

Relaciones Laborales de los Choferes del Transantiago

Por Katia Molina, socióloga y María Estrella Zúñiga, abogada laboralista

La precarización del trabajo y la flexibilidad de las relaciones laborales son algunas de las tendencias del mundo del trabajo que se expresan en la intensificación y extensión de la jornada laboral, así como en la falta de estabilidad, alta rotación de los trabajadores, reducción de los salarios, falta de seguridad y salud en el empleo, tipo de contratación y en las multifunciones que cumplen los trabajadores y trabajadoras, entre otras cosas.

De esta manera, dando cuenta de lo que sucede con las relaciones laborales de los choferes del Transantiago es posible identificar algunas de estas tensiones, como son la falta de estabilidad laboral, despidos y recontractación por menos dinero, la reducción de ingresos y la intensificación de la jornada laboral, relaciones laborales que distan mucho del “trabajo decente” y de una profesionalización al que debería propender esta actividad de carácter público que tiene responsabilidad social.

No debemos olvidar que uno de los objetivos asociados a la modernización del transporte a través del proyecto del Transantiago fue “la profesionalización de los choferes y mejoramiento de sus condiciones laborales”(1), pero a la fecha se presentan graves problemas en las relaciones laborales que establecen estos trabajadores con sus patrones; los empresarios de Buses Metropolitana, Subus, Buses Vule, Red Bus, Alsacia, Express, STP y operadores del Transantiago.

El siguiente texto aborda las múltiples dimensiones de estas relaciones laborales y las tensiones que subyacen en ellas. Además, reflexiona sobre el traspaso que hace el Estado, a través de los subsidios, según la ley 20.378, a las empresas del Transantiago.

1.- Condiciones de las relaciones laborales del Transantiago

Atendiendo a la naturaleza del servicio, los trabajadores se enfrentan a las exigencias de las empresas por cumplir las frecuencias, al maltrato de los usuarios y al chantaje para la obtención de beneficios que incrementen sus ingresos, considerando que el sueldo no alcanza para cubrir sus necesidades básicas por lo que deben laborar demasiadas horas extraordinarias. Del mismo modo, muchos choferes se exponen a múltiples enfermedades físicas (columna vertebral, pre infartos, secuelas de agresiones físicas), psíquicas (estrés laboral, depresiones severas, agorafobia, insomnio, ansiedad, nerviosismo, falta de concentración), así como la enfermedad denominada síndrome de Burnout (2). A esto debe sumársele la mala alimentación y falta de nutrientes. Lo anterior lleva a que los choferes tengan una muy mala calidad de vida en lo personal y con su entorno, debido a las prolongadas horas en que se encuentran a disposición de las empresas y en ausencia de sus familias, resintiendo muchas veces tiempos de recreación. De esta forma, el tipo de contratación, la jornada de trabajo, las medidas de higiene y seguridad y el salario, conforman algunos de los indicadores que es necesario revisar para describir las tensiones que se presentan entre los choferes del Transantiago.

1.1.- Tipo de Contratación.

Al considerar los tipos de contratación se puede constatar que las empresas utilizan tres modalidades de contratación: Pick time (20 horas solo los fines de semana), Part Time (30 horas semanales), Full time (45 horas semanales). Respecto del segundo grupo se puede destacar que las empresas utilizan esta modalidad para mantener a los trabajadores a prueba y bajo chantaje de buen comportamiento. Los revientan con horas extras para que puedan incrementar sus salarios, lo que conlleva a enfermedades. Los trabajadores Pick time han ido desapareciendo paulatinamente de las contrataciones en el Transantiago.

1.2.- Jornada de Trabajo y Descanso

La jornada de trabajo es uno de los ámbitos donde se presentan actualmente los mayores conflictos, pues la normativa jurídica es muy general, dejando vacíos en su aplicación aprovechados por los empresarios en beneficio de sus negocios y en desmedro de los trabajadores. Existe la tendencia a la intensificación de la jornada de trabajo que va más allá de la conducción, se trata del tiempo en el que los choferes están a disposición de la empresa. El artículo 26 del Código del Trabajo señala que “si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas”.

