



INFORME COMPARATIVO DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO:

“IMPACTO DE LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE”



Co-funded by
the European Union

“Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o [nombre de la autoridad otorgante]. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos”.

I.- INTRODUCCIÓN

El **Informe Comparativo** de nuestro Proyecto, tiene su base en los Informes Nacionales elaborados por los expertos de cada país participante:

En este *Informe Comparativo*, comenzamos realizando una breve descripción sobre tres aspectos que han configurado nuestra fase de análisis de escritorio:

- La normativa e información sobre el desplazamiento de trabajadores
- La descripción del derecho a la participación de los trabajadores en cada país socio
- Las condiciones de empleo de los trabajadores del transporte

A) Normativa e información sobre el desplazamiento de trabajadores.-

ITALIA señala en su Informe que la totalidad de directivas sobre el desplazamiento de trabajadores han sido transpuestas a su ordenamiento jurídico; en concreto: La Directiva 96/71/CE por el Decreto Legislativo no. 72 de 25 de febrero de 2000; y la Directiva 2018/957/UE por el Decreto Legislativo no. 122/2020 (que modifica el Decreto Legislativo no. 136/2016, por el que se desarrolla la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía del cumplimiento de la Directiva 96/71/CE).

Además, se ha transpuesto el Reglamento de la UE no. 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI"); y disponen de dos Circulares de la Inspección Nacional del Trabajo no. 1/2017 y no. 1/2023, sobre esta materia.

POLONIA indica que, en su país, el Paquete de Movilidad se aplica mediante enmiendas a la Ley de 6 de septiembre de 2001 sobre el transporte por carretera y a la Ley de 16 de abril de 2004 sobre el tiempo de trabajo de los conductores; conteniendo, por el momento, reglamentos cuyo plazo de aplicación finaliza en 2026, pero el conjunto de directivas sigue desarrollándose y ampliándose.

Refieren que tanto la reforma del desplazamiento de trabajadores como el paquete de movilidad han introducido cambios significativos en el entorno del transporte en Polonia incluyendo aspectos como:

- Cambios en los tiempos de descanso y la posibilidad de ampliar el tiempo de conducción en una hora (o dos con una pausa de 30 minutos) si el conductor puede llegar a la base, o lugar de residencia, en este tiempo para tomar su descanso semanal.
- Introducir la posibilidad de un periodo de descanso de 45 minutos mientras el vehículo es conducido por otro miembro de la tripulación; y la prohibición de

que el conductor pueda pasar su descanso semanal en la cabina del vehículo, exigiéndose un lugar donde alojarse.

- Definir la base de la empresa de transporte con el cumplimiento de las siguientes condiciones: el número de plazas de aparcamiento es igual o superior a $\frac{1}{3}$ del número de vehículos utilizados, y debe estar situado en la República de Polonia;
- Así, como cambios en la utilización de los tacógrafos; o en la utilización del Sistema IMI, de uso obligatorio a partir de 2022, para las operaciones de tráfico transfronterizo y de cabotaje

CROACIA señala que la directiva sobre trabajadores desplazados móviles se incorporó a la legislación croata mediante la *Ley sobre el desplazamiento de trabajadores a la República de Croacia y la ejecución transfronteriza de decisiones sobre multas*, mientras que la Ley sobre el horario laboral, descansos obligatorios para trabajadores móviles y dispositivos de registro en el transporte por carretera regulaba el desplazamiento de trabajadores móviles de Croacia.

Ambas legislaciones croatas regulan las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores que son enviados a trabajar en la República de Croacia en el marco de la prestación transfronteriza de servicios, junto con la Ley de horario laboral, descansos obligatorios para trabajadores móviles y dispositivos de registro en el transporte por carretera.

Así, de acuerdo con esta Ley, para los trabajadores desplazados a la República de Croacia, el empleador extranjero está obligado a aplicar las normas de la República de Croacia que se refieren a los elementos prescritos por la directiva sobre trabajadores. En cuanto a los trabajadores desplazados de Croacia a otros países, no existe la normativa de la República de Croacia que regule a los trabajadores desplazados en general.

Esta legislación obliga al empresario a que antes del desplazamiento propiamente dicho, presente una declaración sobre el desplazamiento del conductor a las autoridades nacionales competentes del Estado miembro en el que se encuentra destinado el conductor a través del sistema IMI, con la documentación contenida en la normativa europea de la directiva; y finalizado el período de desplazamiento, el transportista está obligado a presentar, a solicitud de las autoridades competentes, copias de los documentos que forman parte integrante de la declaración de desplazamiento, así como la documentación relativa a la remuneración del conductor en relación con el período de desplazamiento, su contrato de trabajo u otro documento que regule las relaciones laborales relacionadas con el trabajo del conductor y comprobantes de pagos.

El informe de **ESPAÑA** relata que la *Directiva 96/71/CE* fue incorporada al ordenamiento jurídico español por la *Ley 45/1999*, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios

transnacional, así como la última *Directiva 2018/957*, cuya última publicación revisada y actualizada, ha tenido lugar el pasado 28 de abril de 2021. Igualmente, se han transpuesto al ordenamiento español, tanto la *Directiva 2014/67/UE* relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, como el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI").

Explican que la legislación española ya cumplía con varias disposiciones de la *Directiva 2018/957*; en especial los referidos al principio de igualdad de remuneración y otras condiciones esenciales de trabajo entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y de las condiciones básicas de trabajo previstas en los convenios colectivos sectoriales españoles en todos los sectores.

En concreto, el nuevo concepto de **remuneración salarial** (obligación de respetar las condiciones de trabajo del país de destino en materia de "remuneración") ya se contenía en el artículo 4 de la Ley 45/1999 que obliga a las empresas a retribuir a sus trabajadores desplazados con las cuantías existentes en los convenios colectivos de nuestro país; ya que, en España, todos los trabajadores están sujetos a la aplicación de Convenios Colectivos del ámbito de su sector profesional, donde se regulan sus condiciones de empleo, actuando como norma supletoria de dichos Convenios el *Estatuto de los Trabajadores*.

En cuanto a la información de que disponen los trabajadores desplazados (como los migrantes) y los empleadores, sobre la normativa de prestación de servicios y sus condiciones de empleo, existen diferentes sitios web, en idiomas español e inglés; junto con los contactos de las autoridades laborales; y otras páginas específicas como el *Portal de Inmigración* de España, donde se incorporan aspectos relacionados con la residencia y el trabajo en el país, o aspectos relacionados con la regulación fiscal o sobre aspectos en materia de Seguridad Social.

Por último, señalan cómo se desarrolla la "contratación de trabajadores" no sujetos a las condiciones de desplazamiento, mediante un sistema de gestión de las contrataciones realizadas por un empleador español en origen, establecida en la *Orden ISM/1289/2020, de 28 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para cada año*, con el objetivo de orientar la entrada de trabajadores en sectores con mano de obra de difícil cobertura en el mercado laboral interior, que permite establecer el número de puestos de trabajo estables que pueden ser cubiertos por los trabajadores extranjeros, para cada año natural.

El informe elaborado por los representantes de **GRECIA**, señala que el marco legislativo que regula la cobertura, la protección y las prestaciones de los trabajadores desplazados cubre a todos los trabajadores de esta categoría y que se ha ido modernizado de acuerdo con las directivas de la UE. En concreto, señalan como puntos básicos del marco legislativo vigente en Grecia y su evolución en las últimas décadas, tres *Decretos Presidenciales*: El *Decreto Presidencial (D.P.) 219/2000, Medidas sobre la protección de los trabajadores desplazados en Grecia para realizar un trabajo temporal, dentro del territorio de Grecia en el marco de la prestación transnacional de servicios* que transpone la Directiva 96/71/CE de la UE; el *Decreto Presidencial (P.D.) 101/2016*, que transpone la Directiva 2014/67 y el *Reglamento*

(UE) n ° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»); y el Decreto Presidencial (P.D.) 30/2021 que aplica la Directiva de la UE 2018/957.

Además, indican que, desgraciadamente, “los trabajadores desplazados constituyen un grupo de trabajo que no ha recibido un tratamiento prioritario desde el punto de vista de la formulación de políticas”, debido a la falta de datos e información sobre los trabajadores desplazados en Grecia; si bien, su estatus laboral, los derechos asociados y la protección de los trabajadores desplazados están cubiertos por la legislación y los convenios colectivos, de conformidad con las directivas de la UE.

No obstante esta cobertura, indican que “existen problemas en el cumplimiento de la ley por las partes implicadas y que el seguimiento de las políticas para garantizar que los derechos y la protección de los trabajadores desplazados están plenamente cubiertos es bastante débil (Tikos, 2011)”.

Por su parte, el experto de **NORUEGA** informa que, en general, la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE) se ha incorporado a la legislación noruega a través de los artículos 1-7 de la Ley sobre el Entorno Laboral y la normativa sobre el desplazamiento de trabajadores, entendiéndose por eso “las situaciones en las que un trabajador es enviado por su empresario de un Estado miembro a otro en relación con un servicio temporal”; al igual que ocurre con la Directiva de garantía de cumplimiento (Directiva 2014/67/UE); junto con los reglamentos de desplazamiento y en la regulación 01.06.2013 núm. 565 de la Ley SI (Ley sobre el Centro Nacional de Recolección).

En cuanto a la Directiva (UE) 2020/1057, sobre el *Paquete de Movilidad*, el informe noruego realiza un breve repaso por la normativa que contiene, con detalladas explicaciones sobre aspectos de la misma como el cabotaje o el acceso al mercado internacional, entre otros aspectos; para continuar señalando que las modificaciones legislativas de aplicación de los reglamentos fueron adoptadas por el Storting el 13 de junio de 2022, y las modificaciones reglamentarias necesarias entraron en vigor el 1 de noviembre de 2022; reconociendo que sin embargo, algunas modificaciones reglamentarias no entrarán en vigor hasta más adelante, cuando las disposiciones entren en vigor en la UE.

