



Eje 8

**Aspectos Sociales y
Laborales**



8. Líneas de Actuación

Medidas

Aspectos Sociales y Laborales

8.1 Concienciación y Sensibilización

8.1.1 Campaña de concienciación y sensibilización en movilidad segura, sostenible y conectada para distintos colectivos.

8.2 La Formación en el Sector del Transporte y la Movilidad

8.2.1 Grupo de trabajo para la identificación de perfiles profesionales requeridos por el sector del transporte.

8.2.2 Grupo de Trabajo con las entidades de Educación, para agilizar la implantación de titulaciones relacionadas con el transporte .

8.2.3 Difusión de las oportunidades laborales en el ámbito del transporte.

8.3 Condiciones de Trabajo en el Ámbito del Transporte

8.3.1 Grupo de trabajo para abordar las realidades del sector por modos de transporte.

8.3.2 Premios a mejores prácticas en contratación y gestión de personas.

8.4 La Mujer en el Sector del Transporte y la Movilidad

8.4.1 Premio “María Bernaldo de Quirós” a la mejor carrera profesional de una mujer en el sector del transporte.

8.4.2 Premio a la mejor iniciativa empresarial para la igualdad de género en el ámbito del transporte.

8.4.3 Iniciativas de las entidades del MITMA y apoyo del Ministerio a las iniciativas de organismos y empresas privadas.





1. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

El cambio de paradigma en el transporte y la movilidad requiere una labor de sensibilización a la sociedad y a los ciudadanos, sobre la conveniencia de favorecer una movilidad sostenible.

Por otro lado, se pone de manifiesto una reorientación en la planificación de las políticas públicas primando la importancia de que las inversiones del sector público se orienten a resolver las necesidades de movilidad cotidiana de los ciudadanos, es decir, **fomentar una nueva "cultura de movilidad"** en las ciudades.

De manera adicional, se hace necesario reforzar la confianza de los ciudadanos en el transporte público, como transporte más sostenible y eficiente, eliminando ciertas reticencias al uso de este tipo de transporte.

Desde 2002 la CIVITAS Initiative, financiada por la Comisión Europea, contribuye a que las ciudades dispongan de un sistema de transporte urbano más sostenible, más limpio y de mayor eficiencia energética, probando y evaluando una ambiciosa combinación integrada de tecnología y de medidas políticas

Con frecuencia, los residentes de las ciudades son muy dependientes de sus vehículos y, por tanto, cada ciudad debería fijarse el objetivo de establecer una nueva "cultura de movilidad". Durante el programa CIVITAS II (2005–2009) se adoptaron varias medidas con el objeto de cambiar hacia un modelo de conducta de movilidad más sostenible mediante campañas de información y promoción. Y se concluyó, que es posible influir en la conducta de movilidad mediante campañas de información y promoción destinadas a desarrollar una conducta de movilidad sostenible entre los ciudadanos sin inversiones adicionales en infraestructuras.

Estas campañas deben orientarse de manera emocional a los distintos colectivos, y, además, han de facilitar información sobre infraestructuras y modos de movilidad sostenible. Entre otras, podrían implantarse las siguientes acciones:

- Estrategias integradas de información para sensibilizar sobre los efectos negativos del tráfico motorizado particular y los efectos positivos de circular en bicicleta, a pie y en transporte público, incluidos los efectos para el medio ambiente y la salud.
- Campañas de promoción y sensibilización sobre medios de transporte sostenibles como el transporte público, modos de transporte no motorizado, vehículos de bajas emisiones, uso acompañado de vehículos, etc.
- Creación de foros sobre movilidad, como herramienta de comunicación para lograr el respaldo de los ciudadanos con vistas a las políticas y prácticas de gestión de la movilidad.
- Plataformas de aprendizaje electrónico con el fin de informar sobre las posibilidades de utilizar vehículos limpios, el transporte público, etc.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Por lo general, las campañas de concienciación y sensibilización deben realizarse como medidas complementarias a la introducción de soluciones de movilidad sostenibles, con el fin de producir efectos de sinergia. Estas medidas sostenibles pueden ser la creación de nuevos sistemas de billeteo, nuevos servicios de transporte público, la incorporación de vehículos ecológicos, sistemas de uso compartido de vehículos, etc.