Hablamos de los temas más discutidos en las relaciones laborales del Transantiago. Esto es producto de la propia redacción del artículo 26 del Código del Trabajo que los rige, estableciendo como jornada diaria un tope de 8 horas. Lo anterior se debe a que cuando se rebajó la jornada semanal a 45 horas (Ley 19.759 de 2001), el artículo quedó tal cual, pero si consideramos que la jornada de los choferes es de 6x1, entrega como resultado que estos estarían sujetos a una jornada de 48 horas semanales. Esto lo ha corregido la Dirección del Trabajo a través de diversos dictámenes. Los instrumentos normativos internos de las empresas (Reglamentos Internos y Anexos del mismo) reconocen turnos de 7.5 horas diarias como tope, incluido los descansos y tiempos de espera.

Respecto de los descansos y tiempos de espera, las empresas las utilizan a su antojo, confundiendo intencionalmente sus objetivos según su conveniencia. “La mayoría de las veces ni siquiera pueden hacer uso del descanso establecido legalmente entre recorrido y recorrido, pues no están autorizados a bajarse del bus al finalizar cada traslado. Los 15 minutos que deberían ser de descanso se destinan a otras actividades laborales, tales como: estacionamiento, cambio de letrero, validación del recorrido, para luego iniciar el recorrido otra vez”(3).

Por otra parte, las propias empresas se califican de “proceso continuo” no dando derecho a colación (artículo 34 inciso primero Código del Trabajo), que como sabemos es de cargo del trabajador, tanto en su tiempo como en su pago. Al ser considerado de “proceso continuo”, no tienen derecho a colación, sino a descanso (artículo 34 inciso 2 Código del Trabajo), que para la Dirección del Trabajo es jornada pasiva, tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin ejecutar funciones por causas que no le sean imputables. Esto es de mayor trascendencia porque si la empresa considera que es colación, debiera implementar en todos los puntos de relevo lugares óptimos para que los choferes puedan alimentarse, lo que no sucede.

En los Reglamentos Internos y sus anexos las empresas se califican de “proceso continuo” y en sus artículos prohíben a los trabajadores hacer uso del tiempo de descanso sin autorización de un superior. Es decir, las empresas manipulan a su conveniencia ambas instituciones, así cuando les conviene el tiempo de interrupción es considerado colación (lo que consta incluso en las planillas de ruta), pero cuando no les conviene lo consideran descanso, pero no lo pagan. Todas estas materias están siendo conocidas por el Tribunal Constitucional por requerimientos efectuados por algunos jueces del Trabajo (Causa Rit T.366-2012 Primer Juzgado del Trabajo), o a requerimiento de parte.

1.3.-Salarios

Con la implementación del Transantiago los trabajadores (choferes) redujeron sus ingresos en un 30%. Los sueldos son bajos y variables, pues más del 50% del salario es por bonos. “Los choferes pierden el bono si presentan licencias médicas. Esto los obliga a trabajar enfermos o a automedicarse para soportar las extenuantes jornadas. Incluso, si el chofer falta un día se le descuentan 70 mil pesos del sueldo y si llega atrasado sobre 10 minutos se le descuentan 40 mil pesos del sueldo mensual” (4). Presentan sueldos y horas extras impagas, sumado a deudas de las cotizaciones previsionales.

1.4.- Medidas de Higiene y Seguridad

En relación a las condiciones de las instalaciones se puede observar un incumplimiento de las condiciones mínimas para los choferes en garitas e instalaciones de microbuses. Los depósitos de buses no todos cuentan con las condiciones de higiene y salubridad requeridas, los espacios no están diseñados para realizar un efectivo descanso. En muchos depósitos y cabezales no existen baños (5) ni casinos. Los depósitos -a veces- están lejos de los lugares donde el chofer debe esperar su recambio y debe hacerlo en la calle. En este contexto, uno de los mayores reproches de los trabajadores es no contar -en los lugares de relevo- con las condiciones óptimas para descansar, alimentarse o ir al baño. No así en los depósitos en que en algunos sí existen todas las comodidades. Pero se debe considerar que los choferes sólo en algunas oportunidades toman posturas en los depósitos o dejan el bus al término de su asignación. La mayoría de los relevos se hacen en puntos intermedios de los recorridos, casi siempre coincidiendo con la vía pública. Los depósitos sirven más bien para guardar los buses y su mantención, pero el chofer toma y deja postura en cualquier punto de la ciudad que casi nunca coincide con el depósito.

