



BOLETÍN

FAL

FACILITACIÓN DEL TRANSPORTE Y EL COMERCIO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La implementación del Transantiago en Chile y su impacto en el mercado laboral del sector transporte

Antecedentes

La ciudad de Santiago de Chile, a inicios de este milenio, contaba con un sistema de transporte público similar al que podemos observar en varias ciudades de Latinoamérica y el Caribe. Con un alto grado de informalidad y atomización del mercado, cerca de 8.000 buses prestaban servicios el año 2005. Estos se agrupaban en líneas que operaban 289 servicios concesionados, pasando cerca del 80% de los recorridos por alguna de las 6 arterias más importantes de la ciudad con los consecuentes problemas de congestión asociados (Gómez-Lobo, 2007).

Debido a que gran parte de los salarios de los conductores provenía de un sueldo variable según la cantidad de pasajeros transportados (pago por "boleto cortado"), se originaban incentivos perversos para que los choferes condujesen de forma agresiva, peleando por captar pasajeros en las calles, afectando con ello la seguridad de tránsito. Es así como el año 2005 fallecía en promedio una persona cada tres días en un accidente que involucraba a un bus de la locomoción colectiva en Santiago (Díaz, Gómez-Lobo y Velasco, 2006).

Muchos contratos eran de carácter informal, los conductores tenían que conducir y hacerse cargo de la recaudación y, en general, la protección laboral era precaria. Todo lo anterior, sumado al sistema de pago antes mencionado, permitía e incentivaba jornadas de trabajo con más horas que las máximas estipuladas por ley y recomendadas para una conducción segura.

Adicionalmente, existían problemas relacionados con la calidad de los buses: poca accesibilidad para personas con movilidad reducida, problemas de contaminación ambiental, altos de tiempos de viaje y baja calidad de servicio (Gómez-Lobo, 2007).

El presente documento explora como la formalización del sector transporte público incide en una mayor demanda de conductores profesionales para atender las necesidades del servicio, a partir de la experiencia de la implementación del sistema de transporte urbano de la ciudad de Santiago iniciado el año 2007. El documento fue realizado por Cristian Bowen, ex Sub Secretario de Transporte de Chile y consultor de CEPAL. Para mayores antecedentes e información contactar a gabriel.perez@cepal.org.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.



Antecedentes



I. Transantiago: implementación y desempeño actual



II. Impacto de Transantiago en el mercado laboral de conductores profesionales



III. Medidas público-privadas para gestionar el déficit de conductores profesionales



IV. Conclusiones y recomendaciones



V. Bibliografía



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Es en este contexto que se empezó una completa reforma al sistema de transporte público de Santiago, llamado Transantiago. Este sistema contempló la integración física y tarifaria entre el tren subterráneo de Santiago (Metro) y el sistema de buses; la agrupación del servicio de superficie en concesiones de zonas alimentadoras y servicios troncales; reducción de la flota de buses; así como la creación de un administrador financiero responsable de la provisión de tecnología y sistema de pago a cada operador y administración de los recursos. Todo lo anterior significó un cambio total en el modelo de negocio y la estructura de servicio del sistema. Del mismo modo, implicó modificar las condiciones contractuales y laborales de los conductores, lo que generó en el corto plazo, un déficit de conductores profesionales que aún está siendo enfrentado por los actores del sistema de transporte público de Santiago.

Dado que varias ciudades de la región están emprendiendo reformas en sus sistemas de transporte público urbano, el presente *Boletín FAL* busca entregar antecedentes para que las autoridades puedan anticiparse a las implicancias laborales que la formalización del sistema de transporte puede tener en la operación del sistema. La experiencia chilena aquí relatada muestra, además, como una adecuada articulación de acciones público-privadas a través de un adecuado uso de incentivos puede ayudar a resolver este problema.

1. Transantiago: implementación y desempeño actual

El diseño original del Transantiago buscaba mejorar la calidad y cobertura del transporte público de Santiago. Para ello se realizaron nuevas licitaciones de buses, contemplando una reestructuración bajo un esquema de servicios troncales y alimentadores que pretendía optimizar la cantidad de buses requerida. Se contempló además la integración física y tarifaria con el Metro, la incorporación de un sistema de pago sin contacto y la creación de un administrador financiero responsable de la provisión de tecnología, sistema de pago a cada operador y administración de los recursos. Todo lo anterior, sin requerir subsidio operacional alguno por parte del Estado.