Recuerda que la directiva (2020/1957) estipula que estos tipos de transporte deben considerarse, por regla general, como asignaciones en las que el conductor que las realiza debe considerarse desplazado. Finalmente se hace referencia a la Prop. 105 LS (2021-2022) para una revisión más detallada de esta normativa y su aplicación en la legislación noruega.

Conclusiones sobre el Desplazamiento de Trabajadores:

A modo de conclusiones sobre lo explicado por cada uno de los países socios del proyecto, en este primer apartado, podemos concluir que: Tanto la totalidad de directivas sobre el desplazamiento de trabajadores como el *Paquete de Movilidad*, han sido transpuestos al ordenamiento jurídico de los países socios del proyecto,

estableciéndose un marco legislativo que regula la cobertura, la protección y las prestaciones de los trabajadores desplazados.

B) Descripción del derecho a la participación de los trabajadores

ITALIA comienza realizando un recordatorio sobre la normativa europea y las relaciones laborales desde la década de los años 70, para señalar que la participación tuvo lugar a través de acuerdos (Acuerdos Interconfederales y CCNL) que construyeron en Italia, en el sector privado, un modelo dual de relaciones laborales formado por una doble representación de los trabajadores en las empresas: la RSA designada entre los miembros (representación de los órganos sindicales de empresa según el Estatuto de los Trabajadores de 1970) y RSU (representantes sindicales unitarios introducidos por el "*Protocolo de Giugni*" de 1993, modificado por el "*Texto refundido sobre la representación*" de 2014) elegidos mediante elección directa por los trabajadores de cada empresa cada tres años.

Señalan que, a diferencia del sector privado, el sector público ha adoptado, con el Decreto Legislativo no. 165/2001, el sistema de RSU votados cada tres años el mismo día en todos los departamentos ministeriales. Ambos sistemas intervienen en el sistema de *información y consulta* sindical que se establece partiendo de la Directiva 2002/14/CE, desarrollada por la ley no. 300/1970 (Estatuto), y mediante la negociación colectiva.

La normativa italiana impone a la empresa la obligación de informar al sindicato, dentro de un plazo determinado, sobre ciertos asuntos antes de que la empresa misma tome ciertas decisiones; y, en caso de incumplimiento u omisión por parte del empresario, pueden activar el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores por actuación "antisindical" del empleador.

En cuanto a los temas sujetos a información y consulta son variados y abarcan la mayoría de condiciones de empleo y actuaciones de la empresa, a modo de ejemplo pueden citarse: El plan de negocios de la empresa y su situación económica; situación laboral y nuevas contrataciones; reestructuración empresarial y crisis; traspasos, alquileres o venta de la empresa; bonos de productividad; temas de seguridad y salud, accidentes en el trabajo y enfermedades ocupacionales; capacitación; sistemas de organización y control del trabajo; igualdad de oportunidades e igualdad salarial para las mujeres.

Existe *diálogo social* (entre el sindicato, los empresarios y el gobierno= que da lugar a acuerdos trilaterales o de *concertación*. Además, la negociación colectiva está reconocida, como derecho, por el art. 39 de la Constitución y se desarrolla desde el nivel nacional hasta el territorial, para terminar en el nivel empresarial con el resultado evidente de que el convenio colectivo tiene fuerza obligatoria para las partes signatarias y sus afiliados.

Por último, señalan problemas existentes por la falta de aplicación del citado art. 39, que impide negociaciones con eficacia "erga omnes" que provocan que, al no existir un salario mínimo garantizado, ha hecho proliferar la publicación de convenios colectivos nacionales de trabajo, CCNL (alrededor de 1000 en 2022, con 200

especialmente significativos).

También, el modelo de las Relaciones Laborales en **ESPAÑA** es *dual*: está formado por una doble representación de los trabajadores en sus empresas. Por un lado, la *Representación Sindical de los trabajadores* afiliados al Sindicato; y, por otro lado, la *Representación Unitaria de los trabajadores*, los Comités de Empresa formados mediante la elección directa por parte de los trabajadores en un determinado centro de trabajo o empresa a través de la convocatoria de elecciones sindicales cada cuatro años. Y ambas representaciones intervienen en la toma de decisiones de los trabajadores con la Empresa, a través de los sistemas de *Información y Consulta*.

La *Información y Consulta* como instrumentos de participación de los trabajadores en la legislación española existe en el **Estatuto de los Trabajadores** español, con anterioridad a la publicación de la *Directiva 2002/14/CE*, con un triple alcance: Por un lado, el derecho del comité de empresa y de los sindicatos a ser informados sobre determinados aspectos con carácter trimestral, anual o cuando proceda; el derecho a ser informados y consultados en otra serie de materias y a emitir informe, en un plazo de 15 días, en otra serie de supuestos y antes de la toma de decisión por parte del empresario.

Las materias objeto del derecho de *información y consulta* abarcan la totalidad de las condiciones de empleo de un trabajador (causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, índices de siniestralidad, y los mecanismos de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo que se utilicen; o los planes de formación profesional en la empresa; y la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo (tiempos, sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo, etc); así como otros aspectos entre los que pueden citarse la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa; la situación económica de la empresa y su evolución probable; las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos y de subcontrataciones; las estadísticas del índice de absentismo, etc.

Junto a la información y la consulta, se desarrolla un *diálogo social* de carácter tripartito (gobierno, sindicatos y empresarios) que se identifica con la concertación social y tiene un marcado carácter político. Y la **negociación colectiva** que es un derecho reconocido en la *Constitución Española* y que se lleva a cabo tanto por los Comités de Empresa (en el ámbito de cada centro de trabajo o empresa), como por los Sindicatos, en el ámbito estatal, regional, provincial, sectorial o de un grupo de empresas.

El resultado de la negociación colectiva es el *Convenio Colectivo* que tiene fuerza vinculante para las partes y en el que se puede incluir cualquier materia que tenga que ver con las condiciones de empleo (profesionales y laborales) de los trabajadores.

En cuanto a las relaciones laborales de los trabajadores desplazados en **GRECIA**, se encuentran reguladas por la legislación laboral griega, los Convenios Colectivos

Generales Nacionales y los convenios colectivos vigentes durante el tiempo del desplazamiento.

NORUEGA, por su parte, se refiere a las decisiones sobre la generalización de los convenios colectivos para el transporte de mercancías por carretera y el transporte de viajeros en autobús turístico que se aplican en la actualidad por ley y cuyo objetivo es garantizar a los trabajadores extranjeros unas condiciones salariales y laborales equivalentes a las que tienen los trabajadores noruegos, y evitar la distorsión de la competencia en perjuicio del mercado laboral noruego.

Explican que: “La generalización de un convenio colectivo significa que un convenio colectivo de ámbito nacional, o partes del mismo, se hace aplicable, no sólo a los sujetos obligados por el convenio colectivo, sino a todos los trabajadores que realizan un trabajo del tipo cubierto por el convenio”. De esta manera las disposiciones generales del convenio colectivo se aplicarán tanto a los trabajadores noruegos como a los extranjeros, estén o no organizados, de forma que éstos se encuentran cubiertos cuando están empleados en empresas noruegas o son cedidos por una empresa extranjera en relación con la prestación de servicios.

Las decisiones sobre la generalización de los convenios (lo que podríamos llamar la “extensión del convenio noruego a los trabajadores desplazados”) se toman por una junta designada por el Estado, el Consejo de Tarifas, normalmente a petición de una organización de trabajadores o empresarios que sea parte del convenio en cuestión, tenga una determinada capacidad y documento que hay trabajadores extranjeros que trabajan en Noruega en condiciones salariales y laborales que no son equivalentes a las que corresponden a los empleados noruegos y laborales que resulten de las decisiones sobre divulgación pública.

Por último, señalan que la normativa general del transporte público se aplica actualmente en los ámbitos del transporte de mercancías por carretera y del transporte de viajeros en autobús turístico; extendiendo la generalización antes mencionada al transporte de cabotaje.

NI POLONIA, NI CROACIA incorporan comentarios sobre este aspecto.

Conclusiones sobre el *Derecho de Participación de los Trabajadores*:

Las conclusiones en este apartado no son tan homogéneas como en el anterior, pudiendo establecer las siguientes:

- Los sistemas de participación de los trabajadores son la información y la consulta, de manera preferente, que se realiza tanto a través de los sindicatos, como de los representantes de los trabajadores.

- Se establece la obligatoriedad de que el empresario informe al sindicato sobre determinadas materias; al menos, las recogidas en la Directiva 2002/14
- Italia, España y Noruega disponen de un diálogo social tripartito entre gobierno, empresarios y sindicatos, identificado con la concertación social y con un marcado carácter político.
- Solo Italia y España disponen de un procedimiento de negociación colectiva que se reconoce como un derecho constitucional.
- El instrumento resultante de la negociación colectiva es el convenio colectivo que regula condiciones de empleo de los trabajadores (Italia, España, Grecia y Noruega).

C) Condiciones de Empleo de los trabajadores del transporte

El sector del transporte en **ITALIA**, más allá de sus subsecciones internas, contempla los siguientes Convenios colectivos nacionales: 1) Aeropuertos, Transporte Aéreo y Aerolíneas Extranjeras; 2) Transporte público y Actividades Ferroviarias (hoy separados, pero con un reciente intento de unificación en CCNL Mobilitàà); 3) Alquiler de garajes y vehículos; 4) Carreteras; 4) Gestores de agencias marítimas; 5) Gestores de transporte por carretera y de transporte de mercancía; 6) Gerentes generales de almacén; 7) Logística, transporte y envío de mercancías; 8) Marineros; 9) Pilotos de helicópteros; 10) Transporte funerario; 11) Puertos; 12) Asistencia en carretera; 13) Taxi y alquiler de coches con conductor.

