

INFORME NACIONAL DE ESPAÑA

Impacto de la Movilidad en los Trabajadores del Transporte

I.- FASE DE INVESTIGACIÓN DE ESCRITORIO

En esta primera parte de nuestro *Informe Nacional*, realizaremos una breve descripción de la normativa española sobre el desplazamiento de trabajadores del transporte; sobre los sistemas de participación de esos trabajadores; y sobre la implementación de la nueva normativa sobre *Movilidad*, de acuerdo con la estructura definida en el *template* que se nos ha proporcionado.

Normativa e información sobre el desplazamiento de trabajadores.-

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").

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. Hay que recordar 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, se puede encontrar en el sitio web único nacional, en idiomas español e inglés; junto con los contactos de las autoridades laborales:

http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm

Además, disponemos de distintos sitios Web donde pueden accederse a otras informaciones más específicas como el *Portal de Inmigración* de España, donde se incorporan aspectos relacionados con la residencia y el trabajo en nuestro país: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/residirtrabajar.html>; o aspectos relacionados con la regulación fiscal o sobre aspectos en materia de Seguridad Social: <https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/ Segmentos /Ciudadanos/No Residentes viajeros y trabajadores desplazados/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana/Trabajadores extranjeros desplazados en Espana.shtml>; <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/2519/2523>

Por último, queremos señalar una situación sobre la "contratación de trabajadores" no sujetos a las condiciones de desplazamiento que acabamos de comentar; 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, en función de la situación nacional de empleo y la capacidad de acogida del país. Esta gestión permite establecer el número de puestos de trabajo estables que pueden ser cubiertos por los trabajadores extranjeros, para cada año natural; establecer un número de visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos o nietos de español de origen o limitados a determinadas ocupaciones; y regular las particularidades para la contratación de trabajadores de temporada o por obra o servicio.

Descripción del derecho a la participación de los trabajadores en España

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.

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* se concretan, entre otras, en: La evolución general del sector económico a que pertenece la empresa; la situación económica de la empresa y su evolución probable (cuenta de resultados, memoria, modelos de contratos de trabajo, etc.); las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos y de subcontrataciones (reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales; las reducciones de jornada; el traslado total o parcial de las instalaciones; los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que pueda afectar al volumen de empleo); las estadísticas del índice de absentismo: Causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, índices de siniestralidad, estudios del medio ambiente laboral 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).

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** ("un acuerdo celebrado por empresarios y representantes de los trabajadores por el que se regulan condiciones de trabajo y productividad así como la paz laboral a través de aspectos obligacionales pactados") 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. [Significar, a modo de ejemplo, que solo en 2021 se firmaron 908 nuevos convenios que afectan a un total de 3.510.106 trabajadores].

La regulación normativa de los trabajadores del Sector del Transporte.-

Desde el año 1994 en que se sustituyeron las antiguas "ordenanzas laborales" (un reglamento laboral por el que se fijaban las condiciones mínimas de trabajo de un sector o rama determinada o de una empresa) en España, todos los trabajadores están integrados a un Convenio Colectivo que les es de aplicación. Normalmente, existe un convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, que es desarrollado en los ámbitos Regionales (en España existen 17 Comunidades Autónomas, Regiones), en los ámbitos provinciales o municipales y en el de cada empresa.

Así, disponemos de diferentes convenios colectivos en cada uno de esos ámbitos geográficos o funcionales señalados, 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 [la lista de convenios en España del sector de *Transporte y Almacenamiento*, que es como se denomina en el marco de la negociación colectiva es muy grande]: 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.

Condiciones de Empleo de los trabajadores del transporte

El sector de transportes sufrió un descenso en el empleo durante la primera etapa de la pandemia, llegando a perderse casi un 8% del existente. Desde marzo de 2020 comenzó su recuperación alcanzado la cota más alta en abril de 2022, con un 6% de incremento (un 14% de recuperación en dos años).