La posibilidad de utilizar incentivos para recompensar, por ejemplo, con “Eco-puntos”, el uso del transporte público o el uso compartido de vehículos puede potenciar el éxito de las campañas.

Asimismo, resulta beneficioso integrar las estrategias y campañas de carácter local o regional, a favor del transporte y la movilidad sostenible, con eventos transnacionales como la **European Sustainable Mobility Week** donde se celebran acciones dirigidas a sensibilizar a los ciudadanos en cuanto al uso del transporte público, en bicicleta y peatonal y a animar a las ciudades europeas a que promuevan estos modos de transporte y a que inviertan en las nuevas infraestructuras necesarias para esto.

Buscar una movilidad sostenible impacta de manera transversal en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible aprobada por la ONU.

Es necesario una planificación pública que se alinee con la concienciación y sensibilización hacia una movilidad sostenible y segura, y que responda a los objetivos fijados en la Agenda 2030, Bienestar y Salud, (ODS3) Energía asequible y no contaminante (ODS7) Producción y Consumo responsable (ODS 12) y sobre todo en hacer partícipe al ciudadano de la importancia para las ciudades y para las comunidades de la reducción del impacto medioambiental, y del uso de transporte adecuados, asequibles y seguros.

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es establecer medidas de concienciación y sensibilización a la sociedad, a los ciudadanos, sobre la conveniencia de favorecer una movilidad sostenible.
- ⇒ Resulta esencial reforzar la confianza de los ciudadanos en el transporte público.

1.2 MEDIDAS PROPUESTAS

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana debe actuar como líder, impulsor y coordinador de las medidas que sea necesario implantar para concienciar y sensibilizar a la ciudadanía de las ventajas globales respecto a calidad de vida y protección medioambiental, que aporta una movilidad segura y sostenible.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

MEDIDA 8.1.1: CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MOVILIDAD SEGURA, SOSTENIBLE Y CONECTADA PARA DISTINTOS COLECTIVOS

El MITMA, deberá establecer una campaña de sensibilización y concienciación respecto a los transportes sostenibles, periódica y evaluable para mejorar su efectividad.

Los aspectos que se deben tener en cuenta en la realización de campaña son, entre otros:

- **Ámbito y medios de información:** Nacional, regional, local...
- **Grupos objetivo de las medidas de concienciación y sensibilización** (marketing y educación) Población en general o a Colectivos específicos: escolares, universitarios, trabajadores, turistas, etc. con las medidas que se diseñen particularmente para cada grupo.

Se destaca que los niños y jóvenes, constituyen uno de los grupos objetivo más importantes, ya que es posible influir fácilmente en su conducta de movilidad de manera sostenible antes de que se adapten a un estilo de vida orientado al coche. Además, cabe suponer que los jóvenes pueden influir en la actitud de sus padres y profesores informándoles de las posibilidades de utilizar modos de transporte sostenible.

- **Temáticas:** Beneficios del transporte público, desventajas del coche privado, uso de la bicicleta urbana.... En este sentido, es básica la difusión y puesta en conocimiento de infraestructuras y servicios permanentes para la movilidad y espacios sostenibles: espacios peatonales, zonas residenciales, carril-bus, alquiler público de bicicletas, transporte público escolar, parquímetros, estacionamientos seguros de bicicletas...

Por otra parte, se considera acertado, establecer por medio de la campaña, **un catálogo de buenas prácticas** por colectivos, basado en herramientas y metodologías para evaluar los grupos objetivo, sus necesidades y el potencial para modificar su conducta de movilidad. La medición de los resultados, tanto en efectos directos, como indirectos, permite a su vez, establecer conclusiones de cara a futuras actividades o acciones como la introducción de nuevos servicios o inversiones en infraestructuras de movilidad sostenible.



2. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD

2.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

El cambio de paradigma suscitado en el transporte y la movilidad lleva implícito que, para el desarrollo de la profesión en el panorama actual, sea necesario adaptar la capacitación y formación a los requerimientos de los nuevos modos y empresas de transporte.

Para una correcta formación de profesionales será necesario promover nuevas titulaciones o capacitaciones con un alto nivel de especialización, o que respondan a los perfiles profesionales que demanda actualmente el sector y su proyección en el futuro.

