



CNR

COMITE NACIONAL DE LA CARRETERA FRANCES

**ESTUDIO COMPARATIVO
DE TRABAJO Y CONDICIONES DE PAGO
DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE CAMION
EN EUROPA**

Traducción al español del Departamento de Estudios de la CETM.

Versión del 16 Noviembre del 2016

RESUMEN

El mercado internacional del transporte de mercancías por carretera en la UE se liberalizó en los años noventa, dando lugar a una vasta legislación comunitaria en la materia. Esta legislación es necesaria para garantizar la seguridad vial, condiciones de empleo estandarizadas y un clima competitivo de competencia. Detrás de esta apariencia de armonización, sin embargo, se siguen utilizando prácticas muy diferentes, que han puesto de relieve los estudios de campo del CNR en los países que operan en el mercado europeo de transporte de mercancías por carretera. El área de gestión de personal de conducción es la primera ventaja competitiva para las empresas de transporte. Este estudio ofrece una visión general de las condiciones de empleo, las tasas de remuneración y el coste unitario de los conductores internacionales de camiones en Europa. Esta información se ha extraído de los 15 informes nacionales publicados por el CNR durante los últimos 5 años y ha sido actualizada en línea con las condiciones económicas de 2016.

Con respecto, en concreto, a los conductores internacionales de camiones, las principales conclusiones de este resumen son las siguientes:

En los sectores del transporte de mercancías por carretera de todos los países de Europa occidental que estudiamos existen convenios colectivos. Tienen la particularidad de ser regionales tanto en Alemania (16 Landers) como en España (54 provincias). Sólo en Alemania los acuerdos no son obligatorios. En los nuevos Estados miembros visitados, la ausencia de convenios colectivos es la norma, con la única excepción de la República Checa, aunque no son obligatorios allí y todavía rara vez son aplicados por las empresas.

Las tasas de contribución a la seguridad social de las empresas varían en Europa del 12,7% al 51,6% neto después de las reducciones. Existe por lo tanto una diferencia de cuatro veces entre los extremos opuestos del espectro, sin separación este-oeste.

Este cuadro diverso se acentúa por las bases de **cálculo de contribuciones muy diferentes**. El **salario bruto** de un conductor internacional de camiones varía dentro de Europa de 300 a 3.300 € por mes. Por lo tanto, existe una diferencia de once veces entre el salario más alto y el más bajo del total de los salarios (incluidos todos los componentes) sujetos a las contribuciones a la seguridad social y al impuesto sobre la renta.

Sumado a las **contribuciones** mismas, esto resulta una diferencia de 24 veces entre los dos extremos del espectro. En la práctica, las cotizaciones de las empresas cuestan a un transportista búlgaro 673 euros al año y a un operador belga 16 221 euros al año. En este aspecto, hay una gran división este-oeste.

Los componentes de salarios que no están sujetos a contribuciones de seguridad social y al impuesto sobre la renta son generalizados en la UE, siendo los niveles más altos en Europa oriental y meridional, alrededor de 1.000 euros netos por mes completo trabajado. Estos componentes consisten principalmente en dietas de viaje, pero las encuestas destacaron otros componentes, como un bono verde de conducción en Hungría, una prima TIR y una compensación de fin de semana en Portugal, o una prima de finalización del contrato en Italia. Estos componentes salariales que no están sujetos a cotizaciones sólo se pagan durante los meses en los que el conductor ha trabajado. En general, representan entre el 10% y el 76% del total de ingresos anuales de un conductor.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, **el coste anual total de un conductor internacional** varía entre 16.000 euros para un transportista búlgaro y 56.000 euros para un transportista belga.

Las prácticas en la nómina por las que una gran proporción de cada salario no está sujeta a cotizaciones, que existen en más de la mitad de los países estudiados, plantean una serie de cuestiones. A nivel individual, el salario de un conductor durante sus vacaciones puede ser tan bajo como un cuarto de su sueldo habitual. Esto obliga a algunos a trabajar para un segundo empleador durante sus vacaciones anuales. Si están enfermos, despedidos o jubilados, los beneficios que reciben serán un porcentaje basado en una cuarta parte de su salario habitual mientras trabajan. A nivel colectivo, esto afecta potencialmente a la financiación de los fondos sociales de ciertos países, así como a la seguridad de todos en las carreteras europeas.

En cuanto a las condiciones de pago, la práctica más habitual es pagar una tarifa por kilómetro, de unos 9 céntimos de euro / km, en complemento de un sueldo básico fijo a partir de 300 € / mes en algunos países. Este componente variable también puede tomar la forma de un bono por país cruzado o por viaje completado.

El transporte de mercancías por carretera europeo se divide en términos de su interpretación del artículo 10 del Reglamento (CE) nº 561/2006, que trata del pago a los conductores en proporción a la distancia recorrida o al volumen de mercancías transportadas. A la espera de que se resuelva la cuestión, la mayoría de las empresas que utilizan una tarifa por kilómetro convierten este componente variable en dietas de viaje en la nómina, que es una práctica perfectamente legal en toda Europa.

Otra discrepancia en las condiciones de empleo es el hecho de que las horas extraordinarias sólo se cuentan en algunos países de Europa occidental.

En términos de las condiciones en Europa en torno a la **gestión del tiempo de trabajo**, las horas de trabajo, el tiempo de conducción y los períodos de descanso se gestionan generalmente en la gran mayoría de los casos en cumplimiento de la legislación europea. La regla citada por la mayoría de los conductores entrevistados, simplificada como "45 horas de conducción por semana en promedio", es un objetivo que es ampliamente compartido y se respeta. Sin embargo, el "**tiempo de disponibilidad**" no se entiende claramente sobre el terreno y los conductores no suelen cobrar por ello, ya que la legislación de la UE no contiene normas que lo requieran y son raramente utilizadas en la práctica.

Vale la pena señalar la **situación inusual en Francia**, ya que tiene un impacto importante en la productividad. En primer lugar, es obligatorio basar los salarios de los conductores en las horas leídas del tacógrafo. Las encuestas del CNR encontraron que esta práctica no se observó en ningún otro lugar en Europa. En segundo lugar, Francia tiene reglamentos adicionales, como el principio del tiempo de servicio, dentro de un cuerpo de legislación de la UE que los operadores en todos los países ya encuentran demasiado pesado y complicado. Esto significa que el "tiempo de disponibilidad", que se cuenta estrictamente como trabajo en Francia, tiene un impacto en las horas potenciales de trabajo y la capacidad de tiempo de conducción. Esta es una de las principales razones por las que el tiempo de conducción anual en Francia es el más bajo de Europa.

El **número anual de horas conducidas por un conductor** internacional de camiones varía de 1.540 en Francia a 2.025 en Lituania, siendo muy comunes prácticas de alrededor de 1.980 horas. Estas horas se ajustan perfectamente a la legislación de la UE.

Por lo tanto, el **coste horario de la conducción** internacional oscila entre 8 euros por hora para un transportista búlgaro y más de 33 euros por hora para su homólogo belga; En otras palabras, la diferencia entre los costos más altos y más bajos es cuatro veces mayor. Entre estos dos extremos, es muy común un

coste medio de 10 € por hora para los transportistas de Europa del Este. Esto representa una diferencia triple con la cifra media en Europa Occidental.

El **kilometraje anual** cubierto por un conductor internacional varía de 107.000 km para los conductores franceses a más de 140.000 para sus homólogos búlgaros, que de nuevo está perfectamente dentro de la ley.

Por lo tanto, el **coste por kilómetro** de un conductor internacional oscila entre 11 y 48 céntimos de euro por kilómetro.

Huelga decir que las conclusiones del estudio revelan una escena muy diferente, en la que existe un gran potencial para la armonización de las condiciones de empleo, mientras que la brecha de competitividad tal como está es incompatible con un mercado interior en el que participan todos los pabellones nacionales de transporte de mercancías por carretera.

Introducción

El Comité Nacional Routier (CNR) es un observatorio de la economía del transporte por carretera. Durante los últimos 15 años, el CNR ha estado realizando estudios comparativos de los países de la UE con los sectores de transporte internacional de mercancías por carretera más concurridos o con los mayores mercados nacionales. A través de estudios de campo realizados en una quincena de países europeos, esta iniciativa pretende observar la forma en que la política de transporte de mercancías por carretera de la UE se lleva a cabo dentro de la Unión, identificar las diferencias en las condiciones fiscales, organizativas o de empleo y dar a los responsables políticos y económicos una oportunidad de comparar las prácticas y la competitividad entre los diferentes Estados miembros de la UE.

Después de varios años de experiencia, ha surgido de los análisis del CNR que la principal brecha de competitividad entre los diferentes sectores europeos del transporte de mercancías por carretera (RFT) radica en las condiciones de empleo. Las normas de la UE son interpretadas, transpuestas, aplicadas y supervisadas de manera diferente por los organismos gubernamentales y el propio sector de un país a otro, lo que influye directamente en las condiciones de empleo de los conductores y en los costes y la competitividad de las empresas de transporte.

Aparte de sus estudios sobre Francia, los estudios europeos del CNR no proporcionan estadísticas oficiales, pero sirven para establecer perfiles típicos que reflejan la realidad sobre el terreno. Ellos describen las prácticas más comunes, que en conjunto están en consonancia con la ley.

Al combinar la información de sus estudios más recientes de diferentes sectores de transporte de mercancías por carretera europeos, de los que se actualizaron los principales datos a principios de 2016, el CNR pretende ilustrar las diferencias que pueden existir entre las normas de condiciones de empleo y las prácticas de gestión en los sectores europeos y cuantificar su impacto sobre la competitividad. El documento presenta el tema a través de un breve resumen de las siguientes áreas:

- Las principales normas de condiciones de empleo,
- Contribuciones a la seguridad social,
- Condiciones de pago,
- Horas de trabajo y horas de conducción,
- El costo unitario de mano de obra para un conductor de camiones pesados.

Las explicaciones y cálculos más detallados se pueden encontrar en los informes de los países analizados por el CNR.

