte de los actores considera que el acta de las 16 horas reduce las oportunidades de descanso. La actividad en equipo permite trabajar durante días mediante el intercambio en la tarea de conducir. Esto altera el descanso diario y semanal y expone a los trabajadores a mayores tiempos de conducción. En este aspecto, se manifiesta que después de conducir durante más de tres horas el rendimiento en la tarea disminuye (pérdida de reflejos), lo que pone en riesgo la salud de los trabajadores y la calidad del servicio. Esto significa que, además de las percepciones en favor del acta de las 16 horas (ver dimensión anterior), existen otros actores que conciben este marco como un modo de regular condiciones de trabajo que no son óptimas.

Siguiendo con el acta mencionado, los participantes muestran ciertas disidencias sobre esta regulación en torno a las pausas durante la tarea. Algunos indican que este acuerdo exige la sustitución del trabajador después de un lapso de 2 horas de conducción, mientras que otros afirman que el tiempo de conducción puede extenderse a 4 u 8 horas. Un último grupo plantea que, independientemente del acta, los “usos y costumbres de la actividad” permiten que los conductores organicen de forma autónoma las pausas a bordo y las horas de conducción. Desde un punto de vista crítico, algunos actores manifiestan que las pausas operativas no pueden concebirse como momentos de descanso similares a los tiempos de recuperación fuera del vehículo. Estos últimos se consideran insustituibles para lograr un sueño reparador frente al desgaste ocasionado por la actividad. En consecuencia, la reducción de estos descansos provoca una acumulación progresiva de fatiga, lo que además puede impactar sobre la salud de los conductores e incrementar el riesgo de padecer un accidente.

En situaciones de fatiga extrema, los entrevistados mencionan un fenómeno denominado “sueño blanco”, que consiste en estar “dormido con los ojos abiertos”, algo más frecuente durante la madrugada y el amanecer. La tendencia a experimentar estos estados es atribuida a distintos factores. Un aspecto importante es la dificultad de los conductores para lograr una adecuada percepción subjetiva de la fatiga, así como la falta de tecnologías para identificar este estado. Otro factor es la ausencia de regulaciones con respecto al control de las pausas a bordo, junto al hecho de fiscalizar las horas de descanso sin tener en cuenta las horas



trabajadas. Cabe señalar que la barrera de este modo de control radica en la posibilidad de enmascarar la fatiga acumulada durante las jornadas previas de trabajo. Ante estas limitaciones, se mencionan posibles factores protectores, como son las capacitaciones destinadas a mejorar la detección de fatiga y algunos trastornos del sueño (apnea obstructiva del sueño), así como también los beneficios de tener una pareja de trabajo “cooperativa”.

Reclutamiento y selección de personal

Un primer aspecto de la gestión de la fuerza de trabajo es el reclutamiento y selección de conductores. Siguiendo las percepciones de los actores entrevistados, el proceso de búsqueda se inicia en septiembre, antes del aumento de la demanda de servicios. Según los participantes, la contratación de personal se realiza dentro de un mercado laboral caracterizado por la presencia de conductores con déficit de formación y problemas socio-familiares. Esto supone una limitación en sí misma para esta etapa, pues los trabajadores potenciales poseen condiciones que pueden repercutir negativamente sobre el entorno laboral.

Una vez que los postulantes fueron reclutados, durante la etapa de selección recorren tres instancias de evaluación principales: psicológica (actitudinal o interpersonal), de conocimientos vinculados a la seguridad vial (normas y conducción segura) y de conducción (práctica o técnica). En cuanto a la parte técnica, los postulantes realizan pruebas en la ruta junto a otro conductor experto. Complementariamente, la aplicación de simuladores de conducción se concibe como un recurso que mejora el proceso de selección de personal, al proporcionar información directamente observable sobre habilidades y destrezas del conductor.

Finalmente, se tienen en cuenta otros datos, como son el conocimiento sobre rutas y mecánica, el cuidado de la unidad, la licencia de conducir al día, los antecedentes penales, las sanciones disciplinarias y el historial de siniestros de tránsito e infracciones. En ocasiones, para obtener más información se recurre a las referencias ofrecidas por otras empresas. Cabe destacar que algunas empresas siguen las normas IRAM 3810 para determinar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal.

Inducción del personal

Cuando los postulantes son seleccionados, deben pasar por una etapa de inducción, la cual también forma parte del modo de gestionar la fuerza de trabajo. En general, este proceso se lleva adelante a través del asesoramiento solicitado a consultoras externas. La inducción de los conductores se orienta a proporcionar conocimientos sobre normas de tránsito y seguridad (norma IRAM 3810), conducción preventiva, mecánica elemental, atención al cliente, primeros auxilios o salvataje interno en caso de un siniestro. Una parte central de la inducción es la primera salida con el vehículo, la cual tiene como objetivo principal evaluar las aptitudes para conducir la unidad. Esta salida, que en algunos casos alcanza viajes de 300 kilómetros, se suele realizar en compañía de un conductor experimentado que ocupa el rol de evaluador. Después de estas instancias de inducción, el conductor es asignado a una pareja de conducción con la cual realiza prácticas en distintos recorridos.



Capacitación de conductores

Las capacitaciones también representan otra parte del modo de gestionar la fuerza de trabajo, dado que permiten el desarrollo y la consolidación de habilidades y conocimientos en los trabajadores. En los actores analizados, las capacitaciones son percibidas como un espacio necesario y beneficioso que debería sostenerse a lo largo de toda la vida laboral, sin restringirse a los primeros momentos en la empresa. La capacitación permanente permite actualizar conocimientos imprescindibles para adaptarse a las condiciones cambiantes del medio ambiente de trabajo (cambios vehiculares e infraestructurales). En este sentido, las capacitaciones están dirigidas a cualquier conductor, ya sea novel o experimentado.

También se sostiene que a través de las capacitaciones es posible “formar un profesional de verdad”, aunque no está claro cuáles son las características que conforman este perfil. Al igual que en la etapa de inducción, las capacitaciones promueven el aprendizaje de conocimientos básicos sobre conducción, mecánica, interacción con el cliente, primeros auxilios, etc. Aunque los actores destacan la relevancia de los aprendizajes prácticos, las capacitaciones actúan casi exclusivamente como un recurso para transmitir conocimientos teóricos. Entre la información que requiere más profundización, se destaca la necesidad de intensificar la enseñanza de las normas viales y las cuestiones vinculadas con el descanso.

En menor medida, las capacitaciones también proporcionan la consolidación de destrezas perceptivo-motoras a través del uso de simuladores de conducción. Si bien este recurso tecnológico se percibe de modo favorable, también se destacan algunas limitaciones. En especial, la artificialidad del entorno que posee este dispositivo impide el desarrollo de aprendizajes que solo pueden lograrse mediante la práctica en un vehículo real. Además de las limitaciones en relación con el tipo de ambiente, se plantea que la conducción de vehículos de larga distancia depende de aprendizajes que no pueden restringirse a los tiempos acotados de una capacitación.

Otro aporte de las capacitaciones es el desarrollo de habilidades para utilizar nuevas tecnologías incorporadas al vehículo (*easy shift*). En este aspecto, se perciben dos problemas. Primero, en ocasiones las capacitaciones centradas en el uso de nuevas tecnologías son destinadas a una parte de los choferes. En consecuencia, el resto de los conductores aprende a utilizarlas de modo intuitivo. Un segundo problema es que, entre aquellos conductores que son capacitados, también se registran errores en el uso de estas tecnologías. Esto sugiere cierto grado de ineffectividad de las capacitaciones orientadas a incluir nuevas tecnologías dentro del puesto de trabajo.

Es importante mencionar que la implementación de capacitaciones recae directamente sobre las empresas. Se advierte la ausencia de instituciones oficiales orientadas a la formación profesional de los trabajadores. Esta falencia se asocia a la idea de que la conducción es una tarea que se aprende con una lógica inversa a otras profesiones, pues el ejercicio de la actividad es anterior a las instancias de evaluación y obtención del título. Por otra parte, esto también provoca un desbalance entre los conductores en cuanto a su formación. Existen organizaciones que no cuentan con los recursos materiales necesarios para llevar adelante una capacitación adecuada, lo que deja a sus trabajadores en una situación de desventaja en términos de formación. Asimismo, las organizaciones que proporcionan capacitaciones



pueden presentar contenidos disímiles. En ambos casos, los participantes manifiestan la necesidad de capacitaciones que permitan incluir a todo el sector y otorgar cierta uniformidad en la formación de los conductores.