Según los últimos datos disponibles del ISTAT, el salario medio neto de un trabajador italiano ronda los 21.000 euros al año (1.600-1.700 meses), mientras que el importe bruto ronda los 29.000 euros al año. El salario bruto mensual previsto, a finales de octubre de 2023, por la CCNL Logística, transporte y envíos de mercancías marca un abanico que va desde los 1.373,62 € del nivel junior (más bajo), hasta los 2.182,07 € del nivel 1 [existe un nivel denominado “Cuadro” con un salario de 2.323.48 €] y pasando por niveles intermedios con entre 1.761,69 # (nivel 3) y 1.675,69 € (nivel 4)

El nivel máximo que puede alcanzar un camionero es el 3^o Super con un salario máximo de máximo de 1.810,37 €; si bien existen ofertas de empleo por salarios sensiblemente más bajos (entre los 1.400 y los 1.700 €) y diferencias en función de las rutas recorridas que le pueden hacer llegar hasta los 3.000 €.

Por último, señalan que tanto los aspectos relativos a la “*digitalización del transporte*”, y a las regulaciones sobre cabotaje y control de desplazamiento y movilidad en el sector del transporte, exigen nuevas *destrezas* a los conductores y controles serios para la prevención de riesgos de accidentes laborales; a lo que debe prestarse una atención especial.

POLONIA también se refiere a las retribuciones de los trabajadores, señalando que desde 2022, la remuneración de un conductor de transporte internacional no deberá ser inferior al salario mínimo aplicable en el país donde se preste el servicio. Pero

como su ley sobre trabajadores desplazados es de 2016, el empresario no puede incluir en el salario mínimo dietas y cantidades a tanto alzado por pernoctaciones.

En este sentido, se refieren a incumplimientos y sanciones y a la imposición de responsabilidad financiera por incumplimiento de los horarios de descanso o por no registrar correctamente el tacógrafo. Situaciones que pueden suponer un obstáculo tanto para los transportistas como para los conductores y que se convierten en un reto importante para mantener la reputación de la empresa de transporte, una de las condiciones básicas exigidas para prestar servicios de transporte

CROACIA señala que los trabajadores desplazados a la República de Croacia, están sujetos a las materias incluidas en la directiva sobre desplazamientos en todos los aspectos contenidos en ésta; y que el salario por el trabajo realizado por los trabajadores desplazados a la República de Croacia contiene todos los componentes obligatorios de la remuneración por el trabajo realizado, a los que tienen derecho los trabajadores nacionales según el reglamento o el convenio colectivo ampliado. Además, los trabajadores tienen derecho al reembolso de los gastos incurridos durante la prestación de servicios, es decir, gastos de viajes, manutención, alojamiento y otros beneficios que el empleador está obligado a facilitar al trabajador local de acuerdo con la legislación de la República de Croacia.

El representante de **ESPAÑA** señala que el sector de transportes cuenta con un total de 949.202 trabajadores, el 5,02 del total de asalariados, con un incremento del 1,35% entre 2020 y 2021; de los cuales, 212.967 son trabajadores autónomos (6,49%) y 736.235 (el 4,71%) trabajadores por cuenta ajena; y del total de trabajadores por cuenta ajena, 212.302, son conductores asalariados de camiones; 143.994, conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas; 111.428, operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales; y 79.578, operadores de carretillas elevadoras.

El sector en España registra un paro de 108.985, el 2,8% del total de desempleados en España (que asciende a 3.888.137); de los cuales: 76.323 (el 70%) son hombres y 32.662 (el 30%) mujeres; si bien tiene importantes previsiones de crecimiento en los próximos años.

Señalan que todos los trabajadores están integrados en un Convenio Colectivo que les es de aplicación, y en el que se desarrollan sus condiciones de empleo con cierta similitud entre unos y otros. En concreto, señala que los trabajadores del Sector del Transporte disponen de un convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, que es desarrollado en los ámbitos Regionales, municipales y en el de cada empresa. Destacando la existencia de diferentes convenios colectivos en cada uno de esos ámbitos geográficos en función de la actividad específica dentro del sector de transportes; como, por ejemplo:

- Subsector de transportes de mercancías por carretera, que dispone de un *Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera*, de ámbito nacional y convenios colectivos de Comunidad Autónoma (regionales) y Provinciales (en este subsector no existen convenios interprovinciales distintos de los regionales).

- Subsector de transporte de viajeros por carretera, en el que existe un Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector de Transporte por Carretera, en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera vigente desde el 01.01.02; de ámbito nacional, y convenios colectivos de Comunidad Autónoma o provinciales (tampoco en este subsector existen convenios interprovinciales).
- Subsector de transporte en autobús, integrado por más de 3.300 empresas que generan más de 95,000 puestos de trabajo (67.000 directos y 28.000 indirectos) con cincuenta y dos convenios colectivos de ámbito provincial.

Y otros Convenios colectivos de carácter sectorial estatal, entre los que citamos a título de ejemplo: Transportes Ferroviarios Especiales; Aparcamientos y garajes; Auto-Taxis; Empresas de entrega domiciliaria; Empresas de mensajería; Grúas móviles autopropulsadas; Marina mercante; Operadores logísticos; Empresas de reparto sin direccionar; Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling); Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación; Transporte interurbano por ferrocarril; o Transporte aéreo de pasajeros.

En cuanto a algunos aspectos relacionados con el salario, indica que el salario medio de los camioneros se sitúa, para 2023, en los 1.530 € al mes (18.360 € netos anuales), con unos mínimos de 1.293 € (15.517 netos anuales) y un máximo de 1.981 € (23.772 netos en cómputo anual). No obstante estas cifras medias, hay convenios donde los salarios alcanzan los 29.400 € brutos anuales. [El sueldo medio en España en 2022, se situó en 24,009,12 € al año; con un salario bruto mensual de 2.086,8 € y un salario bruto por hora de 11,95 €; y que el salario mínimo interprofesional es de 1.080 € por catorce pagas, lo que hace un total de 15,120 €, en cómputo anual]

Por último, señalan dos cuestiones a las que debe prestarse una atención especial: la **formación de los trabajadores** desde el punto de vista de su reciclaje profesional para adaptarse a los nuevos sistemas de trabajo que se establezcan en el marco de la transición energética; y, por otro lado, la **salud laboral** en el marco del medio ambiente, en el uso de nuevas tecnologías y en todo lo relacionado con las nuevas cualificaciones profesionales y los nuevos sistemas de prestación de servicios atendiendo a la normativa sobre movilidad establecidos por la *Directiva 1057/2020*

GRECIA regula las condiciones de trabajo de sus empleados por convenio colectivo en el que se especifican, entre otras normas, el salario mínimo legal, establecido en 780 euros y el salario diario para los obreros en 34,84 euros (en importes brutos) [Si bien, estas disposiciones no se aplican a los trabajadores desplazados cuando el periodo de desplazamiento es igual o inferior a ocho días, aunque si se establece que todos los gastos relacionados con el trabajo en Grecia de los trabajadores desplazados (como los gastos de alojamiento y de viaje) deben ser sufragados por los empresarios].

La ley griega también está armonizada con las directivas de la UE en lo que respecta a las horas máximas de trabajo y al límite inferior de los períodos de descanso, aunque

estas normas están sujetas a los tipos de contratos de trabajo. Todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas cuya proporción se calcula en función del número de días laborables para los contratos de cinco días de trabajo y seis días de trabajo. Además, los permisos de maternidad y la protección de las mujeres embarazadas o que han dado a luz recientemente, están protegidos según lo establecido en la legislación laboral griega para todas las trabajadoras.

Por último, indican que los trabajadores desplazados están protegidos por la Ley Nacional n.º 3850/2010 y el Decreto Presidencial 17/1996 sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo; y que la institución responsable de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos relacionados de todas las partes implicadas es la Inspección de Trabajo, que también cubre a los trabajadores desplazados en caso de que haya pruebas de que se violan sus derechos.

En último lugar, **NORUEGA** establece en su reglamento de generalización parcial para el transporte de mercancías por carretera que los empleados que realicen trabajos contemplados en el reglamento deben tener como mínimo un “salario por hora de 196,50 coronas” (17,02 €). Además, se establece que, en el caso de los encargos de transporte con alojamiento previsto, las dietas deben pagarse de acuerdo con lo que las autoridades noruegas aprueben en cada momento como dietas libres de impuestos. Se paga 1/3 de la tarifa de dieta por cada octava hora iniciada.

Por su parte, la Ley de Administración Tributaria, indica la necesidad de que las empresas faciliten información a la Agencia Tributaria sobre el encargo y las posibles subtarefas teniendo, el contratista, la obligación de proporcionar información sobre sus propios empleados que se utilizan para llevar a cabo la asignación, incluyendo su primer y último día de trabajo en la asignación y el lugar de trabajo exceptuándose las asignaciones en las que la remuneración acordada sea inferior a 20.000 coronas y el cabotaje.

Conclusiones sobre las *Condiciones de Trabajo en el Sector del Transporte*:

- Italia, España, Grecia y Noruega establecen las condiciones de empleo de sus trabajadores a través de convenios colectivos; existiendo convenios específicos para subsectores del sector de transporte como ferrocarril, marítimo, mercancías, transporte de pasajeros, etc.
- Italia y España plantean la necesidad de abordar condiciones relacionadas con la Formación y la Seguridad y la Salud, ante la creación de nuevos empleos.
- Italia, Polonia, España, Grecia y Noruega indican diversos aspectos sobre los salarios de los trabajadores apreciándose importantes diferencias cuantitativas entre ellas.

II.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO REALIZADO A TRAVÉS DE ENCUESTAS ONLINE

Vamos a estructurar esta fase del *Informe Comparativo* en tres bloques, uno referido a los resultados obtenidos de los trabajadores y otro sobre los obtenidos en la investigación realizada con los empleadores; para, como colofón realizar un análisis comparativo entre ambos bloques y por países.