Algunos datos del *Sector de Transportes y Almacenamiento*, extraídos del *Informe del Mercado de Trabajo Estatal*, elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones de 2021, que nos permiten disponer de una visión global del mismo, a lo que su empleo se refiere, son:

- El Sector 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 esos, 212.967 son trabajadores autónomos (6,49%) y 736.235 (el 4,71%) trabajadores por cuenta ajena.
- 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 paro en este Sector se eleva a los 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.

Las previsiones de crecimiento del empleo en el sector del transporte para 2025, es de un 27% en el transporte público y un 38% en trabajadores con alto nivel de cualificación.

Como ya hemos señalado, 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. A modo de ejemplo, nos referimos al salario como dato significativo de esas condiciones laborales; y podemos decir que 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 €. El salario mínimo interprofesional es de 1.080 € por catorce pagas, lo que hace un total de 15,120 €, en cómputo anual.

Por su parte, 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.

Por último, hay que señalar que tanto aspectos relacionados con la *digitalización del transporte*, como la nueva normativa sobre *cabotaje* o las normas sobre el control del desplazamiento y movilidad de los trabajadores del *Sector del Transporte* exigen nuevas capacidades a los conductores y pueden generar nuevos riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto, son dos cuestiones que deben ser objeto de una especial atención. Por un lado, 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*.

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

En España hemos recogido un total de 11 encuestas por parte de los empresarios y 14 de trabajadores (hay que considerar, como iremos viendo en este análisis, que varios empresarios son, a su vez trabajadores (autónomos individuales); que analizaremos de manera separada, estableciendo unas conclusiones finales comparando ambos colectivos destinatarios de la investigación.

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

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados:

La muestra recogida abarca muy diferentes situaciones:

- El 28,6% son representantes de comités de empresa
- El 21,4%, mismo porcentaje para ambos, son trabajadores no desplazados o profesionales liberales.
- El 14,3% son representantes de los sindicatos
- El 7,1%, mismo porcentaje en ambos casos, lo ocupan los trabajadores desplazados y los representantes de la Administración Pública

En cuanto a su edad: el 92,9% estarían en la franja de entre 35 y 54 años y el 7,1% restante tienen más de 55 años. El 78,6% son hombres, frente al 21,4% que son mujeres; y su nivel de estudios es el de: Titulación universitaria, el 65%; técnico de grado superior, el 7,7%; técnico de grado medio, el 15,4% y con estudios elementales, el 15,4%.

La totalidad de encuestados afirman que su país de actividad laboral en la actualidad es España y se encuadran en muy diversas profesiones que es coincidente con su dedicación laboral habitual; destacando, los conductores de autobús, que ocupan el 43,6% de los encuestados; y el personal de administración, un 21,4%.

Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores [preguntas del cuestionario número 1, 2 y 8]:

El 78% dice conocer la existencia de directivas europeas sobre el desplazamiento de trabajadores; frente al 21,4% que no las conocerían. De los que conocen esta normativa, tan solo el 33% dice que se aplica en el sector de transportes; el resto, el 66,7%, lo desconoce; y el 72,7% dice que lo regulado en las directivas no garantizarían los derechos de los trabajadores desplazados.

El 92,3% de las personas trabajadoras encuestadas conocen la existencia de normativa que regularía la participación de los trabajadores en el sector del transporte.

En cuanto a los problemas fundamentales que encuentran los trabajadores en su condición de desplazados, obtenemos que:

- El 69,2%, dicen que hay falta de información sobre sus derechos
- El 61,5%, se refiere a los problemas de interpretación de la normativa europea
- Y un 15,4% señalan la poca claridad de la normativa europea como uno de los problemas.

Sistemas de participación de los trabajadores del transporte: [preguntas del cuestionario número 3 y 9].