Infraestructura vial

Entre los distintos componentes que conforman el medio ambiente de trabajo de los conductores, las características de las rutas ocupan un lugar importante. Los viajes que realizan estos trabajadores implican desplazamientos por distintos terrenos del país (cornisas, carriles, caminos angostos, puentes, cruces ferroviarios), lo cual complejiza la tarea de conducir. Se entiende que la conducción adquiere mayor dificultad en situaciones de congestión vial, principalmente en rutas con alto flujo de transporte de carga. Por otra parte, el ambiente influye en los niveles de atención y tensión durante el trabajo. Esto depende del grado de monotonía de los trayectos, las señalizaciones y la existencia de puntos de referencia. En términos evaluativos, se considera que las rutas presentan un deterioro importante y están desactualizadas en relación con los vehículos actuales (llegan a velocidades más altas que antes).

Otro aspecto importante del ambiente son las condiciones climáticas. Las situaciones de clima adverso (neblina, lluvia, nieve) son percibidas como factores que incrementan el riesgo de sufrir un accidente. En estas circunstancias, un problema señalado es la ausencia de mecanismos formales destinados a definir la interrupción del servicio, del mismo modo que ocurre con otros modos de transporte (aeropuertos). La suspensión momentánea del servicio depende exclusivamente del conductor, quien posteriormente debe pasar por instancias de control para justificar su decisión. Esto quiere decir que la exposición al riesgo asociado a las condiciones climáticas y sus consecuencias en la seguridad se restringe a una decisión individual.

Vehículo

El vehículo representa otra dimensión del ambiente de trabajo de los conductores. En las entrevistas, se otorga una relevancia especial a ciertos factores asociados con la seguridad proporcionada por este entorno. Primero, la incorporación de nuevas tecnologías se percibe como un modo de incrementar la seguridad, principalmente para mitigar los riesgos intrínsecos de las unidades (dimensiones importantes, mucha potencia). Esto se presenta como una necesidad que requiere superar algunos obstáculos, entre los cuales se encuentra reticencia de los fabricantes a añadir nuevas tecnologías. Por otro lado, la seguridad se ve reducida por el uso intensivo de los vehículos, particularmente en aquellas empresas que cubren una mayor cantidad de servicios. En estas situaciones, los riesgos del uso excesivo aumentan, pues los controles tienden a ser más superficiales y desestiman posibles desperfectos.

Un tercer factor que afecta la seguridad es la imposibilidad de mantener un “coche fijo”. El desempeño en la conducción depende parcialmente de la familiaridad y conocimiento del vehículo utilizado. Como indica un entrevistado, al cambiar de vehículo el conductor pierde “un 40 % del conocimiento”. En este sentido, la seguridad y la estabilidad del ambiente vehicular son aspectos indisolubles. Además de la seguridad, la dificultad para sostener la modalidad de coche fijo empeora el mantenimiento de la unidad. El uso de distintos vehículos



reduce el sentido de pertenencia del conductor a su ambiente de trabajo, algo que repercute en su motivación por cuidarlo.

En cuanto al procedimiento de control, los participantes mencionan que el sector de mantenimiento realiza una revisión mecánica antes de que el conductor ingrese a la unidad. Durante este chequeo, el conductor retira la documentación y revisa el estado general del coche (matafuegos, agua, aceite, cubiertas). En caso de identificar un desperfecto, lo informa al “encargado de playón”, con la finalidad de resolver la falla o cambiar el vehículo. Esta instancia de control vehicular puede ser registrada de distintas formas. De acuerdo con los entrevistados, las empresas que cuentan con certificación basada en la Norma IRAM 3810 utilizan tres planillas con datos sobre el estado del vehículo (salida, llegada y novedades en ruta). También se señala la posibilidad de utilizar un “parte testigo”, es decir, una copia de la información registrada que queda en manos del conductor. No obstante, su implementación depende de la voluntad de cada empresa. De acuerdo con la percepción sobre la reglamentación, es necesario informar el estado de la unidad al momento de su entrega, pero no está definido si el conductor debe conservar una copia de ese registro.

A nivel valorativo, los entrevistados manifiestan que los controles vehiculares han mejorado, aunque la situación económica del país condiciona la inversión y el esfuerzo destinados a estas necesidades. Si bien todas las empresas cuentan con un mecanismo para controlar y reportar el estado del vehículo, solo una parte ha obtenido la certificación de la Norma IRAM 3810, lo cual constituye un camino para estandarizar las operaciones de control y reporte.

Percepciones sobre la CNRT

El transporte de larga distancia posee un organismo de control y fiscalización que participa en la gestión de la fuerza de trabajo por fuera de la organización empresarial (CNRT). Si bien los actores creen que se han logrado mejoras en las actividades de la CNRT, predomina una percepción centrada en sus falencias. Un primer aspecto remite a las desigualdades en la rigurosidad de los controles según el lugar del país y el tipo de servicio. Los controles son menos exigentes en el interior del país (Retiro, Mar del Plata y Rosario) e inexistentes en los servicios de turismo, denominados también “ilegales”. En este último aspecto, es interesante la justificación de esta ilegalidad, pues se asume que la adopción de las normas vigentes, percibidas como desactualizadas, reduce la rentabilidad.

Un segundo punto mencionado por los entrevistados corresponde a las multas realizadas por la CNRT, las cuales se perciben como una práctica que no está interesada en la seguridad, sino en cumplir una función “recaudatoria” y en “demostrar gestión”. Estas ideas se ven reforzadas cuando se aplican multas ante “falsos positivos” ocasionados por el uso de hoja de coca, algo que tiene efectos negativos sobre la imagen y el prestigio de las empresas.

En tercer lugar, se presentan críticas hacia los instrumentos de control que utiliza la CNRT. Mientras que la libreta de trabajo es percibida como un registro vulnerable (propenso a la falsificación), obsoleto, incómodo y costoso, el tacógrafo se considera un recurso que genera errores en la asignación de multas por exceso de velocidad. La resolución de estos problemas parece hallarse en la inclusión de libretas electrónicas y registros basados en GPS, aunque



su implementación también tendría dificultades. Esta cuestión es desarrollada más adelante (ver sección “La libreta de trabajo como herramienta de control”).

Por otro lado, los entrevistados informan que las acciones de la CNRT también incluyen las unidades de control psicofísico (UCP). Las UCP realizan un control individualizado de los conductores antes y después de tomar el servicio. La tarea es efectuada por un equipo multidisciplinario que recolecta datos de salud física (presión arterial) y psicológica (centrada en evaluar la atención). Sobre la base de esta información se comunican recomendaciones orientadas a mejorar la salud y, en caso de ser necesario, el conductor es provisoriamente inhabilitado. Los objetivos de estas acciones no solamente implican el control, sino también la prevención de enfermedades y promoción de la salud. Además, entre sus metas, las UCP buscan trabajar junto al sector empresarial con la finalidad de incrementar la eficiencia, calidad y seguridad del servicio ofrecido. Es importante destacar que, si bien estas unidades son valoradas de modo favorable, se sugiere que pueden inducir estados físicos negativos en el conductor (aumento de la presión arterial debido a la tensión generada por el control).

Finalmente, las entrevistas exhiben un grupo heterogéneo de barreras vinculadas con las tareas de la CNRT, como son: a) la escasa cantidad de inspectores y su falta de capacitación, b) el aumento de multas producido por el control “one to one”, c) la ausencia de fiscalización en aquellos puntos del viaje que no son terminales (peaje) y d) las discontinuidades en las políticas de control y fiscalización debido a cambios de gestión gubernamental (ver más adelante la sección “Principios del modelo de Neffa”).

La libreta de trabajo como herramienta de control

Como fue mencionado previamente, la libreta de trabajo es evaluada de modo principalmente negativo. No obstante, el hecho de ser vulnerable también ofrece ciertos beneficios. Esta vulnerabilidad es interpretada en términos de “flexibilidad”, pues el uso de la libreta permite adaptarse al funcionamiento real de los servicios. Frente a una norma “muy rígida”, la libreta actual es un mecanismo de control congruente con “el tiempo real de los servicios” (en oposición al “tiempo programado”). Así, la “flexibilidad” o falibilidad de este mecanismo de control es un modo de mantener las condiciones de trabajo vigentes.

A pesar de este beneficio relativo, la percepción negativa de la libreta de trabajo ha motivado el desarrollo de proyectos orientados a la implementación de un control digital. Esta nueva libreta permitiría registrar datos sobre el conductor que usa el vehículo, la hora de inicio/finalización del servicio, los descansos y francos programados, así como enviar alertas por “exceso de jornada”. La inclusión de esta innovación es presentada como un proyecto en curso con intenciones de realizarse pruebas preliminares. La modalidad digital ofrecería un refinamiento de los controles (“saber la actividad real del chofer”). Este nuevo sistema podría resolver un problema relativamente oculto, como es la posibilidad de “bajarse de un servicio nacional en una provincia y hacer un servicio provincial o de turismo”. Además, una libreta digital permitiría la creación de un sistema único para las distintas jurisdicciones, aunque se advierte la complejidad de lograr un consenso entre los diferentes actores. En este punto se menciona como modelo a seguir el sistema SUBE.



