



**Soledad López,**  
Dra. en Psicología, docente  
de la Facultad de Psicología  
(UNMDP).

**Jeremías Tosi**  
Dr. en Psicología, docente  
de la Facultad de Psicología  
(UNMDP).

**Marianne von Lücken**  
Mg. en Investigación en  
Ciencias Sociales  
y Socióloga (UBA).

Colaboración:  
Facundo Martínez Espínola  
Guido Pierangeli

LAS CYMAT: REGLAMENTOS Y PERCEPCIONES DE LOS PRINCIPALES  
ACTORES DEL SECTOR

# Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del personal de conducción de transporte automotor de pasajeros

*Este trabajo ofrece una caracterización general de las CyMAT del personal de conducción de transporte de pasajeros de larga distancia de los servicios regulares de jurisdicción nacional, atendiendo tanto al marco reglamentario como a la perspectiva de los diferentes actores del sector.*

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

Desde la Junta de Seguridad en el Transporte (JST), las CyMAT de quienes conducen transporte de larga distancia se analizan en el marco de un enfoque sistémico de la segu-

ridad operacional. En este marco, las fallas durante su actividad laboral son el resultado de decisiones organizacionales vinculadas al diseño del sistema y sus operaciones. En el caso del transporte de pasajeros de larga distancia, estas decisiones provienen de consensos y discusiones entre organizaciones de carácter estatal, sindical y empresarial. De este modo, cada parte/actor involucrada/o participa en la configuración de las condiciones de trabajo, cuyo diseño podría tener consecuencias tanto en la producción como en la protección del sistema.

Un modo de obtener una visión de los riesgos asociados a las condiciones y entorno laboral es el análisis de las reglamentaciones de la actividad. Las leyes, decretos, resoluciones y convenios constituyen formas de proteger a quienes conducen ante situaciones de peligro previsibles. Al mismo tiempo, las percepciones que tienen quienes toman decisiones organizacionales sobre las condiciones de trabajo pueden

dar cuenta del funcionamiento actual del sistema. Ambos aspectos, reglamentaciones y percepciones, dan cuenta de la necesidad de mejorar la seguridad operacional a través del análisis y optimización de ciertos componentes que forman parte de las CyMAT.

A continuación, se expone un análisis abreviado y los resultados principales de la investigación llevada a cabo por el área de estudios de la Dirección Nacional de Investigación de Sucesos Automotores de la JST (DNISAU). El estudio completo puede consultarse en la página oficial del organismo.

### Marco normativo que regula las CyMAT del personal de conducción de transporte de pasajeros de larga distancia

A través de una búsqueda sistemática de información vinculada con las regulaciones legales de las CyMAT, se identificaron las reglamentaciones que se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1. Síntesis de las reglamentaciones

Reglamentaciones	Título
Ley 20.744	Contrato de Trabajo
Ley 11.544	Jornada de Trabajo
Ley 24.449	Ley Nacional de Tránsito
Decreto 692/92	Condiciones de Trabajo, Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de los Conductores del Autotransporte Público de Pasajeros por Camino
Decreto 1335/1973	Libreta de Trabajo para Empleados del Transporte Público de Pasajeros
Decreto 4257/68	Sistema de jubilación especial (trabajo insalubre)
Resolución 239/1998	Control de horarios
Resolución 1021/1952 y 115/2018	Modalidad de doble conducción
Resolución 149/2019	Protocolo de seguridad
Disposición 207/2009 y 48/2019	Sistema para obtener las licencias de conducir
CCT 460/1973	Convenio Colectivo de Trabajo
Acta del año 2017	Duración de la jornada de trabajo y condiciones para diagramar viajes bajo la modalidad de doble conducción.
Norma 3.810 <sup>1</sup>	Seguridad vial. Buenas prácticas en el transporte público de pasajeros
Norma 39.001 <sup>2</sup>	Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial

1. Normativa no obligatoria para este tipo de transporte.

2. Ídem Nota 1.