1. Principales reglas sociales

La legislación de la UE relativa específicamente al sector del transporte de mercancías por carretera (RFT) proporciona un marco europeo que regula las horas de trabajo de los conductores, el tiempo de conducción y los períodos de descanso. Sin embargo, no discute las condiciones de empleo en profundidad, quedando totalmente a cargo de cada país la gestión de los procedimientos administrativos, los arreglos fiscales y las relaciones entre empleadores y empleados, incluidas las condiciones salariales.

Dentro de la UE, hay tantas características especiales en las distintas condiciones de empleo como Estados miembros. En términos de remuneración, no todos los países tienen un salario mínimo nacional único. En Italia, por ejemplo, las disposiciones relativas al salario mínimo corresponden a los convenios colectivos de los distintos sectores. Sólo en enero de 2015 Alemania introdujo un salario mínimo (8,50 € por hora), que por ley será actualizado cada dos años. En Italia, España y Portugal el salario mínimo se paga en 14 pagos iguales por año. En España y Portugal, mientras que los salarios mínimos mensuales son inferiores a los de otros países de Europa Occidental, a menudo se complementan con pagos complementarios obligatorios en virtud de los convenios colectivos. Los salarios mínimos están muy extendidos en la mayor parte de Europa oriental, pero la tasa es muy baja. La República Checa y Eslovaquia tienen una condición especial según la cual el salario mínimo varía según el nivel de "Responsabilidad social" adjunta a un puesto. Los conductores de camiones, que llevan la responsabilidad financiera sobre los equipos que manejan y los bienes que transportan, reciben un 20% extra sobre la tarifa mínima básica.

Cuando existe un salario mínimo mensual, a menudo se vincula directamente con el horario de trabajo semanal o mensual. La semana de trabajo suele ser de 40 horas, de conformidad con la legislación de la UE. De los países que el CNR ha investigado, Bélgica y Francia tienen una semana de trabajo de menos de 40 horas. En el caso de Francia, esto afecta directamente al tiempo de trabajo de los conductores, ya que no pueden trabajar el tiempo máximo de conducción semanal establecido en la legislación de la UE (Directiva 2002/15). Además, todo el tiempo de disponibilidad se deduce en su totalidad de sus horas de trabajo, una situación peculiar a Francia que será discutida con más detalle más adelante en el estudio.

Principales normas sociales en 2016 (generales y específicas para el transporte de mercancías por carretera)

Main social rules in 2016 (general and specific to Road Freight Transport (RFT))

| | | Belgium | Bulgaria* | Czech Republic* | France | Germany | Hungary* | Italy | Lithuania |
|--------------------------------|----------|---------|-----------|-----------------|---------|---------------|----------|--------------------------------------|-----------|
| Salario mínimo | Y/N | Y | Y | Y | Y | Y | Y | N | Y |
| Cantidad del Salario mínimo | €/mes | 1 502 € | 214 € | 366 € | 1 467 € | 1 473 € | 351 € | 1642,37 € Min convenio colectivo RFT | 350 € |
| Horas máximas de trabajo legal | h/semana | 38 | 40 | 40 | 35 | 40 | 40 | 40** | 40 |
| Convenio colectivo | S/N | S | N | S | S | 1 / Land (16) | N | S | N |
| Convenio obligatorio | S/N | S | - | N | S | N | - | S | |

| | | Luxembourg | Poland* | Portugal | Romania* | Slovakia | Slovenia | Spain | |
|--------------------------------|----------|------------|---------|-----------------------------|----------|----------|----------|-----------------------------|--|
| Salario minimo | S/N | S | S | S | S | S | S | S | |
| Cantidad del Salario minimo | €/mes | 1 923 € | 434 € | 618,33 € (media mensual) | 280 € | 405 € | 791 € | 764,26 € (media mensual) | |
| Horas máximas de trabajo legal | h/semana | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | |
| Convenio colectivo | S/N | S | N | S | N | N | N | 1 / provincial (54) | |
| Convenio obligatorio | S/N | S | - | S | - | - | - | S | |

S/N : Sí / No

Source : CNR European Studies

* (cambio oficial 2 de enero 2016)

** . Aunque la información concierne al tiempo semenal general, es importante reseñar que el acuerdo colectivo reduce a 39 horas para los conductores.

Si bien existen convenios colectivos en la mayoría de los países de Europa occidental, la República Checa es el único país entre los nuevos Estados miembros que los tiene. Los acuerdos vigentes en Europa Occidental varían en su nivel de detalle. En Francia, Bélgica, Italia, Portugal y Luxemburgo, se actualizan periódicamente y abarcan todo el sector nacional en cuestión.

En España, cada provincia tiene sus propios acuerdos, resultando 54 acuerdos por sector. Algunos de ellos están desfasados porque las negociaciones se agotaron.

Los acuerdos son obligatorios en todos los países excepto en Alemania, que además cuenta con convenios colectivos individuales en cada estado (16). Ninguno de los países de Europa oriental ha adoptado convenios colectivos similares a los vigentes en Europa Occidental, aunque los empleadores húngaros desearían que se introdujeran con el fin de establecer formalmente las condiciones especiales en el sector. La República Checa ha adoptado un convenio colectivo, pero en la actualidad no es vinculante y no suele respetarse en la práctica. En la mayoría de los países orientales, según la gente local a la que hemos entrevistado, los convenios colectivos se perciben como un concepto de la antigua era comunista que ahora sólo es aplicable a empresas estatales como los ferrocarriles.

2. Cotizaciones Sociales

Los estudios internacionales del CNR han revelado importantes diferencias en el ámbito de las contribuciones a la seguridad social. Estos se refieren a las tasas de contribución, cómo se dividen entre empleadores y empleados y la base de sueldos utilizada para calcularlos. Además de las tarifas oficiales publicadas por las autoridades competentes, el CNR ha obtenido cálculos exactos de las cotizaciones de seguridad social aplicables específicamente a los conductores de camiones, a través de su encuesta "camiones de larga distancia 40 toneladas" para Francia y estudiando las nóminas durante los estudios de campo para los demás países.

Contribuciones de la Seguridad Social para un conductor internacional en 2016

| | Alemania | Belgica | Bulgaria | España | Francia | Hungria | Italia | Lithuania |
|--|------------|-------------------------------|----------|------------|---------|----------|----------|-----------|
| Cotizaciones obligatorias empresa | 25,43% | 61,67% | 18,5% | 36,60% | 46,60% | 28,5% | 35,9% | 32,60% |
| Reducciones eventuales | -2,70% | Componente vacaciones pagadas | | | -15,93% | | | |
| Caso excepcional | +0,475% | | | | | | | |
| % cotización neta empresa | 25,43% | 51,61% | 18,5% | 36,6% | 30,67% | 28,50% | 35,9% | 32,60% |
| Cotizacion obligatoria trabajador | 19,33% | 13,07% | 12,90% | 6,35% | 22,0% | 18,50% | 9,19% | 9,0% |
| Caso excepcional | +0,475% | | | | | | | |
| Base bruta mensual, primas incluidas, sometidas a cotización empresa | 2.664 € | 2.619 € | 303€ | 1.657€ | 2.478€ | 533€ | 2.441€ | 480€ |
| Montante mensual cotizaciones sociales empresa | 677 € | 1.352 € | 56€ | 606€ | 760€ | 152€ | 876€ | 156€ |
| | Luxembourg | Poland* | Portugal | Rep. Checa | Rumania | Slovakia | Slovenia | |
| Cotizaciones obligatorias empresa | 15,30% | 20,48% | 28,45% | 34,10% | 22,84% | 35,20% | 16,10% | |
| Reducciones eventuales | -2,56% | | | | | | | |
| Caso excepcional | | | | | | | | |
| % cotización neta empresa | 12,74% | 20,48% | 28,45% | 34,10% | 22,84% | 35,20% | 16,10% | |
| Cotizacion obligatoria trabajador | 12,45% | 25,56% | 11,00% | 11,00% | 16,50% | 13,40% | 22,10% | |
| Caso excepcional | | | | | | | | |
| Base bruta mensual, primas incluidas, sometidas a cotización empresa | 3.309€ | 602€ | 943€ | 545€ | 429€ | 702€ | 945€ | |
| Montante mensual cotizaciones sociales empresa | 421€ | 123€ | 268€ | 186€ | 98€ | 247€ | 152€ | |

Los estudios de campo han encontrado que no es una práctica común entre las empresas de transporte aumentar o reducir cualquier contribución específica, excepto a veces para el seguro de accidentes de trabajo o seguro internacional.

Existen variaciones específicas por país, pero son aplicables a todos los sectores privados empleados. En Francia, por ejemplo, las reducciones introducidas por la "Ley Fillon" redujo significativamente el nivel de las contribuciones de los empleadores, que se han reducido para los conductores de camiones del 46,6% al 30,7%. En Alemania, el estado de Sajonia ha transferido una proporción de las cotizaciones patronales a los empleados (0,475%). El sistema belga de seguridad social tiene un acuerdo especial por el cual las contribuciones son un 8% más altas en los meses completos de trabajo (aproximadamente 11 por año). A cambio, el fondo de seguridad social correspondiente paga los salarios de los trabajadores durante sus vacaciones pagadas.

Por consiguiente, la tasa neta indicada para Bélgica en los cuadros incluye un nuevo cálculo después de la deducción del componente de "vacaciones pagadas". A pesar de ello, la tasa belga del 51,6% es la más alta de Europa.

Luxemburgo tiene una serie de reducciones y exenciones. Por ejemplo, las contribuciones no se pagan sobre la parte mejorada del pago de horas extras (+ 40%), lo que reduce la tasa nominal de contribuciones pagadas por los empleadores. Este sistema es muy popular con el sector de Luxemburgo, ya que los conductores realizan una gran cantidad de horas extras. Con el 12,7%, la tasa neta de contribuciones en Luxemburgo es la más baja entre los países estudiados. En Portugal, mientras tanto, algunas primas obligatorias impuestas por los convenios colectivos están exentas de cotizaciones.

En la mayoría de los países, las cotizaciones pagaderas por cobertura de accidentes y enfermedades profesionales varían según los riesgos inherentes al sector al que pertenece la empresa o según los riesgos del trabajo individual. En Italia, esta contribución se calcula sobre la base de la masa salarial de la empresa. La tasa mostrada anteriormente para Italia se basa en los datos de las tasas obtenidos de las entrevistas con las empresas. Lo mismo se aplica a la tarifa portuguesa.