El 64,3% de los trabajadores encuestados dicen tener la posibilidad de recibir información o participar en la toma de decisiones de sus empresas a través de sus representantes o de los sindicatos; frente al 21,4% que dice que esta posibilidad no existe y un 14,3% que lo desconoce.

La información recibida es valorada como adecuada por el 81,8% y útil por el 9,1%. Existe un 9,1% que lo desconoce. Similares porcentajes encontramos al preguntar sobre el sistema de consultas: el 81,8% lo considera adecuado; pero nadie opina que sea útil y un 9,1% lo considera inadecuado, manteniéndose el mismo 9,1% de personas que dicen desconocerlo.

También se les preguntó a los trabajadores a través de quien canalizarían sus problemáticas laborales para intentar solucionarlas, obteniendo que el 50% lo haría a través de los sindicatos; el 33,3%, a través del empresario directamente; el 8,3% a través del comité de empresa y el 8,4% restante acudiría a la Inspección Laboral.

Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados: [preguntas del cuestionario número 4, 5, 6, 7 y 10]:

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

- El 100% dice que los salarios se establecen mediante convenio colectivo.
- En cuanto a los conceptos de carácter obligatorio que componen la remuneración salarial, el 100% dicen que el salario base; el 92,3%, el complemento de convenio; el 69,2%, las retribuciones por antigüedad (los trienios) y un 23,1%, añaden otros complementos.
- Por su parte, los conceptos no obligatorios son: Dietas de transporte, para el 91,7%; el 75% señalan tanto la manutención, como el alojamiento; un 33,3% señala las horas extraordinarias; un 8,3%, gratificaciones extraordinarias y otros complementos no especificados.
- El 81,6% señala que las remuneraciones por gastos de viaje, alojamiento y manutención corresponden al empresario; frente a un 15,4% que dice no recibir este tipos de remuneraciones.

Además de cuestiones relacionadas con las remuneraciones salariales, también se preguntó por otras condiciones laborales, obteniéndose las siguientes conclusiones:

- Tan solo el 15,4% reconoce que sus condiciones de empleo en sus desplazamientos son buenas; aunque la opción mayoritaria es la de que son aceptables, el 61,5%. El 7,7% dice que esas condiciones no son adecuadas y un 15,4% dice desconocerlo.
- Al 92,9% se les realizaría una revisión anual sobre su estado de salud, al menos
- Y el 61,5% dice recibir alguna formación sobre prevención de riesgos laborales; aunque reconocen que la frecuencia de la misma no es adecuada, el 70%, frente al 20% que dice que si lo es.

Por último, se preguntó sobre las necesidades del trabajador en cuanto a sus condiciones de empleo y su grado de satisfacción personal. El primero de estos aspectos se concreta estableciendo un "ránking" de prioridades que se obtiene de las diferentes valoraciones realizadas sobre cada opción propuesta. Así, el orden de prioridad de necesidades es: 1) Retribuciones; 2) Jornada laboral de menos horas; 3) Mayor valoración del empresario al trabajo realizado; 4) Ser consultado por el empresario sobre aspectos profesionales; 5 y 6, con la misma puntuación) Más tiempo de descanso entre desplazamientos y mayor atención a la seguridad y salud en el trabajo; y 7) Mayor atención por parte de los sindicatos.

Además, se les preguntó por si se consideraba motivado en su actividad profesional; algo que solo admite el 14,3%. El 71,4% dice que esta motivación y reconocimiento lo perciben solo a veces. El mismo porcentaje, el 7,1%, es para quien dice no encontrarse motivado nunca o casi nunca y para quien no contesta esta pregunta.

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

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados:

- La mayoría de encuestados, el 45,5% son representantes de organizaciones empresariales; y un 27,3% representantes (gerentes) de una empresa
- El 27,3%, restante, son empresarios autónomos.