Por último, la existencia de un marco normativo rígido se presenta como una barrera para llevar adelante la digitalización de la libreta. De acuerdo con la perspectiva de algunos actores, la implementación de un control más preciso suprimiría la flexibilidad de la libreta de trabajo tradicional, pero aumentaría la cantidad de infracciones. En este sentido, la actualización del marco normativo (duración de jornada laboral) se concibe como el problema predominante, mientras que el tipo de libreta de trabajo (digital o tradicional) ocupa un lugar secundario.

Percepción de Normas IRAM 3810 y 39001

Una de las dimensiones identificadas en el contenido de las entrevistas alude a un conjunto de percepciones sobre las Normas IRAM 3810 y 39001. Si bien estas normas no representan un componente específico de las CyMAT, su existencia busca la estandarización de prácticas organizacionales que influyen sobre el proceso de trabajo.

De acuerdo con los entrevistados, estas normas son muy similares y pueden definirse como herramientas de gestión orientadas a mejorar la seguridad vial dentro de una empresa. Aunque no son obligatorias, se perciben como una ventaja, un avance o un “sello de calidad”. Las organizaciones que cuentan con estas normas utilizan procedimientos específicos para los procesos de selección, inducción y capacitación de conductores, el control de descansos y las acciones en casos de siniestros ocurridos en la ruta. De este modo, se sistematizan y estandarizan prácticas vinculadas con las CyMAT, lo cual ayuda a profesionalizar la actividad del conductor. Además, el uso de estas normas permite trabajar sobre accidentes e infracciones viales (exceso de velocidad, cruzar un semáforo en rojo). Por lo tanto, se considera que estas normas mejoran las tareas de control, incrementan la seguridad y ofrecen un marco común sobre “buenas prácticas” del área.

Desde la perspectiva de algunos participantes, el Estado debería asegurar la obligatoriedad de estas certificaciones en las empresas de transporte urbano e interurbano. Un argumento en favor de esta exigencia es el hecho de considerar que estas normas son herramientas capaces de minimizar los riesgos en la conducción. Otro motivo es que cuando las empresas adoptan estas normas realizan una inversión importante, pero continúan expuestas a las consecuencias potenciales de aquellas que no lo hacen (colisión con un coche que no sigue estas normas). A su vez, se plantea que el rol del Estado debería extenderse a establecer y garantizar el cumplimiento de estas normas, en vez de recurrir a un ente privado para asegurar la calidad de un servicio público. En este aspecto, se advierte un rechazo a la obtención de un “sello privado” que luego “debe presentarse al Estado”.

Principios del Modelo de Neffa

Los participantes mostraron percepciones y creencias que representan una serie de supuestos centrales sobre las CyMAT desde la perspectiva de Neffa (2002, 2015). Así, en las entrevistas se identificaron tres aspectos que están presentes de forma recurrente en la literatura de este enfoque. Estos son: 1) el vínculo entre el trabajo, la salud y la seguridad, 2) la necesidad de una perspectiva integral y multidisciplinaria y 3) el carácter dinámico de las CyMAT. Estos puntos serán brevemente desarrollados, siguiendo el contenido extraído de las entrevistas.



En cuanto al primer aspecto, algunos actores plantean que la salud de los conductores y las condiciones de trabajo interactúan constantemente y las características que adoptan ambos componentes influyen sobre la seguridad en el tránsito. Así como se pone en discusión la duración de la jornada de trabajo (ver más arriba), también se destaca la importancia de atender la salud. El control de aspectos físicos (nivel de glucemia) y la promoción de comportamientos saludables (alimentación) se asocian a una mayor seguridad en el tránsito. En particular, existe una preocupación importante por los niveles de obesidad de los conductores. De acuerdo con las entrevistas, casi la mitad de los trabajadores padece esta enfermedad. Este problema se explica a través de condiciones de trabajo que propician hábitos alimentarios que no son saludables. En cualquier caso, una parte de los actores muestra una noción clara sobre la interacción entre trabajo, salud y seguridad.

El segundo supuesto básico que surge en las entrevistas es la necesidad de configurar un enfoque colectivo y multidisciplinario para comprender y mejorar las CyMAT. Esto se refleja en la necesidad señalada por los participantes de considerar las esferas sociales y afectivas del conductor, debido a sus efectos sobre el desempeño. Un ejemplo consiste en los problemas que ocurren fuera del ámbito laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores. Estos factores psicosociales influyen en el proceso de trabajo, más allá de las habilidades y conocimientos técnicos. Por otro lado, se destaca la necesidad de desarrollar soluciones colectivas versus las individuales, para gestionar los riesgos asociados al trabajo, lo cual implica la participación de todos los actores sociales involucrados. En síntesis, entre los participantes está presente la concepción del trabajador en sus dimensiones relacionales y psicológicas —sin reducirlo a simple fuerza física de trabajo— y la percepción del carácter colectivo del trabajo.

Por último, en línea con Neffa (2002), los participantes indican que las CyMAT son dinámicas, pues su configuración está supeditada a transformaciones del contexto macro (social, económico, político y cultural). En especial, se mencionan las discontinuidades en las políticas de transporte producidas por los cambios de gobierno. Esto ha provocado fluctuaciones en las tareas vinculadas con el control y la fiscalización, la habilitación y capacitación de conductores y los proyectos que pretenden mejorar la libreta de trabajo. Estos ejemplos ilustran la relevancia otorgada a los factores coyunturales que rodean y condicionan el proceso de trabajo, así como también la dificultad para sostener políticas a largo plazo.

7. Discusión

Este estudio permitió obtener una visión global y actualizada de las condiciones y el medio ambiente de trabajo en conductores de transporte de pasajeros de larga distancia. Según nuestro conocimiento, esta es la primera investigación que analiza las CyMAT desde la perspectiva de distintos actores sociales y ofrece datos novedosos sobre el marco normativo vinculado a todo el proceso de trabajo. Siguiendo la misión principal de la JST, la importancia de estudiar las CyMAT radica en su relación con la seguridad operacional, en este caso, en el contexto del transporte de pasajeros de larga distancia. Las CyMAT están constituidas por factores socio-técnicos y contextuales que podrían perpetuar fallas activas de los conductores a través de condiciones organizacionales deficientes. Al mismo tiempo, su estudio permite



dar cuenta del estado de algunas defensas que forman parte de la actividad. En línea con este rol de las CyMAT, los resultados de este trabajo muestran condiciones de trabajo capaces de ejercer una influencia negativa sobre la seguridad operacional, así como también sobre la salud de los trabajadores. A pesar del esfuerzo loable de los distintos sectores involucrados, las CyMAT aún presentan falencias que requieren especial atención.

En relación con el primer objetivo, la revisión de las normativas legales del área muestra que las CyMAT están mayormente reguladas (ver tabla 1 en Anexo 2). Las leyes, decretos, resoluciones y disposiciones exhiben un proceso de trabajo regulado en sus aspectos técnicos, sociales, organizacionales y ambientales. Sin embargo, también se han identificado componentes legales que podrían mejorarse. Entre ellos, se encuentran los problemas identificados en algunos criterios de evaluación para obtener la LiNTI, la escasa explicitación de las responsabilidades del conductor en términos de seguridad y de salud, la necesidad de clarificar los tiempos máximos de trabajo (por jornada y horas de conducción), la delimitación de las pausas y descansos (dentro y entre jornadas, así como también semanales) y la búsqueda de una estrategia de control más robusta. Teniendo en cuenta los resultados correspondientes a la segunda etapa de este estudio, es posible sugerir que estas cuestiones sin resolver, junto a las imprecisiones en el conocimiento y uso de ciertas normativas, reducen la adopción de algunas reglamentaciones.

Es importante señalar que las reglamentaciones de la actividad son una de las estrategias para protegerse de los riesgos que afectan la seguridad operacional (OACI, 2018). Las normas establecen pautas básicas para que las organizaciones operen de forma segura. Como fue señalado anteriormente, en el caso de la conducción de transporte de pasajeros de larga distancia, el estado actual de las reglamentaciones que rigen la actividad posee algunas limitaciones. En este sentido, resulta necesario fortalecer la legislación existente para responder de forma adecuada frente a situaciones de peligro previsible que forman parte de la seguridad regulada (Daniellou, Simard, & Boissières, 2013). De cualquier modo, 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.