En Francia, existe el crédito tributario conocido como CICE ("crédito fiscal por la competitividad y el empleo"); Sin embargo, como no se trata de una reducción de las cotizaciones a la seguridad social, se clasifica como una reducción del coste global de un conductor.

Las diferencias en las tasas de contribución son igual de amplias en los nuevos Estados miembros que en Europa occidental, y son a menudo comparables. En algunos estudios de países de Europa oriental, como Eslovaquia, Lituania y República Checa, las tasas superan el 30%, cifra superior a la que se observa en algunos países de Europa occidental. Sin embargo, existe una división este-oeste, en términos de la base de salarios sobre la que se calculan las contribuciones.

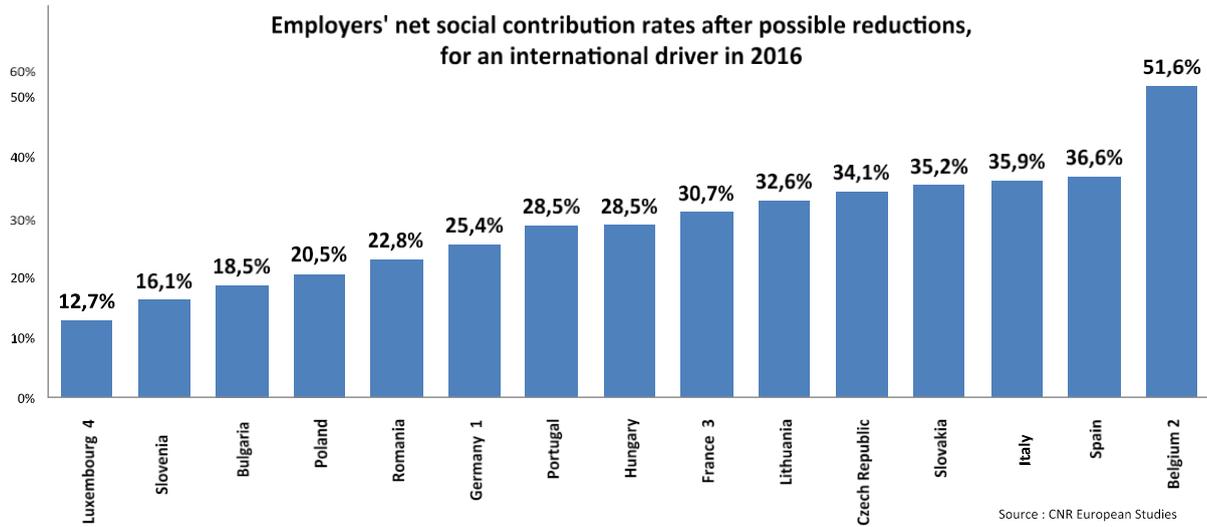
En el caso de Polonia, tanto las contribuciones de los empleadores como de los trabajadores que figuran en el cuadro anterior incluyen el complemento del seguro de enfermedad y las cotizaciones complementarias a las pensiones. Aunque éstas no son obligatorias, son ampliamente pagadas en el sector. Con el 25,56%, la tasa de contribuciones de los empleados nominales de Polonia es la más alta entre el panel de encuestas.

Eslovenia también ha optado por transferir algunas contribuciones de los empleadores a los empleados para ayudar a que los salarios sean más asequibles para las empresas, ya que son los más altos entre todos los nuevos Estados miembros. Esto ha llevado la tasa de contribuciones de los empleadores al 16,1%. Por su

parte, Eslovaquia tiene el índice más elevado de contribuciones de los empleadores entre los nuevos Estados miembros, con un 35,2%, un nivel similar al observado en Italia y España. Del mismo modo, en Lituania y la República Checa, el sistema de seguridad social depende en gran medida de las empresas para su financiación. Bulgaria tiene varias categorías de empleados, para las que las tasas de contribuciones varían. Para los conductores de "categoría 2", la tasa de cotización de los empleadores es del 18,5%. Para estos últimos países, que establecen la tasa de cobertura de accidentes del trabajo según los riesgos asociados con el trabajo, las tasas que figuran en el cuadro se refieren específicamente a los conductores de camiones que realizan trabajos internacionales. La forma en que Hungría calcula las contribuciones a la seguridad social destaca por su simplicidad, que tiene como objetivo reducir indirectamente los costes de gestión de la nómina.

El siguiente cuadro compara las tasas que usamos para calcular el costo de un conductor de camión internacional típico en los países estudiados. Hay una diferencia de cuatro veces entre el más alto y el más bajo.

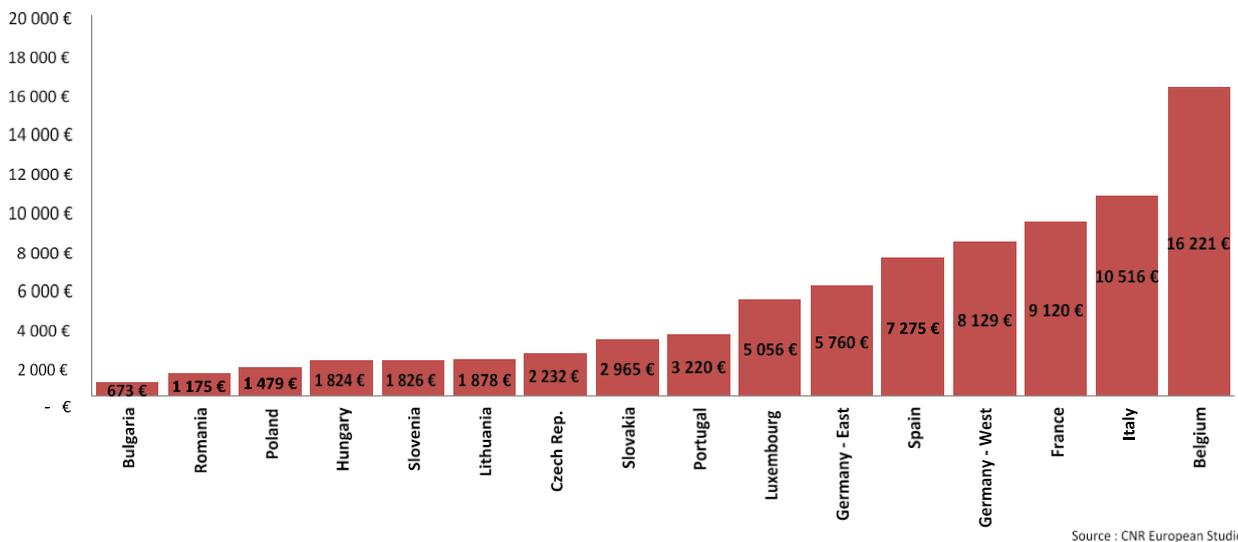
Contribuciones sociales netas del empresario después de posibles reducciones, para un conductor internacional en 2016



- 1 : in Germany : according to the Land, only for companies over 30 employees. See Germany Survey 2012 for more details.
- 2 : in Belgium, the rate of 61,67 % includes the 5 weeks paid leave contributions, which we deduct for the comparison. Rate concerns companies with less than 10 employees.
- 3 : in France, the reduction corresponds to the allowances called "allègements Fillon".
- 4 : in Luxembourg, the reduction corresponds to tax relief for overtime working hours according to our standard profile in Luxembourg Survey 2013.

La base salarial a la que se aplican estos tipos varía aún más, por razones que se analizarán a continuación. El resultado es una variación de las contribuciones anuales de los empleadores que van en una escala de 1 a 24, como se muestra en el gráfico siguiente, considerando el nivel belga de 16.221 € por año en comparación con el nivel búlgaro de 673 € por año. Una comparación de los países más prominentes de Oriente y Occidente, como España, con 7.275 euros por año y Hungría, con 1.824 euros anuales, muestra que difieren en un factor de 4.

Coste neto anual de la empresa de la contribución social para un conductor internacional en 2016



Alemania: en este gráfico y en otros gráficos a continuación, debido a la autonomía de los estados federales y a las amplias variaciones entre los Länder (estados), obliga a mostrar el caso típico de un Land del Oeste y de un Land del Este.

3. Salarios y coste total de un conductor

A través de sus estudios en diferentes países europeos, el CNR no sólo se centra en las normas locales en materia de salarios, sino también en la forma en que se aplican en la práctica, a través de encuestas de campo cara a cara con las empresas de transporte y los propios conductores. Para las empresas, se realizan entrevistas con la dirección en sus instalaciones y se centran en torno a las explicaciones de las nóminas reales.

Con los conductores, las entrevistas se realizan fuera de la empresa en áreas de estacionamiento a lo largo de las principales rutas internacionales.

Los términos de los salarios de los conductores de camiones europeos son tan diversos que se deben producir totales anuales para comparar las diferentes situaciones.

Por regla general, los salarios de los conductores consisten en un sueldo base, pago de horas extraordinarias, varios bonos opcionales a los que el conductor puede tener derecho y ciertos suplementos obligatorios en los países donde el acuerdo del sector los requiere. Los subsidios de viaje de los conductores también aparecen en sus nóminas, pero en principio se destinan a cubrir sus gastos diarios durante su viaje, como las comidas y el alojamiento. La principal diferencia, por supuesto, es que los subsidios de viaje no están sujetos a las contribuciones a la seguridad social o al impuesto sobre la renta. Para el resto de este documento, los componentes salariales se dividirán en dos categorías según estén o no sujetas a contribuciones.

Componentes de salarios sujetos a cotizaciones a la seguridad social

Los salarios básicos de los conductores están sujetos a cotizaciones a la seguridad social y al impuesto sobre la renta, sin excepción, en todos los países que el CNR ha estudiado. Por otro lado, las horas extraordinarias, que tienen diferentes nombres en diferentes países, no siempre se incluyen en el salario mensual de los conductores. En países como Francia, Bélgica y Luxemburgo, las horas extraordinarias figuran claramente en la nómina y se pagan de acuerdo con una tasa mejorada que se establece a nivel nacional, a menudo a través de la negociación colectiva. En Alemania, la situación es mixta. Junto con sistemas similares a los observados en otros países de Europa Occidental, también hay una tendencia importante hacia los salarios fijos. Los conductores negocian un salario fijo con su empleador, que cubre un determinado número de horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias en el sentido de la legislación europea. Si un conductor excede el número de horas estipulado en su contrato, a menudo se le dará tiempo libre en su lugar en los meses siguientes, pero su salario apenas variará en absoluto durante todo el año. En la mayoría de los países del sur de Europa, por ley, los salarios se calculan según el sistema tradicional de un sueldo básico más las horas extraordinarias. Sin embargo, en la práctica, en España, en Portugal, en menor medida en Italia y especialmente en todos los países de Europa oriental, la mayoría de las nóminas recogidas durante los estudios no indican horas extraordinarias, mientras que las entrevistas con los conductores internacionales establecen que todos hacen un buen acuerdo de horas extras. Se necesitan varias explicaciones para describir las diferentes prácticas.

