

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector del transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha

Documento de síntesis

Número de expediente: PE/2018/025

30 de mayo de 2.019



Proyecto: Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha.

Nº de Expediente: PE/2018/025

Tipo de acción: Acciones de prospección y detección de necesidades formativas en el sistema productivo.

Entidad Beneficiaria: Agrupación Unión General de Trabajadores y la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha.

Desde la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de esta investigación. Especialmente a las personas que han colaborado desinteresadamente en la realización de entrevistas y encuestas, ya que gracias a la información de gran valor que nos han aportado, hemos podido realizar el presente informe.

Equipo técnico:

Francisco Javier Aroca Cifuentes

- Coordinación
- Trabajo de campo
- Análisis
- Realización de la investigación
- Redacción de memoria

Héctor Madrigal Marchante

- Trabajo de campo

Olga García Díaz

- Apoyo en el trabajo de campo

Daniel Martín Rodríguez

- Administración

Índice

1. Introducción	11
2. Justificación	14
3. Objetivos.....	16
4. Metodología.....	17
5. Fase documental	28
5.1 Datos demográficos	28
5.2 Mercado laboral.....	30
5.3 La formación en el sector del transporte de mercancías por carretera.....	34
5.3.1 La formación reglada	34
5.3.2 Las competencias profesionales	36
5.3.3 Permisos de conducción	42
5.4 Percepción global del sector	45
6. Fase analítica	48
6.1. El sector del transporte de mercancías por carretera -Análisis cuantitativo-....	48
6.1.1. Variables demográficas.....	50
6.1.2. Experiencia laboral y condiciones laborales	53
6.1.3. Nivel formativo alcanzado	73
6.1.4. Necesidades formativas del sector y sus características.....	80
Necesidades formativas demandadas en la provincia de Albacete	91
Necesidades formativas demandadas en la provincia de Ciudad Real	96
Necesidades formativas demandadas en la provincia de Cuenca	101
Necesidades formativas demandadas en la provincia de Guadalajara	106
Necesidades formativas demandadas en la provincia de Toledo	111

6.1.5. Formación complementaria y repercusión a nivel profesional.....	123
6.1.6. Rango salarial.....	132
6.2. El discurso de las personas que trabajan en el sector -Análisis cualitativo-	139
6.2.1. Percepción del sector de transporte de mercancías por carretera.....	140
6.2.2. Perfiles profesionales predominantes en el sector de mercancías por carretera.....	152
6.2.3. Percepción de la normativa en el sector del transporte de mercancías por carretera.....	153
6.2.4. Amenazas en el sector del transporte de mercancías por carretera	155
6.2.5. Debilidades en el sector del transporte de mercancías por carretera.....	157
6.2.6. Las competencias profesionales en el transporte de mercancías por carretera	160
6.2.7. La formación en el sector del transporte de mercancías por carretera.....	162
6.3 ¿Cómo debería ser la formación?.....	168
6.4 Evolución del sector	170
6.5 El papel de las nuevas tecnologías en el sector.....	172
6.6 Las peculiaridades de la logística	175
7. Conclusiones	179
8. Propuestas.....	182
9. Bibliografía	184
9.1 Webgrafía.....	184
Anexo 1. Cuestionario.....	187
Anexo 2. Guión de entrevistas abiertas.....	193
Anexo 3. Correspondencia de entrevistas con tipos de empresas y/o entidades	195
Anexo 4. Glosario de términos específicos	196
Anexo 5. Medidas reivindicativas del Comité Nacional de Transporte	198
Anexo 6. Índice de tablas.....	201
Anexo 7. Índice de gráficos	202

Anexo 8. Índice de ilustraciones 206

1. Introducción

El transporte de mercancías por carretera ha evolucionado de forma sustancial en España en las últimas décadas, puesto que se han incrementado considerablemente el número de empresas que se dedican a esta actividad, y además ha aumentado y ha sido renovada la flota de vehículos que circulan por nuestras carreteras. También es preciso señalar que en ese período de tiempo, ha mejorado el sistema de infraestructuras y que el papel de las nuevas tecnologías tiene cada vez una mayor importancia en diferentes aspectos para esta profesión.

En la sociedad actual, el transporte de mercancías es un sector de suma importancia ya que, en cierto modo, refleja la calidad de vida de una población a través del consumo que esta realiza. En este sentido, es una parcela de trabajo muy susceptible a los vaivenes económicos, ya que el consumo de productos que no son de primera necesidad aumenta o disminuye considerablemente según la capacidad adquisitiva de la ciudadanía; apreciándose fluctuaciones en función de movimientos macroeconómicos que tienen repercusión a nivel microeconómico.

De una forma amplia y simplificada, se puede afirmar que el transporte por carreteras consiste en trasladar de un lugar a otro a personas y/o mercancías mediante un vehículo sobre el asfalto. No obstante, ya dentro del transporte de mercancías por carretera, se constata que existe una gran amplitud de posibilidades, ya que concurre una amplísima variedad de mercancías que pueden ser transportadas. Estas diferenciaciones se establecen según: su composición, su nivel de temperatura, su peso, su volumen, etc.-. Por otra parte, existe también una considerable variedad en cuanto a las mercancías peligrosas, generándose también una diversidad de opciones en este sentido. Con lo cual, el transporte de mercancías por carretera es bastante más complejo de lo que puede percibirse de entrada.

El transporte de mercancías por carretera se rige por las leyes del código de circulación y del código civil de cada país. Por lo tanto, para poder ejercer el transporte de mercancías de manera genérica es necesario poseer la autorización adecuada, así como atenerse a una serie de normas técnicas, fiscales y de circulación. El caso

concreto del transporte de mercancías peligrosas o inflamables está sujeto a normas de seguridad muy rigurosas, entre las que destacan una importante limitación de velocidad, variable según los países, y la conveniencia u obligatoriedad de la presencia de dos personas para el manejo del vehículo.

En su forma actual, el transporte internacional de mercancías por carretera data de hace unos 40 años; sin embargo, fue tomando fuerza y consistencia, hasta convertirse en un fenómeno de gran importancia, a partir de finales de 1.953, cuando varios países europeos aprobaron un acuerdo sobre la aplicación del proyecto de Convención internacional de aduanas en Ginebra, el 16 de junio de 1.947 con la designación TIR. Dicha actividad se halla regulada por acuerdos bilaterales, basados en la reciprocidad, que los diferentes países han estipulado entre sí.

Según un estudio realizado por el Centro Español de Logística sobre el transporte de mercancías por carretera, casi el 95% del transporte de mercancías que se realiza en España es a través de la carretera. Uno de los principales motivos de utilizar de forma preferente este medio de transporte es la rapidez con la que se permite mover la mercancía. Además, es por lo general un medio seguro, que permite trasladar cualquier tipo de mercancía y que tiene la ventaja añadida de que es el único método que permite el traslado “de puerta a puerta”, algo impensable actualmente con los demás medios de transporte. Se pone de manifiesto la gran importancia que representa este medio en nuestro país al referirnos al transporte de mercancías. No obstante, el transporte de mercancías por carretera tiene grandes perspectivas de crecimiento, y por ese motivo es importante conocer cómo se encuentra actualmente a nivel regional, en qué aspectos puede mejorar y cómo va a evolucionar en los próximos años.

La región de Castilla-La Mancha, área donde se centra esta investigación, es un área muy extensa, concretamente es la tercera región más amplia del país con una superficie de 79.409 kilómetros cuadrados. En su territorio hay un total de 919 municipios, en los que reside una población de 2.026.807 habitantes a 1 de enero de 2.018¹.

¹ Fuente: Datos oficiales del padrón municipal elaborado por el INE.

El hecho de realizar un análisis de la formación vigente en este ámbito y conocer las necesidades que existen, posibilita la ventaja de lograr un conocimiento práctico que puede redundar a medio y largo plazo en el beneficio de las personas que trabajan en este ámbito profesional, para que puedan mejorar sus niveles formativos, optimizar el desempeño de sus funciones y en definitiva ser más competitivas. En este sentido, la existencia de una formación de calidad dirigida a las personas que trabajan en el transporte de mercancías por carretera, no sólo las beneficia a ellas, sino también al conjunto de la sociedad en la medida en que al realizarse una conducción más eficiente se contamina menos y el número de accidentes se reduce. Estos dos hechos suponen una mejor calidad de vida y un ahorro económico tanto en términos medioambientales como sanitarios.

Es preciso señalar también que el ámbito del transporte de mercancías por carretera ha evolucionado y lo va a seguir haciendo también en aspectos de corte cualitativo, al igual que otros sectores del área de servicios, gracias al desarrollo que van a experimentar las nuevas tecnologías en los próximos años. Es un cambio que ya se aprecia por medio de la proliferación de aplicaciones, nuevos softwares y mejoras en los vehículos que hacen que el trabajo diario sea más eficiente y sostenible. Por otra parte, la tendencia a la robotización del trabajo tiene muchas ventajas en términos generales, aunque también supone grandes riesgos como pueden ser las pérdidas masivas de puestos de trabajo. De forma generalizada, el concepto de trabajo está evolucionando, aumentando su precarización, disminuyendo los tiempos de trabajo de las personas y cobrando un mayor protagonismo los procesos de mecanización de buena parte de los sistemas de producción. Y es precisamente por este hecho, que debe potenciarse la formación para el empleo y orientar las formaciones de las personas trabajadoras en función de sus demandas reales, para dar una cobertura adecuada y acorde a la realidad del mercado de trabajo.