Sin embargo, su puesta en marcha en febrero de 2007 estuvo lejos de lo esperado y, pese a los objetivos planteados por el proyecto, el resultado de la aplicación

inicial del Transantiago estuvo incluso por debajo del antiguo sistema que esperaba remediar. Rápidamente se observó la necesidad de aumentar la flota de buses, de ejecutar la infraestructura requerida para priorizar al transporte público, de incorporar financiamiento estatal a la operación y de modificar recorridos y contratos con los operadores, entre otros elementos introducidos con posterioridad.

Por ejemplo, mientras el diseño original contemplaba solo 5.100 buses, ya a fines del 2007 circulaban 5.975 y el año 2016 esta cifra llegó a 6.550. El número de servicios de buses aumentó en el mismo período de 276 a 379, haciéndose cargo de los requerimientos de los usuarios que consideraban que el cambio había perjudicado sus posibilidades de conectarse con el resto de la ciudad, o que castigaban fuertemente los trasbordos que el sistema tronco-alimentador promovía. En cuanto a infraestructura especializada, cuando partió Transantiago solo había 99 kilómetros de vías priorizadas para buses, mientras en 2016 ese número subió a 303. Todo lo anterior se puede observar en el cuadro 1.

Los cambios requeridos tuvieron efectos en el presupuesto del sistema lo que obligó a aprobar una ley especial de financiamiento que subsidia operacionalmente al Transantiago¹. En el año 2016 se desembolsaron de 430.000 millones de pesos chilenos que se sumaron a los 563.000 millones de pesos chilenos de ingresos (equivalentes a 678 millones y 888 millones de dólares respectivamente). Esto implica un subsidio de los costos operacionales cercano al 43%² monto que cubre parte de la nueva infraestructura de Metro así como la totalidad de los descuentos para estudiantes y adultos mayores del sistema.

En materia de seguridad vial se observó una reducción de más del 30% en la cantidad de accidentes en que tuvieron participación buses de transporte público como muestra el gráfico 1. El 2006 último año del sistema antiguo la cantidad de accidentes con buses era de 4.951 cifra que bajó a 3.406 en el 2007 con la implementación de la reforma. El año 2014 se alcanza la menor cifra con 2.787 accidentes pero ya el 2015 empieza a subir a 2.946. Lo anterior tiene un correlato en el número de lesionados y fallecidos producto de este tipo de accidentes. Por ejemplo la cantidad de fallecidos en este tipo de siniestros se redujo en un 35% pasando de 112 el 2005 a 72 en 2015.

¹ Ley N°20.378, que crea un Subsidio Nacional al Transporte Público Remunerado de Pasajeros. Disponible en www.bcn.cl.

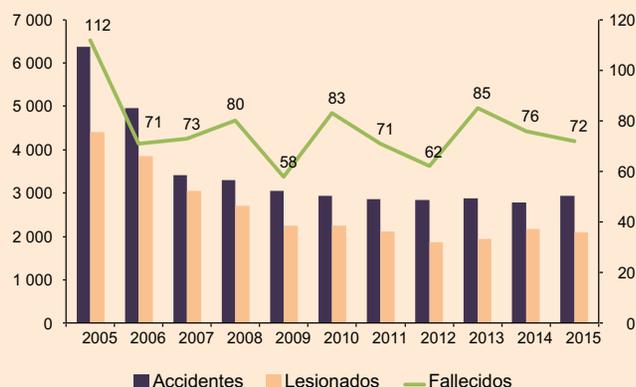
² Informe de Gestión Directorio de Transporte Público Metropolitano DTPM 2015-2016, disponible en www.dtpm.cl.