La **inversión en formación**, o reciclaje de conocimientos, y en la sensibilización en materia de movilidad segura y sostenible es básica para el desarrollo futuro de la profesión, donde no solo se incorporarán nuevos profesionales sino aquellos que, desde otros sectores, sean atraídos por la oferta de empleo futura y que precisan que se les facilite una transición justa.

Sin embargo, si se analiza la situación actual de la formación y capacitación del sector, en los distintos modos de transporte, se constata una problemática en aspectos como la adaptación en su contenido formativo o de estudios de las titulaciones que, por norma, abastecían de trabajadores cualificados a las empresas del sector. Y se aprecia, una resistencia burocrática a la adaptación de la formación a la nueva casuística laboral del sector, originando una carencia de trabajadores que cubran la demanda actual de forma rápida e inmediata.

Por otra parte, se detecta un desconocimiento de titulaciones que abrirían un abanico de posibilidades al empleo en el sector y que precisan de divulgación para su elección por los estudiantes.

La sociedad pide que se conforme un entorno formativo y de capacitación que dé respuesta a la demanda de profesionales en el sector, con una actualización y adecuación curricular de las titulaciones actuales y la implementación de nuevas capacitaciones, siempre atendiendo a criterios de agilidad y de divulgación.

Además, este nuevo entorno debe asegurar una **transición justa laboral**, para dar cabida a aquellos trabajadores que vienen de otros sectores como consecuencia de los cambios de paradigma que se plantean.

La coordinación de las distintas administraciones con competencias en educación y capacitación sería una manera de optimizar y agilizar la creación de este entorno de adecuación formativa.

Es prioritario la realización de un análisis del conjunto de titulaciones en todos los grados: formación profesional, títulos universitarios, cursos específicos de capacitación o exigidos para la entrada en la profesión, etc., de cuyo resultado se constate donde se producen las disparidades entre la oferta y demanda del sector en formación.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Conocidas las necesidades, el conjunto de los intervinientes de la administración deben crear grupos de trabajo y acción que agilicen los procedimientos o promuevan la implementación de las nuevas titulaciones o de aquellas adaptadas al alto nivel de especialización que requiere el sector.

Entre las acciones que se pueden realizar, se destacan:

- Incremento de la inversión y subvenciones de las administraciones implicadas y los interlocutores sociales en el establecimiento y fomento de programas de formación y capacitación.
- Establecer líneas puente de formación de unos sectores a otros, favoreciendo la transición justa de trabajadores de otros sectores laborales.
- Dar a conocer y divulgar, en todos los ámbitos sociales, las nuevas oportunidades laborales del sector, por ejemplo, como consecuencia de la liberalización del ferrocarril o la incorporación de nuevas tecnologías.
- Potenciar la profesionalidad de las empresas de transportes por carretera y de su personal. Impulsar la figura del gestor de transportes, figura esencial que aporta la competencia profesional a las empresas, dando a conocer las funciones que desarrollan.
- Contar con las asociaciones profesionales como, por ejemplo, CEFTRAL, cuyo objetivo es el desarrollo y organización de la formación profesional en el sector del transporte de mercancías por carretera y la logística, para establecer Planes de Prácticas de Formación Profesional con las empresas de transportes para los estudiantes de los cursos de formación.
- Establecer planes de carrera que permitan fomentar las vocaciones profesionales en el transporte.
- Establecer Convenios de Formación con otros países, para la desburocratización y el reconocimiento de los títulos académicos.
- Facilitar la actualización de los títulos y cursos capacitantes para ejercer la profesión, eliminando barreras administrativas o burocráticas. Por ejemplo, en Marina Mercante, agilizaría el procedimiento de inspección en la identificación de la competencia del tripulante a bordo del buque y en el proceso de contratación.

En el ámbito europeo la existencia de, por ejemplo, Directivas (UE) del Parlamento Europeo relativas a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de transporte de mercancías o de viajeros por carretera, permiten con su trasposición a la legislación española, disponer de un entorno normativo que regule y agilice los trámites formativos para la incorporación laboral y su adecuación a lo largo de su vida profesional (Directiva (UE) 2018/645 del Parlamento y del Consejo de 18 de abril de 2018, Directiva 2006/126/CE sobre el permiso de conducción, etc.).