Desde que se implementó el sistema el año 2007 el mayor reproche en reclamaciones administrativas y judiciales se debió a que no contaban con condiciones para alimentarse, descansar y efectuar sus necesidades. Paulatinamente las empresas debieron ir contratando casas particulares para que en los puntos de relevo los trabajadores pasen al baño. Pero eso incomoda a los choferes porque se trata de lugares donde las personas están almorzando o haciendo otras actividades y ellos ingresan tímidamente. Otros, lisa y llanamente, prefieren hacer sus necesidades en botellas, en el fuelle de los buses o en la vía pública. A lo anterior se suma el hecho que esos arriendos son por tiempos limitados, de 8:00 a 22:00 horas aproximadamente. Y no se aceptan durante la noche donde siguen trabajando.

2- Organización de los trabajadores, Sindicatos de Protección Patronal

Algunas empresas del Transantiago han implementado el uso y abuso de Sindicatos de Protección Patronal, que en vez de velar por los intereses de los trabajadores, velan más por sus propios intereses y por los de la empresa, generando multiplicidad de sindicatos en cada empresa del Transantiago, siendo los sindicatos de clase muy escasos. Esto refleja que en muy pocas empresas del Transantiago existan Contratos Colectivos, único instrumento que es producto de una negociación real.

Por eso en muchas de las empresas existen Convenios Colectivos (negociación colectiva no reglada que se suscriben sin formalidad alguna y sin consulta de las asambleas sindicales, sin prerrogativas de los trabajadores). Lo anterior también refleja el nulo avance de las mejoras en las condiciones de trabajo de los choferes, quienes al momento de su contratación muchas veces son afiliados a los sindicatos corporativos o bien las empresas, en forma unilateral, les hacen extensivos los eventuales “beneficios” de dichos convenios a fin de que queden amarrados a esos convenios y no puedan incorporarse a sindicatos de clase para negociar en forma reglada.

3.- Instrumentos normativos Internos

En los Reglamentos Internos de las empresas (autorizados por la propia Dirección del Trabajo) las empresas se autocalifican de “proceso continuo”, pero no respetan la lógica de esta calificación (colación y descanso). Tanto es el arbitrio al respecto que en algunos juicios las empresas se niegan a que se presente como medio probatorio su propio Reglamento Interno. Existen otros antecedentes que se desprenden de estos instrumentos que avalan las denuncias, como ser el hecho que para las empresas el tiempo de posicionamiento de un bus no es considerado jornada de trabajo, existiendo contradicción con la propia función de conducción, que es aquella destinada a la conducción y funciones complementarias a la misma. Lo dicen los propios instrumentos, pero la empresa luego las desconoce. También en ellos constan los turnos rotativos para trabajadores de proceso continuo que no superan las 7.5 horas diarias, así como la prohibición de hacer del tiempo de descanso un tiempo de libre disposición del trabajador.

4.- Institucionalidad

Es la institucionalidad vigente la que debería tener un rol activo en el control de esta actividad laboral, por ser este un servicio de carácter público. Lo complejo de todo esto es el papel del Estado, porque pese a traspasar presupuestos fiscales millonarios para su funcionamiento a través del subsidio según la ley 20.378, no ejerce un rol fiscalizador activo para procurar que los trabajadores desempeñen sus funciones en condiciones de trabajo digno. De esta forma, falta mayor control de la institucionalidad creada para ello y complejizar las relaciones entre los ministerios del Trabajo y del Transporte.

5.- Ministerio del Transporte

Existe nula responsabilidad del ministerio del Transporte. El único interés del Ministerio es que las empresas cumplan con las frecuencias a como dé lugar y no se involucra más allá en cuanto a las condiciones laborales de los choferes ni del resto del personal. El Ministerio entrega a las empresas un documento que se denomina “Consolidado” que contiene la frecuencia de los recorridos y las empresas se esmeran a toda costa con cumplirlos, ya que el pago de la subvención está sujeta al cumplimiento de esos consolidados. Se han iniciado muchos juicios en contra de las empresas y en forma solidaria en contra del Ministerio por incumplimiento de las leyes del trabajo, pero siempre son exonerados por los jueces.