Cuadro 1
Evolución del sistema de transporte público de Santiago, 2007-2016

Buses	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Transacciones anuales (millones)	892	1 165	1 207	1 187	1 088	1 036	1 010	973	922	881
Promedio de transacciones en día laboral	3 173 941	3 661 139	3 824 828	3 633 556	3 312 565	3 184 289	3 327 495	3 227 563	3 061 457	2 928 639
Número de buses	5 975	6 399	6 572	6 564	6 165	6 298	6 493	6 513	6 550	6 646
Número de servicios	276	321	334	358	351	374	368	371	379	378
Plazas	nd	607 178	626 527	650 003	626 647	642 964	665 980	674 391	676 685	682 642
Kilómetros recorridos (millones)	371	481	487	512	483	469	464	460	460	459
Longitud de la red vial cubierta por buses (km)	2 100	2 545	2 683	2 692	2 732	2 766	2 770	2 790	2 817	2 821
Número de paradas	9 397	9 595	10 492	10 809	11 188	11 165	11 271	11 325	11 328	11 339
Vías segregadas (km)	11	32	45	62	62	62	68	69	70	72
Vías exclusivas (km)	8	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pistas solo bus (km)	80	114	117	119	119	119	119	119	-	-
Pistas Solo Bus (km-Sentido)	-	-	-	-	-	-	-	161	180	200
Cámaras de fiscalización	-	-	-	-	110	110	234	234	266	273

Fuente: Informe de Gestión 2015-2016. Directorio de Transporte Público Metropolitano.

Gráfico 1
Accidentes con buses urbanos involucrados en Santiago



Fuente: Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

II. Impacto de Transantiago en el mercado laboral de conductores profesionales

Uno de los cambios más notorios que significó el Transantiago fue en las condiciones laborales de los conductores. Bajo el nuevo esquema de funcionamiento uno de los requisitos impuestos por la autoridad a las empresas concesionarias fue el de prohibir el pago de incentivos individuales a los choferes de los buses por pasajero transportado medida que buscaba terminar con las carreras por pasajeros en la calle.

Al mismo tiempo se obligó a las empresas operadoras a tener contratos formales con sus trabajadores respetando el código laboral chileno. Con esto se buscó garantizar derechos laborales y previsionales a los



profesionales del rubro al mismo tiempo que otorgaba una mayor calidad de servicio y seguridad de tránsito al limitar las horas de conducción.

Los cambios realizados por la formalización de la actividad hicieron que las empresas concesionarias enfrentaran un mayor requerimiento por conductores profesionales para prestar los servicios comprometidos. Si bien como fue explicado en la sección anterior el diseño inicial del sistema redujo en cerca de 3.000 los buses necesarios para operar en la ciudad las normas laborales más exigentes sobre todo en el cumplimiento de horarios máximos de conducción significaron que se requirieran más conductores por bus lo que inmediatamente anuló el efecto de reducción de flota. A esto se sumó el rápido crecimiento en el número de servicios y flota de buses después de la implementación de Transantiago. Este efecto se ha prolongado en el tiempo significando un aumento significativo del número de conductores totales del sistema en los últimos años como se puede apreciar en el gráfico 2.

Pese a este incremento de conductores el aumento en el número de buses y kilómetros recorridos la poca atraktividad del sector para las nuevas generaciones sumado a las limitaciones máximas de horas de conducción hacen que la demanda de conductores actual sea mayor a la oferta existente ocasionando un déficit de entre 316 y

431 conductores cifra que en el mediano plazo podría verse acrecentada. Estimaciones del gobierno plantean que pueden ser requeridos entre 8.180 y 11.400 conductores acumulados nuevos de aquí al año 2026 producto de nuevas extensiones del sistema y de la pronta jubilación de la generación actual de conductores (SECTRA 2016).

Gráfico 2
Evolución número de conductores Transantiago 2013-2016



Fuente: Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones Directorio de Transporte Público Metropolitano.

Sin embargo es importante considerar que en este déficit de conductores no solamente influye la cantidad de personas en la actividad sino también la capacidad efectiva para la operación. Factores tales como ausentismo laboral injustificado licencias médicas vacaciones capacitaciones días especiales suspensión de licencias por infracciones huelgas fuero sindical y permisos entre otros factores que hacen que mensualmente en promedio se ausente el 19.5% de los operarios del transporte público de buses tal como muestra el cuadro 2.