Otras organizaciones internacionales como la Organización Internacional del trabajo (OIT), plantean encuentros, como el celebrado en febrero de 2019, denominado *Reunión sectorial*



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

sobre la contratación y la retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar¹, sometidas sus conclusiones a consideración en el Consejo de Administración de la OIT, en su 337ª reunión en octubre-noviembre 2019.

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es adaptar las titulaciones y capacitación a las necesidades del mercado laboral del transporte, en la actualidad y a futuro
- ⇒ Resulta esencial el trabajo conjunto con Empleo, Trabajo y Educación.

2.2 MEDIDAS PROPUESTAS

En líneas generales, el papel de Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana es fundamentalmente de líder y coordinador de aquellos grupos de trabajo que se conformen para dar respuesta a la necesidad del sector de plasmar la realidad en cuanto a adecuación de la formación existente que permite el acceso a la profesión, y su idoneidad para hacer frente a los requisitos que demande el mercado laboral del transporte en el futuro. Finalmente, deberá facilitar la implementación y difusión de las titulaciones y capacitaciones a los colectivos de estudiantes y trabajadores.

MEDIDA 8.2.1: GRUPO DE TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS POR EL SECTOR DEL TRANSPORTE

Esta medida propone la Creación de un Grupo de Trabajo, liderado y coordinado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, donde intervengan distintos agentes del sector: empresas, asociaciones profesionales, de formación específica, universidades... etc.

El principal objetivo del Grupo de trabajo sería recabar las necesidades en cuanto a formación del mercado laboral del transporte y la movilidad, detectando y evaluando las necesidades de las empresas que operan en los distintos modos de transporte, con el fin de hacer un diagnóstico sobre la demanda y oferta laboral actual y en el futuro.

Será preciso analizar, a su vez, su origen, por qué se han generado, qué debe permitir analizar cómo, cuándo y por qué, se ha producido disparidades entre la demanda de requisitos laborales de las empresas y gestores del transporte y la formación o posibilidades de capacitación disponibles.

¹ https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_647753/lang--en/index.htm



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

MEDIDA 8.2.2: GRUPO DE TRABAJO CON LAS ENTIDADES DE EDUCACIÓN, PARA AGILIZAR LA IMPLANTACIÓN DE TITULACIONES RELACIONADAS CON EL TRANSPORTE

El Grupo de Trabajo propuesto estará compuesto por representantes del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y de las entidades responsables de la Educación y Formación de los trabajadores del sector del transporte y la movilidad.

En el grupo formado a través de la medida anterior (8.2.1) se detectarían los nuevos requerimientos profesionales surgidos con el cambio de paradigma de la movilidad y el transporte.

Constatada, por ejemplo, la necesidad de una titulación o capacitación deberá comunicarse a las administraciones responsables, a fin de que se creen y se doten de un contenido y plan de estudios adecuado.

También deberá, atendiendo a la idea de “Mejor reorientar que iniciar”, ver la posibilidad de adaptar o reestructurar las titulaciones existentes para que den respuesta a lo exigido como perfil laboral adecuado en el sector.

Otro punto a analizar sería, qué mecanismos con respecto a la formación, deberían implantarse para potenciar una transición justa, efectiva y productiva, de trabajadores desde otros sectores laborales.

MEDIDA 8.2.3: DIFUSIÓN DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

Esta medida pretende hacer visibles y difundir, a colectivos de estudiantes y trabajadores, todo el conjunto de titulaciones que habilitan a los trabajadores a la entrada en el mundo laboral del sector del transporte y la movilidad, mediante la creación de Foros de debate en Universidades y otros centros de formación.

Esta difusión puede realizarse mediante sesiones impartidas por profesionales del sector, donde den a conocer, por ejemplo, su formación específica, su experiencia laboral, la distinta problemática o casuística en que ha incurrido en su trayectoria y como ha ido evolucionando su práctica laboral en paralelo ante los cambios e incorporación de nuevas tecnologías, etc.

Otro tipo de sesiones estarían también impartidas por representantes de las empresas de transporte, dando a conocer qué puestos de trabajo y perfiles requiere ahora el mercado, y con qué capacitación es posible alcanzarlos. Por ejemplo, perfiles como el gestor de transportes, figura esencial que aporta la competencia profesional a las empresas, no son conocidos a nivel general en la sociedad, pudiéndose en estos enclaves, dar a conocer las funciones que desarrollan para las empresas de transportes.