A) Análisis de las encuestas recogidas entre los TRABAJADORES.-

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados por países:

- ❑ **Italia:** Se han recogido 20 encuestas con un perfil de las personas participantes de: Hombre, de entre 35 y 54 años, con nivel educativo superior y con una amplia mayoría de trabajadores no desplazados y cuyo país de actividad es Italia; y destacando las profesiones de camioneros y conductores de autobús.
- ❑ **Polonia:** No aporta datos sobre el número de encuestas recogidas y el perfil de las personas encuestadas.
- ❑ **Croacia:** Han participado 20 trabajadores con el siguiente perfil: Hombre, de entre 35 y 54 años, con educación secundaria, que, en la mayoría de los casos son no desplazados (aunque hay un 35% de trabajadores desplazados), con profesión de conductor y cuyo país de actividad es Croacia.
- ❑ **España:** Se han recogido un total de 14 encuestas de trabajadores, si bien algunos de los empresarios que respondieron, también son trabajadores (autónomos individuales). El perfil de éstos es el siguiente: Hombre de entre 35 y 54 años, con nivel de estudios universitario y con diferentes situaciones laborales: trabajadores no desplazados y profesionales liberales, en su mayoría; con la profesión de conductor de autobús y cuyo país de actividad laboral en la actualidad es España. De ellos, el 28,6% son representantes de comités de empresa y un 14,3% son representantes de los sindicatos
- ❑ **Grecia:** 20 encuestas recogidas, con un perfil de personas encuestadas de: Trabajador desplazado con una edad entre 18 a 34 años de los que un 10% son representantes sindicales.
- ❑ **Noruega:** 25 encuestas recogidas, pero no se aporta información sobre el perfil de los candidatos

En total, se han recogido **99** encuestas (entre las que no se computan las recogidas en Polonia por falta de datos), con un perfil de personas que han respondido las encuestas entre los trabajadores de: **Hombre, con una edad de entre 35 y 54 años con nivel educativo secundario o superior, trabajador no desplazado y profesionalmente camionero o conductor de autobús cuyo país de actividad es el de origen.**

A-1).- Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores:

El mayor porcentaje de **conocimiento de la normativa** europea se obtiene en Noruega, con un 85% de trabajadores encuestados, seguido de España, con el 78%; Grecia, con el 60%; Italia, con el 50%; Polonia, el 40% y, tan solo, el 30% de trabajadores de Croacia.

De los que dicen conocen esta normativa, tan solo Noruega, con el mismo porcentaje que el de personas que conocen la normativa, el 85% y Polonia, con un 75% (si bien este porcentaje bajaría hasta el 50% en el caso del transporte por carretera), dice que esta regulación **se aplica en el sector del transporte en su país**; frente al 50% en Grecia y Croacia y el 33% y 31%, respectivamente, de España y Italia.

También existen diferencias entre los países socios al analizar si esta normativa **garantiza los derechos de los trabajadores desplazados**. Mientras que el 100% de personas trabajadoras de Polonia dice que sí se garantizan esos derechos, el resto de los países muestran cifras muy contundentes en sentido contrario; así, el 85 % de Italia y Croacia, el 73% de España, el 50% de Grecia y el 44% en Noruega, dicen que esta normativa no es suficiente para garantizar los derechos de los trabajadores desplazados.

Tampoco existe un consenso en el conocimiento de los trabajadores sobre la **existencia de normativa específica en su país** que regule la participación de los trabajadores en el sector del transporte. Contrastan los porcentajes obtenidos en España, el 92% y Noruega, el 85% que afirman que conocen esa normativa propia en su país, con los porcentajes obtenidos en el resto de países donde se invierte esta tendencia: En Croacia, el 85% dice desconocer si existe alguna normativa específica, el 70% de Polonia y el 65% en Italia [sin datos, en este aspecto, de Grecia].

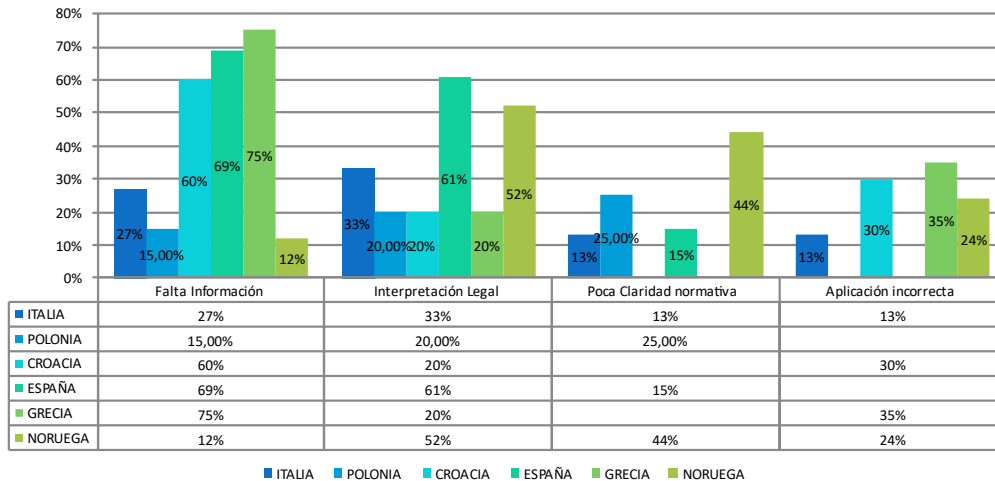
En cuanto a los **problemas fundamentales** que encuentran los trabajadores en su condición de desplazados, obtenemos los siguientes datos por materias analizadas y países:

En Italia el 33% señala la dificultad de entender la normativa como el principal problema, seguido de: La falta de información, el 27% y la falta de aplicación de la normativa o su poca claridad, ambos con el 13%.

Polonia destaca como problemas fundamentales la falta de claridad de la normativa europea, el 25%; los problemas de interpretación de esa normativa, el 20% y la falta de información, el 15%

En Croacia, la falta de información se señala como el principal problema, el 60% y, en menor medida la falta de aplicación de la normativa, el 30% o la interpretación de la misma, el 20%.

Problemas de los Trabajadores en sus Desplazamientos



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

En España, el 69%, dicen que hay falta de información sobre sus derechos; el 61%, se refiere a los problemas de interpretación de la normativa europea; y un 15% señalan la poca claridad de la normativa europea como uno de los problemas.

También en Grecia, la falta de información es el problema más señalado, por el 75% de encuestados, seguido por una incorrecta aplicación de la normativa, el 35% y problemas de interpretación, en el 20% de los casos.

Noruega señala como el principal problema la interpretación legal de la normativa, con un 52%, seguido de la poca claridad de la regulación europea, el 44%; de la aplicación incorrecta de esa normativa, el 24% y un 12% que alude a la falta de información

Si trasladamos esta información para establecer un ranking de problemas, obtenemos lo siguiente:

- *Falta de información sobre sus derechos: 43%*
- *Problemas de interpretación legal de la norma: 34%*
- *Poca claridad de la normativa europea: 25%*
- *Aplicación incorrecta de la regulación europea: 25%*

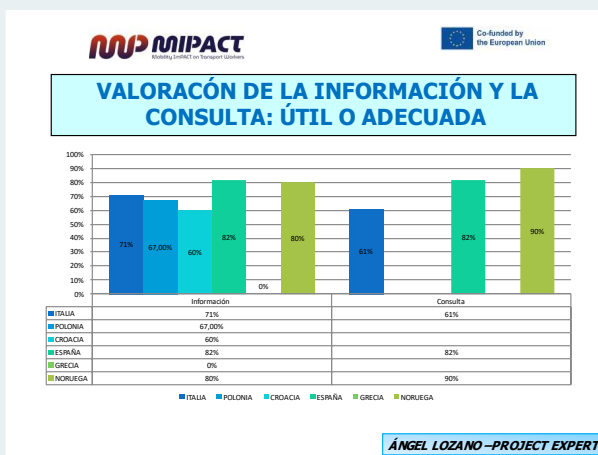
A-2).- Sistemas de participación de los trabajadores del transporte:

En este apartado analizamos dos aspectos referidos, por un lado, a la aplicación de los sistemas de información y consulta y, en segundo lugar, sobre a qué entidad acuden los trabajadores para solucionar sus problemas.

Información y Consulta.-

En general, los trabajadores **afirman recibir información** por parte de sus representantes; así: El 90% de noruegos; el 70% de italianos; el 64% de españoles y el 60% de griegos, coinciden en esta afirmación. Sin embargo, esta opción es reconocida, únicamente, por el 30% de polacos (donde sorprende que el 45% diga que desconoce si recibe información); y por el 35% de croatas (donde también hay un porcentaje del 20% que dice desconocerlo, frente al 50% que afirma que no la recibe).

En cuanto a la **evaluación sobre esa información recibida** podemos apreciar que



se define como **útil o adecuada** de manera muy mayoritaria (por encima del 70%); en concreto, por países se establece para el 82% en España; el 80% en Noruega; el 71% en Italia; el 67% en Polonia y el 60% en Croacia [no disponemos de este dato en el caso de Grecia].

Los porcentajes obtenidos sobre esta misma **valoración en el sistema de consultas** son similares en Noruega, el 90%; España, el 82%; e Italia, el 61%

únicos países que aportan este dato en sus informes.

Sistema de solución de problemas por parte de los trabajadores.-

La canalización de las problemáticas de los trabajadores para intentar su solución, obtiene los siguientes resultados por países:

- A través de los Sindicatos: 88% en Noruega; 75% en Italia; 50% en España; 35% en Grecia y 5% en Polonia
- A través de los representantes de los trabajadores (comité de empresa): 30% en Grecia; 12% en Noruega; 10% en Croacia; 8% en España y 5% en Polonia
- Directamente con el empleador: 70% en Polonia y en Croacia; 33% en España y 20% en Italia
- A través de la Inspección de trabajo: 15% en Polonia y el 8% en España
- No los soluciona para evitar problemas: 10% en Croacia; 5% en Italia

A-3).- Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados:

En este último bloque de análisis sobre las encuestas realizadas a los trabajadores del sector de transportes, nos centramos en diversos aspectos relacionados con las retribuciones (salarios), el resto de condiciones de empleo y su satisfacción en el trabajo que desempeñan.