Cuadro 2
Ausentismo laboral en las empresas concesionarias
(Operadores promedio por mes en porcentajes sobre el total de operadores)

Empresas concesionarias	Vacaciones (porcentajes)	Licencias médicas (porcentajes)	Ausentismo injustificado (porcentajes)	Ausentismo o días especiales (porcentajes)	Ausentismo, fuero sindical (porcentajes)	Total de Operadores de buses no disponibles por mes (porcentajes)
Empresa 1	4,29	9,04	2,6	0,00	2,36	18,3
Empresa 2	6,21	17,0	0,85	0,00	0,43	24,5
Empresa 3	4,12	15,5	0,00	0,00	0,11	19,7
Empresa 4	4,06	8,25	3,41	0,00	2,82	18,5
Empresa 5	5,32	16,1	1,32	0,23	0,00	23,0
Empresa 6	5,02	11,6	0,98	0,89	0,09	18,6
Empresa 7	5,21	8,33	0,00	0,00	0,03	13,6
Promedio	4,9	12,3	1,3	0,2	0,8	19,5

Fuente: Secretaría de Planificación de Transporte SECTRA – 2016. Disponible en www.sectra.gob.cl

Las licencias médicas (incluidas aquellas vinculadas a situaciones de stress depresión siniestros de tránsito entre otras patologías) son la principal causa de ausentismo con un 12.3%. Un factor que puede influir en esta cifra es el alto número de agresiones que sufren los conductores. Durante el año 2016 tres empresas operadoras del sistema declararon que existía en promedio 607 agresiones a conductores por año totalizando 4.855 desde la implementación del Transantiago³. Estas agresiones se deben principalmente a actos de vandalismo o que ante retrasos u otros problemas operacionales el conductor es la primera fuente para descargar la molestia contra el sistema de transporte. El caso más extremo corresponde al secuestro de buses en eventos masivos que habrían sido 144 entre el 2013 y 2015⁴.

Adicionalmente buscando reducir la alta evasión existente en el sistema el año 2012 se modificaron los contratos entregando a las empresas operadoras más responsabilidad en asegurar el pago de los pasajeros⁵. Todo esto ha significado una presión adicional a los trabajadores y mayores conflictos con pasajeros poniendo en riesgo su integridad física y psicológica⁶ que pueden explicar buena parte de las licencias psiquiátricas y alto grado de ausentismo laboral observado.

Actualmente parte importante del déficit de conductores se cubre con el pago de horas extraordinarias dentro de la normativa actual. Sin embargo esta alternativa está llegando al límite puesto que el año 2016 más del 80% de los conductores trabajaron más del tiempo estipulado en el contrato y cerca de la mitad más de 45 horas extras al mes registrándose casos donde el 30% de los choferes trabajaban más de 10 horas diarias en los buses. Cabe mencionar además que un 8 2% de los conductores de una muestra seleccionada declararon tener algún trabajo adicional paralelo al trabajo como operador del sistema de buses de Santiago (SECTRA 2016). La sobreutilización de las horas extraordinarias está generando un círculo vicioso pues tiene implicancias en las condiciones de salud de los conductores los cuales requieren licencias médicas reduciendo con ello nuevamente la oferta efectiva de conductores. Adicionalmente conductores con más horas de trabajo ponen en riesgo la seguridad vial.

³ Ver <http://www.latercera.com/noticia/transantiago-reportan-dos-agresiones-por-dia-a-choferes-y-10-mil-buses-danados/>.

⁴ Ibid.

⁵ Se realiza un cambio en los pagos recibidos por las empresas operadoras en que la mayor proporción del mismo se realiza por cantidad de pasajeros que validan su tarjeta electrónica en los marcadores de los buses. Esto disminuye el pago garantizado por kilómetro recorrido, haciendo que las empresas operadoras resientan mayormente un no pago de los pasajeros. Sin embargo, hasta la fecha, esta medida no ha logrado reducir significativamente la tasa de evasión.

⁶ Entrevista realizada a Fernando Olivares, dirigente sindical y conductor del Sistema de Transporte Metropolitano de Santiago, 12 de marzo de 2017.

A. Una profesión poco atractiva

Teniendo claridad al respecto del problema de déficit de conductores hacer atractivo al sector para nuevos profesionales jóvenes es un desafío pendiente. Esto se refleja en la edad de la fuerza de trabajo en el sector: menos del 10% de los conductores son menores de 30 años y el promedio es de 48 años de edad. Proyectando en el tiempo si no se hace algo se espera que para el año 2026 la edad promedio de los conductores del sistema sea de casi 60 años (SECTRA 2016).