2. Justificación

La elaboración de este estudio se encuadra en las acciones tipo 1. Acciones de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo, concretamente en el estudio de necesidades formativas del transporte de mercancías por carretera en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha. Siendo la finalidad de estas acciones, la de proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, identificando carencias y necesidades formativas concretas de los/as trabajadores/as, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras ocupadas y a la competitividad de las empresas.

Es preciso señalar que el sector del transporte de mercancías por carretera es considerado como una parcela estratégica, y que además tiene un elevado peso en la economía de un país. Sin embargo, como se señalaba anteriormente, es un sector que se resiente notablemente ante los cambios que se producen en la economía de un territorio en una u otra dirección, según los vaivenes que se produzcan a nivel macroeconómico. Queda patente la relativa estabilidad de su funcionamiento en base a un elevado número de factores que no se pueden controlar fácilmente, como son: el precio de los combustibles fósiles, la demanda de productos de consumo por parte del conjunto de la sociedad, el grado de competencia dentro del sector, etc. Por lo tanto, es preciso conocer de primera mano cuál es el estado de partida en el que se encuentra el transporte de mercancías por carreta, así como las posibilidades de mejora que vienen aparejadas, entre otras cuestiones, con la detección de necesidades formativas en el mismo.

En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha a 30 de junio de 2.018, trabajaban un total de 30.006 personas en el sector del transporte de mercancías por carretera, siendo 25.683 contratadas y 4.323 autónomas. Estos datos ponen de manifiesto que el transporte de mercancías por carreteras constituye un sector que da trabajo a un volumen importante de personas en nuestra región. No obstante, el número de

14

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

personas asalariadas en Castilla-La Mancha en este ámbito profesional ha ido aumentando desde el año 2.013. Por todos los argumentos señalados anteriormente, se pone de manifiesto la gran importancia de realizar un estudio de este tipo, para conocer de una forma efectiva las necesidades formativas de las personas que trabajan en el sector del transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha.

3. Objetivos

El objetivo principal de este estudio es determinar cuáles son las demandas, en materia de formación, que tienen las personas trabajadoras del sector del transporte de mercancías por carretera de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Para alcanzar este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

Objetivo específico 1.- Identificar y describir la estructura y configuración del tejido empresarial del sector en Castilla-La Mancha.

Objetivo específico 2.- Identificar y describir la estructura y configuración laboral del sector en Castilla-La Mancha.

Objetivo específico 3.- Obtener una visión actual del empleo de cada uno de los subsectores que conforman el sector objeto de estudio.

Objetivo específico 4.- Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de las personas trabajadoras del sector.

Objetivo específico 5.- Detallar la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente para dar respuesta a las necesidades de formación.

Objetivo específico 6.- Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.

Objetivo específico 7.- Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible.

Objetivo específico 8.- Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector del transporte de mercancías por carretera, en sus diferentes ocupaciones.

4. Metodología

Para lograr la consecución de los objetivos planteados en esta investigación, se plantea una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social. Inicialmente se ha realizado un análisis documental para conocer las características del sector y la legislación por la que se rige. Posteriormente se ha diseñado un cuestionario dirigido a las personas que trabajan en este ámbito. Dicho cuestionario ha sido testado para comprobar su funcionalidad y una vez verificado, tras la realización de algunas modificaciones menores se ha aplicado a la muestra.

El comienzo del trabajo de campo ha sido el día 5 de octubre de 2.018 y la fecha de finalización de recogida de datos se corresponde con el día 15 de marzo de 2.019. Se trata de un período de tiempo algo dilatado –superior a 5 meses-, que ha sido ampliado respecto a la planificación inicial debido a las numerosas dificultades que supone realizar un estudio riguroso de este sector. Estas complicaciones en la recogida de información se deben sustancialmente a las peculiaridades del sector del transporte de mercancías por carretera, un ámbito laboral en el que el tiempo es escaso y en el que buena parte del personal se encuentra trabajando de forma itinerante, con la dificultad que eso supone para poder localizarlo y encuestarlo.

Este ámbito profesional tiene la particularidad de que a grandes rasgos es percibido desde fuera como bastante homogéneo, aunque se trata de una percepción equivocada. En este sector tienen cabida muy diferentes actividades como son: el transporte de mercancías –existiendo una amplísima variedad de las mismas-; los servicios de mudanza; el depósito y almacenamiento; la manipulación de mercancías; así como las actividades anexas al transporte terrestre. No obstante, el carácter por el que se rige el sector ha condicionado notoriamente el proceso de recogida de información, siendo fundamental la adaptabilidad del equipo de campo a las diferentes situaciones que se han presentado. En este sentido, la falta de tiempo por parte de las personas trabajadoras es una tónica ampliamente generalizada y esto se ha traducido en numerosos rechazos a participar en la realización de las encuestas.

Esta negativa a colaborar se ha realizado a dos niveles, principalmente desde la gerencia de numerosas empresas sin aportar justificación en la mayoría de los casos, y también por parte de las personas trabajadoras que argumentaban que no tenían tiempo para realizar la encuesta o que no les interesaba la temática que trataba.

El número de personas trabajadoras en transporte de mercancías por carretera en la región, según el Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha a 1 de julio de 2.018 era de 25.683. En base a dicha cifra, se ha fijado una muestra de 378 encuestas a realizar, teniendo en cuenta los cinco códigos CNAE2009 del sector para las cinco provincias que componen la región.

A continuación, se presenta la ficha técnica relativa al análisis cuantitativo en la que se detallan los aspectos más relevantes.

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario
Ámbito: Región de Castilla-La Mancha.
Universo poblacional: Número de personas que trabajan en el sector de transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha (25.683).
Tamaño muestral: 378 encuestas en la región.
Tipo de muestreo: Aleatorio estratificado polietápico.
Margen de error estimado: $\pm 5\%$ para un nivel de confianza de $\pm 95,5\%$, siendo $p = q = 50\%$ en estimaciones globales.
Trabajo de campo: Del 5 de octubre de 2018 al 15 de marzo de 2019.

Fuente: *Elaboración propia*

La encuesta está dirigida a personas asalariadas de empresas ubicadas en la región de Castilla-La Mancha que se dedican al transporte de mercancías por carretera, incluidas en alguno de los siguientes códigos CNAE2009:

- 4941- Transporte de mercancías por carretera
- 4942- Servicios de mudanza
- 5210- Depósito y almacenamiento
- 5221- Actividades anexas al transporte terrestre
- 5224- Manipulación de mercancías

El porcentaje de encuestas a realizar en cada CNAE2009, varía considerablemente, siendo el 4941 –transporte de mercancías por carretera- el más numeroso -65,2%-. Seguido del CNAE2009: 5210 –Depósito y almacenamiento-. En cuanto a las provincias, Guadalajara y Toledo son las que concentran un mayor volumen de trabajadores/as en

este ámbito profesional, con unos porcentajes de 33,8% y 24% respectivamente. Mientras que el resto de provincias se mueven entre el 13% y el 14,5%. Queda patente que el área de influencia existente en torno a la capital de España es fundamental en este sector y articula un amplio radio de acción que incluye a las provincias manchegas de Toledo y Guadalajara.

En la siguiente tabla se indica el número de encuestas a realizar por código CNAE2009 y provincia, así como los valores totales.

Tabla 2. Muestra proyectada						
CODIGO CNAE-09	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
4941- Transporte de mercancías por carretera	44	47	52	41	63	247
4942- Servicios de mudanza	0	0	0	0	1	1
5210- Deposito y almacenamiento	1	2	1	84	16	104
5221- Actividades anexas al transporte terrestre	5	6	1	2	4	18
5224-Manipulación de mercancías	0	0	0	1	7	8
Total	50	55	54	128	91	378

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, fue posible aumentar algo el número de encuestas en la provincia de Guadalajara, gracias a la colaboración de una entidad, pasando a ser un total de 400 las personas encuestadas en toda la región. En la siguiente tabla se expone la distribución final por provincias y códigos CNAE2009.