Remuneración de los Trabajadores.-

En primer lugar preguntamos sobre aspectos relacionados con la **remuneración de los trabajadores del sector del transporte en sus desplazamientos**, obteniendo los siguientes resultados:

Establecimiento de los salarios:

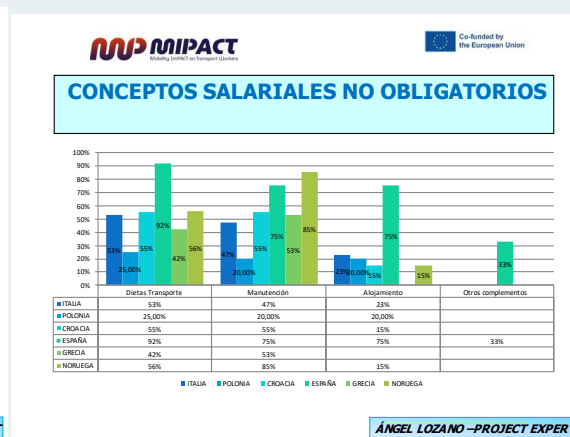
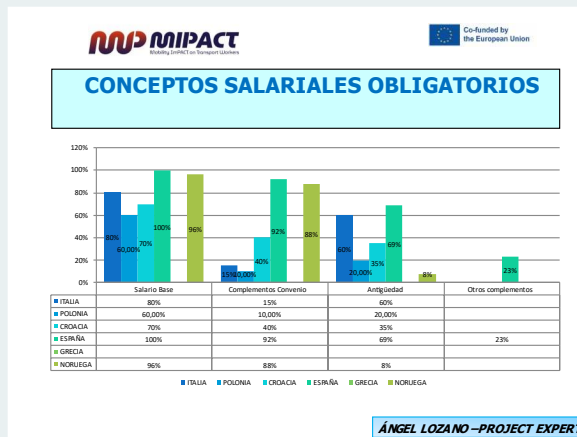
El 100% en España y el 96% en Noruega afirman que se establecen mediante convenio colectivo. Estos porcentajes bajan hasta el 65% en Italia; el 26% en Grecia y el 11% en Polonia [no habiendo ninguna respuesta en este sentido en Croacia], apareciendo otras formas como:

- Mediante negociación individual con el empresario: El 40% en Polonia; el 33% en Croacia; el 21% en Grecia y el 20% en Italia
- Se establece directamente por el empresario: El 39% en Croacia; el 26% en Grecia; el 20% en Polonia y el 10% en Italia
- Se establece por normativa del gobierno: El 17% en Croacia; el 15% en Polonia; y el 5% en Italia

Conceptos de carácter obligatorio que componen la remuneración salarial:

- El **salario base** es señalado por el 100% en España; el 96% en Noruega; el 95% en Croacia; el 80% en Italia; el 70% de Grecia y, únicamente, el 60% en el caso de Polonia.
- Los **complementos establecidos por convenio o en el contrato de trabajo** son señalados por el 92% de españoles y el 88% de noruegos (retribución vinculada al contrato de trabajo); seguidos, más alejados de estos porcentajes: el 40% de croatas; el 15% en Italia y el 10% en Polonia.
- Los **complementos por antigüedad en la empresa** aparecen con el 69% en España y el 60% en Italia como datos más significativos; seguidos del 35% en Croacia, del 20% en Polonia y del 8% en Noruega.

Además en España (único caso en el que ocurre) hay un 23% de trabajadores que señalan la existencia de "otros complementos" regulados en sus convenios colectivos.



Conceptos no obligatorios:

Se señalaron distintas opciones con los siguientes porcentajes obtenidos en las encuestas, en cada uno de estos conceptos no obligatorios:

- **Dietas (o gastos) de transporte:** El 92% en España; el 56% en Noruega; el 55% en Croacia; el 53% en Italia; el 42% en Grecia y el 25% en Polonia
- **Manutención:** Es señalada como un concepto no obligatorio percibido por el 85% en Noruega; el 75% en España; el 55% en Croacia; el 53% en Grecia; el 47% en Italia y el 20% en Polonia
- **Alojamiento:** El 75% en España; el 23% en Italia; el 20% en Polonia y el 15% en Croacia y Noruega.

Además, en España se señalan otros conceptos no obligatorios como la percepción de horas extraordinarias (el 33%), gratificaciones extraordinarias (el 8%) y otros complementos no especificados.

Quién es el responsable de abonar las dietas relacionadas con el desplazamiento del trabajador por motivos de su trabajo:

El 84% en el caso de Noruega y el 82% en España, afirman que esas remuneraciones corresponden al empresario. Estos porcentajes descienden en el resto de países; así, en Croacia se sitúa en el 65%; en el 63% en Italia; en el 58% en Grecia y en el 35% en Polonia.

Al haber respondido la encuesta varios trabajadores no desplazados, existen respuestas que afirman no recibir este tipo de dietas como ocurre en el 40% de Polonia, el 29% en Croacia, el 15% de España, el 7% de Italia.

Finalmente, hay porcentajes menores que señalan que estos gastos los abona el cliente en el lugar de destino: el 6% en Croacia, el 12% en Noruega y el 15% en Polonia; y un 6% en Italia y un 5% en Polonia que afirman que los paga el propio trabajador.

Otras condiciones de empleo de los trabajadores:

En primer lugar se analizaron las valoraciones de los trabajadores sobre **cómo consideraban sus condiciones de trabajo** en el sector del transporte, obteniéndose que, en líneas generales, son consideradas aceptables por la mayoría de encuestados; si bien con diferencias significativas entre los países participantes.

En Italia, tan solo el 12% las considera aceptables, frente al 63% que dice que no lo son y un 25% que no se pronuncia al respecto. En Polonia, en cambio, el 45% las consideran buenas, frente al 30% que las considera aceptables. En Croacia la opción más valorada es la de que son condiciones aceptables, el 40%, frente al 25% que las considera inadecuadas. En España los porcentajes suben ostensiblemente hasta el 62% que las consideran aceptables y el 15% que dice que son buenas (únicamente el 8% las considera inadecuadas). Porcentajes muy parecidos los encontramos en Grecia, donde el 65% considera sus condiciones de trabajo aceptables (un 5% las califica de "muy buenas". Finalmente, Noruega dice que el 25% las considera buenas y el 40%, aceptables.

Revisión sobre el estado de salud de los trabajadores:

Los trabajadores reciben, de forma muy mayoritaria, reconocimientos, al menos anuales, sobre su estado de salud, con porcentajes que superan ligeramente el 70 %.

En concreto, observamos como responden afirmativamente a esta cuestión el 95% en Italia; el 93% en España; el 80% en Noruega y el 70% en Polonia; y con menos porcentaje se sitúan Grecia, el 50% y Croacia, únicamente, el 40%.

Formación recibida sobre seguridad y salud en el trabajo:

En cuanto a la recepción de formación sobre seguridad y salud en su lugar de trabajo y la frecuencia de la misma, observamos, también, importantes diferencias entre unos y otros países.

Así, por un lado, países como Noruega, el 92%, Italia, el 80% y España, el 62%, reciben formación en porcentajes que pueden ser adecuados; frente a Grecia, el 40%, Croacia, el 35% y Polonia, el 15%, con porcentajes más inferiores.

De los trabajadores que reciben esta formación, las valoraciones sobre su frecuencia y calidad también es más homogénea, destacando los bajos porcentajes que no la consideran adecuada en España, el 70%; frente a los altísimos porcentajes que reconocen que esta formación es buena y frecuente de Grecia, el 89%; Croacia, el 86%; Noruega, el 80%; Polonia, el 60% e Italia, el 65%

Motivación y grado de satisfacción personal:

En este apartado de nuestro análisis, valoramos, en primer lugar, las **prioridades de los trabajadores en cuanto a sus necesidades**.

De las opciones propuestas en la encuesta, las **retribuciones** fueron valoradas como la necesidad más importante por España, Italia, Croacia y Noruega; y ocupó el último lugar en las prioridades de los trabajadores de Polonia.

En segundo lugar, se situaría el **mayor reconocimiento por parte del empleador** (opción más elegida en Noruega, Grecia y España, siendo la elegida en último lugar en Italia).

La tercera opción más valorada por los trabajadores fue **ser consultado por el empresario en cuestiones laborales y profesionales** donde destacan las valoraciones de Polonia (fue la opción mayoritaria), Italia, Noruega y España.

El resto de propuestas sugeridas en la encuesta obtuvo diferentes resultados, destacando los siguientes aspectos, por su diferencia entre países:

- En Grecia la opción favorita se refería a la mayor atención por parte de los sindicatos y la mayor atención en seguridad y salud en el trabajo.
- En Noruega destaca la importancia que se da a la atención por parte de los sindicatos (en tercer lugar) que contrasta con la reducción de la jornada, la opción menos importante para los trabajadores
- En Croacia, las opciones menos valoradas son la atención de los sindicatos y la consulta del empleador en temas profesionales y laborales.
- En Polonia las opciones menos valoradas son la reducción de la jornada, la atención en seguridad y salud y los aspectos salariales, ya comentados.
- En Italia y en España hay coincidencia en la elección de las opciones menos valoradas: el tiempo de descanso y la atención sindical.

En segundo lugar, evaluamos el **grado de satisfacción personal**, si el trabajador se consideraba motivado en su actividad profesional; destacando las respuestas obtenidas en Noruega donde el 80% dice estar motivado muy frecuentemente; por el 71% que dice estarlo "solo a veces" en España o el 35% en Italia (en este país, el 40% dice no estar motivado "nunca o casi nunca"). [El resto de países no analizan esta cuestión, de forma concreta, en sus informes nacionales].