En este sentido, un aspecto a resolver es la “dignificación de la profesión” en todos sus perfiles de profesionales. La misma figura o perfil laboral como, por ejemplo, piloto de un vehículo de transporte, está valorado de forma muy diferente de un modo de transporte a otro, aun



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

teniendo en todos ellos la misma responsabilidad social. La divulgación de funciones y características laborales de los distintos puestos de trabajo que ofrece el sector, potenciaría la atracción de los mismos y su valoración en la sociedad.

Por último, una medida que ayudaría a la divulgación de los títulos habilitantes y de capacitación profesional en el transporte, sería la creación de un “entorno amigable de consulta” relativo a formación en la Página Web del Ministerio.



3. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

3.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

Una de las consecuencias generadas con el cambio de paradigma en el transporte y la movilidad es la generación de nuevos profesionales en el sector, la modificación o alteración de las condiciones de trabajo adaptándose a los nuevos modos o la incorporación de trabajadores que provienen de otros sectores.

Por tanto, resulta necesario el establecimiento de unas bases legales sólidas que favorezcan e impliquen unos entornos laborales justos y equilibrados, con condiciones de trabajo apropiadas.

En este sentido, es evidente que el transporte se ha convertido en una actividad transnacional y, por tanto, regulado por normativas de diversos países. Esta realidad se constata en un entorno legal desarmonizado donde, en ocasiones, se detectan situaciones en las que las condiciones laborales, tanto de los trabajadores asalariados como de los autónomos asociados a los nuevos modelos de movilidad, no son las adecuadas ni garantizan los derechos de los trabajadores.

La diversidad de intereses de las empresas, usuarios, de los gestores, y de los trabajadores del sector, hace difícil encontrar soluciones que sean satisfactorias y adecuadas para todos. Y esto se agrava en el ámbito laboral, ya que las empresas de transporte tienden a utilizar la norma más favorable para sus intereses creando, por ejemplo, "Empresas Buzón" o fomentando los "Falsos Autónomos" con el fin de evitar los costes que imponen las administraciones y fomentando condiciones laborales injustas y desiguales en el entorno comunitario.

Los representantes de los distintos modos de transporte consideran muy importante la armonización a nivel europeo o la globalización de las condiciones laborales de los trabajadores y la consolidación de sus derechos.

La aplicación de la normativa laboral en los distintos países no debe generar entornos laborales injustos, ni condiciones de trabajo inapropiadas que sean el resultado de la aplicación torticera de la norma, que tiene como fin evitar realmente cumplir la misma, siendo generalmente el perjudicado el trabajador del sector.

Como punto básico, y constatando las diversas competencias de las administraciones, que en ocasiones crean disfunciones, siempre sería prioritario proteger al trabajador con unas condiciones sociales y económicas de trabajo "decentes", independientemente del modo en el que trabaje y la sede de la empresa de transporte.

Con relación a la armonización de las disposiciones europeas en materia social, estas deben garantizar por igual unas condiciones laborales adecuadas en cuanto a bienestar y seguridad, por ejemplo, dotando de:



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

- Instalaciones que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores. En la carretera, adecuando zonas de estacionamiento con instalaciones necesarias para unas buenas condiciones de descanso para el trabajador, o en el ámbito de la marina mercante, con instalaciones que mejoren las condiciones de vida de la tripulación a bordo de los buques, minimizando la soledad y el aislamiento con acceso a Internet o instalaciones de entretenimiento.
- Medidas de seguridad, física y mental, de los conductores evitando el acoso laboral; líneas telefónicas de ayuda, independientes y confidenciales, procesos seguros de presentación de denuncias (publicidad a las Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006)
- Documentación electrónica que simplificaría las cargas burocráticas y costes a las empresas de transporte mejorando las condiciones de trabajo de los propios conductores.

De igual modo, habrá que asegurar una transición justa laboral para la incorporación de trabajadores que vienen de otros sectores.