Tabla 3. Muestra realizada						
CODIGO CNAE-09	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
4941- Transporte de mercancías por carretera	44	48	52	61	63	268
4942- Servicios de mudanza	0	0	0	0	1	1

Tabla 3. Muestra realizada						
CODIGO CNAE-09	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
5210- Deposito y almacenamiento	1	2	1	85	16	105
5221- Actividades anexas al transporte terrestre	5	6	1	2	4	18
5224- Manipulación de mercancías	0	0	0	1	7	8
Total	50	56	54	149	91	400

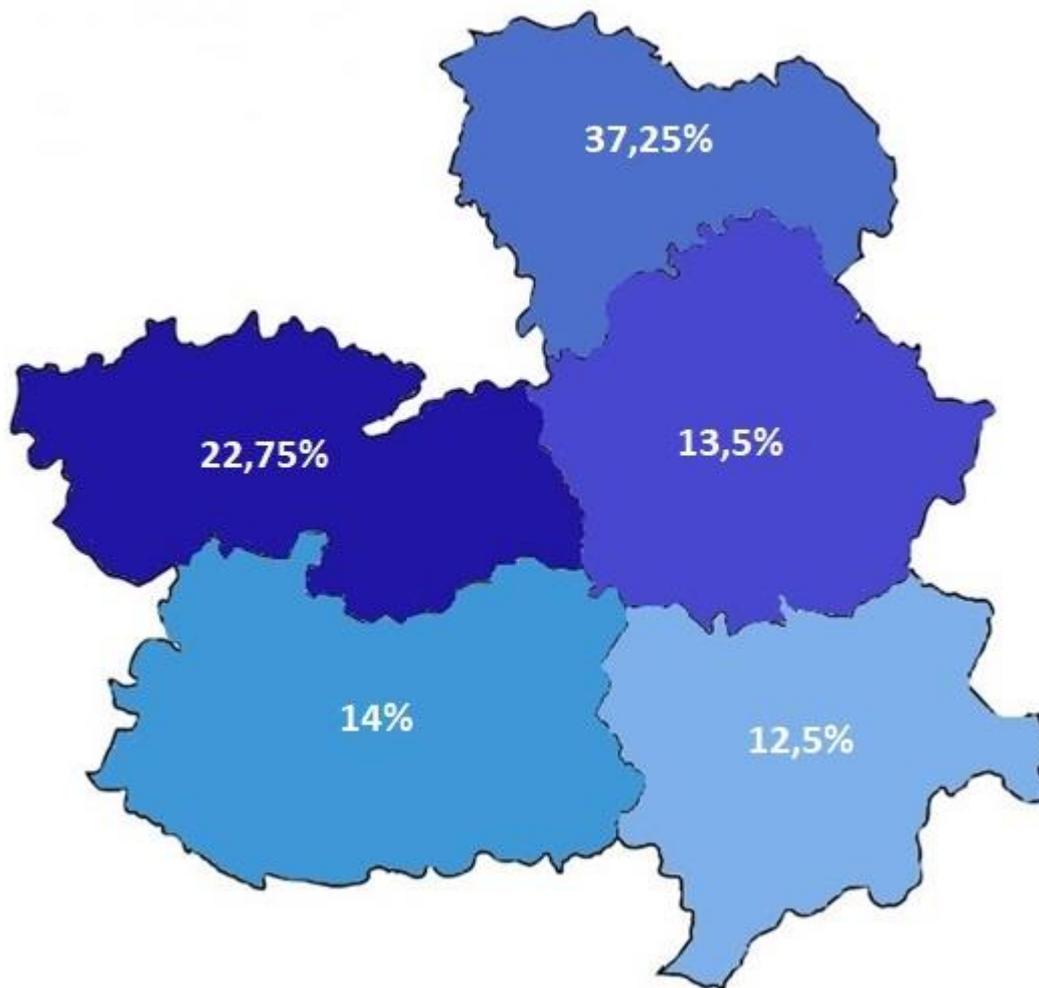
Fuente: Elaboración propia

La realización de las encuestas ha sido mayoritariamente de modo presencial -79%, aunque también se utilizó la vía telefónica -20,25%- de forma paralela en la última fase de la recogida de datos. No obstante, inicialmente se diseñó un cuestionario On line, con la intención de facilitar la participación de determinados perfiles y por tanto hacerlo más accesible a los puestos de más difícil localización -transportistas-. El cuestionario fue enviado a un gran volumen de empresas del sector, pero prácticamente no hubo respuesta a pesar de la amplia labor de difusión -tan solo fueron recibidas 3 encuestas mediante dicho procedimiento-.

Tal y como se explicaba anteriormente, el sector del transporte de mercancías por carretera es un ámbito profesional en el que se prima el tiempo por encima de todo, quedando relegadas determinadas cuestiones, especialmente si son percibidas como ajenas. Así, ha sido necesario realizar un amplio despliegue presencial en toda la región y recurrir también a las encuestas telefónicas para poder llegar al número establecido de encuestas en la muestra.

En la siguiente ilustración quedan reflejados los porcentajes de encuestas realizadas en cada provincia, siendo superiores los valores en las provincias de Guadalajara -37,25%- y Toledo -22,75%-. Mientras que en el menor volumen de encuestas ha sido recogido en la provincia de Albacete -12,5%-, que es la provincia más lejana respecto al epicentro que supone Madrid.

Ilustración 1. Porcentaje de encuestas realizadas por provincias



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detalla en la siguiente tabla el número de encuestas realizadas en cada municipio. El 72,5% de las encuestas se ha realizado en municipios de más de 10.000 habitantes, evidenciando que este sector se articula de una forma bastante generalizada en poblaciones de grandes dimensiones. Se han señalado en negrita los municipios de más de 10.000 habitantes.

Provincia	Municipio	Nº de encuestas
Albacete	Albacete	18
	Almansa	1
	Caudete	1

Tabla 4. Número de encuestas realizadas por municipio

Provincia	Municipio	Nº de encuestas
	Hellín	6
	Villarrobledo	23
Ciudad Real	Ciudad Real	5
	Alcázar de San Juan	13
	Almagro	1
	Argamasilla de Calatrava	1
	Campo de Criptana	2
	Daimiel	9
	Socuéllamos	7
	Tomelloso	18
	Cuenca	Cuenca
El Peral		5
Graja de Iniesta		1
Iniesta		14
Ledaña		2
Minglanilla		7
Motilla del Palancar		2
Quintanar del Rey		1
San Clemente		1
San Lorenzo de la Parrilla		6
Tarancón		4
Guadalajara		Guadalajara
	Alovera	23
	Argecilla	1
	Azuqueca de Henares	56
	Cabanillas del Campo	12
	Chiloeches	6
	Cifuentes	1
	El Casar	1
	Molina de Aragón	1
	Mondéjar	3
	Pioz	2
	Sigüenza	2
	Toledo	Toledo
Ajofrín		2
Camarena		1

Tabla 4. Número de encuestas realizadas por municipio

Provincia	Municipio	Nº de encuestas
	Cebolla	1
	Consuegra	1
	El Puente del Arzobispo	1
	Escalonilla	1
	Esquivias	1
	Huecas	1
	Illescas	7
	La Guardia	1
	La Nava de Ricomalillo	2
	La Puebla de Montalbán	5
	Los Yébenes	4
	Malpica de Tajo	1
	Menasalbas	1
	Miguel Esteban	1
	Navalcán	1
	Noblejas	1
	Novés	1
	Numancia de la Sagra	3
	Ontígola	1
	Pepino	1
	Quismondo	1
	Santa Cruz de Retamar	1
	Segurilla	1
	Seseña	13
	Talavera de la Reina	9
	Torrijos	10
	Urda	2
	Villacañas	1
	Villafranca de los Caballeros	1
	Villamuelas	2
	Yeles	1
	Yuncos	1
TOTAL		388

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las técnicas cualitativas, la fijación de las entrevistas abiertas ha sido según criterios intencionales para lograr la mayor diversidad de opiniones posibles. El criterio para la selección de las personas a entrevistar ha sido el conocimiento del sector, determinado en base a su trayectoria profesional y/o de su pertenencia a la junta directiva o patronato de una organización patronal o sindical.

Los perfiles que conforman el universo objeto del análisis cualitativo son los siguientes:

- Propietarios/as o responsables de empresas del sector.
- Responsables o técnicos/as de organizaciones patronales y/o profesionales, representantes del sector.
- Responsables o personal técnico de organizaciones sindicales, que desarrollan su actividad en apoyo al sector.

Según el proyecto inicial, se planteaba la realización de diez entrevistas, dos por provincia, siendo una correspondiente a una entidad empresarial, sindical o profesional y otra a una empresa. Sin embargo, es preciso señalar que ha sido muy complicado conseguir colaboración por parte de determinadas empresas en algunas provincias, así como por parte de las entidades en otras. Así, se ha optado por efectuar las entrevistas en base al criterio inicial de conocimiento del sector y según la disponibilidad para colaborar en este estudio, quedando los perfiles tal y como figuran en la siguiente tabla. No obstante, de forma global se mantiene el equilibrio inicialmente planteado, a pesar de no haber sido posible realizar entrevistas a empresas en una provincia y de no poder entrevistar a organizaciones en otra. Finalmente, fue posible incluir una undécima entrevista a una persona responsable de una empresa dedicada al depósito y almacenamiento –CNAE2009: 5210-. En el Anexo 3 se detallan los perfiles profesionales y el tipo de entidad con más detalle, ya que se ha procurado diversidad en cuanto al tipo de empresas y de perfiles profesionales.