Existe una explicación de carácter cultural a la falta de renovación. Según lo planteado por Herman Shirk jefe de capacitación de Redbus Urbano el nuevo sistema de transporte significó un cambio profundo en la manera en que se iban generando nuevos conductores. Antiguamente el bus era prácticamente propiedad del conductor quien lo estacionaba y mantenía muchas veces en sus casas. Así los hijos muy luego estaban “reparando o manteniendo los motores” o conduciendo los buses con lo que el “ser conductor” se transformaba en algo natural para las familias. Así se producía una especie de “auto reproducción” de la cantidad de conductores requeridos para el sistema. Esto cambió radicalmente al instaurar sistemas con depósitos donde se estacionaban los buses y con esta separación entre el conductor y su máquina⁷. Todo esto sucede con el inicio del Transantiago.

Al analizar la variable ingreso no se puede concluir que el sistema no sea atractivo desde esa perspectiva. El sueldo promedio líquido para los conductores sería cercano a los 668.000 pesos chilenos (SECTRA 2016) una cifra superior al promedio de ingresos brutos de la población nacional que el 2015 alcanzó los 505.477 pesos chilenos⁸ y del mismo indicador en la Región Metropolitana que fue de 573.425 pesos chilenos. Esto hace pensar que el salario no es el principal impedimento a la renovación de los profesionales conductores.

El sistema de turnos en algunos casos no es favorable para hacer atractivo el sistema. El acceso y salida de los terminales en horarios extremos puede ser complejo y los vehículos de acercamiento no son suficientes para dar seguridad a los trabajadores. Además en algunos casos los turnos son asignados día a día no dando ninguna certeza a los conductores sobre los horarios en que deberán trabajar la semana siguiente. Esto dificultaría tener otras actividades sociales lo que hace que jóvenes u otros actores no quieran o puedan entrar a este rubro⁹.

⁷ Entrevista realizada a Herman Shirk, Jefe de Capacitación de Redbus Urbano, 27 de abril de 2017.

⁸ Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Suplementaria de Ingreso, Análisis Regional 2015.

⁹ Entrevista realizada a Fernando Olivares, dirigente sindical y conductor del Sistema de Transporte Metropolitano de Santiago.

Otra barrera presente en el sistema es la sensación de inseguridad que enfrentan los conductores en las calles. Si bien ya prácticamente no hay asaltos producto de que los conductores no recaudan dinero y el sistema de pago es completamente electrónico sí han existido eventos de agresiones a conductores vandalismo y secuestros de buses como fue mencionado en la sección anterior.

III. Medidas público-privadas para gestionar el déficit de conductores profesionales

A. Atrayendo conductores mediante capacitación laboral gratuita

Para ingresar a la actividad como conductor profesional se requiere cumplir con una serie de exámenes y exigencias como poseer licencia de conducir profesional clase A3 que a su vez requiere poseer al menos dos años de antigüedad con la licencia de conducir clase B.

Para facilitar la entrada de nuevos actores desde el año 2012 el Gobierno de Chile a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en convenio con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones ha implementado cursos gratuitos de conducción profesional para obtener la licencia clase A3 enfocados tanto a mujeres y jóvenes (Programa Más Capaz) como al público en general (Programa Capacitación en Oficios Línea Sectorial Transportes y Programa Becas Laborales). De esta forma se han habilitado con licencias profesionales para conducir buses a 2.528 personas¹⁰.

Sin embargo en una primera etapa estos esfuerzos no significaron un aumento importante de la oferta laboral como se hubiese esperado. La tasa de contratación de personas que terminaban estos cursos fue inicialmente baja debido a la falta de conducción práctica de buses en las agencias que impartían los cursos y a la dificultad de ofrecer espacio para conductores practicantes en las empresas operadoras entre otros factores. Además el perfil de los alumnos seleccionados significó que muchos realizaran los cursos para después trabajar en otros sectores como la minería o servicios¹¹.

Como consecuencia de esto se mejoraron los criterios de selección lo que sumado a un mejor trabajo coordinado entre empresas operadoras y las que imparten los cursos

¹⁰ Información entregada por SENCE en entrevista realizada a Gaynor Fuentealba (encargada nacional del Programa Capacitación en Oficios), Lorena Córdova (encargada Nacional del Sectorial Transporte Programa Capacitación en Oficios) y Oscar Burotto (encargado de Unidad de Capacitación de Personas, Dirección Regional Metropolitana, SENCE), 13 de marzo de 2017.

¹¹ Entrevista realizada a Gaynor Fuentealba (encargada nacional del Programa Capacitación en Oficios), Lorena Córdova (encargada nacional del Sectorial Transporte Programa Capacitación en Oficios) y Oscar Burotto (encargado de Unidad de Capacitación de Personas, Dirección Regional Metropolitana, SENCE), 13 de marzo de 2017.

(incorporando por ejemplo arriendo de buses para impartir clases prácticas) permitió que en la actualidad cerca del 70% de los que pasan por este tipo de cursos sean contratados¹².

Un hecho importante de destacar es que en base a lo declarado por un grupo de conductores consultados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se observó que cerca del 40% de ellos obtuvo su licencia profesional con beca de alguna empresa y solo un 30% fue con beca del gobierno (SECTRA 2016). Por lo mismo si bien el Estado puede hacer un aporte el rol de los privados en este desafío es fundamental.

B. Una capacitación mejor y continua para hacer más atractivo al sector

Uno de los elementos repetidos tanto en las entrevistas como en los documentos recolectados es la necesidad de hacer más atractiva la profesión de conducción de buses. En un contexto chileno en que la educación técnica y profesional se hace más accesible producto de las nuevas políticas de gratuidad parece complejo que más personas quieran intentar empezar una carrera como conductores.

Uno de los elementos planteados por el Director del Directorio de Transporte Público Metropolitano Guillermo Muñoz¹³ es la necesidad de profesionalizar el sector. El problema no sería solo dar cursos que permitan obtener licencias de conducir que habiliten para conducir buses sino que sería necesario que se generen planes permanentes de capacitación al interior de las empresas.

En este sentido una primera opción es enfrentar la escasez de sistemas de capacitación en las empresas. El informe Proforma SENCE de 2016 (SENCE 2016) plantea que "en el Transantiago no se aplican prácticas formales regulares y modernas de evaluación del desempeño profesional de sus conductores como tampoco existe un sistema institucionalmente reconocido de Certificación de Competencias". Así en el citado informe se recomienda a las empresas contar con programas habituales y sistemáticos de capacitación realizados por profesionales del área. Con esto se lograría contar con mejores conductores y con un mejor nivel de servicio.

Adicionalmente se observa la necesidad de hacer más integrales los planes formativos tanto antes de ingresar al sistema como durante la permanencia en el mismo. Por ejemplo el informe Proforma SENCE plantea la necesidad de una formación más orientada a "desarrollo y al fortalecimiento de herramientas generales e individuales que permitan al conductor afrontar de mejor manera las

¹² Entrevista a Guillermo Muñoz, Director del Directorio de Transporte Público Metropolitano, 20 de marzo de 2017.

¹³ Entrevista realizada a Guillermo Muñoz, Director del Directorio de Transporte Público Metropolitano, 20 de Marzo de 2017.

situaciones de estrés por las que por su labor de conductor debe enfrentar a diario” (SENCE 2016). Desde las empresas Herman Shirk¹⁴ plantea que se requiere tener cursos especializados para conducir en el transporte público fortaleciendo elementos como la cultura de la seguridad y el cuidado de los buses.

Una mejor y más completa capacitación facilitaría la integración de los nuevos conductores del sistema aumentando la tasa de éxito de los programas de capacitación tanto los del sector público como de las empresas. Asimismo se podría asegurar una mayor permanencia en el sistema de personas mejor preparadas para la exigencia del servicio y el trato con los usuarios. Del mismo modo ofertas de capacitación durante la estadía en la empresa podrían apuntar a hacer más atractivo el ingreso al sistema pensando en posibilidades futuras de obtener un mejor empleo dentro o fuera del sector.

C. La incorporación de la mujer

La incorporación de la mujer en el sector de transporte público es una de las estrategias que ha seguido la autoridad. Si bien su participación en el sector es todavía incipiente ya han existido avances significativos. Así por ejemplo en el año 2013 sólo 145 mujeres eran conductoras del Transantiago. Tres años más tarde ya eran 485 conductoras (DTPM 2016) como muestra el gráfico 3.

Gráfico 3
Número de conductores del Transantiago por género 2013-2016



Fuente: Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones Directorio de Transporte Público Metropolitano 2016.