En cuanto al segundo objetivo, 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 (Neffa, 2002). 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 (algo que impide una adecuada elección del contenido de las capacitaciones), la existencia de riesgos ambientales, las limitaciones del organismo de control y fiscalización y los aportes de las Normas IRAM.

Es interesante señalar que los resultados son mayormente consistentes con la literatura previa. En primer lugar, la salud de los trabajadores continúa siendo un problema importante. Muchos de los padecimientos físicos, psicológicos y sociales se sostienen a través de condiciones de trabajo que resultan inadecuadas. En el transcurso de aproximadamente tres



décadas los cambios ambientales y normativos de la actividad no han logrado resolver las enfermedades más prevalentes en los trabajadores, como son las afecciones cervicales/lumbares y los problemas vinculados con la alimentación (Neffa, 1986; SRT, 2009; Diez et al. 2019).

Un segundo dato que está en línea con la evidencia previa es la presencia de jornadas de trabajo excesivas junto a la disminución de los tiempos de descanso (Neffa, 1986; SRT, 2009; Diez et al. 2019). La permanencia de este problema a lo largo de los años podría indicar cierto grado de naturalización de este modo de funcionamiento. Según los resultados, esto se ve reforzado por intereses organizacionales e individuales que provocan un distanciamiento entre las exigencias legales y la organización real de la tarea. Esta situación tiene consecuencias sobre la vida de los trabajadores, aunque también afecta a las organizaciones. Ciertamente, la determinación de una jornada de trabajo óptima es uno de los desafíos más importantes. Su resolución implica combinar de forma equilibrada distintos intereses, como son proteger la salud de los trabajadores, lograr niveles aceptables de rentabilidad y gestionar adecuadamente la seguridad del sistema.

Los caminos utilizados para tomar decisiones en este sentido pueden beneficiarse de la amplia evidencia empírica sobre el tema. Como fue señalado al inicio del trabajo, existen estudios que muestran los efectos de la jornada de trabajo extendida en el rendimiento del conductor, así como su impacto sobre la salud y la seguridad (Brown 1994, Akerstedt, 2000; Amundsen & Sagberg, 2003; Connor et al., 2001; Dalziel & Job, 1997; Firestone & Gander, 2010; Horne & Reyner, 1995; Shams et al., 2011; Taylor & Dorn, 2006; Zhang, Yau & Chen, 2013). Del mismo modo, una parte de la literatura científica se ha preocupado por el rol de las pausas y descansos como estrategias básicas para mitigar las consecuencias de la fatiga (Tucker, 2003; Zhang, Yan, Wu & Qiu, 2014). No obstante, también es importante señalar que estos conocimientos provienen mayormente de otros países con idiosincrasias culturales diversas —a nivel nacional y organizacional— que pueden diferir de nuestro contexto e incidir en los resultados. Por este motivo, se considera necesario desarrollar estudios locales capaces de atender las particularidades culturales de nuestro país (actores principales, creencias, valores, hábitos). Esto podría proporcionar fundamentos más sólidos en las discusiones acerca de la duración de la jornada máxima de trabajo.

Otro resultado congruente con la evidencia previa es la percepción negativa de las rutas. En la misma línea que el informe de la SRT (2009), se plantearon problemas de mantenimiento de las rutas, así como situaciones de alto flujo vehicular. Por su parte, a diferencia de la percepción positiva del vehículo señalada por la SRT (2009), en nuestro estudio se observaron algunos aspectos negativos. Los datos muestran que en ocasiones los vehículos se utilizan de modo excesivo y no reciben un control exhaustivo. En conjunto, estos resultados sugieren que el ambiente de trabajo continúa siendo una preocupación para el sector. Estas variables del entorno pueden aumentar la carga de trabajo e incrementar los riesgos de la tarea.

Por último, la comparación entre la literatura previa y los resultados obtenidos permite advertir que las instancias de capacitación han avanzado favorablemente. En oposición a la ausencia de capacitaciones señalada por Neffa (1986), nuestro estudio muestra que los conductores



actualmente reciben formación y entrenamiento. Si bien el estudio de Neffa (1986) tiene más de tres décadas desde su publicación, no deja de ser un punto de referencia para asumir algunos progresos. Al mismo tiempo, esto no significa una resolución absoluta de las necesidades en materia de capacitación. Por el contrario, de acuerdo con los resultados, la planificación de las capacitaciones requiere una definición más clara del perfil profesional que se pretende desarrollar, así como también una formación uniforme e independiente de los recursos de cada organización. Aún resta avanzar en la profesionalización de los conductores.

Desde un enfoque sistémico, estas características de la actividad actúan como condiciones latentes que ponen en riesgo la seguridad al debilitar las defensas del sistema. Estas condiciones influyen en el comportamiento de los conductores, pero tienden a ser definidas desde los niveles más altos de las organizaciones (Hulme et al., 2019; Reason, 2008). Por ejemplo, las dificultades normativas, de planificación y fiscalización en cuanto a la duración de la jornada y los tiempos de descanso, podrían propiciar errores y violaciones en los trabajadores. Así, las deficiencias del sistema crean las condiciones para que los conductores lleven adelante conductas inseguras. Es importante señalar que, lejos de constituir una abstracción, este sistema está conformado por la interacción entre actores y organizaciones que poseen objetivos e intereses aparentemente contradictorios.

En consonancia con esta concepción de los problemas, se asume que la búsqueda de soluciones debe priorizar las estrategias colectivas y multisectoriales. La optimización de las CyMAT requiere modificaciones a nivel organizacional, algo que no depende de la responsabilidad de un solo actor (Neffa, 2015). La identificación y solución de estos problemas exige la participación combinada de los sectores estatal, sindical y empresarial. Cada uno de estos actores tiene injerencia sobre alguna de las condiciones organizacionales que son centrales para las CyMAT (estrategias de selección y capacitación, mecanismos de control y supervisión, políticas de planificación de recorridos, definición de roles y responsabilidades, mantenimiento del medio ambiente de trabajo). En consecuencia, como ha sido señalado previamente, las decisiones y cursos de acción adoptados por cada actor pueden tener repercusiones en la seguridad operacional del sistema.

Sobre la base de este enfoque, es posible extraer de los resultados futuras líneas de investigación orientadas a profundizar en los asuntos pendientes. Entre los temas que necesitan un análisis más detallado, es posible señalar los siguientes:

Delimitación del contenido del trabajo. ¿Cómo se define un conductor profesional? ¿Cuáles son las tareas prescriptas y reales del puesto? ¿Qué calificaciones se exigen desde el Estado y desde las organizaciones empresariales? ¿Existen riesgos en la conducción de un vehículo de transporte de pasajeros por parte de un trabajador con experiencia previa en el sector de cargas? ¿Qué importancia relativa tiene el conocimiento teórico y técnico de los trabajadores en la seguridad?

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?



Búsqueda de una jornada de trabajo óptima. ¿Qué criterios se tienen en cuenta para diagramar un recorrido? ¿Cómo afecta el sistema de remuneración en la cantidad de horas trabajadas? ¿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? ¿Cómo se organizan y supervisan las horas de trabajo, las pausas y los descansos? ¿A partir de qué momento se observan indicadores de fatiga? ¿Qué factores organizacionales pueden reducir la exposición a conducir en un estado de fatiga? ¿Cuáles son las conductas y hábitos más frecuentes en momentos de recuperación? ¿De qué modo es posible fomentar actividades y comportamientos saludables durante el tiempo libre?

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 establece una relación entre el perfil profesional y los espacios de formación? ¿Se realizan capacitaciones especializadas para trabajadores con mayor frecuencia de accidentes, infracciones y comportamientos de riesgo? ¿Qué rol ocupa la formación cuando se incorporan nuevas tecnologías a las tareas del trabajador?

Conductas y medidas de protección frente a los riesgos asociados al medio ambiente de trabajo. ¿Existen indicaciones explícitas desde las organizaciones en cuanto a los modos de conducción segura según el tipo de camino? ¿Qué pautas se establecen en casos de alto flujo vehicular o situaciones climáticas adversas? ¿Cómo evaluar y mejorar el estado de las rutas? ¿Qué aspectos del ambiente aumentan el cansancio y la fatiga del conductor? ¿Existen procedimientos definidos en cuanto a la respuesta del conductor frente a un desperfecto mecánico? ¿De qué modo es posible fortalecer las normas y controles orientados a limitar el uso intensivo de los vehículos? ¿Cómo afecta el cambio de unidad en el cuidado y rendimiento del conductor?

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? ¿Cómo funcionan estos espacios? ¿Cuál es su impacto sobre la gestión de riesgos y prevención de accidentes?

Mecanismos de control y fiscalización del trabajo. ¿Cómo construir políticas de control y fiscalización que sean a largo plazo y no estén restringidas por los cambios de gobierno? ¿Qué factores explican las diferencias en los niveles de control según la zona del país y del tipo de servicio? ¿Cómo es la formación de inspectores de la CNRT? ¿Existen estrategias de comunicación destinadas a las empresas y a los trabajadores sobre la finalidad de los controles, las sanciones y las multas? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la libreta de trabajo digital? ¿Este recurso es una alternativa superadora frente a la libreta de trabajo



tradicional? ¿Existen formas de evaluación y control sobre la salud y seguridad del personal al interior de cada empresa, además de la CNRT?

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 conjunto, estas líneas de investigación constituyen vías para mejorar la comprensión del rol que tienen las CyMAT en la seguridad operacional. En términos conceptuales, las condiciones de trabajo son congruentes con algunos mecanismos básicos de la seguridad operacional. Por ejemplo, de acuerdo con la OACI (2009, 2018) la solidez o ruptura de las defensas del sistema depende en parte de decisiones organizacionales vinculadas con la instrucción, la organización de tareas, la introducción de nuevas tecnologías, la estabilidad laboral, las calificaciones y el entorno laboral. Estos factores parecen aludir a dimensiones de las CyMAT que orientan algunos de los tópicos de investigación propuestos (contenido del trabajo, duración del tiempo de trabajo, transferencia de tecnología, modo de gestionar la fuerza de trabajo). En consecuencia, las CyMAT —o al menos algunas de sus dimensiones— podrían concebirse como características y componentes del contexto operacional. La tarea de futuras investigaciones radica en definir el peso relativo de cada dimensión en la prevención de accidentes organizacionales. Nuestros resultados permiten advertir que ciertas dimensiones parecen exhibir riesgos más directos y prioritarios (problemas asociados a la duración y a la configuración del tiempo de trabajo). Sin embargo, se requiere un análisis más focalizado para conocer en qué medida cada elemento socio-técnico de las CyMAT tiende a generar errores operacionales.

8. Conclusión

Este trabajo presenta 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. Es importante mencionar que sus alcances se encuentran restringidos por ciertas limitaciones. Por un lado, los resultados están centrados en un solo tipo de servicio (regular), es decir, representan solo una parte del sector. Por el otro, se ofrece solo una aproximación esquemática y mayormente descriptiva del marco normativo de la actividad. Para superar estas limitaciones sería interesante el desarrollo de estudios futuros que incorporen otros tipos de servicio y profundicen en el uso e interpretación de las reglamentaciones que regulan las CyMAT.

A pesar de estas limitaciones, las reglamentaciones y percepciones estudiadas dan cuenta de la necesidad de mejorar la seguridad operacional a través del análisis y la optimización de ciertos componentes que forman parte de las CyMAT. Asimismo, los problemas de investigación que fueron explicitados previamente representan un progreso importante en la identificación de posibles factores capaces de debilitar o fortalecer las defensas 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

- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Editorial UOC.
- Brown, I.D. (1994) Driver fatigue. *Human factors*, 36, 298-314.
- Brugha, R., Varvasovsky, Z. (2000). Stakeholder Analysis: a review. *Health Policy and Planning* 15, 239-246.
- Rey de Castro Mujica, J., & Soriano, S. (2002). Hipersomnia durante la conducción de vehículos, ¿causa de accidentes en carreteras? A propósito de un estudio cualitativo. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 142-149.
- Castro, C., Durán, M., & Cantón, D. (2006) La conducción vista por los psicólogos cognitivos. *Boletín de psicología*, 87, 35-60.
- CNRT (2019). Informe interanual 2016-2017-2018-2019. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/siniestros2/IA.02.%20Informe%20Interanual%202016%20-%202019%20%28SINIESTROS%29.pdf>
- Cuadrado García, S. (2017). Trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería. Máster Universitario en Prevención de riesgos laborales. Universitat Miguel Hernández.
- Daniellou, F., Simard, M., & Boissières, I. (2013). *Factores humanos y organizativos de la seguridad industrial: un estado del arte*. FONCSI, Toulouse.
- Dalziel, J. R., & Job, R. S. (1997). Motor vehicle accidents, fatigue and optimism bias in taxi drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 29, 489-494
- Diez, J. J., Plano, S. A., Caldart, C., Bellone, G., Simonelli, G., Brangold, M., ... & Vigo, D. E. (2020). Sleep misalignment and circadian rhythm impairment in long-haul bus drivers under a two-up operations system. *Sleep health*, 6 (3), 374-386.
- Diez, J. J., Vigo, D. E., Cardinali, D. P., & Pérez-Chada, D. (2014). Sleep habits, daytime sleepiness and working conditions in short-distance bus drivers. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Disposición 282/21 de la Agencia Nacional de Seguridad Vial (DI-2021-282-APN-ANSV#MTR).



Eriksson, M., & Papanikotopoulos, N. P. (1997). Eye-tracking for detection of driver fatigue. In Proceedings of Conference on Intelligent Transportation Systems (pp. 314-319). IEEE.

Gil-Monte (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-73.

Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382-397.

Haro-García, L., Sánchez-Román, R., Juárez-Pérez, C. A., & Larios-Díaz, E. (2007). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 45, 191-197.

Hole, G. J. (2014). *The psychology of driving*. Psychology Press.

Houlden, R. L., Berard, L., Lakoff, J. M., Woo, V., & Yale, J. F. (2018). Diabetes and driving. *Canadian journal of diabetes*, 42, S150-S153.

Hulme, A., Stanton, N. A., Walker, G. H., Waterson, P., & Salmon, P. M. (2019). What do applications of systems thinking accident analysis methods tell us about accident causation? A systematic review of applications between 1990 and 2018. *Safety science*, 117, 164-183.

Keller, M. E. (2020). Herramientas para el desarrollo de una iniciativa para la mejora de la seguridad vial en Argentina: Mapa preliminar de actores. Proyecto BIRGS 2020-2025.

Keten, A. (2021). Diabetes and driving safety. *Accident Analysis & Prevention*, 149, 105854.

Kurosaka, K.; Daida, H.; Muto, T.; Watanabe, Y.; Kawai, S., & Yamaguchi, H. (2000). Characteristics of coronary heart disease in Japanese taxi drivers as determined by coronary angiographic analyses. *Industrial Health*, 38, 15-23

Larouzee, J., & Le Coze, J. C. (2020). Good and bad reasons: The Swiss cheese model and its critics. *Safety science*, 126, 104660.

Mabbott, N., & Hartley L. R. (1999). Patterns of drug use among Western Australian Transport drivers. *Transportation Research Part F*, 2, 115-130.

Mathis, J., & Hess, C. W. (2009). Sleepiness and vigilance tests. *Medical Weekly*, 139, 214-219.

Michon, J. A. (1989). Explanatory pitfalls and rule-based driver models. *Accident Analysis & Prevention*, 21, 341-353



- Monte, P. R. G., & Peiró Silla, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15, 261-268
- Neffa, J. (1986). Las condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. *Cuadernos Médicos Sociales*, 38, 1-13.
- Neffa, J. C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una perspectiva*. Humanitas.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires: CONICET. Recuperado de: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf>.
- Neffa, J. C. (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. CEIL-CONICET, La Plata.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 853-880.
- OISEVI (2016). IIV Informe Iberoamericano de Seguridad Vial. Observatorio Iberoamericano de Seguridad Vial. Recuperado de: <http://www.oisevi.org/a/images/files/informes/info-7.pdf>.
- OMS (2000) Obesity: preventing and managing the global epidemic. World Health Organization, Geneva.
- OMS (2018). Global status report on road safety Recuperado de: https://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2018/en/
- Oviedo-Trespalacios, O., & Scott-Parker, B. (2017). Transcultural validation and reliability of the Spanish version of the behaviour of young novice drivers scale (BYNDS) in a Colombian young driver population. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 49, 188–204.
- Oviedo-Trespalacios, O., & Scott-Parker, B. (2019). Fast and furious: A neglected issue in health promotion among young drivers. *Health Promotion Journal of Australia*, 30(3), 311–316.
- Reason, J. (2000). Human error: models and management. *Bmj*, 320(7237), 768-770.
- Reason, J. T. (2008). *The human contribution: unsafe acts, accidents and heroic recoveries*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Rhodes, N., & Pivik, K. (2011). Age and gender differences in risky driving: The roles of positive affect and risk perception. *Accident Analysis & Prevention*, 43(3), 923–931.



Ríos, M. I., & Godoy, C. (2007). *Burnout* y salud percibidos en una muestra de enfermería de Urgencias. *Ciber Revista On line*.

Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall.

Salvucci, D. D. (2006). Modeling driver behavior in a cognitive architecture. *Human factors*, 48, 362-380.

Sánchez, J. (2017). El mercado doméstico de transporte interurbano de pasajeros en Argentina. Centro de Estudios para El Cambio Estructural.

Scott-Parker, B., Watson, B., King, M. J., & Hyde, M. K. (2014). "I drove after drinking alcohol" and other risky driving behaviours reported by young novice drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 70, 65-73.

Shaaban, K. (2019). Self-report and observational assessment and investigation of seat belt use among young drivers and passengers: The case of Qatar. *Arabian Journal for Science and Engineering*, 44(5), 4441–4451.

Shin, K. S., Chung, Y. K., & Lee, H. E. (2012). Prevalence and risk factors of work-related low back pain among operators and drivers of transportation vehicle. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 24, 11-19.

Shinar, D. (2017). Fatigue and Driving. En *Traffic Safety and Human Behavior* (pp. 797-857). Emerald Publishing Limited.

Sieber, W. K., Hitchcock, E. M., Sweeney, M. H., Robinson, C. F., Wong, I., Chen, G. X., & Lincoln, J. E. (2021). *Health Conditions, Driving Practice, and Self-Reported Fatigue among Long-Haul Truck Drivers: The National Survey of US Long-Haul Truck Driver Health and Injury*.

Silva Bustos, H., Lefio Celedón, Á., Marchetti Pareto, N., & Benoit Marchetti, P. (2014). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Ciencia & trabajo*, 16, 67-74.

SRT (2016). Manual de buenas prácticas: transporte de pasajeros. Recuperado de: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2016/MBPTransportePasajeros2.pdf>

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



Taylor, J. (2018). Working extra hours in the Australian public service: Organizational drivers and consequences. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 193-217.

Tiwari, T., Singh, A. L., & Singh, I. L. (2009). Task demand and workload: Effects on vigilance performance and stress. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 265-275.

Tomasello (2017). *Salud y conducción: riesgo ergonómico en transporte de pasajeros y de carga*. Universidad Nacional de Cuyo. Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado.

Troxel, W. M., Helmus, T. C., Tsang, F., & Price, C. C. (2016). Evaluating the impact of Whole-Body Vibration (WBV) on fatigue and the implications for driver safety. *Rand health quarterly*, 5(4).

Useche, S. A., Ortiz, V. G., & Cendales, B. E. (2017). Stress-related psychosocial factors at work, fatigue, and risky driving behavior in bus rapid transport (BRT) drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 104, 106-114

Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., & Connor, J. L. (2011). The link between fatigue and safety. *Accident Analysis & Prevention*, 43, 498-515

Zhang, Z., & Zhang, J. (2006). A new real-time eye tracking for driver fatigue detection. En 2006 6th International Conference on ITS Telecommunications (pp. 8-11). IEEE.



ANEXO 1. Análisis preliminar de actores clave que participan en las CyMAT de los conductores de transporte de pasajeros de larga distancia (servicios regulares de jurisdicción nacional)

El estudio o mapeo de actores clave constituye una estrategia útil para clarificar la diversidad de objetivos, comportamientos, intereses y relaciones que forman parte de las políticas y decisiones relacionadas con las CyMAT (Brugha & Varvasovsky, 2000). Las motivaciones, las relaciones formales e informales, y los vínculos de poder entre actores resultan determinantes en la formulación, implementación y éxito o fracaso de las políticas de seguridad vial (Keller, 2020). Además de facilitar la identificación de los participantes que conforman la muestra de este trabajo, este análisis proporciona un camino para conocer el rol de cada actor en la definición de las CYMAT. Es importante mencionar que este proceso de identificación posee un carácter iterativo, pues a medida que se profundiza en el objeto de análisis es posible incorporar nuevos actores.

En el caso del sistema de transporte automotor de pasajeros de larga distancia, los actores que tienen algún grado de participación en las CyMAT de los conductores provienen de tres sectores: estatal, sindical y empresarial. A continuación, se describen los actores identificados desagregados según el sector de pertenencia.

1.1. Actores del sector estatal con responsabilidades directas en la seguridad del transporte

Ministerio de Transporte

Dentro del mapa de actores, el Ministerio de Transporte nuclea un conjunto de secretarías y organismos con participación directa sobre los problemas asociados al transporte. Este Ministerio asiste al Poder Ejecutivo en todo lo inherente al transporte aéreo, ferroviario, automotor, fluvial y marítimo, y a la actividad vial, generando, ejecutando y gestionando políticas de transporte federales e igualitarias. Sus tareas incluyen la determinación de los objetivos y políticas, así como los planes, programas y proyectos en el sector del transporte. Además, interviene en la elaboración de normas y leyes que regulan el ejercicio de actividades relacionadas con el transporte y se ocupa de las tareas de supervisión, control y fiscalización.

Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Transporte se divide en distintas Unidades, Direcciones y Secretarías. En este trabajo se mencionan exclusivamente aquellos actores que han sido identificados por su injerencia explícita en el transporte de pasajeros de larga distancia. Estos son los siguientes: Agencia Nacional de Seguridad Vial, Comisión Nacional de Regulación del Transporte, Secretaría de Gestión del Transporte y Subsecretaría de Transporte Automotor.

Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV)

Este organismo fue creado en el año 2008 a partir de la Ley 23363, para responder a la preocupación social generada por los niveles de siniestralidad vial sufridos en el país. La ANSV se define como un organismo descentralizado, con autarquía económico-financiera,



con la misión de reducir las tasas de siniestralidad en el territorio nacional mediante la promoción, coordinación, control y seguimiento de las políticas de seguridad vial, nacionales e internacionales. El desarrollo de la ANSV ubicó a la Argentina entre los primeros países de Latinoamérica en tener un organismo orientado a coordinar acciones para reducir las muertes y lesiones en el tránsito. Dos años después de su creación, uno de los pilares de la Década de Acción por la Seguridad Vial, anunciada desde las Naciones Unidas, fue la necesidad de consolidar una agencia líder en seguridad vial como la ANSV.

La ANSV comprende actividades de monitoreo de siniestros en el tránsito, educación, control y fiscalización vial (alcoholemia, uso de dispositivos de protección, velocidad). Una de sus tareas es llevar adelante el proceso de obtención de la Licencia Nacional de Conducir a través del Sistema Nacional de Licencias de Conducir (SINALIC). Este sistema establece estándares básicos de alcance nacional para la evaluación de personas que buscan obtener una licencia. La ANSV también otorga la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LiNTI) que habilita a los conductores al transporte de pasajeros o de carga a nivel nacional. Finalmente, mediante la Red Federal de Asistencia a Víctimas y Familiares de Víctimas de Siniestros Viales ofrece asesoramiento legal, psicológico y social durante las etapas posteriores al accidente.

Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT)

La CNRT es un organismo descentralizado que cumple funciones de control y fiscalización en el ámbito del transporte automotor y ferroviario, de pasajeros y de carga de jurisdicción nacional. Su creación a través del Decreto 1388/96 implica la combinación de la Comisión Nacional de Transporte Automotor y la Comisión Nacional de Transporte Ferroviario. Las acciones de la CNRT tienen la finalidad de: a) aplicar los mecanismos necesarios para garantizar la fiscalización y control del sistema de transporte automotor y ferroviario, proteger los derechos de los usuarios y promover la competitividad de los mercados, b) ejercer el poder de policía en materia de transporte, controlando el cumplimiento efectivo de las leyes, decretos y reglamentaciones vigentes, así como la ejecución de los contratos de concesión y c) fiscalizar la actividad realizada por los operadores de transporte.

En el contexto del transporte automotor, sus funciones principales son:

- Fiscalizar las tareas de las empresas operadoras
- Controlar y habilitar los vehículos afectados al servicio de transporte de pasajeros y cargas en cuanto a su seguridad y condiciones técnicas, a través del Sistema de Talleres de Inspección Técnica (CENT)
- Otorgar la Licencia Nacional Habilitante de los conductores a través del Sistema descentralizado de Clínicas
- Fiscalizar el cumplimiento de los recorridos, horarios y tarifas establecidas para el transporte automotor de pasajeros.
- Informar acerca de los derechos u obligaciones de usuarios y empresas durante la prestación del servicio
- Controlar el funcionamiento de la Estación Terminal de Ómnibus de Retiro
- Asesorar a la Secretaría de Transporte



Si bien las tareas de control y fiscalización son una responsabilidad exclusiva de la CNRT, en ocasiones trabaja de forma conjunta con la ANSV. Esto sucede a partir del Decreto 27/2018 que confiere a la ANSV las facultades para realizar tareas de apoyo en esta materia.