En la práctica, el sueldo mensual bruto básico observado en las nóminas de los conductores varía entre 3.150 euros en Luxemburgo y 300 euros en Bulgaria; un factor de 10,5. Si despreciamos los valores más altos y más bajos, los salarios mensuales básicos en Europa Occidental se concentran alrededor de la marca bruta de 2.000 euros y en Europa Oriental alrededor de la marca bruta de 400 euros.

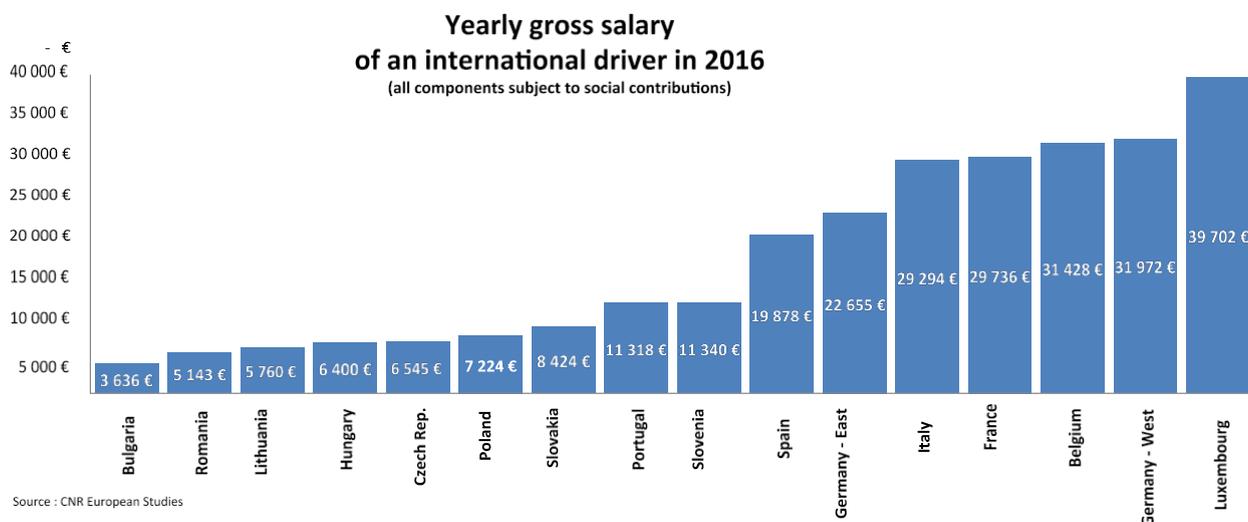
Teniendo en cuenta las horas extraordinarias oficialmente declaradas y pagadas y las diversas primas obligatorias, los salarios de los conductores de Europa Occidental van desde 2.660 € en algunos estados alemanes hasta 1.650 € en España, mientras que los de los conductores de Europa del Este son generalmente de 600 € brutos al mes. Dos países, Portugal en el oeste y Eslovenia en el este, se destacan como excepciones en sus respectivas regiones, ambos con salarios de alrededor de 950 € brutos al mes.

Este ingreso bruto, compuesto por el sueldo base, las horas extraordinarias y los bonos, constituye, por lo tanto, la base sobre la que se calculan las contribuciones a la seguridad social, a las tasas explicadas en el capítulo anterior.

Otro aspecto importante de los salarios de los conductores es que sus salarios básicos no son mucho más altos que el salario mínimo. En los países en los que existe un convenio colectivo, los sueldos suelen estar muy cerca o sobre las tarifas mínimas estipuladas en los acuerdos. En otros países, los salarios de los conductores suelen ser sólo ligeramente superiores al salario mínimo nacional vigente.

El gráfico siguiente muestra el salario anual bruto total del conductor en el que se pagan las cotizaciones a la seguridad social (sueldo básico o fijo + horas extras, en su caso + bonificaciones diversas) en cada uno de los países

Salario Bruto anual de un conductor internacional en 2016 (Todos los componentes sujetos a SS)



Ayudas de viaje y otros componentes salariales no sujetos a contribuciones de la seguridad social

Por naturaleza, el trabajo de conductor de camión, especialmente un conductor internacional, implica el pago de subsidios de viaje para los días cuando los conductores están en movimiento. En cada país, estos subsidios suelen regirse por tasas oficiales y límites máximos, establecidos por orden ministerial o en los convenios colectivos.

Oficialmente, están destinados a cubrir los gastos de viaje de los empleados que viajan por su trabajo. Existen en toda Europa y no están sujetos a contribuciones de seguridad social o impuesto sobre la renta en ningún país, siempre que se mantengan dentro de los límites oficiales.

Los estudios de campo del CNR han encontrado que en la práctica, los subsidios de viaje se consideran a menudo como un complemento de los salarios de los conductores.

Los subsidios diarios se fijan generalmente según el país a través del que viajan. En Europa del Este, las tarifas establecidas para viajar a Europa Occidental suelen ser altas, a veces hasta 54 € por día. Un piloto checo, por ejemplo, recibirá 45 € al día cuando viaje por Francia o Alemania, llegando a 50 € por día si viaja por Luxemburgo o Escandinavia. Bulgaria impone una asignación mínima de 27 € por día laborable en el extranjero en cualquier país de la UE, con exenciones fiscales hasta el doble de la cantidad (54 € por día) permitida a discreción de la empresa. En la práctica, las prestaciones que observamos se sitúan en torno a los 42 € por día para el perfil típico encuestado.

Rumanía tiene una tarifa única de 35 € por día para viajar a cualquier lugar de la UE, pero con la característica inusual que se paga por cualquier día que el conductor está de servicio, incluso cuando no está conduciendo. Por lo tanto, abarca los fines de semana fuera del país, que son muy frecuentes. Durante una semana de 7 días en el extranjero en la que se trabajan 5 días, la tasa es por lo tanto equivalente a 49 € por día de trabajo.

El sector francés tiene una de las tasas diarias más altas de Europa, con 66 € por 24 horas en el extranjero. Sin embargo, ahora es muy raro que los camioneros franceses hagan el trabajo internacional y el impacto es por lo tanto limitado.

Alemania destaca por su práctica de tasas de asignación relativamente bajas, especialmente para el trabajo doméstico, a 24 € por día. En los estados orientales, esta tasa de trabajo doméstico parece haberse convertido en la única tasa que muchas empresas pagan en la práctica a medida que tratan de reducir sus costos. La tasa de Luxemburgo es aún más baja, a 23 euros por día en el extranjero.

El monto mensual o anual total de los subsidios pagados es entonces proporcional al volumen de trabajo que realiza el conductor, pero no es el final de la historia. Describiremos a continuación la práctica muy difundida de declarar el mayor número posible de días que se han trabajado en países "caros", lo que a menudo no es el caso, a fin de maximizar el componente salarial no sujeto a contribuciones.

El monto mensual total de los subsidios de viaje en Europa Occidental varió entre 400 euros mensuales en Luxemburgo y Alemania del Este a casi 800 euros en Francia, Bélgica y Portugal y 900 euros en Italia.

En España y países de Europa del Este, este componente vale alrededor de € 1.000 por mes.

Hungría es una excepción en el este, con subsidios en alrededor de € 640 por mes. Sin embargo, además de los subsidios, los conductores reciben un bono de "conducción verde", lo que les lleva a una cifra similar a la de otros países de la región.

Al igual que con el bono de "conducción verde" de Hungría, también se cuentan en esta categoría otros componentes salariales no sujetos a contribuciones o impuesto sobre la renta. Los transportistas húngaros pueden pagar hasta 100.000 HUF al mes (320 euros) a los conductores que ahorren combustible en comparación con un consumo medio calculado por el Gobierno húngaro. Según la encuesta de campo, esto es perfectamente factible. La mayoría de los conductores parecen cosechar todos los beneficios del sistema y los agentes económicos lo ven como un componente salarial. Siendo digno del equivalente del salario mínimo nacional, podría considerarse un importante elemento inesperado dentro del país, aunque en realidad su efecto es similar al de las prestaciones de viaje maximizadas que se encuentran en otros países del Este. Al igual que en otros países de Europa oriental, el componente salarial global exento de cotizaciones es de casi 1.000 euros por cada mes de trabajo.