Estas reglamentaciones pretenden establecer criterios básicos sobre el funcionamiento y las acciones en el trabajo para orientar a quienes conducen. Los resultados más importantes se sintetizan en los siguientes puntos:

1. El CCT 460/73 incluye al personal de conducción dentro del personal de tráfico, quienes tienen la función de conducir o acompañar a su pareja de manejo. No se regulan otras tareas a lo largo del servicio (por ejemplo, carga/descarga de bultos).
2. La calificación principal para ocupar el puesto es la obtención de la licencia de conducir. Este proceso se encuentra regulado a través de la Ley Nacional de Tránsito 24449, las Disposiciones 207/09 y 48/2019, y el Decreto 692/92. Una cuestión que merece atención corresponde a los criterios para evaluar la salud del personal de conducción y su influencia sobre la seguridad.
3. Las responsabilidades de quienes conducen están reguladas principalmente por el Decreto 692/92 y deben cumplir con las normas de tránsito, conservar en condiciones los equipos de la empresa, revisar el estado del vehículo y comunicar anomalías, facilitar el ascenso/descenso de las personas usuarias de los servicios, y transportar objetos. La Ley 24449 señala la responsabilidad y obligación del personal de conducción en caso de un accidente. Las responsabilidades vinculadas con la salud y la seguridad poseen una escasa presencia.
4. La tarea de conducir se concibe normativamente como un puesto colectivo. Las Resoluciones 1021/1952 y 115/2018 indican que los servicios de transporte de larga distancia se prestan bajo un régimen de doble conducción. El sistema de monoconducción se restringe a servicios que no superan los 200 km.
5. La Ley 20.744 establece una jornada máxima de 8 horas (más 4 horas extra) y un descanso diario de 12 horas. En trabajos declarados insalubres, la jornada se restringe a 6 horas diarias. La Ley 11.544 propone criterios similares. El CCT 460/73 indica que el personal puede cubrir un total de 200 horas mensuales. El Decreto 692/92 añade una jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales con una extensión de 4 horas extra, y descansos diarios de 12 horas en el hogar o 10 horas fuera del hogar. El Acuerdo del año 2017-2019 permite diagramar recorridos de 16 horas bajo la modalidad de doble conducción, con 8 horas de conducción efectiva y 8 horas de pausa operativa a bordo. A pesar de la existencia de reglamentaciones, la delimitación de una jornada de trabajo óptima continúa siendo un problema de la actividad.
6. De acuerdo con el Decreto 692/92, quienes conducen poseen pausas de 20 minutos para el desayuno y la merienda, y pausas de 45 minutos para el almuerzo y la cena. El Acuerdo del año 2017-2019 establece pausas cada 2 horas de conducción (o cada 3 horas en casos excepcionales). Para ambas reglamentaciones, no se sabe cuál es el nivel de recuperación de la fatiga a través de los criterios propuestos.
7. La ley 11544 plantea que el empleador debe comunicar en lugares visibles las horas de trabajo y las pausas. El CCT 460/73 y la Resolución 239/1998 exigen el uso de una libreta de trabajo para registrar de forma duplicada las horas de entrada y salida. El Acuerdo del año 2017-2019 promueve el uso de sistemas electrónicos, lo cual sugiere cierta preocupación por buscar alternativas superadoras para controlar las horas de trabajo.
8. Según el CCT 460/73, quienes conducen cuentan con 6 francos mensuales, aunque no aclara la distribución de estos descansos. Esta reglamentación también indica que el personal posee una licencia anual remunerada y licencias especiales. El Acuerdo del año 2017-2019 establece la necesidad de disponer de un franco semanal.
9. Según el Decreto 692/92 y la Disposición 48/2018, la edad mínima de ingreso al trabajo es de 21 años. Un aspecto importante de esta edad es que corresponde al grupo de jóvenes, quienes muestran niveles más altos de muertes y lesiones en siniestros viales que otras franjas etarias.
10. La edad máxima de ingreso a la actividad está basada en la imposibilidad de obtener la licencia profesional de conducir a partir de los 55 o 65 años, de acuerdo con el Decreto 692/92 o con la Ley 24449, respectivamente. No existe una edad máxima de permanencia en el trabajo, aunque a partir de los 65 años aumenta la frecuencia de evaluaciones psicofísicas (Ley 24449).
11. En función del CCT 460/73, el sistema de remuneración se basa en la cantidad de horas de trabajo y se efectúa mensualmente. El Decreto 692/92 prohíbe el pago de la actividad por vueltas. El trabajo nocturno (entre las 21 y 6 horas) recibe un pago por hora equivalente a una hora y ocho minutos de trabajo diurno (ver CCT 460/73).
12. En términos de capacitación, la Ley 20744 concibe la formación en el trabajo como un derecho que debe ser cubierto por el empleador con el apoyo de organismos estatales. En circunstancias de innovación tecnológica, el sector sindical puede solicitar al empleador el desarrollo de capacitaciones. El Decreto 692/92 menciona contenidos específicos que deberían ser parte de la capacitación. Según la Dispo-