En cuanto a su edad: el 90,9% estarían en la franja de entre 35 y 54 años y el 9,1% entre 18 y 34 años. El 90,9% son hombres, frente al 9,1% que son mujeres; y su nivel de estudios es el de: Titulación universitaria, el 63,6%; el 27,3%; técnico de grado medio y el 9,1% estudios elementales.

La totalidad de encuestados afirman que su país de actividad laboral en la actualidad es España.

Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre el desplazamiento de los trabajadores [preguntas del cuestionario número 1, 2 y 9]

El 81,8% dice conocer la existencia de directivas europeas, frente al 18,2% que no las conocen. De los que las conocen, el 77,8% dice que esa regulación europea se aplica en España (el resto, 22,2%, lo desconoce) y un 60% dice que, además, se aplica en el sector de transportes (el 40% dice desconocerlo). El mismo porcentaje del 60% opina que esas directivas son suficientes para garantizar los derechos de los trabajadores desplazados; habiendo un 10% que creen que no y un 30% que dice desconocerlo.

Por último, el 90% dice que si aplican esta normativa a sus trabajadores desplazados, frente al 10% que afirma no hacerlo.

Además, el 90,9% afirma que existen convenios o acuerdos específicos en el sector del transporte, y un 9,1% que dice desconocerlo.

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 90,9% que la falta de información sobre ella; seguidos de la poca claridad de esa normativa europea, el 81,8%; y los problemas de interpretación, el 72,7%.

Sistemas de participación de los trabajadores del transporte [pregunta número 3]:

Aunque el 63,6% dice que utiliza los sistemas de información y consulta con sus trabajadores; y que lo hacen a través del comité de empresa, el 87,5% y de otros

actores el 12,5%; hay un porcentaje del 18,2% que dice no utilizar estos sistemas y otro 18,2% que no contesta.

Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados [preguntas número 7 y 8]

Lo primero que analizamos en este apartado tiene que ver con los aspectos relacionados con la remuneración salarial y el 80% de los empresarios dicen que se establecen mediante convenio colectivo; un 10% dice que por decisión unilateral del empleador y un 10% por la normativa establecida por el gobierno.

Además, el 100% de empresarios dice que abona los gastos de transporte, manutención y alojamiento a sus trabajadores en sus desplazamientos.

Conocimiento de los empleadores sobre la actual normativa [preguntas número 4, 5 y 6]:

En esta última cuestión planteada a los empresarios obtenemos que:

- Hay un alto porcentaje, el 36,4% (frente al 63,6%) que dice desconocer la regulación sobre las operaciones que tienen que realizar las empresas de transporte por carretera entre diversos Estados miembros.
- El 27,3% dice desconocer la existencia de una herramienta online para declarar los desplazamientos de sus trabajadores, frente al 72,7% que si la conocerían.
- Por último, en cuanto a los documentos que debe llevar un conductor durante su desplazamiento, el 100% dicen que el registro de tacógrafo; el 90%, que una copia de la declaración de desplazamiento presentada; y un 80%, que la carta de porte electrónico.

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

Encuestas recogidas y perfil de los encuestados:

Si unimos el perfil de los encuestados trabajadores y empresarios, obtenemos un perfil que se asemejaría al siguiente: Hombre (el 90%); de edad comprendida entre 35 y 54 años (el 84%); con titulación universitaria (el 64%) y cuya actividad laboral se desarrolla en España. En cuanto a su profesión, los trabajadores son conductores de autobús (el 43%) y/o representantes de comités de empresa o sindicatos; mientras que la mayoría de empresarios son representantes de organizaciones empresariales (el 45%); aunque existe un porcentaje importante (el 27,3%) de trabajadores-empresarios (conductores autónomos).