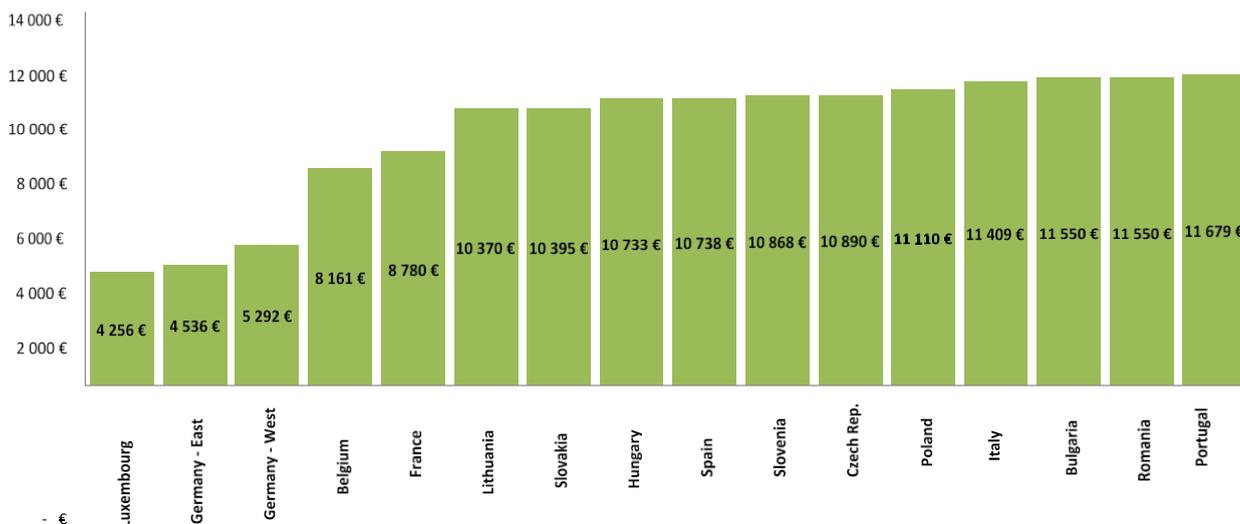
En Portugal, algunos bonos obligatorios están exentos de las cotizaciones a la seguridad social y del impuesto sobre la renta. Los principales son el "bono TIR", pagado a los conductores que realizan trabajos internacionales independientemente de la cantidad de tiempo que pasan en el extranjero, y el "subsidio de fin de semana", pagado por los fines de semana pasados fuera de casa. Estos montantes son de unos 260 euros mensuales para los conductores internacionales portugueses, por lo que su elemento salarial total no sujeto a cotizaciones es el más alto de Europa, con unos 1.060 euros mensuales. Esto es casi el doble del salario mínimo mensual del convenio colectivo, aunque este último se paga 14 veces al año.

Italia tiene un "beneficio por terminación" obligatorio. La empresa paga una duodécima parte del salario anual básico (excluyendo las horas extraordinarias y los bonos) en un "fondo de garantía". Esto cuesta alrededor de € 140 por mes para el perfil de conductor típico encontrado en los estudios. Un gran porcentaje de la suma a tanto alzado pagada en la terminación del contrato del conductor está exento de las contribuciones de la seguridad social. Este componente se analiza aquí en relación con los salarios, más que en términos de contribuciones, ya que se trata de una suma global garantizada en lugar de una prestación facultativa como en el caso de la cobertura por despido.

En Luxemburgo, mientras tanto, la parte mejorada de las horas extraordinarias (+ 40%) está exenta de cotizaciones, pero por razones de simplicidad la hemos incluido en la sección de sueldos y hemos aplicado una cotización ponderada a la cifra total "Contribuciones".

Las cifras que se muestran en el cuadro siguiente representan los totales anuales llegados a tener en cuenta todas estas prácticas.

Ayudas de viaje y otros componentes salariales no sujetos a contribuciones de la seguridad social. Total anual para un conductor internacional.



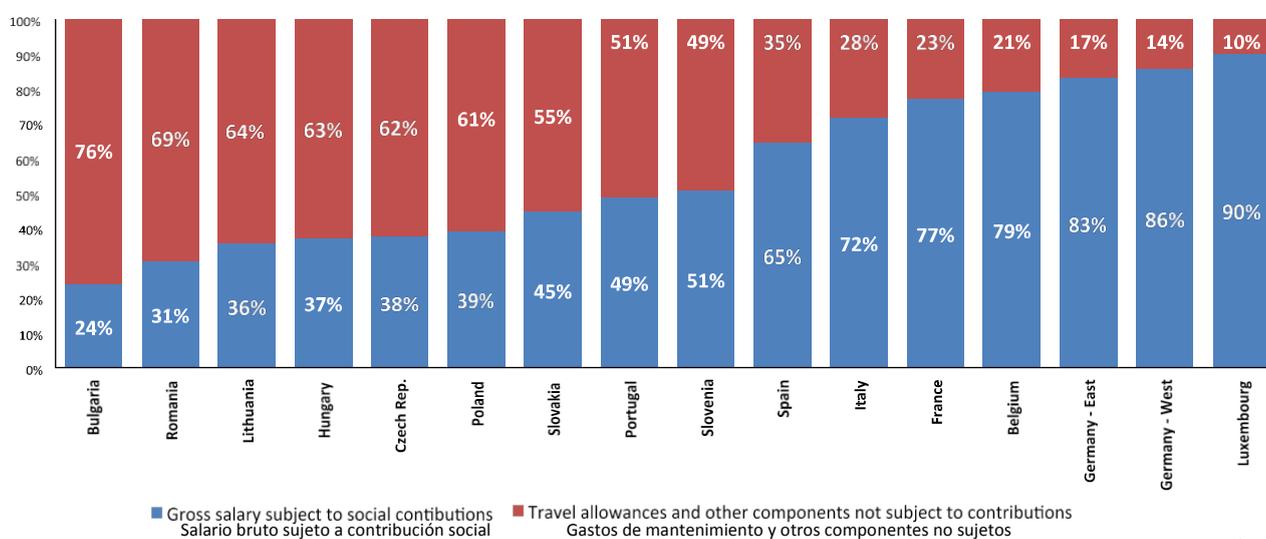
Source : CNR European Studies

Composición general de los salarios

Con casi 11.000 euros al año en la mayoría de los países estudiados, estos componentes salariales exentos de cotizaciones a la seguridad social y el impuesto sobre la renta representan muy a menudo una gran proporción de los salarios de los conductores internacionales europeos.

En Portugal y Europa del Este, representan la mayor parte de su remuneración, llegando a un 76% en Bulgaria y un 69% en Rumanía. En el extremo opuesto, sólo representan el 10% del total de los salarios en Luxemburgo y el 14% en Alemania Occidental.

Estructura de remuneración de un conductor internacional en 2016. Componentes sujetos a cotización a seguridad social/ componentes no sujetos.



Como se ha visto anteriormente, los subsidios de viaje son los más altos en los países con salarios más bajos. A primera vista, esto podría ser visto como un dispositivo de ajuste salarial. Sin embargo, cuando estos subsidios de viaje representan la mayor parte del salario total y son más altos en términos absolutos que los pagados en países con salarios altos, la cuestión del dumping social podría aumentar.

¿Son los gastos de vida de un conductor de uno de los países más pobres de Europa realmente € 54 por día cuando viaja con su litera en Alemania o Luxemburgo, mientras que sus colegas locales se conforman con 24 o € 23 por día?

Tal vez la intención no es reembolsar los gastos realmente incurridos, sino más para complementar los salarios del conductor, según lo juzgado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su sentencia de 12 de febrero de 2015, el tribunal dictaminó que la indemnización diaria pagada a los trabajadores que viajan no tiene por objeto reembolsar los gastos en los que efectivamente incurren durante un viaje, sino que constituye una indemnización especial para trabajar fuera y forma parte del salario mínimo. Sin embargo, si es parte de su salario, ¿por qué no contribuye a los fondos de bienestar social?

Es importante destacar que, tal como están las cosas, este modelo no es sostenible. Estos pagos complementarios exentos de las cotizaciones a la seguridad social y del impuesto sobre la renta sólo se pagan durante meses de trabajo real. En los países donde representan una gran proporción de los salarios

de los conductores, sus ingresos son considerablemente más altos que otros trabajadores manuales en su país, siempre y cuando estén en servicio.

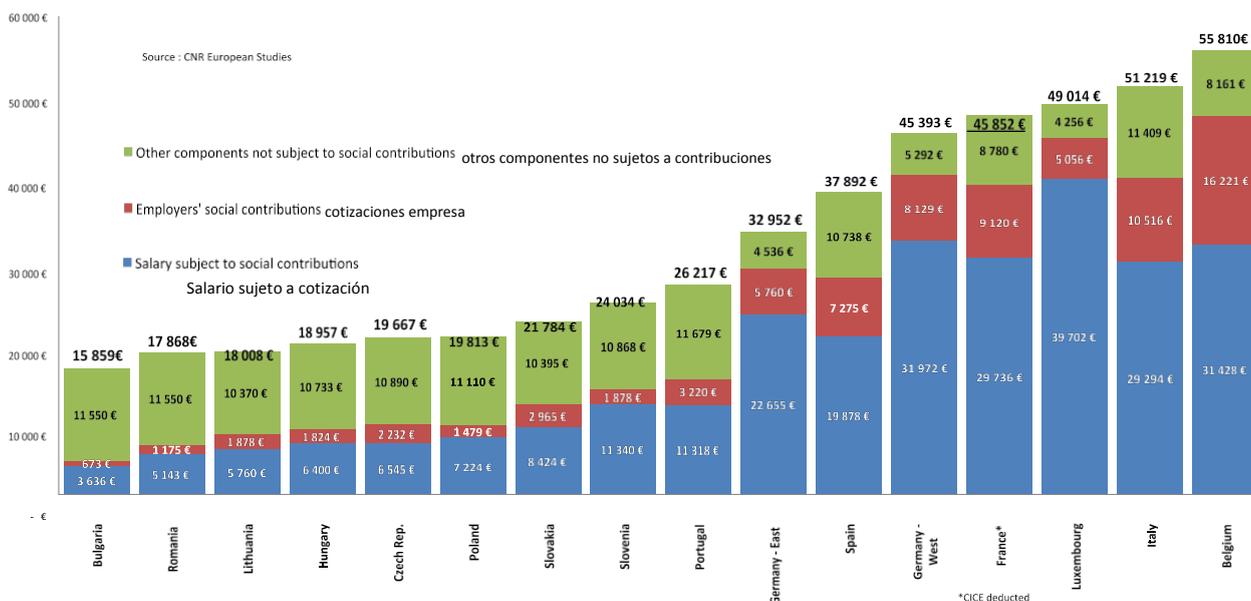
Sin embargo, durante sus vacaciones anuales y especialmente cuando están enfermos, despedidos o después jubilados, los beneficios o pensiones que reciben se calculan sobre una base cercana al salario mínimo. Su ingreso total puede entonces ser 10 veces menor. Si bien este modelo social y económico puede ser adoptado con fines prudentiales (por ejemplo, la elección por parte de la sociedad de favorecer un nivel mínimo de cobertura de despidos), plantea problemas sociales a largo plazo a la hora de jubilarse.

Coste total

Desde el punto de vista de la empresa y en términos de competitividad, lo que más importa es el coste total.

El gráfico siguiente muestra el coste total de un conductor internacional de camiones, calculado combinando los tres componentes: salario y primas sujetas a cotizaciones a la seguridad social; Las cotizaciones de los empleadores y, por último, las asignaciones de viaje y todos los demás componentes no sujetos a cotizaciones.