B) Análisis de las encuestas recogidas entre los EMPRESARIOS.-

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados por países:

- Italia:** Se han recogido 10 encuestas con un perfil de las personas participantes de: Hombre, de entre 35 y 54 años y mayores de 55 años (ambas opciones con el 50%), con nivel educativo de bachillerato y con una amplia mayoría de empresarios cuyo país de actividad es Italia.
- Polonia:** No aporta datos sobre el número de encuestas recogidas y el perfil de las personas encuestadas.
- Croacia:** Han participado 15 empleadores con el siguiente perfil: Hombre, de más de 55 años, con titulación universitaria, que, en la mayoría de los casos son empresarios o directivos de empresas y cuyo país de actividad es Croacia.
- España:** Se han recogido un total de 11 encuestas de empleadores con el siguiente perfil: Hombre, de entre 35 y 54 años, con titulación universitaria. La mayoría son representantes de organizaciones empresariales o representantes (gerentes) de una empresa y casi un 30% son empresarios autónomos. El país de actividad de todos ellos es España.
- Grecia:** 21 encuestas recogidas, con un perfil de personas encuestadas de: Empresario o directivo de empresa con una edad entre 35 a 54 años.
- Noruega:** 25 encuestas recogidas, pero no se aporta información sobre el perfil de los candidatos

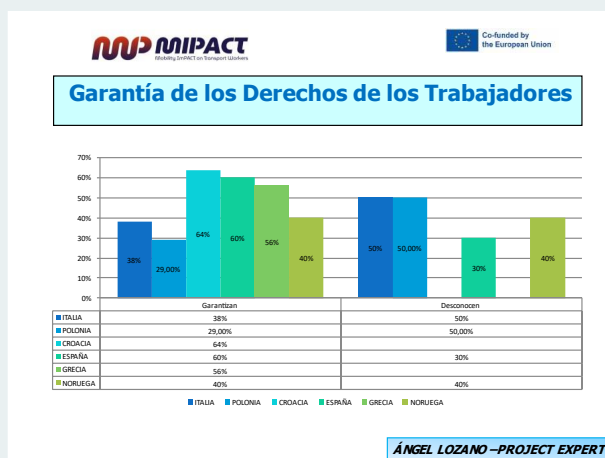
En total, se han recogido **82** encuestas (a las que habría que añadir las recogidas en Polonia, cuyo número no ha sido aportado en el informe), con un perfil de personas que han respondido las encuestas entre los empleadores de: **Hombre, con una edad superior a los 35 años (entre 35 y más de 55), con nivel educativo superior, empresario o directivo de empresa cuyo país de actividad es el de origen.**

B-1).- Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores:

En general, los empresarios muestran mayor conocimiento de la normativa europea que la que hemos visto entre los trabajadores. Así, el 82% en España, el 73% en Croacia, el 72% en Noruega, el 71% en Grecia y el 70% en Italia y Polonia afirman conocerla.

De los empresarios que afirmaron conocer la normativa europea, el 78% en España dice que esa regulación **se aplica en su país** a nivel general y el 60% en el sector del transporte; similares datos se muestran en Noruega, el 72% en ambos supuestos y el 64% en Croacia (tanto a nivel general como en el ámbito específico del sector de transportes) y el 50% en Grecia; pero, tan solo, el 35% en el caso de Polonia (donde,

además, el 64% cree que estas normas se aplican en el sector del transporte) y el 25% en el de Italia.



Sobre si esta regulación **garantiza los derechos de los trabajadores desplazados**, resalta la opinión afirmativa del 64% de Croacia, el 60% de España y el 56% en Grecia; frente al 40% de Noruega y el 38% en Italia; o el 29% en Polonia; si bien ante esta cuestión el porcentaje de desconocimiento es muy alto: El 50% en Italia y Polonia; el 40% en Noruega y el 30% en España.

Respecto de si esta normativa **se aplica a los trabajadores desplazados en cada país**, el 90% de España afirma que sí, en Noruega lo afirman el 72% y el 64% en Polonia; por, tan solo, el 25% en Italia, donde destaca un 75% de respuestas que dicen que no se aplica.

Además, el 91% en España y el 88% en Noruega afirman que **existen convenios o acuerdos específicos en el sector del transporte** en sus países; mientras que el 57% en Polonia y el 53% en Croacia, desconocen si existen, o no, estos acuerdos o convenios.

Por último, igual que se planteó a los trabajadores, también se preguntó a los empresarios sobre cuáles eran los **problemas de la normativa sobre desplazamiento** de los trabajadores; afirmando:

- El 91% en España, el 60% en Croacia, el 44% en Noruega, el 40% en Grecia, el 34% en Polonia y el 30% en Italia, dicen que la **falta de información** sobre la normativa.
- La **poca claridad de esa normativa europea**, es señalada por el 82% en España, el 70% en Italia, el 48% en Noruega y el 16% en Polonia
- Los **problemas de interpretación**, preocupan al 76% en Noruega, al 73% en España, al 50% en Italia y al 19% en Polonia
- La **aplicación incorrecta de la normativa por parte de las empresas** se señala por el 70% en Noruega
- Y la **falta de transposición de la normativa** en el 30% en Grecia, el 20% en Croacia y el 16% en Polonia.

B-2).-Sistemas de participación de los trabajadores del transporte:

Nos encontramos con que el 93% de empresarios en Croacia y Noruega y el 80% de Italia, afirman utilizar los sistemas de información y consulta, seguidos del 71% de Grecia y del 65% de España y Polonia.

En cuanto a la entidad a través de la cual realizan estos sistemas de participación, el 72% de noruegos lo realizan mediante los sindicatos (un 12% a través de los representantes de los trabajadores y un 10% directamente con los trabajadores, son las otras cifras de Noruega).

En España, el 88% realiza esta participación a través de los representantes de los trabajadores (el comité de empresa); mientras que en Italia y Polonia la opción mayoritaria, es “directamente con los trabajadores”, opción votada por el 63% de empresarios italianos y el 65% de los polacos (que recurren a los representantes de los trabajadores en un 23% y a los sindicatos, en un 8%).

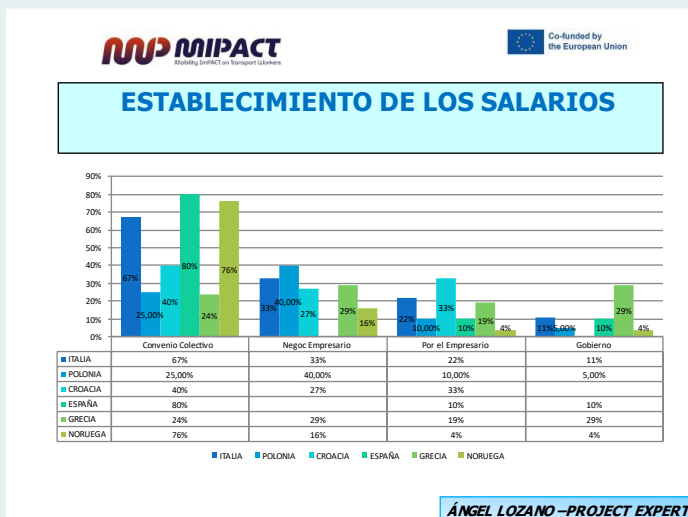
B-3).- Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados:

Remuneración salarial:

La opción mayoritaria elegida por los empresarios como respuesta para establecer las remuneraciones salariales de sus trabajadores es el **convenio colectivo**, opción mayoritaria en España, el 80%, en Noruega, el 76% y en Italia, el 67%; y en menor proporción en Croacia, el 40% y en Polonia y Grecia, tan solo el 25% y el 24%, respectivamente.

Las otras opciones de respuesta posible recogen el siguiente respaldo por países:

- **Negociación directa entre empleador y trabajador:** El 40% en Polonia; el 33% en Italia; el 29% en Grecia; el 27% en Croacia y el 16% en Noruega



- Por **decisión unilateral del empleador:** El 33% en Croacia, el 22% en Italia, el 19% en Grecia, el 10% en España y Polonia y el 4% en Noruega

- Por **normativa establecida por el gobierno del país:** El 29% en Grecia; el 11% en Italia, el 10% en España, el 5% en Polonia y el 4% en Noruega.

Además, el 100% de empresarios en España, el 80% en Croacia, el 78% en Italia, el 77% en Grecia y el 64% en Noruega, dicen que abonan los gastos de transporte, manutención y alojamiento a sus trabajadores en sus desplazamientos.

B-4).-Conocimiento de los empleadores sobre la actual normativa europea de Movilidad:

En esta última cuestión planteada, únicamente, a los empresarios obtenemos que:

- Conocimiento de la legislación sobre las operaciones que tienen que realizar las empresas de transporte por carretera entre diversos Estados miembros:

Afirman conocerla: el 75% en Noruega; el 71% en Grecia (aunque cuando se les pide que enumeren dos ejemplos sobre esas operaciones, tan solo el 45% responde con alguna de ellas); el 64% en España; el 60% en Croacia (aunque, como hemos señalado en Grecia, solo un 33% supieron nombrar alguna de esas actividades); el 35% en Polonia (aunque, al igual que hemos señalado en Grecia y Croacia, tan solo el 30% sabe enumerar alguna de estas operaciones); y, tan sólo, el 11% en Italia, afirman conocer esta normativa.

- Conocimiento de la existencia de una herramienta online para declarar los desplazamientos de sus trabajadores:

Excepto en el caso de España, con un 73% y Noruega, con un 52%, el resto de países desconocerían, de forma importante, la citada herramienta en línea.