Sin embargo no sólo el incremento en el número de conductoras es importante por su efecto en paliar el déficit de conductores sino también por los efectos positivos que ha significado para el servicio. Algunos operadores han comentado que las conductoras presentarían menor tasa de incidentes con los vehículos y estarían menos expuestas

¹⁴ Entrevista realizada a Herman Shirk, Jefe de Capacitación de Redbus Urbano, 27 de abril de 2017.

a agresiones por parte de los pasajeros¹⁵. En este sentido Herman Shirk plantea que se requieran “tantas mujeres como estén disponibles en los cursos”. Así mientras el año 2011 solo 3 empresas tenían conductoras actualmente 6 de las 7 empresas operadoras cuentan con profesionales de sexo femenino en la conducción de buses¹⁶ las cuales en su mayoría obtuvieron su licencia a través de becas otorgadas ya sea por el sector público o privado.

Uno de los incentivos que han encontrado las mujeres para entrar al sector es el nivel de remuneración que en general está por sobre la media de los sueldos a los que podrían optar con las mismas calificaciones laborales. En este sentido es bueno mencionar que no se observa una mayor disparidad salarial entre hombres y mujeres para la misma tarea y horas de trabajo en este mercado (SECTRA 2016).

En cuanto a los horarios de trabajo las conductoras manifiestan que es un sistema que les acomoda. Según lo planteado en entrevista con Francisca Reyes y Daniela Rubio¹⁷ esto se debería a que los turnos de la mañana permitirían pasar toda la tarde con los hijos aunque eso implicase “buscar” quien pudiera ayudarlas en las mañanas para levantar a los hijos y llevarlos a la escuela en su ausencia. Esto en algunos casos sería mejor debido a la cercanía de los terminales o cabezales con el hogar de las trabajadoras: el 33,3% de las encuestadas coincidió entre su comuna de residencia y la comuna del patio en el cual fue encuestada (SECTRA 2016). Lo anterior es especialmente relevante puesto que son las mujeres quienes realizan los trabajos no remunerados familiares de cuidado traslados y tareas domésticas por lo que requieren que su trabajo les permita cumplir este doble rol.

Es bueno destacar también la preocupación de las empresas por la seguridad de las conductoras mujeres: en casos de eventos masivos o fechas con alta conflictividad social no son asignadas a esos turnos para evitar situaciones de riesgo.

Respecto a su reacción frente a estar participando de una actividad tradicionalmente realizada por hombres las conductoras entrevistadas (SECTRA 2016) señalan que por lo general reciben comentarios positivos de los usuarios y se sienten protegidas y cuidadas tanto por la empresa donde trabajan como por sus compañeros sintiendo una

¹⁵ Entrevista realizada a Francisca Reyes (profesional del Área de Experiencia de Usuarios, Gerencia de Usuarios, Directorio de Transporte Público Metropolitano) y Daniela Rubio (encargada del Área de Experiencia de Usuarios, Gerencia de Usuarios, Directorio de Transporte Público Metropolitano del Directorio de Transporte Público Metropolitano), 20 de marzo de 2017.

¹⁶ Información entregada por Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Directorio de Transporte Público Metropolitano.

¹⁷ Entrevista realizada a Francisca Reyes (profesional del Área de Experiencia de Usuarios, Gerencia de Usuarios, Directorio de Transporte Público Metropolitano) y Daniela Rubio (encargada del Área de Experiencia de Usuarios, Gerencia de Usuarios, Directorio de Transporte Público Metropolitano del Directorio de Transporte Público Metropolitano), 20 de marzo de 2017.

mayor motivación personal para ingresar al rubro. En términos generales las mujeres consideran estar a gusto como operadoras de buses y mantienen intenciones de querer jubilarse en las respectivas empresas. Respecto los problemas con los usuarios las conductoras entrevistadas mencionaron que no se “complicaban” con los usuarios que no pagaban generando menos conflictos y minimizando posibilidades de incidentes.

D. Incorporar mano de obra extranjera

Una oportunidad laboral en Santiago se observa debido al aumento de la inmigración en el país. En efecto entre el 2010 y el 2015 Chile ha tenido un crecimiento de 4,9% por año en el número de inmigrantes emergiendo como el país con más crecimiento de Latinoamérica por encima de países como México Brasil y Ecuador (CEPAL/OIT 2017).