El fundamento de las acciones radica en que las contrataciones del Ministerio del Transporte con la empresas contiene cláusulas en que obliga a las mismas a dar cumplimiento a todas las normas laborales, lo que traduce en la práctica en que el Ministerio sólo se inmiscuye en el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, pero no en el resto de los incumplimientos.

5.1.- Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo ha tenido una conducta de más a menos. Así, cuando se implementó el sistema el año 2007, emitió dictámenes para interpretar y complementar la legislación laboral en los vacíos que existían en el rubro (artículo 26 jornada de trabajo diaria, semanal, descansos como jornada pasiva, horas extraordinarias, etc.) No fue sino hasta el año 2011 que consintió en otorgar una autorización de jornada excepcional de trabajo a la empresa Inversiones Alsacia S.A., por el término de un año, que venció el 16 de noviembre de 2012, incluso en contra de la propia opinión de la Comisión Ergonómica. Dicha autorización consistió en extender los tiempos de conducción hasta 6 horas continuas, lo que ha afectado aun más la dañada salud física y mental de los trabajadores. Aquí la empresa, cuando solicita autorización, lo hace bajo el argumento de ser de proceso continuo (artículo 38 N°2 CT), porque trabaja los 7 días a la semana y las 24 horas del día.

La Comisión Ergonómica ha recomendado no extender la conducción mas allá de 2.5 horas con 30 minutos de descanso, siguiendo modelo de la Unión Europea y llenando el vacío legal existente en Chile. No obstante la Dirección del Trabajo sí la autorizó. En este momento se encuentra en trámite una nueva autorización a esta empresa, pero los sindicatos de clase se han opuesto a una segunda autorización. Aquí también se ve reflejado el rol de los sindicatos de protección patronal, quienes con su firma avalan estas autorizaciones, ya que la empresa no puede implementar estas jornadas excepcionales sin el consentimiento de los trabajadores. La mayoría de los dirigentes de estos sindicatos de protección patronal se encuentran liberados de cumplir jornada laboral, no afectándoles que un trabajador de base se destroce trabajando.

5.2. Dictámenes de la Dirección: Los más trascendentes

- 1.- Ordinario 1447 de fecha 9 de abril 2008, los tiempos de descanso son jornada pasiva.
- 2.-Ordinario 2301 de 02 de junio 2008: la jornada diaria de los choferes no puede superar las 7.5 horas diarias.
- 3.-Ordinario 1146 de 24 de mayo 2010, negó jornada excepcional a Inversiones Alsacia S.A.
- 4.- Ordinario 5076/95 de 29 de noviembre de 2010, aquí se contiene el pronunciamiento de la Comisión Ergonómica.
- 5.-Resolución Exenta 805 de 30 de mayo de 2008, autoriza la planilla de ruta para las empresas del Transantiago, pero no señala que la colación es tiempo imputable a la jornada, esta frase se la agregan las empresas.
- 6.-1828 de 16 de noviembre de 2011: autorizó a Inversiones Alsacia una jornada excepcional de trabajo.

5.3.- Tribunales laborales

Exceso de denuncias y demandas judiciales. Esta materia está reflejada, pero hay que agregar que uno de los sectores en que más denuncias por vulneración de derechos fundamentales es el Transantiago, patrocinado por múltiples abogados laboristas. También llama la atención que existan muchas demandas de autodespidos o despidos indirectos, ya que los trabajadores se enferman y no pueden laborar en ese sistema de esclavitud. La recomendación médica indica que deban emigrar a otras fuentes laborales y la rotación de los choferes es demasiado frecuente. Las denuncias en la Dirección del Trabajo dicen relación con el no respeto de la jornada de trabajo, de los descansos, de lugares higiénicos, etc.

5.4.- Mutuales de Seguridad

Las Mutuales tienen un rol nulo, porque no atienden a los choferes sino por accidentes laborales previamente acreditado por un documento que emite el empleador que se denomina DIAT, Declaración Individual de Accidente del Trabajo. Respecto a las enfermedades psicológicas, como no son consideradas laborales, no las atienden. Si lo hacen solo se limitan a otorgar una licencia breve por 15 o 20 días para la evaluación, luego otorgan alta médica, pero el chofer continua con tratamiento ambulatorio bajo los efectos de psicotrópicos y antidepresivos. De esta manera, muchos choferes deben recurrir a su sistema privado de salud y pueden mantenerse meses o hasta más de un año con licencias médicas, las que al cabo de dos o tres meses son rechazadas para no cancelarlas. Existe así una desprotección del sistema de salud, tanto en el aspecto médico, como en el económico que deja a los trabajadores sin ingresos para subsistir e imposibilitados para trabajar.

5.5.-Comisión Ergonómica

La Comisión Ergonómica, llenando el vacío legal, considera que un chofer del transporte urbano no debe conducir más de 2.5 horas continuas, para luego de lo cual debe descansar a lo menos 30 minutos. La Dirección del Trabajo ha permitido otra cosa. Los propios jueces del Trabajo no consideran esta opinión. Las empresas dicen que la conducción se interrumpe con el solo hecho de que el chofer se baje del bus, cambie el letrero para un nuevo recorrido, habiendo cumplido con el tiempo de descanso.

Conclusiones

Es necesario enfatizar en dos elementos claves, uno relacionado con las relaciones laborales de los choferes del Transantiago y el otro con el rol del Estado en el sistema de transporte.

Las características de las empresas del Transantiago, la organización del trabajo que prevalece en ellas y las relaciones laborales que establecen con los choferes, más los dispositivos de control que implementan, es beneficiosas sólo para los empresarios con un alto costo en la vida material y en las dignidad de los trabajadores. De esta forma se hace imprescindible una nueva arquitectura laboral que propenda al reconocimiento de los trabajadores como sujetos de derecho en la particularidad de su función. Debemos avanzar entonces en establecer un nuevo marco de relaciones laborales que restituyan los derechos a los trabajadores y que considere “el derecho al trabajo, a una jornada laboral uniforme, al descanso diario, semanal y anual, a una remuneración justa, a la seguridad en el trabajo, a la estabilidad laboral con efectiva protección contra el despido, sin justa causa, calificación judicial del despido y despido indemnizado”. Del mismo modo, lograr una negociación colectiva por áreas de la producción, sean nacionales o transnacionales, entre otros derechos en los cuales la sociedad chilena debe profundizar para lograr enfrentar la desigualdad estructural que se hace parte de nuestra cotidianidad.

En relación al Estado y su rol subsidiario a la empresa privada. Existe un traspaso constante y permanente a las empresas del transporte, las que no han cumplido con los objetivos expresados en el proyecto original, referidos al autofinanciamiento del modelo y a satisfacer las necesidades de transporte de los habitantes de la Región Metropolitana, especialmente de los trabajadores. Estos trasposos a la empresa privada para su funcionamiento -a través de los subsidios según la ley 20. 378- se han incrementado. Y estos incrementos en los subsidios pasan a constituirse en una constante del modelo que nos rige y que somete al fisco chileno a la entrega de subsidios al sector privado, sin que sea posible controlar el destino de esos recursos y sin importar lo que ocurre con las personas que son los usuarios y trabajadores del propio sistema.

Esto da cuenta de la necesidad que el subsidio se transforme en un mecanismo que sostenga y financie el sistema, sin dificultar aún más el presupuesto de las familias, convirtiéndose en un elemento estructural del mismo. Las grandes cifras involucradas en el subsidio permiten plantear la posibilidad de estatizar el transporte público, combinando criterios de eficiencia y respeto a los derechos laborales, transformando así el transporte en un derecho de los ciudadanos y ciudadanas.

Notas:

1.- Ricardo Lagos Escobar, 2006

2.- Una forma específica de estrés relacionada con el desgaste profesional y conocida como burnout obedece a factores presentes en el ámbito del trabajo como la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen, la significación para el empleado de la actividad que desempeña y el compromiso con ideales o metas a alcanzar”.

3.- Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile.

4.- Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile.

5.- Sumado a esto, tampoco se les permite a los choferes detenerse a hacer sus necesidades durante su jornada laboral, muchos de ellos se ven obligados a orinar en botellas, usar pañales, orinar y defecar en el fuelle del bus o hacer la “empanada” (defecar en el mismo asiento sobre un papel, enrollarlo y tirarlo por la ventana)”.

Santiago de Chile, Julio de 2014.