Tabla 5. Distribución de entrevistas por tipo de entidad y provincia			
PROVINCIA	ENTIDAD		TOTAL
	Organización empresarial, sindical y/o profesional	Empresas	
Albacete	1	1	2
Ciudad Real	0	2	2
Cuenca	2	0	2
Guadalajara	1	2	3
Toledo	1	1	2
TOTAL	5	6	11

Fuente: Elaboración propia

La realización de las entrevistas ha sido principalmente de forma presencial -diez ocasiones- y sólo se ha recurrido a efectuar una de ellas, mediante la vía telefónica debido a la complejidad de la agenda de la persona entrevistada. En la siguiente tabla se detalla la información de cómo han sido realizadas las entrevistas: Fecha de realización, provincia, municipio y cantidad.

Tabla 6. Datos de realización de las entrevistas			
Provincia	Municipio	Fecha de realización	Número de entrevistas realizadas
Albacete	Villarrobledo	05/11/2018	2
	Albacete	08/11/2018	
Ciudad Real	Socuéllamos	31/01/2019	2
	Ciudad Real	04/02/2019	
Cuenca	Cuenca	28/11/2018	2
	Mota del Cuervo	11/12/2018	
Guadalajara	Azuqueca de Henares	18/10/2018	3
	Azuqueca de Henares	15/03/2019	
Toledo	Toledo	12/12/2018	2
	Talavera de la Reina	23/01/2019	
Total			11

Fuente: Elaboración propia

Todas las entrevistas se han desarrollado en base a un guión flexible², y han sido grabadas en formato de audio con el consentimiento explícito de la persona entrevistada. Posteriormente, los archivos de audio han sido transcritos íntegramente y analizados en base a líneas temáticas.

² Incluido como Anexo 2 en este documento.



5. Fase documental

Esta primera fase, supone un punto de partida para enmarcar la investigación que se desarrollará a lo largo de todo el informe. A partir de diversas fuentes documentales, se ha recogido información relevante que permite ofrecer a grandes rasgos una visión general de cómo se encuentra la región en la que se realiza el estudio y concretamente de cómo se encuentra el sector de transporte de mercancías por carretera, tanto a nivel nacional como regional. Así, en primer lugar se abordarán aspectos demográficos, en segundo lugar se analizará someramente el mercado laboral y en tercer lugar se tratará el tema formativo.

5.1 Datos demográficos

La región de Castilla-La Mancha tiene una superficie de 79.409 Km², siendo el 15,7% del territorio nacional y situándose como la tercera región de España en extensión, después de Castilla-León y Andalucía. Castilla-La Mancha está formada por un total de 919 municipios aunque la mayoría de ellos tienen una escasa densidad de población.

En España residen a 1 de enero de 2.018 –dato oficial más reciente-, 46.722.980 personas, siendo el 49,01% hombres y el 50,99% mujeres. Mientras, que la población que tiene Castilla-La Mancha es de 2.026.807 personas, siendo algo superior el porcentaje de hombres que de mujeres, exactamente el 50,04% son hombres y el 49,96% son mujeres.

A pesar de la gran extensión de Castilla-La Mancha, el porcentaje de población residente respecto al volumen total de población del país, es bastante reducido, el 4,3%. Quedando muy por detrás de otras Comunidades Autónomas: Andalucía

(17,9%); Cataluña (16,3%); Madrid (14,1%); Comunidad Valenciana (10,6%), etc. Se trata por tanto de una región que no presenta una elevada densidad demográfica.

Tabla 7. Número de habitantes en Castilla-La Mancha y España			
	Total	Hombres	Mujeres
Castilla - La Mancha	2.026.807	1.014.199	1.012.608
Total Nacional	46.722.980	22.896.602	23.826.378

Fuente: Elaboración Propia .INE.

En la Conferencia Europea de Estadística de Praga, celebrada en el año 1.966, se propuso, considerar como ciudades –en base a criterios poblacionales- a las aglomeraciones de más de 10.000 habitantes. En la siguiente tabla figuran los 38 municipios de más de 10.000 habitantes de la región manchega. Se evidencia un mayor número de estos municipios en las provincias de Ciudad Real y Toledo, aunque es el municipio de Albacete el que condensa con diferencia el mayor volumen de población de toda la región.

Tabla 8. Municipios de Castilla-La Mancha de más de 10.000 habitantes				
ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
Albacete (173.050)	Ciudad Real (74.743)	Cuenca (54.898)	Guadalajara (84.910)	Toledo (84.282)
Hellín (30.268)	Puertollano (47.881)	Tarancón (14.990)	Azuqueca de Henares (34.685)	Talavera de la Reina (83.009)
Villarrobledo (25.241)	Tomelloso (36.091)		Alovera (12.570)	Illescas (28.064)
Almansa (24.537)	Alcázar de San Juan (30.686)		El Casar (11.812)	Seseña (24.255)
La Roda (15.515)	Valdepeñas (30.210)		Cabanillas del Campo (10.123)	Torrijos (13.278)
Caudete (10.003)	Daimiel (18.051)			Ocaña (11.067)
	Manzanares (18.043)			Fuensalida (11.032)
	La Solana (15.523)			Sonseca (11.021)
	Miguelturra (15.316)			Yuncos (10.968)
	Campo de Criptana (13.597)			Quintanar de la Orden (10.918)
	Socuéllamos (12.268)			Madridejos (10.532)
	Bolaños de			Consuegra (10.098)

ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
	Calatrava (11.884)			
				Bargas (10.092)

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018)

5.2 Mercado laboral

Antes de profundizar en el sector del transporte de mercancías por carretera en la región manchega, es preciso esbozar un marco genérico en el que se inscribe este sector en concreto, ya que no es ajeno a las oscilaciones económicas y demográficas que se producen tanto a nivel regional como a nivel nacional.

El número de personas empleadas en el conjunto de Castilla-La Mancha es de 829.500 personas en el primer trimestre de 2.019 –dato más reciente-. Es preciso señalar que el empleo masculino es algo superior al femenino, con una diferencia de 17,6%. Respecto al primer trimestre del año anterior, el número de ocupados ha aumentado en 52.200 personas, lo que supone un aumento del 6,72%, respecto al año 2.018.

Por otra parte, el número de desempleados en la región se sitúa en 154.900 personas en el primer trimestre de 2.019, habiendo disminuido respecto al año anterior en 47.800 personas.

	Hombre	Mujer	Total
Empleo	487.700	341.700	829.500
Desempleo	64.000	90.900	154.900

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En la siguiente tabla se puede visualizar el número de empresas de transporte a nivel nacional y a nivel de Castilla-La Mancha⁴. Se aprecia que en esta región el porcentaje

³ Datos más recientes, correspondientes al primer trimestre de 2.019.

de empresas que se dedican al transporte de mercancías por carretera y a servicios de mudanza es superior a la media nacional, mientras que en el resto de actividades la región manchega se encuentra algo por debajo de los porcentajes del conjunto del país.

Tabla 10. Empresas del sector por actividad principal -Período 2.018-.

Ámbito	Actividad	Frecuencia	%
Nacional	Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	103.773	73,5
	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	18.668	13,2
	Depósito y almacenamiento	1.863	1,3
	Actividades anexas al transporte	16.805	11,9
	Total	141.109	100
Castilla-La Mancha	Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	6.570	84,2
	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	618	7,9
	Depósito y almacenamiento	65	0,8
	Actividades anexas al transporte	553	7,1
	Total	7.806	100

Fuente: DIRCE. INE.

En Castilla-La Mancha a fecha de 30 de junio de 2.018, trabajaban un total de 30.006 personas en el sector del transporte de mercancías por carretera, siendo 25.683 contratadas y 4.323 autónomas. En la siguiente tabla se puede apreciar la diferenciación por provincias según el régimen de actividad en función del código CNAE2009.

Tabla 11. Número de trabajadores por provincia y afiliación a la Seguridad Social

CODIGO CNAE2009		Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Total
4941	Contratados	2.986	3.180	3.550	2.792	4.314	16.822
	Autónomos	739	1.027	530	498	1.480	4.274
	Total	3.725	4.207	3.725	3.290	5.794	21.096
4942	Contratados	6	4	1	2	39	52
	Autónomos	3	2	1	3	4	13

⁴ Nota: Los datos recogidos en la tabla no se corresponden exactamente con los CNAES que se analizan, pero sirve para ilustrar el sector a grandes rasgos.