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

- El conocimiento de las directivas europeas sobre desplazamiento de trabajadores es similar (78% de trabajadores y 82% de empresarios).
- En cuanto a su aplicación en el sector de transportes en España hay una importante divergencia: Mientras el 60% de empresarios dicen que si se aplica, este porcentaje baja hasta el 33% en el caso de los trabajadores (desconociéndolo el 68%)
- La brecha es mayor al referirse a si las directivas garantizan los derechos de los trabajadores desplazados: El 73% de los trabajadores dicen que no; frente al 60% de empresarios que afirmarían lo contrario, que sí se garantizan esas condiciones de empleo; en este sentido, debe señalarse que el 90% de empresarios encuestados dicen que aplican esta normativa a sus trabajadores desplazados.
- Tanto trabajadores (el 92%) como empresarios (el 90%) reconocen la existencia de convenios o acuerdos específicos en el sector del transporte que permiten la participación de los trabajadores.
- También se aprecia bastante coincidencia al señalarse los problemas fundamentales que encuentran los trabajadores en su condición de desplazados:
 - Falta de información: El 69% de trabajadores y 91% de empresarios.
 - Poca claridad de la normativa europea: 15% de trabajadores y 82% de empresarios
 - Problemas de interpretación de la normativa europea: 61,5% de trabajadores y 73% de empresarios

Sistemas de participación de los trabajadores del transporte:

- El 64,3% de los trabajadores encuestados dicen tener la posibilidad de recibir información o participar en la toma de decisiones de sus empresas a través de sus representantes o de los sindicatos; cifra coincidente con los empresarios que utilizan estos sistemas de información y consulta (el 63,6%) a través de los comités de empresa (el 87,5%).
- Las valoraciones de los trabajadores (únicos encuestados sobre esta cuestión) sobre la información recibida y el sistema de consultas es adecuada (el 82%) en ambos casos.

- Finalmente, los trabajadores dicen que canalizan sus problemáticas laborales para intentar solucionarlos a través del sindicato (el 50%) o intenta solucionarlo directamente con su empresario (el 33%).

Condiciones de empleo de los trabajadores desplazados:

Al referirse a la remuneración de los trabajadores del sector del transporte en sus desplazamientos (cuestiones planteadas a empresarios y trabajadores):

- El 100% de los trabajadores y el 80% de los empresarios dicen que los salarios se establecen mediante convenio colectivo.
- El 81,6% de trabajadores y el 100% de empresarios señalan que las remuneraciones por gastos de viaje, alojamiento y manutención corresponden al empresario. Estos tres conceptos son señalados por los trabajadores como “conceptos no obligatorios”: Las dietas de transporte (el 91,7%; la manutención, y el alojamiento (el 75%); y un 33,3% señala las horas extraordinarias dentro de ese tipo de conceptos.
- En cuanto a los conceptos salariales de carácter obligatorio que componen la remuneración salarial, el 100% dicen que el salario base; el 92,3%, el complemento de convenio; el 69,2%, las retribuciones por antigüedad (los trienios) y un 23,1%, añaden otros complementos.

Además de sobre las remuneraciones salariales, también se preguntó (únicamente a los trabajadores) por otras condiciones laborales, obteniéndose las siguientes conclusiones:

- Tan solo el 15,4% reconoce que sus condiciones de empleo en sus desplazamientos son buenas; aunque la opción mayoritaria es la de que son aceptables, el 61,5%. El 7,7% dice que esas condiciones no son adecuadas y un 15,4% dice desconocerlo.
- Al 92,9% se les realizaría una revisión anual sobre su estado de salud, al menos
- Y el 61,5% dice recibir alguna formación sobre prevención de riesgos laborales; aunque reconocen que la frecuencia de la misma no es adecuada, el 70%, frente al 20% que dice que si lo es.

Por último, se preguntó sobre las necesidades del trabajador en cuanto a sus condiciones de empleo y su grado de satisfacción personal, obteniéndose un orden de prioridad de necesidades: 1) Retribuciones; 2) Jornada laboral de menos horas; 3) Mayor valoración del empresario al trabajo realizado; 4) Ser consultado por el empresario sobre aspectos profesionales; 5 y 6, con la misma puntuación) Más tiempo

de descanso entre desplazamientos y mayor atención a la seguridad y salud en el trabajo; y 7) Mayor atención por parte de los sindicatos.