Secretaría de Gestión de Transporte

Otro organismo que forma parte del Ministerio de Transporte es la Secretaría de Gestión de Transporte. De acuerdo con el Decreto 8/2016, esta Secretaría tiene la función de gestionar el transporte nacional en sus distintas modalidades (terrestre, aerocomercial, fluvial, marítimo, portuario y de las vías navegables). Algunas de sus tareas son participar en la definición de las estrategias regulatorias del transporte, supervisar el control y fiscalización de los servicios de transporte, intervenir en las reuniones para la elaboración de instrumentos de regulación del transporte e intervenir en la propuesta de los Planes Nacionales para cada modo de transporte, su evaluación y revisión. Esta Secretaría está dividida en tres subsecretarías en función de la modalidad de transporte. Por lo tanto, una de ellas se especializa en el transporte automotor.

Subsecretaría de Transporte Automotor

Este organismo, integrado a la Secretaría de Gestión del Transporte, tiene entre sus actividades intervenir en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas, planes y programas referidos al transporte automotor, de carga y de pasajeros, nacional e internacional. Además, participa en la elaboración de la normativa vigente en lo referente a modalidades operativas, aptitud técnica de equipos y personal de conducción en el ámbito de su competencia. También se ocupa de la elaboración de políticas sobre permisos y concesión de explotación de los servicios de transporte automotor de pasajeros y de carga, e interviene en la planificación y estructuración del transporte en el transporte urbano e Interurbano de jurisdicción nacional.

El cumplimiento de estas actividades depende del funcionamiento de cada una de las direcciones que son parte de la Subsecretaría de Transporte Automotor. De este modo, este organismo se segmenta en las siguientes direcciones: Dirección de Gestión Económica del Transporte Automotor, Dirección de Supervisión y Control Financiero de Transporte, Dirección Nacional de Transporte Automotor de Cargas, y Dirección Nacional de Transporte Automotor de Pasajeros. La última dirección mencionada es particularmente relevante dentro de este estudio, debido al hecho de tener como principal objetivo el control de salubridad en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros en todos sus modos.

Junta de Seguridad en el Transporte

En el año 2019, se promulgó la Ley 27514 que crea la Junta de Seguridad en el Transporte (JST). Se trata de un organismo descentralizado en la órbita del Ministerio de Transporte de la Nación, con la misión de contribuir a la seguridad en el transporte a través de la investigación de accidentes y la emisión de recomendaciones, mediante: a) la determinación de las causas de los accidentes e incidentes de transporte cuya investigación técnica corresponda llevar a cabo y b) la recomendación de acciones eficaces, dirigidas a evitar la ocurrencia de accidentes e incidentes de transporte en el futuro.



Las investigaciones de este organismo incluyen cuatro modos de transporte principales (aviación, ferroviario, marítimo, fluvial y lacustre y automotor), de los cuales se desprenden las distintas direcciones. En relación con la Dirección Nacional de Investigación de Sucesos Automotores, la JST investiga sucesos en los que intervienen vehículos de carga o de transporte de pasajeros que están afectados a dichos servicios en el momento de su ocurrencia, producen muerte o lesiones graves, daños a las cosas y al ambiente y ocurren en la República Argentina. En este sentido, la JST influye en la delimitación de las CyMAT de los conductores de transporte de pasajeros mediante los resultados y recomendaciones de sus investigaciones.

1.2. Organismos del sector estatal con responsabilidades indirectas en la seguridad del transporte

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Este organismo nacional, dependiente del Poder Ejecutivo, tiene la misión de formular y ejecutar políticas públicas en materia de trabajo, empleo y seguridad social. Esto implica el planteamiento, diseño, elaboración, administración y fiscalización de las políticas centradas en las condiciones y relaciones individuales y colectivas de trabajo, el régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, el empleo, la capacitación laboral y la seguridad social.

El Decreto 7/2019 establece múltiples áreas de acción para este organismo. Aquí se mencionan algunas de sus funciones:

- Participar en la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo portuario y del transporte terrestre, aéreo, marítimo, fluvial y otros regímenes especiales de trabajo
- Elaborar y fiscalizar las normas generales y particulares referidas a salud, seguridad y a los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas en el territorio de la Nación
- Intervenir en el funcionamiento de los servicios públicos o privados de empleo en el orden nacional y promover su coordinación en los ámbitos provinciales, de la Ciudad de Buenos Aires y Municipales

A través del Decreto 772/96, el MTESS se convierte en la autoridad de control y fiscalización de las condiciones de trabajo de jurisdicción federal, donde se consignan las actividades que implican tareas interjurisdiccionales como el transporte interprovincial de cargas y de pasajeros. Además, trabaja en coordinación con las provincias y organismos nacionales (AFIP, ANSES), velando por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo y seguridad social en todas las jurisdicciones. En especial, las tareas de control y fiscalización se llevan a cabo a través de dos organismos: la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Secretaría de Trabajo y Empleo.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es un organismo autárquico creado a través de la Ley 24557 de Riesgos del Trabajo (LRT). Esta norma está centrada en la prevención de riesgos y la reparación de daños derivados del trabajo, tanto en el ámbito



público como privado y autónomo, donde se incluye al sector del transporte. A su vez, la LRT establece la obligatoriedad de la aseguración del personal a través de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

El objetivo principal de la SRT es garantizar el cumplimiento del derecho a la salud y a la seguridad de los trabajadores. Para conseguirlo, focaliza su tarea en lograr trabajos decentes, mediante la preservación de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la promoción de una cultura preventiva y la colaboración con los compromisos del MTESS y de los Estados Provinciales en la erradicación del Trabajo Infantil, la regularización del empleo y el combate al Trabajo no Registrado.

El papel de la SRT, basado en la regulación y supervisión del sistema implementado por la LRT, es fundamental para preservar y mejorar las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores. Sus principales funciones son:

- Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)
- Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros
- Imponer las sanciones previstas en la Ley 24557
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y de su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas
- Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo
- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal

Secretaría de Trabajo y Empleo

La Secretaría de Trabajo y Empleo (STE) toma las facultades de inspección y aplicación de sanciones asignadas al MTEySS, a partir del Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales. Dentro de este Régimen, se detallan tipos de infracciones según el nivel de gravedad y sus respectivas sanciones.

Los principales aspectos fiscalizados por la STE son los siguientes: pago de haberes en tiempo y forma, registro de los trabajadores, condiciones de higiene y seguridad, respeto de la jornada laboral y tiempos de descanso, instrumentos de control de jornada de trabajo, situaciones de discriminación, actos contra la intimididad y dignidad de los trabajadores, trabajo de menores y cesión de personal en violación de requisitos legales. Cuando algunos de estos aspectos no se cumplen, la STE puede intervenir a través de actas y sanciones.

Secretaría de industria



La importancia de este organismo en el sistema de transporte radica en el control de las condiciones técnicas y de seguridad de las unidades. La Secretaría de Industria exige a las organizaciones dedicadas a la fabricación y venta de vehículos una serie de requerimientos mínimos para las unidades. Entre otros aspectos, se evalúan componentes técnicos del habitáculo, sistema de frenos, neumáticos, espejos retrovisores, sistema de iluminación, aislación, ruidos, ventilación, asiento del conductor y protección contra incendios. Además, en el caso de los ómnibus de larga distancia de categoría M3 con una altura superior a 3,80 metros, se exige un ensayo de estabilidad (ver Decreto 779/95). Una vez que los vehículos recorren este proceso de control se obtiene la Licencia de Configuración de Modelo (LCM). Este documento, otorgado por la Secretaría de Industria, acredita al fabricante/importador de vehículos nuevos el cumplimiento de los requisitos de seguridad activa y pasiva exigidos a un vehículo automotor, acoplado o semirremolque.

2. Organismos del Sector Sindical

Los organismos que constituyen este sector tienen como misión principal representar y asegurar el cumplimiento de las necesidades de los trabajadores. En el área del transporte de pasajeros, se han identificado los siguientes sindicatos y confederaciones: Unión Tranviarios Automotor (UTA), Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA) y Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT).

Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte

Esta confederación funciona como espacio de agrupación de las asociaciones de trabajadores que se desempeñan en actividades vinculadas al transporte de pasajeros y de carga en sus distintas modalidades (terrestre, marítimo, fluvial o aéreo), con actuación en todo el territorio nacional. En total, nuclea a 24 sindicatos de transporte, como son la UTA, el Sindicato de Camioneros o el Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines. En línea con las necesidades de los trabajadores y los objetivos de las entidades que integra, la CATT se propone resolver las dificultades de los gremios y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del transporte.