sición 48/2019, los trabajadores deben realizar cursos de actualización una vez por año. El Acuerdo del año 2017-2019 subraya la importancia de la capacitación, haciendo hincapié en la calidad del sueño y los descansos.

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

14. La Ley 24449 manifiesta que el puesto del conductor debe estar diseñado ergonómicamente. El Decreto 692/92 indica la necesidad de que el asiento sea ajustable a las características antropométricas del conductor, tenga amortiguación, anclaje y rigidez estructural adecuada, apoyacabeza, cinturón de seguridad inercial de tres puntos y con traba de apertura rápida.

15. En cuanto al vehículo, la Ley 20744 exige al empleador el desarrollo de un entorno laboral saludable. La Ley 24449 postula condiciones generales de seguridad (por ejemplo, sistemas eficaces de frenado) y medidas específicas en transporte de pasajeros (por ejemplo, salidas de emergencia congruentes con la cantidad de plazas). El Decreto 692/92 establece medidas am-

bientales vinculadas con el ruido, la iluminación y el aire. Según este Decreto, la responsabilidad sobre las condiciones de seguridad del vehículo está ubicada primero en el fabricante (debe cumplir con ciertos dispositivos de seguridad) y, posteriormente, en las empresas (deben realizar la Revisión Técnica Obligatoria).

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

17. La Norma IRAM 3810 recomienda buenas prácticas de seguridad vial destinadas a organizaciones que se desempeñan dentro del transporte automotor de pasajeros. Esta norma propone algunas pautas para ciertos aspectos de las condiciones laborales, como el compromiso de la dirección con las políticas en seguridad vial, la definición de un perfil de conductor, la evaluación del personal, el contenido de las capacitaciones, la inspección y mantenimiento de unidades y la diagramación de servi-

cios. La Norma ISO 39001 es un complemento de la Norma IRAM 3810 que posee un alcance más general y establece requisitos para desarrollar un sistema de gestión de la seguridad vial.

## Percepciones de los actores principales del sector

Otro interés de este trabajo fue conocer las percepciones que tienen algunos representantes de organizaciones centrales dentro del sector en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal de conducción. Para responder esta pregunta se realizaron 8 entrevistas virtuales a 7 actores pertinentes para la actividad: Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT), Unión Tranviarios Automotor (UTA), Cámara Empresaria de Larga Distancia (CELADI), Cámara Empresaria de Autotransporte de Pasajeros (CEAP), Cámara Argentina de Transporte Automotor de Pasajeros (CATAP), Asociación Argentina de Empresarios del Transporte Automotor (AAETA) y un exconductor como informante clave.

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

Tabla 2. Síntesis de las percepciones de los actores entrevistados

Percepción de CyMAT	
Bloque	Ideas y opiniones
Calificaciones requeridas	Experiencia previa <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencia reducida en épocas de mayor demanda</li> </ul>
	Formación teórico-práctica <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor relevancia otorgada a la formación práctica</li> </ul>
	Déficit de conocimientos teóricos <ul style="list-style-type: none"> <li>Atribuido a limitaciones en la obtención de la licencia</li> </ul>
Responsabilidad del trabajador	Seguridad y cuidado del vehículo <ul style="list-style-type: none"> <li>No se asumen por desinterés o falta de profesionalismo</li> <li>Visiones opuestas sobre tareas mecánicas</li> <li>Pérdida de parte profesional vs. no constituye una responsabilidad</li> </ul>