Tabla 11. Número de trabajadores por provincia y afiliación a la Seguridad Social

CODIGO CNAE2009		Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Total
5210	Contratados	73	113	96	5.735	1.081	7.098
	Autónomos	.	.	.	1	1	2
5221	Contratados	304	381	62	121	253	1.121
	Autónomos	6	8	2	4	8	28
5224	Contratados	4	26	6	85	469	590
	Autónomos	.	2	1	.	3	6
Total	Contratados	3.373	3.704	3.715	8.735	6.156	25.683
	Autónomos	748	1.039	534	506	1.496	4.323
	Total	4.121	4.743	4.249	9.241	7.652	30.006

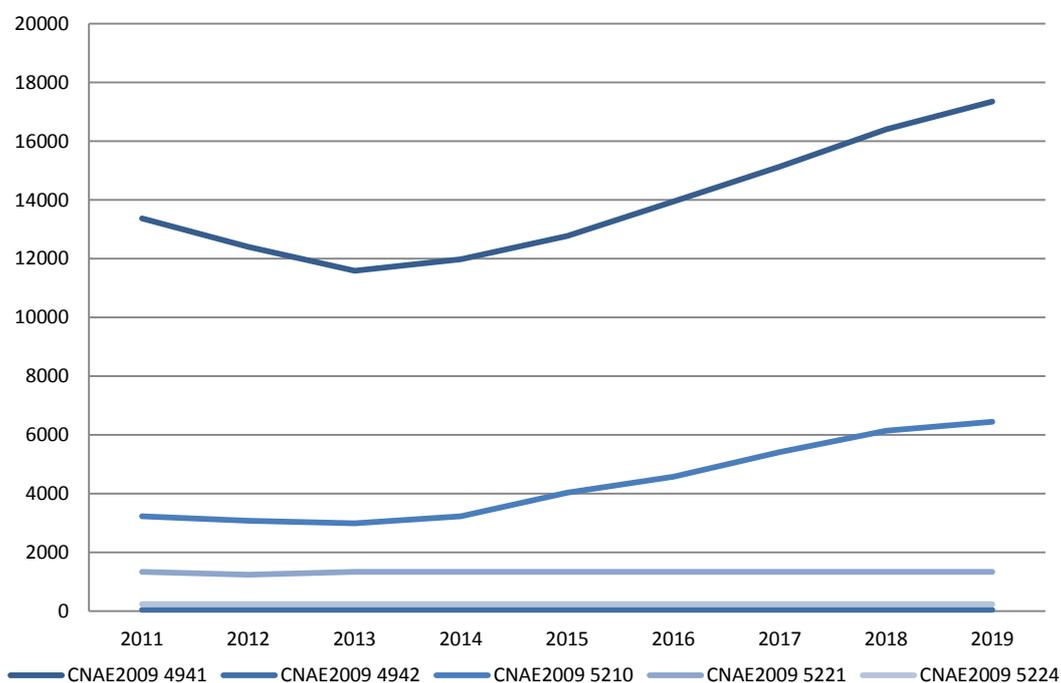
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.

En el siguiente gráfico se aprecia cómo ha evolucionado el volumen de personas empleadas en el sector durante los últimos nueve años, diferenciados según los cinco códigos del CNAE2009 utilizados en este informe. Los datos son correspondientes al primer trimestre de cada año y ponen de manifiesto el carácter lineal y de poco volumen que tienen las tres ocupaciones que se encuentran en la parte inferior del gráfico -4942: Servicios de mudanza, 5221: Actividades anexas al transporte terrestre y 5224: Manipulación de mercancías-, evidenciando algunas leves modificaciones que apenas son apreciables visualmente. Los volúmenes de personas que trabajan en estas tres categorías oscilan en torno a valores algo superiores a los 1.000 contratos en el caso de las ocupaciones de Actividades anexas al transporte terrestre. En torno a los 500 contratos en el caso de la Manipulación de mercancías. Y en el caso de Servicios de mudanza, las contrataciones tienen una media de 50 en toda la región, ocupando la posición más cercana al eje horizontal.

En contraste con la linealidad anteriormente expuesta, se aprecia el alto volumen de trabajadores/as, así como el crecimiento notorio experimentado de los otros dos CNAES: 4941 y 5210. Se observa un incremento progresivo en el caso del CNAE 5210: Depósito y almacenamiento, que en 2.011 registraba unas 3.000 contrataciones y que casi llega a alcanzar 6.500 en el año 2.019. Mientras que el crecimiento más espectacular se aprecia en el CNAE 4941, el específico de Transporte de mercancías por carretera. En este último caso, se percibe como descendió el volumen de contratos hasta el año 2.013, debido al impacto que tuvo la crisis económica en el sector y cómo a partir de ese año ha tenido una recuperación en el año 2.014 y a partir de esa fecha

ha ido en continuo aumento hasta alcanzar su punto más elevado en 2.019. Las contrataciones en el período más bajo fueron de 11.500 y en la actualidad se encuentran en más de 17.000, quedando de manifiesto el gran aumento generalizado del sector en los últimos seis años y con una tendencia previsible a seguir creciendo próximamente.

Gráfico 1. Evolución del número de trabajadores/as en el sector del transporte en Castilla-La Mancha



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.

5.3 La formación en el sector del transporte de mercancías por carretera

En este apartado se analiza la formación existente en el sector. En primer lugar, se hace referencia a la formación reglada, posteriormente se incide en la importancia de las competencias profesionales y finalmente se exponen los permisos de circulación necesarios en el sector.

5.3.1 La formación reglada

“La formación reglada está orientada al desarrollo de capacidades técnicas, organizativas, de comunicación y de respuesta a las contingencias. Abarca los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (antiguamente Formación Profesional - FP) y está dirigida a las personas jóvenes en particular, pero también pueden acceder a ella las personas adultas que deseen obtener las correspondientes certificaciones académicas. En contraste, la formación ocupacional está orientada a los trabajadores activos y tiene un perfil más estrecho y ligado al mercado de trabajo, buscando la reinserción laboral de los participantes.”⁵

En la siguiente tabla se detallan los centros formativos de Castilla-La Mancha donde se imparte el ciclo formativo de Grado Superior en transporte y logística (LOE). Se trata de un total de siete centros públicos que se distribuyen en cuatro de las cinco provincias de la región. Estos centros imparten el ciclo formativo que equivale a técnico superior en gestión del transporte (LOGSE).

⁵ Fuente: <https://www.fomento.gob.es/areas-de-actividad/transporte-terrestre/observatorios/observatorio-de-la-formacion-en-el-transporte-terrestre/el-sistema-espanol-de-formacion-profesional>

Tabla 12. Centros de Castilla-La Mancha donde se imparte el ciclo formativo de Grado Superior en Transporte y Logística

Provincia	Localidad	Denominación genérica	Denominación específica	Naturaleza
Albacete	Albacete	Instituto de Educación Secundaria	FEDERICO GARCÍA LORCA	Centro público
Albacete	Villarrobledo	Instituto de Educación Secundaria	CENCIBEL	Centro público
Ciudad Real	Valdepeñas	Instituto de Educación Secundaria	GREGORIO PRIETO	Centro público
Guadalajara	Azuqueca de Henares	Centro Privado de Formación Profesional Específica	CEFTRAL-CETM	Centro privado
Guadalajara	Guadalajara	Instituto de Educación Secundaria	BRIANDA DE MENDOZA	Centro público
Toledo	Seseña Nuevo	Centro Público de Educación de Personas Adultas	ISILUS	Centro público
Toledo	Toledo	Instituto de Educación Secundaria	ALFONSO X EL SABIO	Centro público

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a formación universitaria, existe un grado en ciencias del transporte y la logística, que lleva a cabo la Universidad privada Camilo José Cela –ubicada en la Comunidad de Madrid-. Y por otra parte, la UNED ofrece un título de Máster en logística, transporte y estrategia operativa.

5.3.2 Las competencias profesionales

La cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional). Mientras que las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional). Los elementos de las competencias profesionales se sustentan en conocimientos, actitudes y aptitudes.

Se puede realizar una diferenciación de competencias según el siguiente esquema:

- **Competencias de base**

Las competencias de base son aquellas que permiten el acceso a una formación o a un trabajo, son en definitiva los conocimientos básicos que permiten poder acceder a un empleo. Algunos ejemplos de estas competencias son: el conocimiento y dominio de una lengua, competencias básicas en matemáticas, competencias básicas en el uso de las TIC, etc.

- **Competencias técnicas**

Las competencias técnicas hacen referencia a las competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica.