Unión Tranviarios Automotor

Entre los distintos espacios de este sector, la UTA es uno de los primeros organismos destinados a representar a los trabajadores relacionados con el transporte de pasajeros. Su objetivo consiste en defender los intereses y derechos de los trabajadores que conforman el transporte automotor y subterráneo de pasajeros. En este sentido, tiene una participación fundamental en la definición de las CyMAT de los conductores. Algunas de sus funciones implican el desarrollo de servicios sociales y acciones de promoción, prevención y atención de la salud. Asimismo, está comprometido con la profesionalización de los trabajadores a través de la Asociación para la Educación y Formación de los Trabajadores del Transporte de Pasajeros.

Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA)

Esta asociación gremial agrupa a los trabajadores que se desempeñan como conductores de vehículos automotores de transporte de pasajeros. Se trata de un organismo más reciente en comparación con la UTA, pues en el año 2003 fue reconocido por el MTESS a través de la Resolución 43/2003. Si bien existen disputas gremiales en cuanto al grado de



representación de los trabajadores, los intereses de la UCRA son similares a los de la UTA. En consecuencia, la UCRA también realiza acciones que buscan mejorar las condiciones de trabajo de los conductores, por ejemplo, mediante mejoras en las herramientas para controlar las pausas y los descansos.

2.1. Organismos del sector de las Cámaras Empresariales

Las Cámaras Empresariales son organismos integrados por distintas empresas de transporte automotor, las cuales provienen exclusivamente de capitales nacionales. A lo largo de su historia, han surgido diferentes cámaras en busca de una mayor representación del sector. Inicialmente, en la década de 1940 el aumento de operadoras llevó a la fundación de la Asociación Argentina de Empresarios del Transporte Automotor (AAETA). Sin embargo, durante los años 1990 las empresas de mayor desarrollo fundaron la Cámara Empresaria de Larga Distancia (CELADI). En la misma línea, en el año 2015 se creó la Cámara Argentina de Transporte de Pasajeros (CATAP). Además de estos organismos, existen otras cámaras, asociaciones y uniones que conforman el sector, como son la Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros (CEAP), la Asociación Civil Transporte Automotor (ACTA) y la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART). Si bien este sector tiene como interés principal incrementar la productividad y reducir los costos, esto no excluye los esfuerzos por mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Actualmente, el sector empresarial está fuertemente concentrado. Las políticas de desregulación de los años 1990 han sido un impulso para la absorción de empresas pequeñas por parte de grupos de mayor jerarquía económica, y la conglomeración de las empresas en pocas cámaras, principalmente CATAP Y CELADI. Esto ha dado lugar a la configuración de un mercado cerrado que reduce las oportunidades de entrada de nuevos operadores¹. Esta concentración puede visualizarse en la composición del parque móvil: solo siete grupos empresariales representan cerca del 75 % de las unidades totales del sector². Además de la concentración en términos de parque automotor y sector empresarial, los corredores en los que se reúne más de la mitad de las frecuencias y ofertas de asientos semanales involucran solo a la ciudad de Buenos Aires (Sánchez, 2017).

El peso relativo de estas cámaras se advierte en la participación activa que mantienen en las propuestas y discusiones sobre el marco normativo que regula las CyMAT de los trabajadores. Algunos ejemplos son el CCT 460/73, el Acta del año 2017 y los acuerdos de escala salarial y monto asignado a viáticos.

Asociación Argentina de empresarios del Transporte Automotor (AAETA)

La creación de la AAETA en el año 1941 ubica a este organismo como el más antiguo dentro del sector. Su desarrollo ha estado basado en reunir un conjunto de empresas interesadas en sostener y desarrollar el transporte automotor de pasajeros en el ámbito de la actividad privada. La AAETA representa los intereses de los empresarios privados en la elaboración y aplicación de políticas relacionadas con la seguridad, eficiencia y rentabilidad del transporte.

¹ *Recomendaciones pro competitivas en el mercado de autotransporte interurbano de pasajeros* (2018), Comisión Nacional de defensa de la competencia.

² *ibid.*



El objetivo principal de este organismo es mejorar los servicios ofrecidos a través del estudio de distintos aspectos relacionados con el transporte automotor de pasajeros. Esto implica acciones de asesoramiento técnico y legal para las empresas, fortalecimiento del mercado de proveedores del sector, registro de datos y estadísticas, cooperación con entidades gubernamentales y privadas y promoción de los servicios del transporte automotor de pasajeros.

Cámara Empresaria de Larga Distancia (CELADI)

Esta cámara empresarial tiene un origen más reciente que la AAETA, aunque existe hace 26 años. Actualmente, CELADI concentra a la mayoría de las empresas de transporte interjurisdiccional de pasajeros. El objetivo de este organismo es trabajar de forma integrada entre las empresas para mejorar los servicios ofrecidos en términos de seguridad y calidad.

Cámara Argentina de Transporte Automotor de Pasajeros (CATAP)

A diferencia de CELADI, esta cámara posee solo seis años desde su fundación y nuclea una menor cantidad de empresas. La creación de CATAP está fundamentada en el mismo motivo que CELADI: lograr una representación adecuada de los intereses que tradicionalmente forman parte del sector. En este sentido, la finalidad de este organismo se centra en contribuir al desarrollo de las empresas de transporte privado de pasajeros de larga distancia, a través de medidas que respondan a las necesidades de sus asociados. Un aspecto interesante de CATAP es que, además de plantear la búsqueda de un sistema de transporte más seguro y económico, indica la importancia de atender a la sustentabilidad.

Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros (CEAP)

La CEAP fue creada en 1933, aunque adquiere su nombre actual recién en el año 1969. Es una entidad centrada en el transporte público de pasajeros que representa cerca del 50 % de las líneas colectivos del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Este organismo ha participado en la construcción de las bases jurídicas y administrativas de las empresas, así como en el marco legal de la relación empleador-empleado. Su función principal consiste en mejorar los servicios y defender los intereses de los actores que participan del transporte de pasajeros. En especial, la CEAP se preocupa por la consolidación de los intereses de las empresas que la conforman, el desarrollo de las gestiones entre gremios, actores estatales y empresas, la aplicación racional de innovaciones técnicas, el asesoramiento técnico, jurídico y económico a las empresas asociadas, la participación en anteproyectos de leyes, reglamentaciones y ordenanzas del área y la promoción de instancias de capacitación, investigación y asistencia social.

Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART)

La UART es el organismo encargado de agrupar a las compañías aseguradoras de riesgo del trabajo (ART) de la Argentina. Además de ser el único representante institucional de sus asociados, lleva adelante investigaciones sobre tópicos que incluyen la prevención y atención de la salud en el trabajo. Su misión principal está orientada al desarrollo de condiciones y ambientes de trabajo más seguros. Los objetivos de la UART son: a) perfeccionar la legislación actual vinculada con la actividad de las ART, b) representar a sus asociados frente a distintos organismos, c) realizar investigaciones sobre las ART, los riesgos, enfermedades



y accidentes laborales y d) difundir las normas que deben cumplir las ART y las empresas en términos de riesgos y seguridad laboral.

Cabe destacar que desde el año 2011 la UART implementa el Programa Prevenir, el cual brinda estrategias y técnicas para prevenir los riesgos en el trabajo y promover el desarrollo de ambientes laborales saludables. El programa está dirigido a trabajadores y profesionales relacionados con distintas actividades de la economía. Por otra parte, la participación de la UART en el sector del transporte puede reflejarse, por ejemplo, a través de su participación como uno de los integrantes de la Comisión Cuatripartita para la confección de un Manual de Buenas Prácticas en Transporte de Pasajeros (SRT, 2016).

Anexo 2.

Tabla 1. Resumen de especificaciones de las CyMAT en el marco normativo de la actividad.

	Leyes				CCT	Decretos			Resoluciones			Acta	Disposiciones		Norma IRAM - ISO	
	20.744	24.576	24.449	11.544		460/73	1335/73	692/92	4257/68	239/98	115/18		149/19	2017		207/09
División sociotécnica					x											
Calificaciones			x				x						x	x	x	
Responsabilidad			x				x						x	x	x	
Puesto individual o colectivo										x		x				
Duración de jornada	x			x	x		x					x				x
Pausas							x					x				x
Descanso semanal					x							x				x



Vacaciones					x										
Horas extra					x		x								
Control de horas				x	x				x			x			
Trabajo nocturno				x	x										
Edad mínima	x							x						x	
Edad máxima			x					x	x						
Remuneración	x				x		x					x			
Ergonomía			x					x							
Tecnologías															
Gestión de fuerza de trabajo	x	x						x				x		x	x
Participación						x									
Ambiente	x		x					x				x			x