En el ámbito europeo, tanto la Comisión Europea, a través principalmente de la iniciativa-paraguas **“Europe on the Move”**², como las demás instituciones de la Unión, vienen trabajando en estrategias y desarrollo normativo para afrontar la “movilidad del mañana”. Así, la Agenda “Europa en movimiento”³ incluye un conjunto de iniciativas centradas en el transporte por carretera donde se destacan aquellas con el objeto de aliviar la carga burocrática de las empresas, combatir el empleo ilícito y garantizar unas condiciones y unos tiempos de descanso adecuados a los trabajadores. El objetivo es garantizar la equidad social y la competitividad en este sector, que proporciona empleo a más de 5 millones de europeos.

Por otra parte, la European Labour Authority (ELA) inició sus actividades en octubre de 2019 y alcanzará su capacidad operativa total en 2024, siendo su papel en el ámbito europeo:

- Facilitar el acceso de individuos y empleadores a información sobre sus derechos y obligaciones, así como a servicios relevantes.
- Apoyar la cooperación entre los países de la UE en la aplicación transfronteriza de la legislación pertinente de la Unión, incluida la facilitación de inspecciones conjuntas.
- Mediar y facilitar una solución en casos de disputas transfronterizas entre autoridades nacionales o interrupciones del mercado laboral.

La **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible** aprobada en 2015 por la ONU, plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lograr un mundo sostenible en el año 2030. La movilidad impacta de manera transversal en trece de los diecisiete ODS y puede actuar como motor para avanzar en la consecución de la Agenda 2030.

² Agenda para una transición socialmente justa hacia una movilidad limpia, competitiva y conectada para todos.

³ <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/mobility-package-factsheet-i.pdf>



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

Entre ellos, el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, que persigue promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

- ➡ El objetivo de esta línea de actuación es mejorar las condiciones laborales en el ámbito del transporte. Para ello, es necesario buscar mecanismos de diálogo con las autoridades competentes o implicadas en el sector.
- ➡ Resulta esencial el impulso supranacional/Armonización de normativa laboral.

3.2 MEDIDAS PROPUESTAS

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana no puede actuar de manera aislada para garantizar las condiciones justas de empleo en el sector del transporte, sino que requiere una labor de coordinación con otras administraciones.

Sin embargo, sí puede ejercer de líder, impulsor y coordinador de las medidas que sea necesario implantar para establecer y mantener unas condiciones laborales justas en el ámbito del transporte.

MEDIDA 8.3.1: GRUPO DE TRABAJO PARA ABORDAR LAS REALIDADES DEL SECTOR POR MODOS DE TRANSPORTE

Esta medida propone la Creación de un grupo de trabajo, liderado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, donde intervengan distintos agentes (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

En primer lugar, el objetivo de este grupo será detectar, a través de la investigación, la problemática laboral actual que, como consecuencia del cambio de paradigma, se ha modificado y ya no cuenta con mecanismos adecuados para garantizar las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

En segundo lugar, el grupo deberá proponer medidas o acciones que mejoren las condiciones de trabajo y palien los efectos del cambio, a los distintos organismos ejecutores. Entre otras, a priori se podrían proponer:

- Contratación pública socialmente responsable.
- Exenciones fiscales a las empresas que contraten con mejores condiciones.
- Bonificaciones y coeficientes reductores en las cotizaciones de la seguridad social a los profesionales autónomos.
- Incentivos fiscales a las empresas de transporte para que radiquen o registren su sede social en países garantes de los derechos de los trabajadores.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

MEDIDA 8.3.2: PREMIOS A MEJORES PRÁCTICAS EN CONTRATACIÓN Y EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

El objeto del establecimiento de este tipo de premios, que podrían denominarse de “Buenas prácticas”, es favorecer una concienciación del sector para una buena praxis en la contratación del personal del sector del transporte.

El criterio para otorgar los premios pasaría por una valoración de lo que se denominan “Condiciones decentes en el puesto de trabajo”, planteadas como un **catálogo de buenas prácticas**, o buenas condiciones laborales, que se podrían constatar con la inclusión en los contratos de trabajo de cláusulas que preserven y garanticen las condiciones laborales justas.

Estos premios no llevarían implícito una cuantía económica, sino un **Certificado Sectorial** que sería concedido por un jurado/tribunal compuesto por representantes de distintos ministerios y otros entes de la AGE.