Composición del coste total anual de un conductor internacional para una empresa de transporte en 2016



Francia tiene el crédito fiscal CICE, que reduce el coste total de un conductor de camión.

En cifras anualizadas, el coste total para una empresa de cada uno de sus conductores internacionales de camiones oscila entre 55.810 euros por año en Bélgica y 15.859 euros por año en Bulgaria. La tendencia más mediana en la región es de € 45.000 por año en Europa Occidental y € 20.000 por año en Europa Oriental. Portugal y algunos estados del este de Alemania están más cerca de los promedios orientales.

En la última sección, será importante comparar estos costes globales con los niveles de productividad, pero en primer lugar, pondremos de relieve en la práctica la amplia gama de diferentes maneras en que los salarios de los conductores se calculan en los sectores de transporte nacionales a través de Europa como lo ilustra el CNR.

Prácticas de cálculo salarial

Además de las sumas reales que se pagan, es importante mirar cómo se calculan.

En la mayoría de los países de Europa occidental, el salario sujeto a las contribuciones se basa en el número real de horas trabajadas en una semana o mes. A continuación, se añaden las dietas de viaje, que generalmente reflejan los viajes que el conductor ha completado.

Sin embargo, en los nuevos Estados miembros, en Portugal y en algunos casos en España, las cuentas personales recogidas durante nuestros estudios de campo, especialmente de los conductores entrevistados en las paradas de camiones, apuntan a procedimientos muy diferentes para calcular los salarios. Los conductores perciben un salario base mensual fijo próximo al salario mínimo, tal como se ha descrito anteriormente, además sus salarios se complementan con un componente variable, calculado de acuerdo con uno de los siguientes criterios:

- un bono por kilómetro (alrededor de 0,09 euros por km),
- un bono por viaje (por ejemplo, un poco menos de 500 € para un viaje de regreso desde Lisboa a Berlín);
- un bono por país cruzado cuando el viaje comprende varios viajes entre países terceros.

El método más común es el de la bonificación por kilómetro. Esto se utiliza en más del 80% de los casos y especialmente en Europa del Este, mientras que el bono por viaje es más común en Portugal y España.

En la práctica, los conductores de camiones se pagan por unidad de producción, dentro de las horas de trabajo y los plazos de conducción establecidos por la legislación de la UE. Como resultado, estas condiciones de pago actúan como un incentivo financiero para que los conductores hagan tantos kilómetros como sea posible para maximizar sus ingresos.

Estas prácticas son objeto de debate en Europa sobre la interpretación del artículo 10 del Reglamento (CE) nº 561/2006, en el que se estipula que "una empresa de transporte no concederá a los conductores que empleen ni se pondrá a su disposición, en forma de bonificación o suplemento salarial, en relación con las distancias recorridas y / o la cantidad de mercancías transportadas si dicho pago es de tal naturaleza que pone en peligro la seguridad vial y / o fomenta la infracción del presente Reglamento".

En los países que aplican la regulación estrictamente, la interpretación se detiene en "no". Los intentos de pagar por el kilómetro, saben que serán sancionados inmediatamente por las autoridades.

En otros países, la mayoría de las empresas que el CNR ha cuestionado sobre el tema durante sus estudios se han mostrado incómodas al respecto y se negaron a describir sus prácticas. Sin embargo, algunos son más abiertos y señalan la naturaleza liberal del mercado y se consideran conformes con el Reglamento 561/2006 porque sus prácticas "no ponen en peligro la seguridad vial". Ellos justifican su posición con estadísticas sobre sus tasas de accidentes estables o decrecientes y sus notas a los conductores que les prohíbe exceder el tiempo de conducción estipulado en el reglamento 561/2006, la prioridad principal es no exceder "45 horas por semana en promedio", como interpretación común. En España, el bono por kilómetro se está institucionalizando a medida que se está introduciendo en algunos convenios colectivos. Estos bonos pueden actuar como un sustituto de las horas extraordinarias o los pagos de conducción nocturna.

A efectos de sus propios procedimientos contables y para protegerse en caso de inspección, especialmente cuando los conductores viajan a países con diferentes interpretaciones del Reglamento 561/2006, la mayoría de las empresas de transporte determinan primero la suma total pagadera por los bonos de productividad y luego traducen en dietas diarias para fines administrativos. Por ejemplo, un conductor que cubre 11.500 km en un mes dado, pagado a razón de 0,09 € / km, recibiría 1.035 € como proporción variable de su salario. Esto aparece en su nómina de pago como 23 días de los gastos de viaje internacionales a una tasa de € 45 por día, tal como lo permite la legislación fiscal de ese país. Este componente salarial también tiene la ventaja de no estar sujeto a cotizaciones a la seguridad social, aunque a veces puede representar las tres cuartas partes del salario total.

Esto reduce significativamente los costos de la empresa.

Como se mencionó en el capítulo anterior sobre "Composición general de los salarios", tales prácticas tienen limitaciones sociales y económicas a largo plazo. Sin embargo, aún en materia de seguridad, es importante subrayar que los conductores durante los períodos de vacaciones pagadas sólo cobran la parte fija de su salario, que será de unos 600 euros brutos en Polonia, por ejemplo, o 300 euros brutos en Bulgaria. En algunos casos, esto obliga a los conductores a trabajar para un segundo transportista durante sus vacaciones.

4. Tiempos de trabajo y de conducción

Para calcular la productividad de los conductores europeos, es esencial estimar las horas de trabajo. Sin embargo, esta es la parte más difícil de analizar.

A primera vista, las horas de trabajo, de conducción y de descanso son las más reguladas y armonizadas dentro de la UE, debido a una gran cantidad de leyes que se han aplicado durante muchos años, principalmente el Reglamento (CE) nº 561/2006 (ex 3820/85) y la Directiva 2002/15. El principal punto a destacar aquí de estas leyes, que son muy conocidas por los especialistas en transporte de mercancías por carretera, es que todos los vehículos pesados deben llevar un dispositivo de registro llamado tacógrafo, en el que los conductores deben seleccionar una de las siguientes posiciones en todo momento: "conducción", "otro trabajo", "tiempo de disponibilidad" o "pausa / descanso". Para el laico que puede no estar familiarizado con el "tiempo de disponibilidad", se puede resumir de la siguiente manera: no es el trabajo (que sería "conducir" u "otro trabajo"), pero el conductor no es libre de usar su tiempo como desee. Existen muchas definiciones y directrices sobre el tiempo de disponibilidad, pero son complicadas. Como se explica en esta sección, se trata de un área gris en la que las interpretaciones difieren ampliamente y rara vez aparece ahora en las prácticas de la mayoría de los conductores de camiones europeos.

Reglas comunes pero interpretaciones y prácticas diferentes

Los estudios de campo del CNR han revelado discrepancias y peculiaridades en las interpretaciones utilizadas por las autoridades o empresas de los distintos países y en lo que hacen los conductores en la intimidad de sus propios vehículos. No daremos aquí una lista exhaustiva, pero mencionaré las que tengan el mayor impacto económico.

La situación nacional más inusual parece ser la de Francia, que es el único país que ha introducido un concepto jurídico adicional. Esta es la noción de "tiempo de servicio", que abarca el tiempo de conducción, otros trabajos y tiempo de disponibilidad. Estos forman un conjunto que se rige por las normas francesas sobre el horario de trabajo y como tal, todas estas horas deben ser pagadas, con cualquier hora extra pagada a un ritmo mejorado. Además del coste adicional, esto tiene otras repercusiones en que el techo de horas de trabajo se alcanza más rápidamente. El efecto es tal que las noches enteras pasadas en un transbordador o los días que esperan en las fronteras, que se supone se contaron como tiempo de disponibilidad, están fuera de cuestión en la práctica para un conductor francés. El impacto que esto tiene en la productividad es considerable: Los conductores en la mayoría de los países europeos conducen un 29% más que sus homólogos franceses.

Bélgica es el único otro país junto con Francia que cuenta y paga a los conductores por el tiempo de disponibilidad, aunque la tasa es del 99% de la mínima tasa horaria del sector y las horas no se deducen de la cuota de horas de trabajo.

Mientras que otros países estipulan en sus reglamentos que los conductores deben ser pagados por el tiempo de disponibilidad (por ejemplo, al 20% de la tasa horaria habitual en Polonia), según las encuestas de campo del CNR, nunca se incluye en los cálculos de salarios. Estos reglamentos no tienen ningún impacto en las horas de trabajo o los salarios.

Francia es también el único país europeo que tiene el requisito regulador de que las nóminas se basen estrictamente en las horas leídas del tacógrafo.

Para continuar la comparación con Bélgica, la práctica más común observada es que al final de cada período de trabajo semanal o mensual, los conductores son responsables de leer las horas de sus tacógrafos y grabarlos manualmente en un formulario, que luego deben firmar y enviar a su empleador. La idea es que esto les permite corregir cualquier error que hayan cometido al ajustar el tacógrafo. Esta es, por tanto, la única información de la que la compañía tiene conocimiento al hacer la nómina.

Este enfoque "social" del Reglamento 561/2006 subraya las opiniones diametralmente opuestas que aún prevalecen en Europa en cuanto a los objetivos del Reglamento, ya que algunos consideran que su objetivo principal es la seguridad. Como se ha demostrado anteriormente sobre el tema del pago por kilómetro, un gran número de Estados miembros opta por una interpretación puramente basada en la seguridad. Las políticas relativas a las inspecciones in situ de los transportistas de estos países suelen vincularse a esta interpretación: se controla la observancia del tiempo de conducción y los períodos de descanso, pero no hay repercusiones en la legislación laboral.

En cuanto a la interpretación de las leyes, cabe mencionar el caso de una omisión que, por una vez, se resolvió casi universalmente en la práctica. La Directiva 2002/15 estipula que el tiempo medio de conducción semanal no debe ser superior a 48 horas, lo que puede aumentar hasta 60 horas siempre que se mantenga una media de 48 horas durante un período de 4 a 6 meses. No obstante, la Directiva no indica qué debe tenerse en cuenta al calcular la media durante el período de referencia. Esto llevó a que muchas preguntas fueran planteadas en el momento en que se aprobó la ley. Como se puede ver varios años después, esto se ha interpretado generalmente sobre la base de un año civil completo y, por lo tanto, los períodos fuera del trabajo por vacaciones pagadas, enfermedad, días festivos, etc se tienen en cuenta.