- **Competencias transversales**

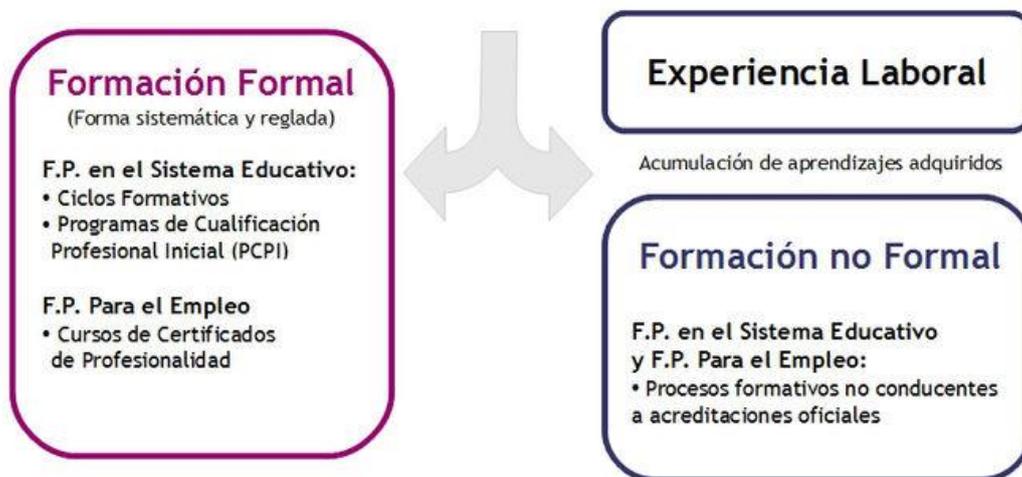
Las competencias transversales son todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un/a trabajador/a desarrolle de forma eficaz su trabajo. Las competencias transversales sirven para desarrollar cualquier profesión y se han adquirido en diferentes contextos (laborales o no). Algunas competencias

transversales son: trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, etc.

Las competencias profesionales se pueden adquirir a través de la formación formal, formación no formal o a través de la experiencia profesional, tal y como figura en la siguiente ilustración.

Ilustración 2. Formas de adquirir competencias profesionales

Adquisición de Competencias Profesionales



Fuente: Portal de Orientación Profesional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La familia profesional de transporte y mantenimiento de vehículos es realmente extensa ya que contempla diferentes medios de transporte –ferrocarril, marítimo, aéreo y por carretera-, incluye una treintena de certificados de profesionalidad según figura en los diferentes Reales Decretos que las definen. En el caso concreto que compete a esta investigación, existen dos certificados de profesionalidad, elaborados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de Transporte de mercancías por carretera, que son los siguientes: Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera (código: TMVI0208); y Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas (código: TMVI0112), Siendo un elevado número de

estos certificados relativos a electromecánica, mantenimiento de vehículos, etc. A continuación se detallan sus características y unidades de competencia.

- **(TMVI0208) CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PESADOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (RD 1539/2011, de 31 de octubre)**

COMPETENCIA GENERAL: Realizar la conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y aplicando la reglamentación vigente y normativa en materia de salud, seguridad vial y medioambiental, así mismo supervisando y/o realizando las operaciones de carga, descarga y manipulación de mercancías de acuerdo a procedimientos definidos.

Siendo las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:

Conductor de camión, en general.

Conductor de vehículos pesados de transporte por carretera.

Conductor de camión de mercancías peligrosas.

Conductor de camión T.I.R. (Transporte Internacional).

Conductor de camión con remolque y/o de tractocamión.

Resultando las siguientes Unidades de competencia:

UC1461_2 Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera.

UC1462_2 Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte.

UC1463_2 Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.

UC1465_2 Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.

- **(COML0109) TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (RD642/2011 de 9 de mayo)**

COMPETENCIA GENERAL: Organizar, planificar y gestionar la explotación del transporte de mercancías por carretera en el ámbito nacional, comunitario y/o internacional adecuando el servicio a la normativa vigente de transporte, y a las necesidades de los clientes, en el marco de los objetivos y procesos establecidos por la dirección de la empresa.

Siendo las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:

Directores/as de departamento de operaciones en empresa de transporte, en general.

Jefes/as de tráfico en empresa de transporte, en general.

Agentes de transportes, en general Planificador/a de tráfico.

Siendo las unidades de competencia:

UC0247_3 Organizar y controlar la actividad del departamento de tráfico/explotación en las empresas que realicen transporte de mercancías por carretera.

UC0248_3 Planificar y gestionar las operaciones del tráfico/explotación en las empresas que realicen transporte de mercancías por carretera.

UC1006_2 Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional.

Por otra parte, existe un Ciclo formativo de grado superior en transporte, que supone una titulación de técnico superior, con una duración de 2.000 horas. En la siguiente ilustración se incluyen el resto de especificidades.

Ilustración 3. Ciclos formativos de Grado Superior en Transporte

Ciclos Formativos de Grado Superior	
Titulación	Técnico Superior
Cualificación UE	Nivel 3
Duración	2000 horas
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los objetivos básicos son los mismos que en el Grado Medio. ✓ Potenciar las actitudes para asumir responsabilidades de coordinación y de programación, así como planificar el trabajo de las personas y hacer las correspondientes verificaciones y valoraciones (mandos intermedios).
En relación con el sector del transporte se imparte el Ciclo Formativo de Grado Superior en Gestión del Transporte , que se trata en el siguiente capítulo.	

Fuente: El mapa de la formación en España (Ministerio de Fomento).

En la siguiente tabla se especifica la oferta de especialidades de formación ocupacional del área formativa de Transporte y Comunicaciones.

Tabla 13. Oferta de especialidades de formación ocupacional del área formativa de Transporte y Comunicaciones
Consejero de seguridad
Técnico en manipulación y transporte de mercancías peligrosas
Técnico en logística y distribución
Agente de planificación del transporte
Técnico en transporte por carretera
Agente de transportes internacionales
Auxiliar de reparto de mercancías
Operador de estiba, desestiba y desplazamiento de cargas (*)
Operador de Centros de Facilitación Aeroportuaria
Conductor de vehículos articulados
Conductor de vehículos ligeros a motor (*)
Conductor de camión pesado (*)
Conductor de autobuses (*)
Conductor: clase B, clases C1-C, con remolque clase E, clase D, camión grúa
Maquinista – conductor de ferrocarril
Tripulante de cabina de pasajeros
Contraestre de cubierta
Capataz de operaciones portuarias
Operador de grúas de puerto (*)

Tabla 13. Oferta de especialidades de formación ocupacional del área formativa de Transporte y Comunicaciones

Carretilero

Seguridad vial

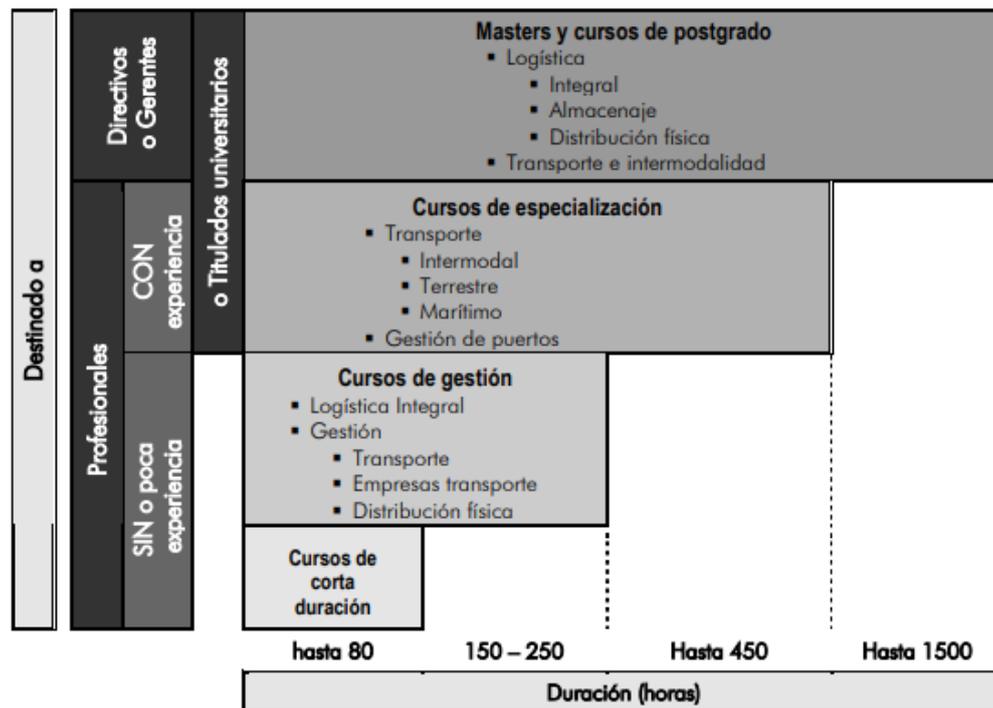
(*) Reconocidos como Certificado de Profesionalidad, concepto que se describe en el siguiente apartado.

Fuente: El mapa de la formación en España (Ministerio de Fomento).

La formación ocupacional está mayormente dirigida a las personas desempleadas, aunque hay una amplia oferta de cursos para trabajadores en activo, como forma de reciclaje profesional. Se puede realizar en los Centros de Formación Ocupacional (CFO), centros colaboradores, o en las mismas empresas. Está financiada conjuntamente por el Fondo Social Europeo y por los Departamentos/Consejerías de Trabajo de las diferentes Comunidades Autónomas.

En la siguiente ilustración se resumen las principales líneas de la formación continua existente en logística y transporte, incluyendo a qué perfiles va dirigida, y sus duraciones correspondientes.

Ilustración 4. Resumen de las principales líneas de Formación continua en el sector



Fuente: El mapa de la formación en España (Ministerio de Fomento).