4. EJE 8. LÍNEA DE ACTUACIÓN 4: LA MUJER EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y LA MOVILIDAD

4.1 CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

La diversidad de género en el mercado de trabajo no sólo fomenta la colaboración, el entendimiento y la tolerancia, sino que impulsa la competitividad, la productividad y la responsabilidad social de las empresas.

El mundo del transporte es un mundo tradicionalmente masculino que genera muchas dificultades a la mujer, impidiéndole desempeñar su labor en condiciones de igualdad y poder llegar a ocupar puestos de responsabilidad. Sin embargo, los avances tecnológicos posibilitan cada vez más que las mujeres desarrollen trabajos antes vinculados a la fuerza física.

Frente a los datos relativos al conjunto de la economía europea donde el 54% de los trabajadores son hombres y el 46% mujeres, en el sector de la logística y el transporte, que da empleo a unos 11 millones de trabajadores en Europa, la presencia femenina es solo del 22% frente al 78% representado por los hombres. La cifra de mujeres empleadas se reduce aún más en otros sectores como en el transporte marítimo y en el transporte terrestre, donde cae por debajo del 20%.

En este sentido se han comenzado a adoptar iniciativas a nivel europeo y a nivel nacional. Un ejemplo es la plataforma de la Unión Europea denominada WOMEN IN TRANSPORT, lanzada el 27 de noviembre de 2017, cuyo objetivo es fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte gracias a la acción provocada por los miembros de la plataforma. Asimismo, tiene como finalidad constituir un foro para discutir e intercambiar buenas prácticas.

Por otro lado, la iniciativa nacional EVA (ellas vuelan alto) busca consolidar la visibilidad de la mujer en el sector aeroespacial en España, abarcando el ámbito institucional, universitario, empresarial y social.

Es por ello necesario, tomar medidas para atraer a las mujeres hacia el mundo del transporte y fomentar su participación activa y visible en la toma de decisiones, así como reconocer su labor mediante el desarrollo de proyectos que aporten visibilidad a la mujer y reconocimiento a sus competencias.

- ⇒ El objetivo de esta línea de actuación es garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sector del transporte.
- ⇒ Resulta esencial tener en cuenta las iniciativas Women in Transport y EVA en el sector.



ANEXO 1: EJES DE LA ESTRATEGIA DE MOVILIDAD Eje 8: Aspectos sociales y laborales

4.2 MEDIDAS PROPUESTAS

MEDIDA 8.4.1: PREMIO "MARÍA BERNALDO DE QUIROS" A LA MEJOR CARRERA PROFESIONAL DE UNA MUJER EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

El objetivo es establecer una medida que dé visibilidad a las mujeres en el sector, y se reconozca el trabajo realizado.

Aprovechando el referente de **María de la Salud Bernaldo de Quirós Bustillo** (Madrid, 26 de marzo de 1898 – 26 de septiembre de 1983) que fue la primera mujer en España en conseguir un título de piloto de aviación, se trataría de buscar ejemplos de mujeres con carreras profesionales reconocidas en un mundo tradicionalmente masculino.

MEDIDA 8.4.2: PREMIO A LA MEJOR INICIATIVA EMPRESARIAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

Con esta medida se pretende impulsar medidas adoptadas por empresas que puedan servir como ejemplo en el sector, con el fin de evitar la desigualdad o mejorar las condiciones. Se trata de buscar iniciativas empresariales, que fomenten la innovación en el sector, y la adaptación del entorno a las necesidades de la sociedad.

MEDIDA 8.4.3: INICIATIVAS DE LAS ENTIDADES DEL MITMA Y APOYO DEL MINISTERIO A LAS INICIATIVAS DE ORGANISMOS Y EMPRESAS PRIVADAS

Aprovechando el funcionamiento de otras plataformas como, por ejemplo, Woman in Transport, Ellas vuelan alto (EVA), Aviadoras (AEP), IMO's Gender Programme ... mantener, desde el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, un compromiso de apoyo a las iniciativas a través de las que se da visibilidad a la mujer o promueven el equilibrio de género en el sector.

Incluyendo a los diferentes actores en el ámbito se puede alcanzar una sensibilización especial entre todos los integrantes de las acciones del transporte.