Duración de jornada	<p>Exceso de jornada laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión de las empresas</li> <li>• Fallas en la diagramación de recorridos</li> <li>• Incremento de la remuneración</li> </ul> <p>Ley de 8 horas (más 4 horas extra)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impráctica e inespecífica</li> </ul> <p>Acuerdo 2017-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Más adaptado y beneficioso</li> </ul>
Pausas, descanso y fatiga	<p>Diferencias entre descanso legalmente exigido y el real</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El descanso real es responsabilidad del conductor</li> </ul> <p>Acuerdo 2017-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuye oportunidades de descanso</li> <li>• Percepciones diferentes sobre tiempo máximo de conducción antes de una pausa</li> </ul> <p>Variaciones en la calidad del descanso según el lugar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de recuperación menor a bordo vs. fuera del vehículo</li> </ul> <p>Fatiga extrema (sueño blanco)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiencias: dificultad para percibir signos de fatiga, ausencia de tecnologías y errores de fiscalización</li> <li>• Defensas: capacitaciones y pareja cooperativa</li> </ul>
Reclutamiento y selección de personal	<p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercado laboral de trabajadores con carencias</li> </ul> <p>Selección del personal de conducción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación: psicológica, teórica, y práctica</li> <li>• Otras: conocimiento de las rutas, historial de infracciones, referencia de otras empresas.</li> <li>• Norma IRAM 3810 como estrategia de estandarización</li> </ul>
Inducción de personal	<p>Instancia inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece información sobre seguridad y atención al cliente</li> <li>• Primera salida con el vehículo</li> <li>• Asignación de una pareja de conducción</li> </ul>
Capacitación del personal de conducción	<p>Espacio necesario, beneficioso, y permanente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centradas en la transmisión de conocimientos teóricos</li> <li>• Utilidad relativa de los simuladores de conducción</li> <li>• Necesidad de fortalecer contenidos sobre normas viales y descanso</li> <li>• Recurso importante ante innovaciones tecnológicas, aunque de corto alcance y baja efectividad</li> <li>• Necesidad de capacitaciones ofrecidas desde organismos gubernamentales</li> </ul>
Infraestructura vial	<p>La ruta como un entorno complejo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidad de terrenos</li> <li>• Congestión vial</li> <li>• Escaso mantenimiento</li> </ul> <p>Aumento del riesgo en condiciones climáticas adversas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La suspensión del servicio depende del conductor</li> </ul>
Vehículo	<p>Seguridad del vehículo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reticencia a incorporar nuevas tecnologías</li> <li>• Uso intensivo</li> <li>• Controles superficiales</li> <li>• Imposibilidad de "coche fijo"</li> </ul> <p>Avances en los controles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principalmente quienes certificaron Norma IRAM 3810</li> </ul>

Organismo de control CNRT	<p>Percepción de falencias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdades en controles según zona del país y tipo de servicio</li> <li>• Multas con fines recaudatorios</li> <li>• Limitaciones de la libreta y el tacógrafo</li> </ul> <p>Limitaciones de la CNRT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocos inspectores y falta de capacitación</li> <li>• Aumento de multas</li> <li>• Falta de fiscalización en otros puntos del viaje</li> <li>• Discontinuidad de las políticas de control y fiscalización</li> </ul> <p>Utilidad de las Unidades de Control Psicofísico</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control, promoción de la salud, y seguridad</li> </ul>
Libreta de trabajo	<p>Herramienta falible adaptable a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas rígidas</li> <li>• Funcionamiento real de los servicios</li> </ul> <p>Superación de limitaciones a través de la libreta digital</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de más información</li> <li>• Mejor calidad de los controles</li> <li>• Creación de un sistema único</li> </ul> <p>Problemas para implementar la libreta digital</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigidez del marco normativo</li> </ul>
Normas IRAM	<p>Herramientas de gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoran la seguridad vial</li> <li>• Son un “sello de calidad”</li> <li>• Permiten estandarizar procedimientos</li> <li>• Establecen un marco común de buenas prácticas</li> </ul> <p>Cuestionamiento a la evaluación de un servicio público desde un ente privado</p>
Aspectos básicos de las CyMAT	<p>Vínculo entre condiciones de trabajo, salud, y seguridad</p> <p>Enfoque colectivo y multidisciplinario</p> <p>Variabilidad de las CyMAT</p>