Tan solo el 14,3% admite sentirse motivado en su actividad profesional de manera habitual, frente al 71,4% que dice que esta motivación y reconocimiento lo perciben solo a veces.

Conocimiento de los empleadores sobre la actual normativa:

En esta última cuestión planteada a los empresarios obtenemos que:

- Hay un alto porcentaje, el 36,4% (frente al 63,6%) que dice desconocer la regulación sobre las operaciones que tienen que realizar las empresas de transporte por carretera entre diversos Estados miembros.
- El 27,3% dice desconocer la existencia de una herramienta online para declarar los desplazamientos de sus trabajadores, frente al 72,7% que si la conocerían.
- Por último, en cuanto a los documentos que debe llevar un conductor durante su desplazamiento, el 100% dicen que el registro de tacógrafo; el 90%, que una copia de la declaración de desplazamiento presentada; y un 80%, que la carta de porte electrónico.

Conclusiones y valoración personal del Experto:

- Existe un amplio conocimiento de las directivas europeas sobre desplazamiento de trabajadores; si bien existen discrepancias sobre su aplicación en el sector del transporte en España (creen que se aplica el 60% de empresarios, frente al 33% de trabajadores); con un amplísimo desconocimiento sobre esta situación por parte de los trabajadores (el 68%).
- Se produce una importante brecha entre las opiniones de empresarios y trabajadores sobre la validez de la normativa europea para garantizar los derechos de los trabajadores desplazados: El 73% de los trabajadores dicen que no; frente al 60% de empresarios que afirmarían lo contrario, que sí se garantizan esas condiciones de empleo.
- Los problemas fundamentales sobre la aplicación de la normativa sobre desplazamientos que encuentran tanto los trabajadores, como los empresarios se concretan en la falta de información; la poca claridad de la normativa europea y en los problemas de interpretación de esa normativa.
- Existen convenios o acuerdos específicos en el sector del transporte que permiten la participación de los trabajadores a través de los sistemas de información y consulta que son valorados como adecuados por los trabajadores y que se realizan a través del comité de empresa.

- Las retribuciones salariales se establecen mediante convenio colectivo, regulándose como conceptos obligatorios el salario base, los complementos de convenio y los de antigüedad.
- Los conceptos señalados como no obligatorios relacionados con el desplazamiento del trabajador (dietas, manutención y alojamiento) son abonados por el empresario
- La mayoría de trabajadores, el 61%, reconoce que sus condiciones de empleo en sus desplazamientos son aceptables; valorándose la existencia de, al menos, una revisión anual sobre su estado de salud; y recibir alguna formación sobre prevención de riesgos laborales; aunque reconocen que la frecuencia de la misma no es adecuada.
- Las necesidades del trabajador sobre mejoras de sus condiciones de empleo son: 1) Retribuciones; 2) Jornada laboral de menos horas; 3) Mayor valoración del empresario al trabajo realizado; 4) Ser consultado por el empresario sobre aspectos profesionales; 5 y 6, con la misma puntuación) Más tiempo de descanso entre desplazamientos y mayor atención a la seguridad y salud en el trabajo; y 7) Mayor atención por parte de los sindicatos.
- En general, el trabajador del sector del transporte se encuentra motivado y reconocido en su trabajo (el 71% a veces y el 14% de manera habitual)
- El conocimiento de los empleadores sobre la actual normativa es alto, el 64%; así como sobre la existencia herramientas online para declarar los desplazamientos de sus trabajadores, el 73%; y sobre los documentos que debe llevar un conductor durante su desplazamiento, señalándose, de forma muy mayoritaria: el registro de tacógrafo; una copia de la declaración de desplazamiento presentada; y la carta de porte electrónico.

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, me ha sorprendido 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).