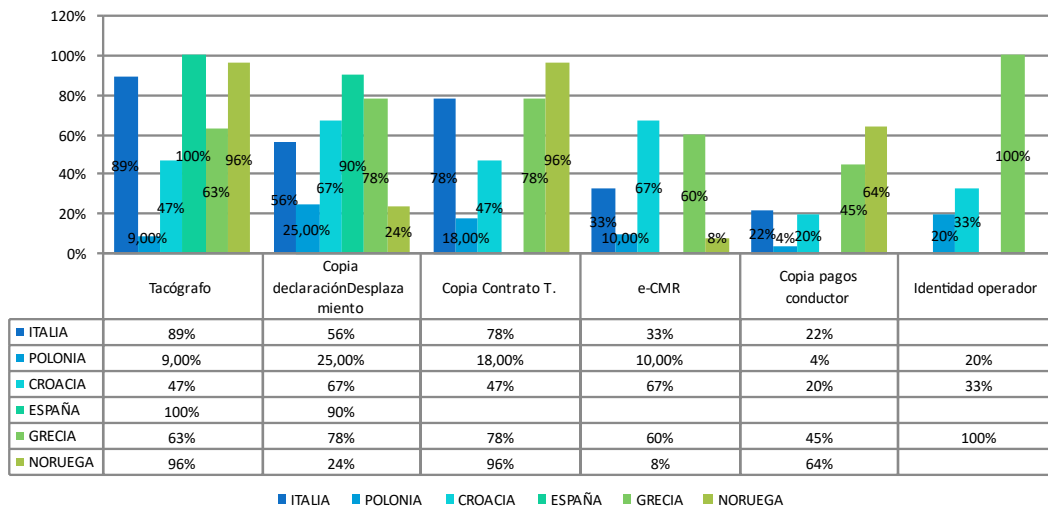
En concreto, **la desconocen**: El 80% de empresarios italianos; el 65% de empresarios de Polonia.

Los casos descritos en sus informes por Croacia y Grecia, merecen una atención distinta ya que, en ambos casos, cerca del 55% de empresarios dicen conocer estas herramientas, pero, tan solo, el 30% de griegos y el 20% de croatas son capaces de especificar su nombre de manera correcta.

- Documentos que debe llevar un conductor durante su desplazamiento: Esta última pregunta servía para contrastar el conocimiento real por parte de los empresarios de esa documentación, obteniendo los siguientes resultados:
 - **Registro de tacógrafo:** El 100% en España; el 96% en Noruega; el 89% en Italia; el 63% en Grecia; 47% en Croacia y el 9% en Polonia.
 - **Copia de la declaración de desplazamiento** presentada: El 90% en España; el 78% en Grecia; el 67% en Croacia; el 56% en Italia; el 25% en Polonia y el 24% en Noruega.
 - **Copia del contrato de trabajo:** El 96% en Noruega; el 78% en Italia y Grecia; el 47% en Croacia y el 18% en Polonia [ningún encuestado en España eligió esta opción]

- **Carta de porte electrónica (e-CMR):** El 67% en Croacia; el 60% en Grecia; el 33% en Italia; el 10% en Polonia y el 8% en Noruega [ningún encuestado en España eligió esta opción]
- **Comprobante de pagos del conductor,** es respondida por el 64% en Noruega; el 45% en Grecia; el 22% en Italia; el 20% en Croacia y el 4% en Polonia [ningún encuestado en España eligió esta opción]
- Por último, también se hizo referencia a: La **identidad del operador,** por el 100% en Grecia; el 33% en Croacia y el 20% en Polonia.

DOCUMENTOS QUE DEBE LLEVAR EL CONDUCTOR EN SU DESPLAZAMIENTO

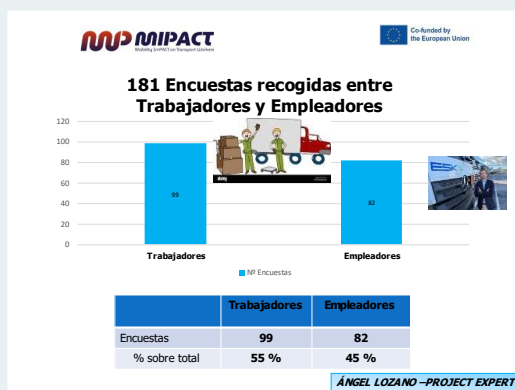


ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

III.- ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS.

Este análisis se refiere, únicamente, a los tres aspectos contestados por ambos colectivos que son los únicos sobre los que podemos establecer un análisis comparativo: El conocimiento y la aplicación de la normativa europea; el sistema de información y consultas y el establecimiento de los salarios de los trabajadores en el sector del transporte-

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados:



En total, se han recogido **181** encuestas (a las que habría que añadir las recogidas en Polonia, cuyo número no ha sido aportado en el informe), con el siguiente perfil de personas que las han respondido: **Hombre, con una edad entre 35 y más de 55, esta última franja en el caso de los empleadores; con nivel educativo secundario o superior; cuyo país de actividad es el de origen (la mayoría de trabajadores son no desplazados) y que desempeñan funciones de camionero o conductor en el caso de los trabajadores.**

Siendo empresarios o directivos de empresa, el resto.

1).- Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores:

- **Conocimiento de la normativa europea:** En general, los empresarios muestran mayor conocimiento de la normativa europea, alcanzando una media porcentual entre los países participantes del 73%, frente al 57% obtenido en el análisis de las encuestas realizadas entre los trabajadores y donde destacan los bajos porcentajes de Croacia y Polonia.
- **Aplicación de la normativa europea:** Ambos colectivo mantienen un porcentaje similar, en torno al 75%, al afirmar que esta normativa se aplica en el sector del transporte en su país; si bien, es necesario destacar el altísimo porcentaje, el 75%, de empresarios italianos que señalan que no se aplica en su país la citada normativa.
- **Garantía de los derechos de los trabajadores a través de la normativa europea:** La opinión de trabajadores y empresarios es coincidente en este tema. Ambos señalan que esta normativa no garantiza los derechos de los trabajadores: 56% de trabajadores (señalar el 100% de trabajadores polacos que dice que sí es garantista) y 53% de empresarios, si bien, entre estos últimos hay un porcentaje superior al 50% de desconocimiento sobre esta situación.

- **Existencia de normativa específica en el país:** En este tema no encontramos consenso por países, pero sí entre los colectivos participantes. Tanto en el caso de los empresarios, como en el de los trabajadores, tan solo España y Noruega (en el entorno del 90%) señalan la existencia de estos convenios, frente al alto grado de desconocimiento, el 55%, de empresarios croatas y polacos, y el 73% de trabajadores de estos dos mismos países, al que se suman los italianos.
- **Problemas que plantea la normativa sobre el desplazamiento:** La **falta de información** es el problema más importante según ambos colectivos con 45% de resultados (50% en el caso de los empresarios y 43% entre los trabajadores).

Seguido de los **problemas de interpretación**, con un 35% (36% empresarios y 34% de trabajadores); y, en tercer lugar, la **poca claridad de la norma** con un 30% (36% en el caso de los empresarios y 25% en los trabajadores).

Además hay que señalar que tanto Noruega (en ambos colectivos), como Croacia y Grecia (en el caso de los trabajadores) señalan como bastante importante la **aplicación incorrecta de la normativa por parte de las empresas**; y que Grecia, Croacia y Polonia, aunque en porcentajes que superan ligeramente el 20%, señalan también la **falta de transposición de la normativa**.

2).- Sistemas de participación de los trabajadores del transporte: Información y Consulta

Tan solo el 58% de los trabajadores afirman recibir información por parte de sus representantes, **frente al 78% de empresarios** que afirman facilitar esa información a los representantes de los trabajadores. Si analizamos estos datos por países, nos encontramos con que Noruega, Italia, Grecia y España mantienen un equilibrio entre las respuestas facilitadas por empresarios y trabajadores.

En cambio sorprenden los datos de Croacia donde el 93% de empresarios afirma utilizar los sistemas de información y consultas y, únicamente, el 35% de trabajadores (el 50% dice no recibir ninguna información); y de Polonia, donde el 65% de empleadores afirma utilizar estos sistemas, pero solo el 30% de trabajadores (existe un 45% que dice desconocer si recibe o no esa información).

En cuánto a la entidad a través de la cual realizan estos sistemas de participación o encauzan la solución de sus problemas, empresarios y trabajadores coinciden en señalar que lo hacen a través de los sindicatos, opción mayoritaria, o de los representantes de los trabajadores, entre ambas opciones se sitúan en torno al 57% de los resultados obtenidos; y, en segundo lugar aparece la opción de “directamente con el empleador”, con casi el 40% y donde destaca el caso de Polonia con porcentajes alrededor del 65% en ambos colectivos.

3).- Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados:

El único aspecto que podemos contrastar entre ambos colectivos, al ser respondido por los dos, es el que hace referencia a la manera en que se establecen los salarios en el sector del transporte y a quien le corresponde el abono de las dietas de desplazamiento.

Encontramos que el **convenio colectivo es la opción elegida como mayoritaria** para ambos colectivos (el 60% de trabajadores y el 52% de empresarios), destacando la similitud de porcentajes obtenidos en ambos colectivos, en todos los países excepto en Croacia donde mientras el 40% de empresarios opta por esta opción, no se recoge ningún porcentaje entre los trabajadores. Polonia, también muestra un desfase entre lo opinado por los empresarios, el 25% afirma que es el convenio, y los trabajadores, tan solo el 11%.

En segundo lugar, empresarios y trabajadores optan por la **negociación directa entre empleador y trabajador, el 22%**: El 19% de los trabajadores y hasta el 24% de los empleadores, destacando los porcentajes más altos, similares en ambos colectivos, en Croacia y en Polonia (el 40% en ambos colectivos en este país).

El tercer lugar lo ocupa la opción de **se establece directamente por el empresario, con un 16%**, en ambos colectivos y destacando los porcentajes más altos en Croacia. Finalmente, la opción de que los salarios se establecen por **normativa del gobierno de cada país**, recibe el 8% de los resultados globales (el 6% de los trabajadores y el 10% de los empresarios), destacando el caso de Grecia, en esta opción.

También hay consenso entre ambos colectivos y, en general, por países, sobre quien es **el responsable de abonar las dietas relacionadas con el desplazamiento del trabajador por motivos de su trabajo**, coincidiendo, de forma mayoritaria, en que esas remuneraciones corresponden al empresario (aunque en Polonia, esto solo lo afirman el 35% de trabajadores); aunque hay que señalar que hay porcentajes en torno al 6 -10% que dicen que estos gastos los abona el cliente en el lugar de destino o el propio trabajador.