Esta mayor cantidad de personas extranjeras que buscan oportunidades laborales en Chile podría significar una posibilidad de captar nuevos conductores del Transantiago. Sin embargo una barrera de entrada importante al sistema es que las licencias de conducir de sus respectivos países no son fácilmente homologables salvo en aquellos donde existen convenios internacionales como España y Corea del Sur. Esto es relevante puesto que como se mencionó anteriormente la licencia profesional exige haber contado con una licencia de conducir por al menos dos años con anterioridad. Esto hace muy complejo que personas extranjeras puedan optar a los cursos de capacitación ofrecidos por el gobierno o poder ingresar al sistema por sus propios medios¹⁸. Lo anterior sumado a que las políticas migratorias chilenas obligan a los extranjeros que quieran trabajar en Chile a tener un contrato de trabajo impide que esas personas tengan tiempo para realizar los cursos de conducción para obtener licencias profesionales.

IV. Conclusiones y recomendaciones

Junto con la implementación del nuevo sistema de transporte público urbano en Santiago se realizó una reforma profunda a las condiciones laborales de los conductores del sistema. Entre otros se exigieron contratos laborales y el cumplimiento de los horarios máximos de conducción. Esto junto con la necesidad de aumentar la flota y servicios en el tiempo produjo rápidamente una escasez de conductores.

Si bien en la actualidad existe un déficit de conductores moderado cubierto por horas extras trabajadas es probable que en los próximos años esta brecha aumente si no se realizan acciones importantes para atraer nuevos conductores al sistema.

Para enfrentar este déficit el Estado de Chile y el sector privado han debido invertir recursos para capacitar nuevos conductores permitiendo así que los niveles de servicio se mantengan a niveles adecuados. Aun así se observa la necesidad de aumentar y seguir mejorando las capacitaciones tanto antes de ingresar al sistema como dentro de las empresas de tal manera de hacer más atractivo el sector de transporte.

La incorporación de las mujeres a la conducción de buses es una oportunidad para seguir mejorando tanto en cubrir la brecha de mano de obra como en tener un mejor nivel de servicio. Si bien se ha avanzado aún la proporción de mujeres conductoras es muy baja: sólo 2,6%. Esto cobra mayor relevancia cuando se observa la buena experiencia que han tenido las mujeres conductoras así como la buena evaluación de las empresas operadoras.

Las personas inmigrantes pueden representar una oportunidad para captar nuevos profesionales para el sistema. Sin embargo para ello se debe entregar facilidades para compatibilizar su estadía en el país con las normativas de conducción nacionales.

Así como en Santiago de Chile al momento de formalizar un sistema de transporte público es esperable que se produzca un déficit en la cantidad de conductores en otras ciudades. Por ello es fundamental tener presente los múltiples efectos que este tipo de reformas tiene sobre el desarrollo y éxito del sistema así como en los efectos negativos que una inadecuada implementación podría tener sobre la operación y seguridad del transporte público de las ciudades de Latinoamérica y el Caribe.

V. Bibliografía

- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2017), *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La inmigración laboral en América Latina*, (LC/TS.2017/30), Santiago.
- Díaz Guillermo, Andrés Gómez-Lobo y Andrés Velasco (2004), “Micros en Santiago: de Enemigo Público a Servicio Público”, *Estudios Públicos 96*, primavera.
- Directorio de Transporte Público Metropolitano (DTPM) del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT) (2017), *Informe de Gestión 2015-2016*, [Documento en línea] www.dtpm.gob.cl.
- Gómez-Lobo Andrés (2007), “Transantiago: una Reforma en Panne”, *Trabajos de Investigación en Políticas Públicas*, Departamento de Economía de la Universidad de Chile, Número 4.

¹⁸ Entrevista realizada a Carlos Melo, Subsecretario de Transportes, el 10 de marzo de 2017.

Proforma SENCE y Globalvías (2016), *Estudio de Mercado Laboral para determinar la necesidad de empleabilidad de los oficios de apoyo y necesidad de conductores de las empresas del TranSantiago*, Santiago.

Servicio de Registro Civil e Identificación Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), *Primer boletín de información semestral*, Servicio de Registro Civil e Identificación Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Gobierno de Chile.

Subsecretaría de Transportes Programa de Vialidad y Transporte Urbano SECTRA (2016) *Análisis de la Demanda de Conductores del Sistema de Transporte Público Remunerado de Pasajeros mediante Buses en Santiago*, [documento en línea] www.sectra.gob.cl.

Subsecretaría de Transportes, Programa de Vialidad y Transporte Urbano, SECTRA y Sistemas Sustentables (2016), *Análisis de la Demanda de Conductores del Sistema de Transporte Público Remunerado de Pasajeros Mediante Buses en Santiago*, abril. Disponible en www.sectra.gob.cl.