En Europa Occidental, la práctica general es de 42 semanas por año de trabajo real. En términos matemáticos, por lo tanto, todas las semanas de trabajo real pueden contener 59,4 horas de trabajo. Francia es una excepción, sin embargo, como el máximo absoluto que un conductor de camión de larga distancia puede trabajar es 56 horas de "tiempo de servicio". Como se explicó anteriormente, el tiempo de servicio abarca tanto el tiempo de disponibilidad como las horas de trabajo ordinarias. Esta es la principal razón por la cual el tiempo de conducción anual de los conductores franceses es inferior al de otros conductores, como se ilustra en los gráficos siguientes.

Ambas leyes fundamentales de la UE, el Reglamento (CE) nº 561/2006 y la Directiva 2002/15, también dan lugar a ambigüedades, siendo las más difíciles el concepto de tiempo de disponibilidad. Se necesitaría una discusión larga y altamente técnica para explicar estas cuestiones y ya hay un extenso cuerpo de literatura sobre el tema.

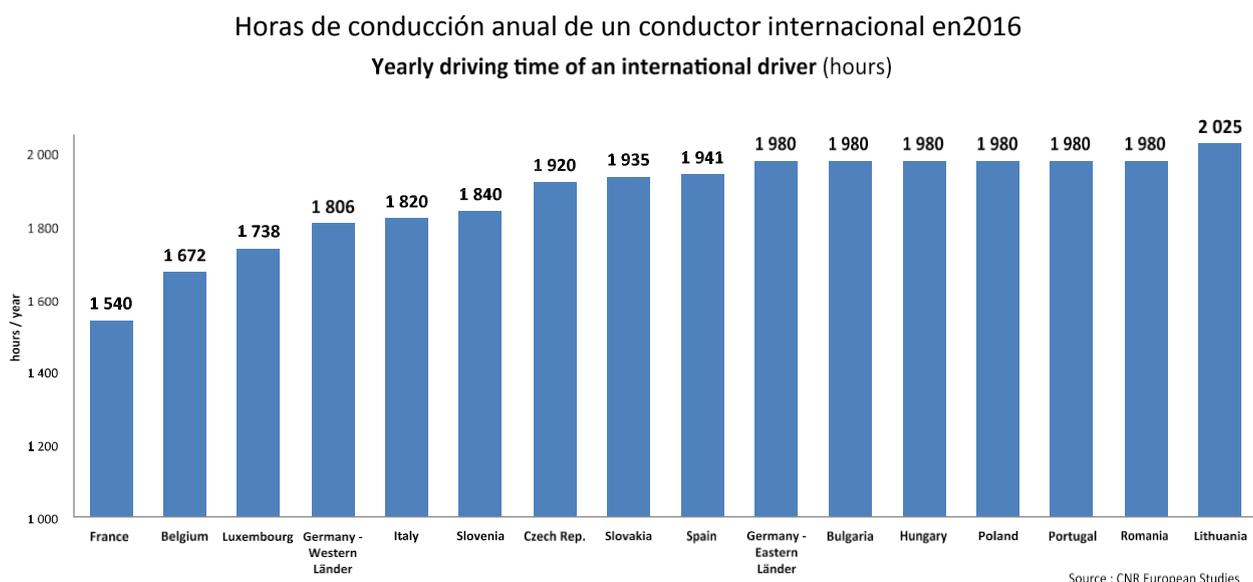
Sin embargo, los estudios de campo del CNR proporcionan un medio para evaluar las repercusiones de esta complejidad jurídica. La repercusión más significativa es que no todos los conductores de camiones europeos entienden todas las reglas y, a menudo, adoptan prácticas simplificadas:

- La percepción de la norma sobre el tiempo de conducción suele ser muy simplificada. Los conductores tienden a citar la "regla" de 45 horas, que en realidad es de 90 horas durante un período de dos semanas. Esta regla sobre el tiempo de conducción es generalmente adherida, ya que es el más fácil de comprobar ya que es registrado automáticamente por el tacógrafo.
- El conocimiento de los conductores sobre las definiciones de "otro trabajo", "tiempo de disponibilidad" y "Pausa / descanso" en el tacógrafo y las reglas sobre el uso de estos ajustes es a menudo incompleto.

- En función de la rigurosidad de las inspecciones in situ de los transportistas y del nivel de detalle en las leyes laborales de los respectivos Estados miembros, el concepto de horas de trabajo se equipara en mayor o menor medida con el tiempo de conducción. Esto significa que en la mayoría de los casos, los conductores de camiones ya no utilizan todos los modos de tacógrafo, sino sólo "tiempo de conducción" y "pausa / descanso".
- Algunos conductores, especialmente en Europa Occidental, han adquirido la costumbre de utilizar el entorno de "otro trabajo", pero sólo durante las operaciones de carga y descarga. Otros afirman que hacen un uso simbólico de los ajustes de "otro trabajo" y "tiempo de disponibilidad" sobre una base muy limitada, para que puedan parecer conscientes si son inspeccionados. Por ejemplo, 48 horas de trabajo semanal menos 45 horas de tiempo de conducción deja 3 horas para el tiempo dedicado a "otro trabajo". Al dedicar 3 horas a "otro trabajo", pueden presentar a las autoridades un disco "en orden", sin reducir su producción, y en casi todos los países sin afectar sus salarios.
- El uso del modo "tiempo de disponibilidad" se limita a los cruces de ferry o a su equivalente. Como se ha explicado anteriormente, este escenario casi no tiene consecuencias financieras excepto en Francia Y Bélgica y por lo tanto es ignorado por los conductores en casi todos los demás países.
- Los conductores tienden a preferir el "descanso" a "tiempo de disponibilidad", ya que legalmente les permite romper con la conducción y salir de nuevo más rápidamente. Su principal prioridad es su tiempo de conducción semanal o mensual, al menos cuando su remuneración sea proporcional a la Kilometraje cubierto.

Son estas prácticas diferentes las que explican principalmente las cifras de tiempo de conducción y de kilometraje que se presentan en los siguientes gráficos.

Conclusiones sobre el tiempo de conducción anual y el kilometraje



Según los estudios de campo del CNR, el tiempo de conducción anual es con frecuencia en la región de 1.980 horas. Esta cifra se relaciona con el uso máximo del promedio de 45 horas por semana durante los

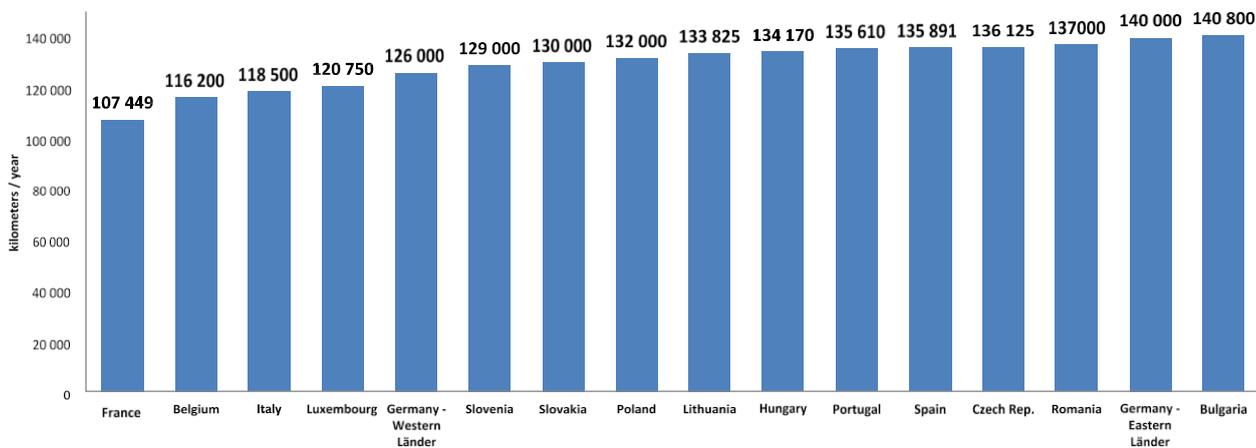
períodos de trabajo reales del conductor. Para los países más productivos, la diferencia radica en el número de semanas efectivamente trabajadas por año. El tiempo de conducción es significativamente inferior a esta cifra en Francia, Bélgica y Luxemburgo, y en menor medida en Italia, Eslovenia y los estados de Alemania occidental. En estos países, la conducción no es la única actividad que se clasifica como trabajo y otras tareas, por lo tanto, permite reemplazar un poco el tiempo de conducción en el total de horas de trabajo de los conductores.

La diferencia entre las cifras más altas y las más bajas es considerable: por ejemplo, un conductor lituano conduce un 31% más que uno francés.

El kilometraje anual es otro indicador de la productividad del conductor. Dado que la velocidad de conducción apenas varía de un país de registro a otro en viajes internacionales de larga distancia, el kilometraje cubierto refleja la carga de trabajo del conductor y sigue casi el mismo patrón que el tiempo de conducción. El gráfico de abajo muestra que los países con el menor tiempo de conducción también tienen las cifras de kilometraje más bajas, aunque los mercados preferidos de los respectivos países y las características de sus redes de carreteras pueden crear pequeñas diferencias.

Kilometraje anual de un conductor internacional

Yearly mileage of an international driver



Source : CNR European Studies

Es importante señalar que estas cifras estimadas están en consonancia con la legislación en general. No se incluyeron prácticas abiertamente fraudulentas, ya que representan una minoría muy pequeña.