IV.- VALORACIONES DE LOS EXPERTOS:

En este apartado, vamos a resumir, de manera breve, la valoración realizada por cada experto en su informe nacional.

- ❑ **Italia:** El experto dice que su conocimiento de la realidad en su país coincide con los datos obtenidos en la investigación.

Señala que el sector del transporte en Italia tiene a la pequeña empresa (menos de 50 trabajadores) como protagonista ya que presentan casi el 90% del tejido económico y que la investigación ha demostrado que los empleadores y trabajadores se apoyan en la regulación de convenios colectivos que establecen reglas concretas.

No obstante, se sorprende de que el porcentaje de trabajadores que dice desconocer la existencia de la legislación europea sobre desplazamiento es el mismo que el que la conoce (el 50%); un porcentaje que coincide con el de aquellos que no conocen la aplicación de la normativa en su propio país (el 46%) y en el sector del transporte (el 61 %).

Además, hace hincapié en que los trabajadores piden, energicamente, a los sindicatos que presten una mayor atención a sus problemas, especialmente en materia de seguridad en el trabajo.

- ❑ **Polonia:** En su informe resalta que, ante el desconocimiento de la normativa y su aplicación en Polonia, se requiere que se tomen las medidas necesarias en forma de mayor educación e información al público sobre la normativa y sus posibilidades para los trabajadores; así como una mayor formación y promoción de la información.

- ❑ **Croacia:** La valoración del experto de Croacia es que los trabajadores del sector del transporte, en su mayoría, desconocen la normativa vigente y desconocen qué derechos les corresponden; mientras que los empleadores del sector creen conocer la normativa y sus obligaciones, pero en la práctica no lo demuestran.

Lo que se necesita para que tanto los trabajadores como los empleadores del sector del transporte estén satisfechos en el futuro, además de familiarizar a ambos con la normativa vigente, es la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente las que están relacionadas con la formación en prevención de riesgos en el trabajo y la organización de reconocimientos médicos anuales para trabajadores móviles.

Al mismo tiempo, señala que los empleadores deberían realizar análisis de las necesidades de los trabajadores para influir en su motivación.

- ❑ **España:** En cuanto a la valoración personal que este experto realiza sobre las conclusiones generales extraídas y conociendo la situación del sector de transportes en España y de la normativa específica sobre el desplazamiento de trabajadores, solo puede ser coincidente con los resultados de la fase de investigación; considerando, además, la existencia de un importante número de personas encuestadas que son trabajadores autónomos del sector (empresarios y trabajadores al mismo tiempo) por lo que tienen ambas perspectivas y la regulación de convenios colectivos sectoriales y de subsectores que establecen normas concretas sobre estas materias.

No obstante, muestra su sorpresa por el alto porcentaje de trabajadores que aún afirmando que conocen la existencia de normativa europea sobre el desplazamiento de trabajadores, muestren su desconocimiento sobre la aplicación de la misma en su sector profesional (el 68% de los encuestados).

- ❑ **Grecia:** A partir de los resultados de la encuesta concluyen que los empresarios están más informados de la legislación vigente sobre el desplazamiento de trabajadores que los propios trabajadores; sin embargo, cuando se les pide que den ejemplos de estas operaciones, sólo un pequeño número de empresarios son capaces de dar respuestas concretas. Esto provoca una disparidad de conocimientos entre empresarios y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones.

Tanto las encuestas de empresarios como las de trabajadores muestran la falta de información como el problema fundamental al que se enfrentan ambos, por lo que parece adecuado mejorar la comunicación y la difusión de información sobre los derechos y la normativa de los trabajadores desplazados.

También se aprecia que existen mecanismos para la participación de los trabajadores, pero que hay margen de mejora para garantizar la participación y representación efectivas de los trabajadores.

Por último, en lo que respecta a la remuneración, existe un sistema variado para establecer la remuneración de los trabajadores desplazados en el sector del transporte, por lo que hay falta de homogeneidad en este sentido; al igual que ocurre con el acceso limitado a las revisiones sanitarias y a la formación en prevención de riesgos laborales.

- ❑ **Noruega:** Tras un breve repaso por las conclusiones más significativas obtenidas en la fase de investigación en los distintos aspectos señala algunos elementos como el papel decisivo de los sindicatos en materia de información y consulta sobre la sensibilización jurídica en relación con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores; así como en la solución de problemáticas de los trabajadores.

Sobre la coincidencia de opiniones de empresarios y trabajadores sobre la cuestión de la remuneración de los trabajadores desplazados, opina que los costes del desplazamiento de los trabajadores son reembolsados en gran parte por los empresarios a través de los clientes del país de desplazamiento.

Señala que en la investigación y en el nivel de conocimientos también influyeron, sin duda, las actividades de su sindicato, cuyo objetivo es aumentar la concienciación jurídica de los trabajadores y que, a través de un boletín interno, pero también como parte de sus actividades diarias, informa a los miembros del sindicato sobre la legislación aplicable en el ámbito del entorno laboral, incluidas, entre otras, las disposiciones de la ley sobre trabajadores desplazados.

Parece que el conocimiento de los empresarios y empleados que no han tratado el tema del desplazamiento de trabajadores es menor o mucho menor, por lo que son indispensables y necesarias nuevas acciones para aumentar de forma coherente el conocimiento de los empleados y empresarios sobre el tema del desplazamiento de trabajadores. Concluyendo que: “Un mejor conocimiento y comprensión de la normativa de la UE permite resolver muchos retos jurídicos cotidianos y no tenemos más que seguir adelante”.

V.- CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS COMPARATIVO:

Para establecer las conclusiones que podemos extraer del análisis de los seis *Informes Nacionales* elaborados por los expertos de los países participantes en el proyecto, utilizamos los mismos apartados que hemos referido en los anteriores bloques de nuestra análisis en este *Informe Comparativo*.

Sobre el conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores:

- Existe un mayor conocimiento de la normativa europea por parte de los empresarios que de los trabajadores, aunque estos también dicen conocerla en porcentajes cercanos al 60%; y ambos colectivo afirman que esta normativa se aplica en el sector del transporte en su país.

Si bien ni trabajadores, ni empresarios, creen que esta normativa garantice los derechos de los trabajadores.

- Existe un alto grado de desconocimiento sobre la existencia de normativa específica en Croacia y Polonia y en Italia, únicamente entre los trabajadores
- La falta de información es el problema más importante que plantea la actual normativa sobre desplazamientos; seguido de los problemas de interpretación y la poca claridad de la norma. Aunque hay países que también aluden a la aplicación incorrecta de la normativa por parte de las empresas y a la falta de transposición de la normativa.

Sobre los sistemas de participación de los trabajadores del transporte: La Información y la Consulta:

- Puede afirmarse que los trabajadores reciben información facilitada por los empleadores a sus representantes (aunque extraña la diferencia de 20 puntos del porcentaje de los empresarios, 78% frente a los trabajadores, el 58%).

Los trabajadores valoran la información recibida y el sistema de consultas establecido como **útil o adecuada** de manera muy mayoritaria (por encima del 70%).

- Los sistemas de participación y la solución de problemas por parte de los trabajadores se realiza, de forma muy mayoritaria a través de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores. Si bien hay un porcentaje cercano al 40% que lo haría “directamente con el empleador”.

Sobre las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados:

- El convenio colectivo es designado, de forma mayoritaria, como el instrumento a través del que se fijan los salarios de los trabajadores del sector del transporte. Si bien, hay un 22% que señalan la negociación directa entre empleador y trabajador, y un 16% que afirma que se establece directamente por el empresario.
- El salario base, los complementos establecidos en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo y el complemento por antigüedad en la empresa se señalan como los conceptos de carácter obligatorio que componen la remuneración salarial:
- Los conceptos no obligatorios, señalados de forma mayoritaria, son las dietas de transporte, la manutención y el alojamiento en los desplazamientos, existiendo consenso entre ambos colectivos y, en general, por países, sobre que el responsable de abonar las dietas relacionadas con el desplazamiento del trabajador por motivos de su trabajo, es el empresario.
- Las condiciones de trabajo en el sector del transporte son consideradas aceptables por la mayoría de encuestados, aunque con diferencias porcentuales por países, destacando Italia donde mayoritariamente se consideran no adecuadas.
- Los trabajadores reciben, de forma muy mayoritaria, reconocimientos, al menos anuales, sobre su estado de salud, con porcentajes que superan ligeramente el 70 %; así como formación sobre seguridad y salud en su lugar de trabajo con una frecuencia y calidad que se considera adecuada
- Los trabajadores señalan los salarios como la prioridad en cuanto a sus necesidades, seguida del mayor reconocimiento por parte del empleador y por ser consultado por el empresario en cuestiones laborales y profesionales.

Sobre el conocimiento de los empleadores de la actual normativa europea de Movilidad:

- El conocimiento de la legislación sobre las operaciones que tienen que realizar las empresas de transporte por carretera entre diversos Estados miembros es muy bajo, apenas supera el 50% en la media de los países participantes; si bien este porcentaje baja ostensiblemente por los porcentajes mínimos de Italia, el 11% y de Polonia, el 35%.

Además, hay que señalar que tanto Grecia como Croacia dudan, en sus informes, de los porcentajes obtenidos en sus encuestas ya que, señalan, cuando se les pide que enumeren dos ejemplos sobre esas operaciones, muy pocos son capaces de hacerlo.

- Existe un profundo desconocimiento, muy generalizado, sobre la existencia de una herramienta online para declarar los desplazamientos de sus trabajadores (tan solo España, con un 73% y Noruega, con un 52% muestran un conocimiento importante)
- El registro de tacógrafo, la copia de la declaración de desplazamiento y la copia del contrato de trabajo, son los tres documentos más señalados por los empresarios como los que debe llevar un conductor durante su desplazamiento.



MIPACT

Mobility Impact on Transport Workers



Co-funded by
the European Union

"Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o [nombre de la autoridad otorgante]. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos".