



---

# Condiciones Sociales del Transporte en Autobús y Autocar en Europa

SUMARIO



## Condiciones Sociales del Transporte en Autobús y Autocar en Europa

### Sumario

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto "Condiciones sociales del transporte en autobús y autocar en Europa" por wmp consult. El proyecto recibió apoyo financiero de la Unión Europea mediante la partida presupuestaria "04 03 01 05 - Medidas de información y formación para las organizaciones de trabajadores". La información y puntos de vista expuestos en este informe reflejan las de los autores. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

### Encargado por el socio del proyecto

European Transport Workers' Federation (ETF)  
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11  
1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2854660  
[etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)  
Facebook: @ETFROADSECTION  
Twitter: @ETF\_Europe



### Publicado por

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH  
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin  
Tel.: +49 30 3087526  
[info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de)  
[www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)



### Autores

wmp consult – Wilke Maack GmbH  
Katrin Vitols, Eckhard Voss  
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg  
Tel: +49 40 43278743  
[info@wilke-maack.de](mailto:info@wilke-maack.de)  
[www.wilke-maack.de](http://www.wilke-maack.de)



Febrero de 2022



Con apoyo financiero  
de la Unión Europea

# SUMARIO

El estudio científico analizó las tendencias económicas en el transporte de pasajeros por carretera en autobuses y autocares, los efectos de la pandemia de COVID-19 y el impacto de estos desarrollos en las condiciones sociales de los conductores de autobuses y autocares en el sector. Además, el estudio investigó hasta qué punto las normativas nacionales y de la UE y, en especial, el diálogo social y los convenios colectivos de trabajo (en adelante, CCTs) determinan y mejoran las condiciones sociales y laborales de los conductores del sector en los Estados miembros seleccionados. En particular, el estudio examinó el contenido de los CCTs que pueden abordar, mitigar y regular los desafíos identificados con respecto a las condiciones laborales y de empleo de los conductores. En cuanto a los modos de transporte en autobús y autocar, el estudio se centró en los servicios regulares (interurbanos), los servicios regulares especiales y los servicios discrecionales. El transporte público urbano no ha sido cubierto en este estudio.

El estudio formaba parte del proyecto financiado por la UE "Condiciones sociales del transporte en autobús y autocar en Europa" llevado a cabo por la ETF. Además del estudio, otro producto del proyecto fue un cuadro de herramientas que proporcionó ejemplos de buenas prácticas para abordar los desafíos planteados por desarrollos negativos y mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los conductores de autobuses y autocares. El estudio se basó en investigaciones realizadas en once Estados miembros de la UE (Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Suecia, Países Bajos, España y Eslovaquia). La metodología del estudio consistió en un extenso análisis de la literatura, entrevistas con representantes sindicales en los países encuestados y discusiones en tres talleres transnacionales realizados en 2021. Este sumario captura los principales hallazgos del estudio.

El sector de los autobuses y autocares es un pilar importante del transporte nacional e internacional de viajeros en Europa. Además, la importancia del sector para los Estados miembros de la UE radica en su significado para la economía y para el mercado laboral, ya que este sector es altamente intensivo en mano de obra.

## La pandemia de Covid-19 y las tendencias del mercado provocan un impacto severo en el sector de autobuses y autocares y en las condiciones laborales de los conductores.

Sin embargo, el sector se ha visto muy afectado por la pandemia de COVID-19 y gran parte del mismo se ha paralizado, con las correspondientes consecuencias para sus trabajadores. El sector de autobuses y autocares ha experimentado una pérdida de negocio especialmente dramática debido a las restricciones de viaje y los cambios en el comportamiento de los clientes. Especialmente durante los picos de la pandemia, el negocio se ha colapsado considerablemente. En el segmento duramente afectado de los servicios discrecionales en particular, la amenaza de quiebra se hizo real para muchos operadores, si no fuera por los programas integrales de asistencia del gobierno. Todos los países estudiados han emitido paquetes de ayuda financiera y medidas de emergencia para empresas durante la crisis del COVID 19. No obstante, el volumen de empleo de los conductores de autobuses y autocares ha declinado. Las empresas que no tenían un modelo de negocio mixto y no podían cambiar a otras áreas de negocio se vieron especialmente afectadas. Los conductores de las empresas de autobuses y autocares afectadas sufrieron una reducción de la jornada laboral o no trabajaron en absoluto. Se recortó especialmente el empleo marginal. Además, muchos conductores abandonaron el sector, pasando a trabajar en otros sectores como la logística o el transporte.

Los subsidios para trabajo a tiempo parcial jugaron un papel importante en todos los países objeto de estudio y evitaban despidos a gran escala. Sin embargo, estos subsidios estuvieron acompañados de altas pérdidas de ingresos para los conductores, ya que solo compensan una parte del pago del salario. De forma adicional, se presentaron graves riesgos para la salud de los conductores por posibles contagios, debido al frecuente, estrecho y, en ocasiones, desprotegido contacto con los pasajeros. Además, cabe destacar que los conductores de autobuses y autocares se vieron muy afectados por el cierre de baños y restaurantes durante el confinamiento, ya que no tenían acceso a esta infraestructura durante sus descansos.

## Las condiciones sociales y laborales extenuantes y poco atractivas dan como resultado una escasez de conductores

La liberalización del mercado del transporte de pasajeros y el aumento de la competencia tuvieron un fuerte impacto negativo en las condiciones de trabajo y empleo de los conductores de autobuses y autocares. Los costos de personal representan una parte sustancial del costo del transporte y las condiciones competitivas, junto con las altas intenciones de generar ganancias, llevaron a intentar optimizar los recursos humanos y minimizar los costos operativos, especialmente los costos laborales. La "optimización" de los recursos humanos desde el punto de vista de la gestión conduce a un empleo atípico, a la falta de personal con las consecuencias correspondientes para la carga de trabajo y la intensidad del trabajo de los empleados restantes, así como consecuencias negativas para el salario de los conductores. Además, el paso a la subcontratación estuvo acompañado de perspectivas laborales inciertas, contratos laborales de duración limitada o inseguros y salarios impredecibles para los conductores de autobuses y autocares.

Los bajos ingresos de los conductores de autobuses y autocares crean presiones e incentivos para trabajar muchas horas y horas extraordinarias con el fin de lograr un salario adecuado. Por otra parte, el salario de los conductores suele ser muy variable, ya que son comunes las variaciones de una semana a otra y de una temporada a otra. Los suplementos, por ejemplo, para viajes largos al extranjero, suponen importantes fuentes de ingresos, indispensables para algunos conductores. Algunos conductores adquieren contratos de trabajo a tiempo parcial (involuntario) (BE, NL), trabajan con contratos de cero horas (NL en el pasado), se les paga por hora (DK) o trabajan en turnos divididos, por lo que los empleadores sólo tienen que pagar por el tiempo de trabajo propiamente demandado. En algunos países (CZ, NL, IT) se utilizan conductores oficialmente jubilados que desean aumentar sus bajos pagos de pensión al continuar trabajando. Para los empleadores, la ventaja de contratar a conductores jubilados es la falta de obligación de pago de todas las cotizaciones a la seguridad social.

En general, no es infrecuente en el sector de autobuses y autocares trabajar con los niveles de personal más reducidos posibles. Antes del estallido de la pandemia, las horas extraordinarias y la reducción de descanso a las nueve horas se estaban convirtiendo en la norma y en un elemento típico de la nómina de los conductores. Esto se debió principalmente a la eficiencia de costos y la maximización de ganancias por parte de los operadores de transporte de pasajeros, pero también apunta a la escasez masiva de conductores en el sector. Además, no todas las tareas laborales realizadas por los conductores de autobuses y autocares son consideradas tiempo de trabajo por parte de los empleadores y los conductores cobran por menos trabajo del que realmente realizan. El tiempo que los conductores pasan viajando hacia y desde los vehículos también ocurre a menudo dentro de los períodos de descanso.

Además, la presión respecto a los tiempos está aumentando. Los horarios en el transporte de pasajeros por carretera son, con frecuencia, demasiado ajustados y no tienen en cuenta los retrasos, por ejemplo, debido a la congestión del tráfico o las demandas especiales de los pasajeros.

Debido a las exigencias laborales excesivas, los conductores de autobuses y autocares sufren altos niveles de estrés laboral.

Otro problema es el anuncio tardío (y, asimismo, cancelaciones) de turnos y horarios de trabajo irregulares. La breve notificación de los turnos es, generalmente, resultado de que los operadores de autobuses y autocares tratan de ser lo más flexibles posible, con el fin de evitar costes adicionales cuando se llama a los empleados en días libres y debido a la presión de los clientes para que acepten viajes de forma rápida.

Es bastante habitual en el sector de los autobuses y autocares que a los conductores sólo se les informe de su próximo destino la tarde del día anterior.

Esto no permite a los conductores hacer ninguna planificación y afecta negativamente al equilibrio entre la vida laboral y personal de los conductores de autobuses y autocares, que ya está desequilibrado debido a las largas jornadas laborales. El equilibrio entre la vida laboral y personal se ve amenazado aún más por los largos períodos de trabajo sin días libres, especialmente por los viajes internacionales ocasionales que se incluyen en la excepción de los 12 días.

Además, la infraestructura en Europa se caracteriza por una falta generalizada de áreas de descanso para vehículos grandes y lugares adecuados para pausas y descansos. Además, algunos alojamientos pagados por los empleadores no cumplen con los estándares promedio y, por ejemplo, son compartidos por varios conductores.

## Proporcionar un nivel mínimo de condiciones sociales y laborales: legislación europea y nacional

Los representantes sindicales señalaron en las entrevistas focalizadas y durante los talleres que el proceso de liberalización no ha ido acompañado de un proceso paralelo de armonización social. Las condiciones sociales en el transporte por carretera se ven afectadas en gran medida por las reglamentaciones a nivel de la UE. La legislación de la UE persigue el objetivo de garantizar una protección social adecuada de los conductores en el sector del transporte mediante la creación de estándares laborales mínimos (p.ej., Directiva 2002/15/EC, sobre tiempo de conducción y trabajo Reglamentos (CE) 561/2006 y (UE) 2020/1054 sobre períodos de descanso y pausas, Directiva 2006/22/CE sobre aplicación, etc.). Esta legislación representa un nivel mínimo que puede ser mejorado y superado por la legislación nacional de los Estados miembros. Sin embargo, en nuestros países encuestados, las regulaciones de la UE se implementaron de manera individual. Las reglamentaciones nacionales a menudo establecen normas mínimas con respecto a las condiciones sociales, por ejemplo, con respecto a los salarios mínimos legales y otros aspectos, como los contratos de trabajo, el derecho a vacaciones mínimas, la regulación de las horas de trabajo y las horas extraordinarias, la cualificación y la salud y seguridad en el trabajo. Además, partes del sistema de seguridad social juegan un papel decisivo para las condiciones sociales de los conductores de autobuses y autocares. La seguridad social con respecto al desempleo, la enfermedad y la jubilación varía mucho de un país a otro. Mientras algunos sistemas de seguridad social en nuestro estudio de casos por países brindan beneficios sociales integrales, otros garantizan solo niveles mínimos de seguridad social.

## Subsanar las lagunas de la legislación y configurar el empleo y las condiciones de trabajo para mejorar

El estudio mostró cómo varias formas de regulaciones pueden prevenir y mitigar las consecuencias negativas de la evolución del mercado. Además, el estudio demostró contundentemente que, además de la legislación social europea y nacional y los sistemas de seguridad social, los CCTs y otros resultados del diálogo social constituyen otra capa muy importante de regulación social en el sector. La investigación en los once Estados miembros muestra que el diálogo social ha dado lugar a mejoras en las condiciones de trabajo y empleo en los países. Por ejemplo, en algunos países, los planes de seguro social solo proporcionan una base mínima sobre la cual los interlocutores sociales negocian mejoras. Sin embargo, en el marco de los fondos sociales y los CCTs, los pagos de pensión (BE, DK, ES en parte, FR), los subsidios por enfermedad y las prestaciones de salud (DK, SK en parte, ES en parte, SE) y las prestaciones por trabajo a tiempo parcial (IT) han sido actualizados. La negociación colectiva y los CCTs en particular, no solo complementan las disposiciones legales existentes, sino que cierran brechas y brindan disposiciones más específicas, necesarias para alcanzar unas condiciones de trabajo y remuneración decentes.

Los CCTs desempeñan un papel importante en la configuración del empleo y las condiciones laborales al regular cuestiones críticas con respecto a las condiciones sociales. En muchos países, la legislación nacional en su mayoría establece una base a partir de la cual los CCTs nacionales o sectoriales pueden desviarse en beneficio de los empleados. Los CCTs sectoriales que abarcan todo el país juegan un papel

importante en el sector de autobuses y autocares en muchos de los países objeto de estudio. En dos países (DE, ES) la negociación colectiva a nivel regional también goza de importancia.

Las ampliaciones de los CCTs y una alta cobertura establecen un nivel para los salarios y otras condiciones de trabajo y crean circunstancias equitativas para las empresas que operan en mercados similares, evitando así el dumping social. En una serie de países estudiados, los CCTs se han declarado generalmente vinculantes para todo el sector de autobuses y autocares (BE, CZ, FR, NL, SK en el pasado) o disponen de una tasa de cobertura muy alta (AT, DK, IT, ES, SE). En la mayoría de los países, los CCTs a nivel de empresa solo pueden desviarse de los reglamentos de los CCTs sectoriales si cuentan con el consentimiento de los sindicatos y/o mejoran, en general, las condiciones sociales de los empleados en comparación con los reglamentos del CCT sectorial. En Eslovaquia, los convenios colectivos a nivel de empresa son actualmente los únicos arreglos de negociación colectiva en el sector de autobuses y autocares.

Los CCTs regulan un gran número de aspectos del empleo y las condiciones de trabajo y mejoran los estándares mínimos establecidos en las leyes laborales o regulan aspectos que no están en absoluto formulados en las leyes laborales. La continua renegociación de los CCTs también permite responder rápidamente a las nuevas tendencias económicas. Además, los CCTs crean un marco transparente al que los trabajadores pueden recurrir fácilmente y reclamar sus derechos. Los CCTs incluyen una recopilación de aspectos que abordan los desafíos identificados en relación con las condiciones de trabajo y empleo de los conductores de autobuses y autocares. Los estudios de casos por país han demostrado que los CCTs en muchos países regulan aspectos muy similares. Aspectos normativos similares son, por ejemplo, las normas sobre el tiempo de trabajo semanal, los suplementos por horas extraordinarias, la definición y las bonificaciones por el trabajo nocturno, los suplementos por trabajar los fines de semana y/o festivos, las disposiciones cuando se viaja más de un determinado número de horas y/o viajar al extranjero, así como la formación. Si bien los aspectos regulatorios son muy similares, el contenido regulatorio, sin embargo, no es el mismo.

Con respecto a la remuneración, los niveles salariales varían mucho entre países y los grados de pago o clasificaciones de los grupos salariales son diferentes. Los grados y clasificaciones a menudo dependen de la cualificación y/o antigüedad de los conductores de autobuses y autocares. Algunos CCTs incluyen disposiciones sobre subsidios por antigüedad (AT, BE, FR, NL, ES en parte, SE). En cuanto a los complementos de antigüedad, se puede distinguir entre años de servicio en una misma empresa (AT) y años de experiencia (BE, FR, NL, ES en parte, SE). Este último es particularmente beneficioso para los empleados, ya que los derechos siguen vigentes cuando los empleados cambian de empleador. En algunos de los países encuestados, los CCTs aplican una paga extraordinaria (bonificación navideña). Además, aunque las cuantías difieren mucho entre países, todos los CCTs especifican complementos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en fines de semana y festivos.

Asimismo, existen disposiciones especiales para viajes largos y ausencias de 24 horas o más en muchos CCTs. Algunos CCTs prevén el pago de una determinada tarifa diaria fija, mientras que otros CCTs prevén una combinación de reembolsos, p. ej., para gastos de viaje o en forma de dietas.

Algunos CCTs (CZ, DE en parte, DK, NL, ES en parte) amplían los derechos legales de vacaciones establecidos en la legislación nacional. Varios CCTs también garantizan días libres adicionales para ocasiones especiales. Estos incluyen, por ejemplo, días para el cuidado de niños enfermos, bodas o funerales de familiares. Cabe señalar que tales regulaciones sobre días libres adicionales pueden, en un sentido más amplio, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los conductores.

La normativa bastante común en todos los CCTs analizados se refiere a la formación periódica para conservar el Certificado de Aptitud Profesional (Código 95) de acuerdo con la Directiva 2003/59/CE. Los CCTs estipulan que los costos de capacitación en el marco del Certificado deben ser pagados por el empleador y el tiempo dedicado a la formación cuenta como tiempo de trabajo y, por lo tanto, debe ser reembolsado.

Algunos servicios de autobús y autocar son muy estacionales (por ejemplo, influenciados por temporadas altas de turismo, vacaciones escolares). En cuanto a la flexibilización del empleo, algunos CCTs prevén regulaciones especiales para los trabajadores de temporada y algunos hacen referencia a la posibilidad de cuentas de tiempo de trabajo.

Otros CCTs garantizan jornadas mínimas de trabajo o normas especiales de duración determinada. En este contexto, la regulación sobre contratos de duración determinada también puede desviarse de la legislación nacional.

Al lado de los CCTs, las instituciones conjuntas y otras actividades de los interlocutores sociales, por ejemplo, en el contexto de los fondos sociales, crean una base estable adicional para la cooperación y la mejora del empleo y las condiciones laborales de los conductores de autobuses y autocares. Los fondos sociales han sido establecidos conjuntamente por los interlocutores sociales en Bélgica, Dinamarca, Francia e Italia. Las actividades del fondo generalmente son financiadas por empleadores y empleados, o solo por los empleadores, y están enfocadas a mejorar las condiciones en el sector. Éstas incluyen ofertas y financiación para formación y perfeccionamiento y prestaciones sociales especiales para ampliar la seguridad social, entre otras opciones.

## Desafíos en la negociación colectiva

La investigación mostró que los CCTs aseguran condiciones sociales para los conductores respondiendo a y eliminando las amenazas que las tendencias económicas han causado en el empleo y las condiciones laborales de los conductores. Sin embargo, esto no debe ocultar el hecho de que todavía existen algunos desafíos. Estos se originan a partir de las consecuencias negativas de las tendencias y condiciones económicas, pero también se basan en cuestiones relacionadas con la capacidad y el poder de los sindicatos. Asimismo, se debe enfatizar que estos desafíos fueron observados por un gran número de representantes sindicales en todos los países objeto de estudio, pudiendo afirmarse, por lo tanto, que dichas problemáticas se suceden en muchas partes de Europa.

### El problema de los bajos salarios

Según los representantes sindicales, un tema de las condiciones de trabajo que juega un papel importante es el hecho de que muchos CCTs sectoriales no han logrado hasta el momento paliar el problema de los bajos salarios en el sector. Para muchos conductores de autobús y autocar, los ingresos siguen siendo demasiado bajos. Los conductores tienen que seguir compensando los bajos salarios trabajando una gran cantidad de horas y horas extras y realizando largos viajes internacionales.

### Un mal equilibrio entre lo profesional y lo personal

Otro problema relacionado con las condiciones de trabajo que la mayoría de las CCTs no ha podido resolver es el deficiente equilibrio entre la vida laboral y personal de los conductores. El desequilibrio entre la vida laboral y personal es causado por largas jornadas de trabajo, pero también por la alta presión a través de la disponibilidad permanente de los conductores para el empleador. Vinculado a este problema también está el hecho común de que los turnos se anuncian (demasiado) tarde y existe una incertidumbre general sobre el número exacto de horas de trabajo y los tiempos de trabajo exactos en los calendarios laborales de los conductores. También se debe tener en cuenta que la planificación y listas del personal se regulan principalmente a nivel de empresa y no forman parte del CCT sectorial. Solo el CCT sectorial para conductores de autobuses y autocares en Dinamarca y los Países Bajos regula el tiempo de notificación anticipada de los horarios. Además, en muchos países el número de horas de trabajo varía mucho, especialmente para aquellos conductores de autobuses y autocares que no están contratados por un número fijo de horas.

### La escasez de conductores

Al mismo tiempo, los estudios de casos por países han demostrado un fuerte incremento en la escasez de conductores, que incluso se conoce como "emergencia de conductores", en todos los países objeto de estudio. Aunque también hay que tener en cuenta que la oferta y la demanda varían regional y estacionalmente, especialmente en lo que respecta al transporte discrecional en autobús y autocar. El cambio demográfico es muy visible en el sector de autobuses y autocares: un gran porcentaje de conductores de autobuses y autocares tiene más de 50 años e incluso hay conductores en activo que han llegado a la edad de jubilación. Además, hay muy pocos conductores jóvenes. Hasta ahora, los intentos de reclutar nuevos conductores han fracasado en gran medida. Debido a la caída de la demanda provocada por la pandemia del COVID-19 y las pérdidas de ingresos, el sector está experimentando una nueva fluctuación del empleo.

Los representantes sindicales destacaron que no suponen que los conductores que han cambiado de sector volverán fácilmente al sector de los autobuses y autocares, ya que las condiciones laborales en el sector del transporte en autobuses y autocares se consideran insuficientes en comparación con muchos otros sectores.

También hay una falta general de mujeres conductoras en el sector. Las razones de la baja participación de las mujeres en el sector del transporte se deben a las malas condiciones de trabajo (incluido el equilibrio profesional/personal), la seguridad (experiencias de acoso y violencia) y los estereotipos y la discriminación de género. Además, los representantes sindicales relacionan estrechamente el problema general de la escasez de conductores con las malas condiciones de trabajo. Las malas condiciones laborales, especialmente los salarios bajos y un equilibrio deficiente entre la vida laboral y la personal, hacen que la ocupación sea menos atractiva cuando se trata de contratar nuevos conductores, al tiempo que les da a los conductores existentes una razón para cambiar de sector. En última instancia, la falta de candidatos tiene asimismo un impacto negativo en los conductores que trabajan en el sector, ya que conduce a horas extras, sustituciones imprevistas, pausas y tiempos de descanso más cortos. La escasez de conductores aún no se ha abordado en los CCTs. En algunos países, las iniciativas en el marco del diálogo social o las medidas políticas que tenían como objetivo aumentar el número de solicitantes (p. ej., reducir la edad de los conductores o acortar el período de formación) no han logrado ningún éxito hasta el momento. Estas iniciativas son vistas en cierta medida como "cambios estéticos" por los representantes sindicales, puesto que no abordan el problema real de las malas condiciones de trabajo en el sector.

### La falta de infraestructura

Además, también existen desafíos en la negociación colectiva que quedan fuera del alcance de los CCTs y generalmente son difíciles de abordar dentro de su marco. Estos incluyen la falta de infraestructura (instalaciones sanitarias, restaurantes, alojamiento) para los conductores de autobuses y autocares. En solo tres países (IT, NL y SE) los CCTs hacen referencia a requisitos de infraestructura específicos.

### Aplicación deficiente y cumplimiento de normas

Otro desafío para la negociación colectiva en el sector es el dumping social debido a las prácticas comerciales desleales y la elusión y violación de las normas. En general, los representantes sindicales consideran que los principales problemas de la legislación están relacionados con una aplicación y un cumplimiento deficientes en los Estados miembros. La Directiva de Ejecución 2006/22/CE establece niveles mínimos de controles en carretera que deben realizarse cada año los Estados miembros y exige la comunicación de información sobre los controles y las infracciones detectadas en los informes nacionales. El desglose de las infracciones encontradas en la carretera en 2017-2018 se divide principalmente en las categorías: infracciones contra los períodos de descanso (27%), tiempo de conducción (18%), equipo de grabación (17%), registros de tiempo de conducción (16%) y pausas. (15%).

Los representantes sindicales informaron durante entrevistas y conferencias que el desplazamiento ilegal de trabajadores a través de agencias de trabajo temporal extranjeras y la elusión de las normas de cabotaje ya suponían un problema en algunos países antes de que comenzara la pandemia de COVID-19, si bien no ha desempeñado un papel relevante desde entonces, puesto que la demanda de transporte de pasajeros en autobús y autocar es generalmente baja. Un problema fundamental, sin embargo, se ve en el bajo número de controles y las débiles sanciones establecidas para ciertos delitos. Los representantes también informan de una grave escasez de personal en las autoridades de inspección en algunos países.

Otros desafíos se ven en la falta de una aplicación correcta del contenido de los CCTs y el problema de presionar a los empleadores para que respeten los términos y condiciones de los acuerdos. Relacionado con esta cuestión está el problema general del equilibrio de poderes entre empleadores y empleados. Algunos conductores no están dispuestos a quejarse de las malas condiciones de trabajo por temor a ser sancionados por el empleador, p. ej., siendo excluidos de giras lucrativas, como viajes internacionales.

## Fuerza sindical y afiliación

En algunos países también existe un problema por la falta de miembros sindicales entre los conductores de autobuses y autocares. Aunque los datos específicos del sector son escasos, se puede suponer que la densidad sindical varía ampliamente entre países. A los países que vinculan los beneficios sociales con la afiliación sindical generalmente les va bien (p. ej., la densidad sindical en Dinamarca es del 71-73%). Los conductores de autobuses y autocares suelen trabajar solos y, por lo tanto, son difíciles de organizar. Si la densidad sindical disminuye en el sector, podría haber consecuencias para los resultados de la acción sindical (p. ej., huelgas), representatividad y, por lo tanto, para la condición previa de que los CCTs sean generalmente vinculantes.

Además, la posición de los sindicatos en el sistema de negociación no siempre está asegurada. Los representantes sindicales informaron de asociaciones de empleadores desinteresadas en los procesos de negociación colectiva que impiden concluir las negociaciones o prolongan innecesariamente la conclusión de las mismas.

## ¿Buenas perspectivas de futuro debido a la escasez de conductores?

La escasez de conductores es un problema grave para el sector en todos los países objeto de estudio. Los estudios por país apuntan a un alto porcentaje de conductores maduros, conductores en edad de jubilación y muy pocos conductores jóvenes. Además, rara vez hay mujeres conductoras, lo que significa que una gran parte del mercado laboral no se está integrando en el sector de autobuses y autocares. Además, la pandemia de COVID-19 ha desencadenado una ola de fluctuación del empleo en el sector, lo que agudiza aún más la escasez de conductores existente.

La razón que a menudo dan las asociaciones de empleadores ante la falta de conductores es el poco atractivo del trabajo. Sin embargo, los representantes sindicales en entrevistas específicas y en talleres han señalado que la escasez de conductores no se debe tanto al "atractivo del trabajo" sino más bien a las malas condiciones sociales y laborales de los conductores en el sector. Con respecto a las condiciones de trabajo, se considera que los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo y los horarios en particular son los responsables de la escasez de mano de obra. Por lo tanto, es obvio que la escasez de conductores podría combatirse mejorando las condiciones de trabajo. Además, los representantes sindicales han subrayado que estos temas podrían tratarse en la negociación colectiva y encontrar soluciones en el marco del diálogo social y los CCTs. Por ejemplo, se ve una posibilidad de mejora en un aumento de los salarios, lo que también reduciría la necesidad del elevado número de horas de trabajo con consecuencias beneficiosas para la conciliación de la vida laboral y la personal. Para garantizar aún más un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada, el horario de trabajo debe tratar de excluir los "horarios no sociales" (es decir, tarde en la noche, temprano en la mañana, los fines de semana o los días festivos). Con respecto al anuncio tardío de los turnos, una mejor programación del personal que permita anunciar a los conductores el tiempo de trabajo y no trabajo con mayor anticipación podría resolver el problema. La presión de tiempo creada por una programación apretada podría reducirse si se tuvieran horarios realistas. Con respecto al estrés laboral causado por tener pasajeros a bordo, los entrevistados informaron sobre programas de formación exitosos que mejoran el manejo y la resiliencia del estrés mental. Estos aspectos también se aplican a la mejora del empleo de las mujeres en el sector del transporte: las cuestiones relevantes para mejorar el equilibrio de género en el sector suelen verse en la conciliación de la vida laboral y familiar, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la formación, la contratación y la igualdad en los salarios. En general, la creación de las condiciones para un buen equilibrio entre la vida laboral y la personal se considera un factor clave para hacer que la profesión sea más atractiva.

En cuanto al futuro, no es probable que la escasez de conductores se resuelva por sí sola, sino que el problema continuará o se prolongará. La caída de la demanda de conductores de autobuses y autocares provocada por la pandemia del COV-ID-19 no ha hecho más que postergar el problema de la escasez de conductores.

El cambio demográfico entre los conductores empleados en el sector se intensificará con el tiempo. Además, no se espera que los conductores que han cambiado de sector durante la pandemia regresen al sector de autobuses y autocares. Muchos conductores han optado por el transporte público, donde las condiciones de empleo y de trabajo son mejores, por lo que tienen pocos incentivos para volver al sector de los autobuses y autocares.

Una pregunta clave será cómo se puede utilizar la escasez de conductores para mejorar las condiciones sociales en el sector de autobuses y autocares. La escasez de conductores y la necesidad de aumentar el atractivo del sector mediante mejores condiciones sociales y laborales deberían crear nuevos puntos de partida e impulsos que accionen el trabajo sindical y ayuden a reivindicar los intereses y demandas de los trabajadores. Sin duda, los puntos de partida podrían ser una remuneración justa y garantizar un mejor equilibrio entre lo profesional y lo personal, así como los esfuerzos para fortalecer el equilibrio de género. Por supuesto, la atención continua a la educación y la formación y la inversión en contratación también juegan un papel. Sin embargo, hasta el momento, existen pocas iniciativas por parte de los empleadores para abordar estas cuestiones. Hasta ahora parece que los empresarios no han considerado seriamente el problema de la escasez de conductores, y aún no han visto la necesidad de un cambio de comportamiento. Sin embargo, la eliminación del problema no se puede postergar por mucho tiempo si se quiere que el sector continúe siendo un pilar importante del transporte de pasajeros.



## PARA MÁS INFORMACIÓN

Ekin Öztürk, ETF Responsable de Política de Carreteras  
[road@etf-europe.org](mailto:road@etf-europe.org)

European Transport Workers' Federation  
(Federación Europea de Trabajadores de Transporte)  
Galerie Agora  
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11  
1000 Brussels – BELGIUM

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**Facebook:** @ETFROADSECTION

**Twitter:** @ETF\_Europe

La ETF representa en 38 países a más de 5 millones de trabajadores del transporte de los sindicatos del transporte de toda Europa.