### 1) Calificaciones requeridas para el puesto

- La experiencia previa de quienes conducen —ya sea en transporte de pasajeros o de carga— se percibe como un factor fundamental, aunque esta exigencia tiende a reducirse en épocas de mayor demanda de servicios.
- Se destaca la necesidad de poseer conocimiento sobre normas viales y conducción segura, así como destrezas perceptivo-motrices para conducir, pero se otorga más relevancia a los aprendizajes prácticos.
- Se plantea que quienes conducen muestran un déficit de conocimientos teóricos, debido en

cierta medida a la falta de rigurosidad del proceso para obtener la licencia de conducir.

- Algunos participantes manifiestan que la dificultad para definir claramente qué aspectos constituyen al personal de conducción profesional afecta la delimitación de las calificaciones y el contenido de la formación.

### 2) Grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador

- Quienes conducen son percibidos como responsables de la seguridad de los pasajeros, así como también del cuidado del vehículo. Aun cuando las capacitaciones refuerzan este aspecto, se sostiene que hay quienes no

asumen estas responsabilidades, ya sea por desinterés o falta de profesionalismo.

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

### 3) Duración máxima de la jornada de trabajo

- El exceso de horas de trabajo —diario o mensual— es percibido como una práctica común.

Las causas de este exceso se encuentran en la presión de las empresas por cubrir todos los servicios en momentos de mayor demanda, la diagramación de recorridos sin tener en cuenta las paradas intermedias y la motivación del personal de conducción por incrementar su remuneración.

- La Ley que postula una jornada diaria de 8 horas más 4 horas extra se percibe poco práctica e insensible a las particularidades de la actividad. El Acuerdo del año 2017-2019, que permite extender la jornada a 16 horas bajo un sistema de doble conducción, es concebido como un avance en la diagramación de viajes (es una normativa más adaptada a la extensión del país y evita las limitaciones del sistema de postas).
- Los actores muestran disidencias en cuanto al marco normativo actual para regular la duración de la jornada. Algunos señalan que el Acuerdo del año 2017-2019 es la reglamentación principal, mientras que otros indican que este Acuerdo no se encuentra vigente.

#### 4) Pausas, descansos y fatiga

- Se perciben diferencias entre el descanso diario legalmente exigido y el descanso real. Se asume que este último puede incluir actividades que no propician la recuperación, algo que depende de la responsabilidad individual del conductor.
- El Acuerdo del año 2017-2019 es considerada una reglamentación que disminuye las oportunidades de descanso, pues quienes conducen pueden trabajar de forma continua durante días, intercambiando tiempos de conducción con pausas operativas a bordo.
- Se observan percepciones diferentes sobre el modo de regular las pausas mediante el Acuerdo del año 2017-2019. Algunos afirman que deben pasar 2 horas de conducción antes de la primera pausa, otros consideran que pueden extenderse a 4 u 8 horas, mientras que un último grupo asume que quienes conducen organizan libremente sus pausas.
- Algunos actores sostienen que las pausas operativas a bordo no permiten conseguir el mismo

nivel de recuperación que las pausas o descansos fuera del vehículo.

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

#### 5) Reclutamiento y selección de personal

- Los participantes indican que la búsqueda de personal se realiza en un mercado laboral conformado por personal de conducción con carencias en su formación y problemas socio-familiares, lo cual incide de forma negativa en el espacio de trabajo.
- La selección del personal de conducción es percibida como una etapa basada en tres evaluaciones: psicológica, teórica (conocimientos en seguridad vial) y práctica (pruebas en ruta junto a un conductor experto o uso de simuladores de conducción).
- La selección también incluye información sobre otras cuestiones, como son el conocimiento de las rutas, el historial de infracciones, o las referencias de otras empresas.
- Se menciona que algunas empresas utilizan la Norma IRAM 3810 para estandarizar el proceso de reclutamiento y selección de personal.

#### 6) Inducción del personal

- Esta etapa se considera una instancia inicial para proporcionar



información a quienes conducen sobre seguridad vial, mecánica básica, atención al cliente, primeros auxilios, y respuesta ante un accidente.

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

### 7) Capacitación del personal de conducción

- Las capacitaciones son percibidas como un espacio necesario y beneficioso que debería sostenerse a lo largo de toda la vida laboral. La capacitación permanente permite adaptarse a las condiciones cambiantes del medio ambiente de trabajo.
- Se sostiene que las capacitaciones profundizan en el aprendizaje de conocimientos básicos de la tarea (por ejemplo, interacción con el cliente, conducción segura).
- Si bien se otorga más importancia a los aprendizajes prácticos, las capacitaciones están mayormente centradas en la transmisión de conocimientos teóricos. El uso de simuladores de conducción intenta equilibrar este desbalance entre práctica y conocimiento, aunque no alcanza para lograr aprendizajes que solo pueden conseguirse mediante un vehículo real.
- De acuerdo con los participantes, las normas viales y el descanso son dos temas que deberían ser abordados en mayor medida.
- Las capacitaciones son percibidas como un recurso importante en situaciones de uso de nuevas tecnologías incorporadas al puesto de trabajo. No obstante,

se sostiene que en ocasiones estas capacitaciones están dirigidas a una parte del personal de conducción y no son completamente efectivas.

- La implementación de capacitaciones se considera una estrategia que recae directamente sobre las empresas. Esto provoca diferencias en la formación de quienes conducen. Se plantea la necesidad de desarrollar capacitaciones desde instituciones gubernamentales que incluyan a todo el sector.

***Se sugiere la necesidad de fortalecer la legislación existente, pues se asume que las reglamentaciones constituyen una estrategia de protección importante frente a situaciones de peligro que son previsibles y forman parte de la actividad.***



### 8) Infraestructura vial

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

organizacionales para tomar esta decisión).

### 9) Vehículo

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

### 10) Percepciones sobre la CNRT

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

**“La identificación y solución de estos problemas no depende de la responsabilidad de un solo actor ni puede reducirse a una explicación individual. Por el contrario, exige la participación combinada de todos los sectores que tienen injerencia sobre alguna de las condiciones centrales para mejorar la seguridad operacional del personal de conducción.”**



cantidad de inspectores y su falta de capacitación, el aumento de multas producido por el control *one to one*, la ausencia de fiscalización en aquellos puntos del viaje que no son terminales y las discontinuidades en las políticas de control y fiscalización debido a cambios de gestión gubernamental.

- Una de las acciones de la CNRT que fue particularmente mencionada fue el control del personal de conducción en las Unidades de Control Psicofísico (UCP). Esta acción no solamente es percibida como una instancia de control, sino también como un modo de mejorar su salud y propiciar la seguridad del servicio.

#### **11) La libreta de trabajo como herramienta de control**

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

- Los participantes mencionan la libreta de trabajo digital como un recurso que podría superar las dificultades de la estrategia tradicional. Entre las ventajas percibidas, se destaca la capacidad de registrar más datos sobre la jornada de trabajo, el fortalecimiento de los controles, y la configuración de un sistema único para las distintas jurisdicciones.
- Una barrera para implementar la libreta digital radica en la rigidez del marco normativo, dado que al ser un mecanismo de control más exigente provocaría un incremento de infracciones. Por lo tanto, los cambios en la herramienta de control deberían ser acompañados de una actualización normativa.

#### **12) Percepción de Normas IRAM 3810 y 39001**

- Las Normas IRAM 3810 y 39001 son consideradas por los entrevistados como herramientas de gestión orientadas a mejorar la seguridad vial e incrementar la calidad de una empresa. A través de estas normas es posible estandarizar procedimientos de seguridad y construir un marco común de buenas prácticas.
- El Estado es percibido como un organismo que debería asegurar la certificación obligatoria de estas normas para reducir los riesgos asociados a la conducción. Se cuestiona la necesidad de recurrir a un ente privado para asegurar la calidad de un servicio público.

#### **13) Aspectos básicos de las CyMAT**

- El contenido de las entrevistas arroja una serie de percepciones sobre tres aspectos básicos de las CyMAT, los cuales indican que las condiciones de trabajo:
  1. Tienen un impacto sobre la salud de quienes conducen

1. y la seguridad de las operaciones;
2. deben comprenderse y modificarse a través de un enfoque colectivo y multidisciplinario capaz de contemplar los distintos factores que determinan la conducción (por ejemplo, social, emocional, contextual) y;
3. son cambiantes a lo largo del tiempo, algo que se refleja en sus variaciones a partir de las discontinuidades en las políticas de transporte producidas por cambios de gobierno.

---

## **CONCLUSIONES**

Este trabajo intentó ofrecer respuestas novedosas y abrir nuevos interrogantes en torno a dos preguntas principales: a) ¿cuál es el marco normativo que regula las CyMAT en el personal de conducción de transporte de pasajeros de larga distancia de los servicios regulares de jurisdicción nacional? y b) ¿qué percepciones tienen los distintos actores del sistema sobre las CyMAT de quienes conducen?

En cuanto a la primera pregunta, este estudio da cuenta de un amplio marco normativo destinado a regular aspectos técnicos, sociales, organizacionales y ambientales que participan en las operaciones que realiza el personal de conducción. Sin embargo, se han identificado componentes legales que podrían mejorarse, como ciertos criterios de evaluación para obtener la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LiNTI), la definición de las responsabilidades del conductor, la clarificación de los tiempos de trabajo y descanso y la búsqueda de una herramienta de control más consistente. Por lo tanto, en este estudio se sugiere la necesidad de fortalecer la legislación existente, pues se asume que las reglamentaciones constituyen una estrategia de protección importante frente a situaciones de

peligro que son previsibles y forman parte de la actividad.

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

- La salud de los trabajadores continúa siendo un problema importante y las CyMAT contribuyen a sostener esta situación
- Las jornadas de trabajo excesivas y su consecuente disminución de las oportunidades de descanso son un rasgo de la actividad, perpetuado por intereses organizacionales e individuales. Este es uno de los desafíos más importantes, el cual exige cambios basados en decisiones que atiendan a criterios científicos y normativos, así como también a la diversidad de intereses y las particularidades culturales de la actividad
- Las rutas se siguen percibiendo como un entorno escasamente conservado y de alta frecuencia vehicular. A diferencia de los estudios anteriores, en este trabajo se añade la preocupación por el uso excesivo de los vehículos. Estos factores ambientales pueden aumentar la carga de



trabajo e incrementar los riesgos de la tarea

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

Las respuestas obtenidas a las dos preguntas que dieron origen a este trabajo indican que las CyMAT de quienes conducen poseen algunas debilidades. Desde un enfoque sistémico, estas debilidades se conciben como condiciones organizacionales latentes (o menos visibles), las cuales tienden a influir de forma negativa sobre las acciones del personal de conducción y a reducir la seguridad de las operaciones. Debido a su naturaleza organizacional, la superación de estas deficiencias depende de aquellos actores —estatal, empresarial y sindical— con más autonomía en la toma de decisiones. Estos actores, ubicados en los niveles más altos de las organizaciones, pueden optimizar las CyMAT a través de modificaciones normativas, técnicas, socio-organizacionales y ambientales. En este sentido, la identificación y solución de estos problemas no depende de la responsabilidad de un solo actor ni puede

reducirse a una explicación individual. Por el contrario, exige la participación combinada de todos los sectores que tienen injerencia sobre alguna de las condiciones centrales para mejorar la seguridad operacional del personal de conducción.

En síntesis, esta investigación representa un progreso importante en la identificación de posibles factores capaces de debilitar o fortalecer las estrategias de protección del sistema.

#### Referencias bibliográficas

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

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

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (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](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_transporte.pdf)