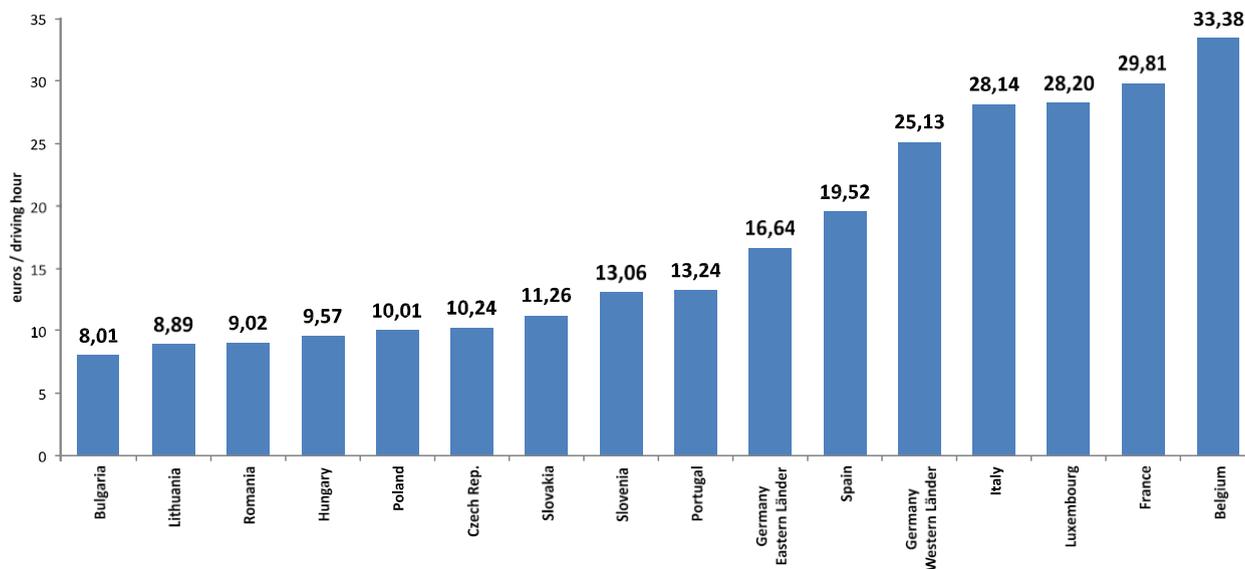
5. Coste unitario de mano de obra para un conductor de camión

La relación entre el coste total del conductor y su productividad durante el mismo período de tiempo proporciona una medida efectiva de la competitividad de los conductores por país. Es importante recordar que éste es generalmente el factor de producción más significativo para el sector y el único factor realmente diferenciador de acuerdo a los estudios completos de CNR, que examinan todos los factores.

El componente más difícil de estimar en esta proporción es el volumen de salida. El CNR ha encontrado que el tiempo de conducción anual es el más robusto de todos los datos y, por tanto, la base más sólida para las comparaciones europeas. También se muestra el coste por kilómetro, ya que es ampliamente utilizado como un criterio económico, especialmente entre los transportistas.

Coste por hora en conducción internacional en 2016 (en relación a la nacionalidad de la empresa)

Cost per international driving hour in 2016
(according to the haulier company's nationality)



Source : CNR European Studies

Por lo tanto, el coste por hora de la conducción internacional en Europa oscila entre 8 y 33 euros por hora, lo que supone una diferencia de cuatro veces entre el más alto y el más bajo.

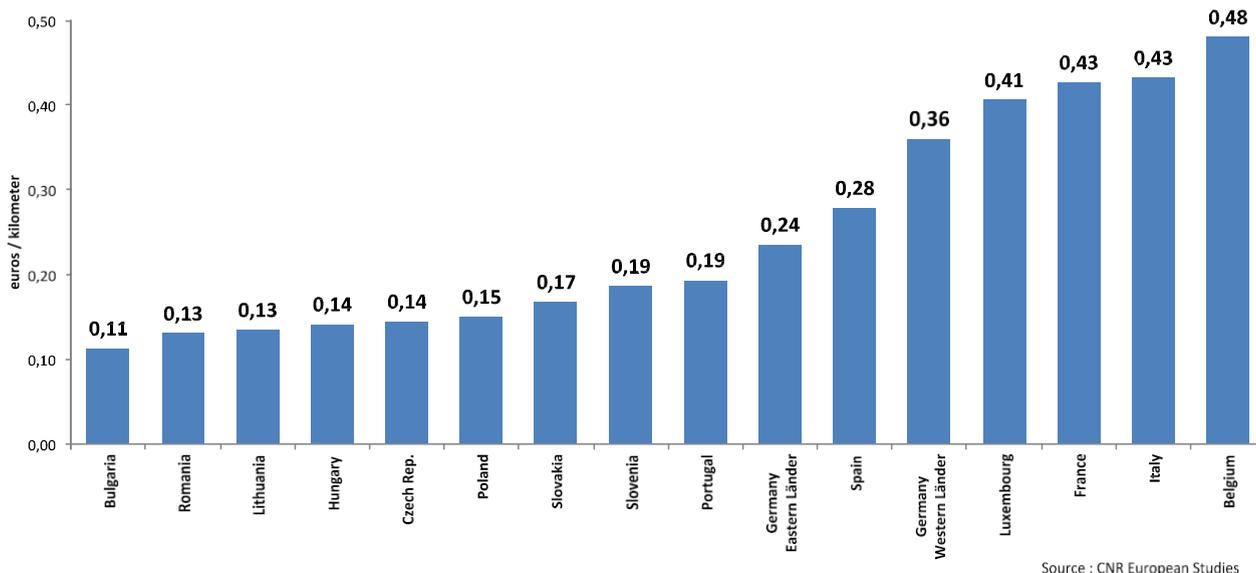
El menos costoso de la muestra son los conductores búlgaros, seguido por la mayoría de los países de Europa Oriental, en torno a 10 € por hora. Eslovenia y Portugal coinciden en aproximadamente 13 euros por hora. España y los estados de Alemania oriental caen en medio de la muestra con costes de 19,5 y 16,6 euros por hora respectivamente, mientras que para los estados de Alemania occidental el coste es de unos 25 euros por hora.

Esta brecha de más del 50% en el mismo país ilustra la flexibilidad de la economía alemana. Los estados menos desarrollados económicamente probablemente necesitan esta diferencia de costos para atraer inversiones, proporcionar empleos en regiones donde el desempleo sigue siendo alto y combatir la competencia de sus vecinos inmediatos al este.

Los costes más altos se encuentran en los países de Europa Occidental, como Francia con un poco menos de 30 € por hora, siendo el único país más alto Bélgica con 33,4 € por hora.

Las cifras intermedias en Europa oriental y occidental, respectivamente, difieren en un factor de 3.

**Coste por Kilómetro de un conductor internacional en 2016
(de acuerdo con la nacionalidad de la empresa)**



Los cálculos por kilómetro apenas cambian las clasificaciones, pero amplían la brecha entre el más alto y el más bajo a un factor de 4.4.

En algunos casos, el costo absoluto por kilómetro de un tráfico internacional marca algunas comparaciones sorprendentes. Cuando un transportista destina de 11 a 19 céntimos de euro por kilómetro a un conductor, está pagando más por la infraestructura viaria si el trayecto se realiza en autopistas y más por gasóleo en todos los trayectos.

Conclusión

Las diferencias y las lagunas destacadas en este estudio son considerables e implican todos los aspectos de las condiciones de empleo y remuneración de los conductores internacionales: sueldos, cotizaciones a la seguridad social, subsidios de viaje, tiempo de conducción y horas de trabajo.

Desde la perspectiva de los conductores, que se cruzan en los mismos parkings, no existe neutralidad. La Europa que perciben no es de solidaridad social, sino de competitividad.

Desde el punto de vista de las empresas, estas discrepancias se refieren al mayor elemento de coste de producción de su negocio de transporte de mercancías por carretera (37% en Francia). Por lo tanto, el "coste del personal de conducción" es un factor objetivo que distorsiona la competencia en Europa.

Además de las diferencias salariales, que están naturalmente ligadas a la brecha del desarrollo económico entre países europeos, este estudio revela otras diferencias subyacentes, que pueden resumirse como sigue:

- Falta de armonización de las condiciones de remuneración (por hora, por kilómetro, uso del tacógrafo, etc.);
- Falta de armonización en cuanto a la composición de los salarios, en la que el porcentaje de los ingresos globales exentos de las cotizaciones a la seguridad social oscila entre el 10% y el 76%;
- Ciertos países son excepciones a la norma europea sobre un factor particular: Bélgica sobre el tipo de las cotizaciones patronales a la seguridad social; Francia sobre el tiempo de conducción; España sobre el número y la complejidad de sus convenios colectivos, etc.

En su conjunto, las brechas de productividad son enormes. La misma hora de conducción en el mismo camión en la misma carretera con las mismas mercancías puede costar 8 o 33 € por hora dependiendo de si el conductor está empleado por una empresa búlgara o una empresa belga. Esta no es una diferencia despreciable: es una brecha de 4 veces.

Las brechas de competitividad de esta magnitud no pueden existir en un solo mercado. Sólo podemos confirmar el teorema presentado por el economista francés Michel Albert, que esencialmente advierte que cualquier empresa situada en un país con un alto nivel de vida que emplee principalmente mano de obra poco cualificada está obligada a ir a la bancarrota o a trasladar sus operaciones a otra parte. Por lo tanto, para un número significativo de Estados miembros de la UE, la situación actual en el mercado único del transporte internacional de mercancías por carretera es insostenible.

Las estadísticas empresariales sobre el sector internacional de Transporte de mercancías son un duro recordatorio de este hecho:

Países como Italia, Bélgica y Francia (que fue el líder de Europa hace 15 años) han sido expulsados del mercado en el espacio de diez años. De nuevo, según las estadísticas, el mercado se ha hipercentralizado en varios países: sólo Polonia tiene una participación del 25% en el mercado de la UE, y los cuatro pabellones principales captan el 50% de la actividad de los 28 Estados miembros.

El hecho de que las leyes internacionales de competencia se hayan puesto en práctica de forma tan marcada y tan rápida dentro de un mercado de transporte de mercancías por carretera

liberalizado está, por supuesto, relacionado con la movilidad inherente de su factor de producción "laboral".

En lo que respecta a las relaciones de competencia, si se abre el mercado europeo del cabotaje en los próximos años, no debemos equivocarnos de que las mismas causas darán los mismos efectos.

Los objetivos establecidos en los tratados fundadores de la UE de armonización social y una igualdad de condiciones en materia de condiciones de competencia en Europa siguen siendo un trabajo importante en curso, al menos en el transporte europeo de mercancías por carretera.