5.3.3 Permisos de conducción

En función del tipo de mercancías que se transporten serán precisos unos permisos especiales u otros. A continuación se detallan los permisos y sus correspondientes utilidades dentro del sector.

- **C1** Automóviles distintos de los que autoriza a conducir el permiso de las clases D1 o D, cuya masa máxima autorizada exceda de 3500 kg y no sobrepase los 7500 kg. La edad mínima para obtenerlo será de dieciocho años cumplidos.
- **C1 + E** Autoriza para conducir los siguientes vehículos:
 - Conjuntos de vehículos acoplados compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase C1 y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kg, siempre que la masa máxima autorizada del conjunto así formado no exceda de 12.000 kg.
 - Conjuntos de vehículos acoplados compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase B y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kg, siempre que la masa máxima autorizada del conjunto no exceda de 12.000 kg, sin perjuicio de las disposiciones que las normas de aprobación de tipo establezcan para estos vehículos.

La edad mínima para obtenerlo será de dieciocho años cumplidos.

- **C** Automóviles distintos de los que autoriza a conducir el permiso de las clases D1 o D, cuya masa máxima autorizada exceda de 3500 kg. La edad mínima para obtenerlo será de veintiún años cumplidos.

- **C + E** Conjuntos de vehículos acoplados compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase C y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kg. La edad mínima para obtenerlo será de veintiún años cumplidos.

A continuación se detalla la documentación necesaria que debe llevar el vehículo, ya que la documentación del vehículo es imprescindible a la hora de transportar mercancías en todo momento. Esta documentación está formada por:

1. Permiso de circulación.
2. Ficha Técnica de la ITV
3. Seguros del vehículo
4. Autorización de Transporte
5. Certificado de aprobación: es un documento necesario para todos los vehículos que lo exija el ADR. Este certificado tiene el objetivo de acreditar que el vehículo cumple los requisitos para el transporte de este tipo de mercancía.

A continuación se detalla la documentación que debe llevar la persona transportista:

1. Permiso de conducir: el transportista deberá estar en posesión del permiso de conducir acorde al tipo de vehículo que conduce, teniendo en cuenta las dimensiones y peso del mismo.
2. DNI o pasaporte: es necesario que el transportista lleve el DNI (o pasaporte si es requerido en el país donde va a transportar las mercancías).
3. Discos diagrama: el transportista también debe estar en posesión de los discos diagrama del día en curso y los 28 días anteriores, siempre y cuando el vehículo cuente con un tacógrafo analógico, o bien la tarjeta digital del conductor si el vehículo cuenta con un tacógrafo digital.
4. Certificado de Formación-Autorización especial: es el documento necesario para poder transportar mercancías peligrosas. Este documento acredita que el

conductor cuenta con la formación necesaria para transportar mercancías de este tipo.

Por otra parte, es necesaria también una documentación sobre la carga que se traslada. Así, los documentos para el transporte de carga necesarios son:

1. Carta de porte: es un documento que explica la mercancía que se está transportando y la cantidad de dicha mercancía.
2. Instrucciones para el conductor: este documento solo es obligatorio en el transporte de mercancías peligrosas. Es un documento en el que se explican las instrucciones que debe seguir el conductor con la carga. Son obligatorias y necesarias en caso de accidente o incidente.
3. Otros documentos de transporte necesarios, son los siguientes: CAP y ADR (en el caso de mercancías peligrosas).

El CAP es el certificado obligatorio para todos los conductores que transportan tanto viajeros como mercancías, independientemente del tipo de mercancía. Este certificado es de carácter obligatorio desde el año 2009.

El ADR es un carnet que capacita a los conductores a transportar mercancías peligrosas en toda la Unión Europea.

Hay cuatro tipos de autorizaciones:

- 1.- Básico (permite llevar cualquier materia peligrosa excepto explosivos y radiactivos en vehículos no cisterna).
- 2.-Cisternas (permite llevar camiones cisterna).
- 3.- Explosivos (permite llevar materias explosivas).
- 4.- Radiactivos (permite llevar materias radiactivas).

En el caso del transporte internacional es imprescindible contar con otro tipo de documentación. Los principales documentos para llevar a cabo dicha actividad son:

- Carta de Porte por Carretera CMR: es un documento de transporte internacional por carretera para transportistas de mercancías. Este documento indica las responsabilidades y las obligaciones de ambas partes en el contrato del transporte internacional.
- Factura comercial internacional: es un documento de tipo administrativo en el que se indica toda la información relevante a una venta de carácter internacional.
- Packing list: en español 'lista de entrega'. Es un documento que indica el número de la factura, el contenido, la cantidad de mercancía, el número de bultos, etc.
- Albarán de entrega: este documento no es obligatorio para los transportistas internacionales, sin embargo es habitual que los conductores lo lleven siempre para poder demostrar las entregas en el país correspondiente. Es un documento relevante también para transportistas nacionales.

5.4 Percepción global del sector

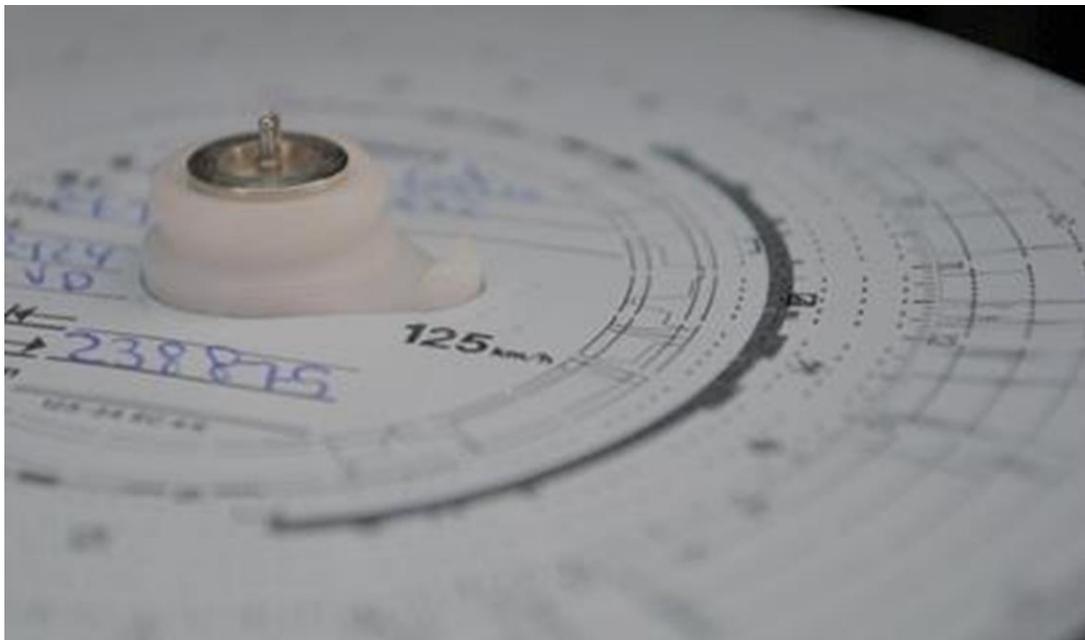
Antes de proceder a la presentación del análisis realizado, es oportuno ofrecer una primera visión panorámica para conocer las peculiaridades que definen el sector. En primer lugar, es preciso señalar nuevamente que nos encontramos ante un sector bastante complejo, ya que existen dos grandes ámbitos en lo relativo a un mayor peso: el transporte de mercancías y el depósito y almacenamiento. Teniendo una menor relevancia aspectos como: servicios de mudanza, actividades anexas al transporte terrestre y manipulación de mercancías.

La globalización ha supuesto un cambio de modelo en las formas de consumo de las sociedades avanzadas⁶ y precisamente ese cambio ha tenido una gran repercusión en este sector, aumentándolo y haciéndolo a la par más complejo. Estas nuevas formas de consumo implican la necesidad de una mayor base estructural y de infraestructuras, tanto en el almacenamiento de las mercancías como en su distribución. Precisamente, esta investigación incluye los dos epígrafes que engloban esta actividad conjunta, siendo estudiados someramente por tener un mayor peso relativo que el resto: 4941 -Transporte de mercancías por carretera- y 5210 -Depósito y almacenamiento-.

En esta familia profesional tan atomizada, una de las estrategias que contribuye a paliar las dificultades existentes en el sector es la función que desempeñan las asociaciones de transportistas. Entidades que ofrecen una representación y cobertura significativa sobre todo a las pequeñas y medianas empresas. Esta representación se traduce en interlocución con las administraciones y por otra parte se ofrecen servicios que van desde: seguros, recuperación de impuestos de hidrocarburos, y cursos de formación.

Para poder ejercer el transporte de mercancías en general, es necesario poseer la autorización adecuada, así como atenerse a una serie de normas técnicas, fiscales y de circulación.

⁶ El imparable aumento de las compras por Internet por parte de particulares está modificando considerablemente unas reglas del juego que ya son obsoletas, obligando a las grandes marcas y a empresas de comercio tradicional a modificar sus estrategias para lograr su subsistencia.



6. Fase analítica

En este apartado se ofrece el análisis de toda la información recogida durante el trabajo de campo realizado. Es decir, se realiza un análisis cuantitativo de los datos obtenidos en los cuestionarios y se analiza la información cualitativa recogida en las entrevistas. Se presenta en primer lugar el análisis cuantitativo y posteriormente el cualitativo.

6.1. El sector del transporte de mercancías por carretera - Análisis cuantitativo-

En este capítulo se analiza la información cuantitativa recogida con la herramienta del cuestionario. La presentación de los resultados cuantitativos sigue prácticamente la misma lógica establecida en el orden de las preguntas del cuestionario aplicado, es decir por temas de análisis. El cuestionario utilizado se estructura en los siguientes seis bloques temáticos:

Bloque 1: Experiencia laboral y condiciones laborales.

En este bloque inicial se sondea sobre el tiempo que ha trabajado la persona en el sector del transporte de mercancías por carretera, su categoría profesional actual, el tipo de jornada que tiene, el tiempo que lleva en la empresa, el tipo de contrato, las tareas que desempeña habitualmente en su puesto de trabajo y el número de personas que trabajan en la empresa.

Bloque 2: Nivel formativo alcanzado

En este segundo bloque se sondea exclusivamente sobre el nivel formativo alcanzado en enseñanzas regladas, los estudios finalizados.

Bloque 3: Necesidades formativas del sector y sus características

Este bloque es el más extenso, ya que se centra de lleno en las necesidades de formación que tiene la persona trabajadora. Comienza de forma muy genérica con una pregunta abierta, en la que se solicita su opinión respecto al tipo de necesidades formativas que existen en el sector y que no están cubiertas actualmente. Posteriormente se pregunta por formaciones específicas que le gustaría realizar para mejorar en su puesto de trabajo. Aquí se ha facilitado a la persona encuestada unas fichas divididas por áreas temáticas con diferentes propuestas formativas de cursos a realizar. Se trata de las cuatro áreas que se detallan a continuación:

Área 1: Gestión, planificación y administración.

Área 2: Almacén / Mudanzas.

Área 3: Transporte.

Área 4: Materias transversales.

Seguidamente se pregunta sobre cómo le gustaría realizar la formación por la que ha mostrado interés: modalidad, su duración óptima y el horario en el que le gustaría realizarla.

También se pregunta en este tercer bloque por el tipo de formación que le solicitaron para acceder a su puesto de trabajo actual y si hay otro tipo de formación relacionada con el transporte de mercancías por carretera que le gustaría realizar y que no esté incluida en las fichas. En último lugar, se sondea sobre los posibles motivos que pueden estar detrás de no poder realizar algún tipo de formación en el supuesto de querer realizarla.

Bloque 4: Formación complementaria y repercusión a nivel profesional

En este bloque se pregunta por la formación que ha realizado la persona encuestada en los dos últimos años -nombre del curso, entidad que lo impartía, duración en horas,

año de realización, si se trataba o no de una formación oficial, si era gratuito o no, su nivel de satisfacción-, existencia de un componente práctico en la formación, motivaciones para realizar esa formación y qué ha supuesto esa formación en el desempeño de su puesto de trabajo.

Bloque 5: Rango salarial

Este bloque recoge exclusivamente los rangos salariales que se perciben en el sector.

Bloque 6: Datos de control

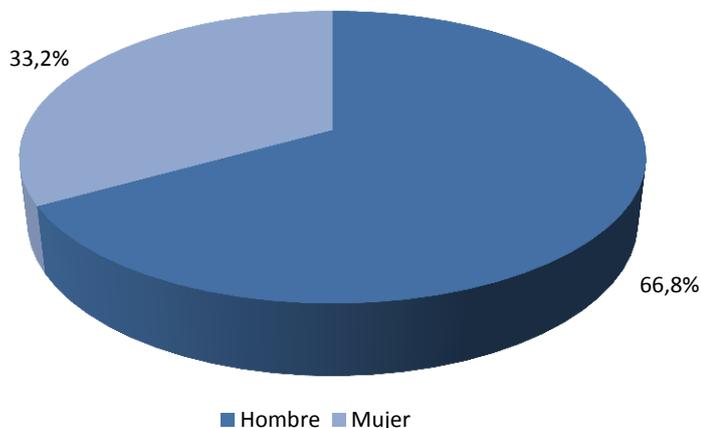
En este apartado se recogen datos relativos a: edad, nacionalidad, sexo, empresa para la que trabaja, Código CNAE2009, municipio y provincia donde se encuentra la empresa, teléfono de contacto, etc.

A continuación, se presenta el análisis de los datos obtenidos de los cuestionarios realizados, siguiendo de forma genérica la estructura del mismo tras un análisis inicial de las variables demográficas.

6.1.1. Variables demográficas

Antes de proceder a realizar el análisis de los datos, es preciso realizar una breve clasificación demográfica de los perfiles que han participado en la realización de la encuesta. En primer lugar, se recoge que existe una predominancia de hombres en el sector. El 67% de las personas que han respondido a la encuesta son hombres, frente a un 33% de mujeres.

Gráfico 2. Sexo de la persona encuestada



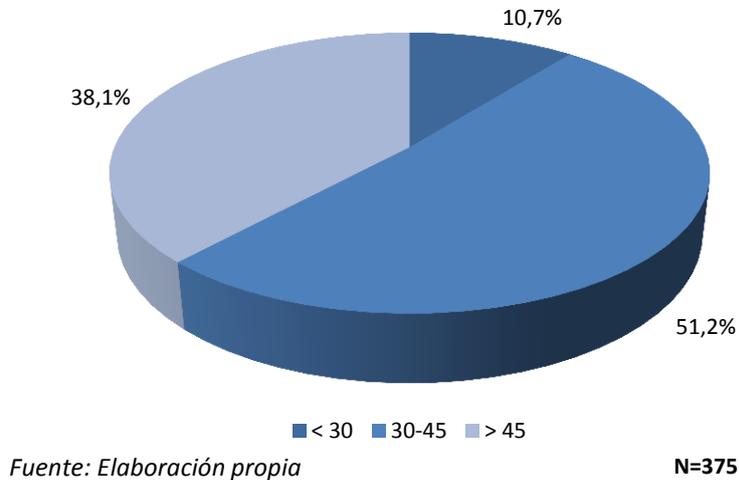
Fuente: Elaboración propia

N=398

La edad media de las personas encuestadas es de 42,33 años, siendo algo superior en el caso de los hombres -43,6 años- y algo inferior en el caso de las mujeres -39,8 años-. La desviación típica respecto a la media de edad global es de 9,8 años. En el caso de los hombres la desviación típica respecto a la media es de 10 años y en el caso de la mujer es de 8,8 años. Se trata de unas medidas de desviación bastante elevadas respecto a las medidas de centralización, quedando de manifiesto el amplio rango de edades posible en las personas que trabajan en este sector.

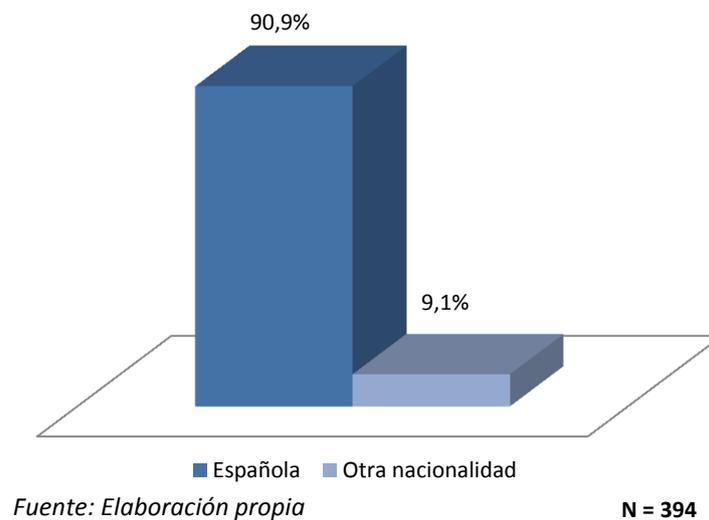
Al realizar un análisis por grandes grupos de edad, se aprecia que son pocas las personas jóvenes que trabajan en este sector, tan solo un 10,7% tienen menos de 30 años. El grueso se sitúa en las personas entre 30 y 45 años, que suponen el 51,2%. Mientras que las personas con más de 45 años son el 38%. Se trata de un sector bastante envejecido ya que casi una cuarta parte -el 23,7%- tienen 50 años o más. Como se comprobará a lo largo de este informe, existe de forma generalizada en este sector un evidente problema de atracción de nuevas vocaciones respecto a la gente joven, factor que dificulta el reemplazo generacional en el transporte de mercancías por carretera.

Gráfico 3. Rango de edad de las personas encuestadas



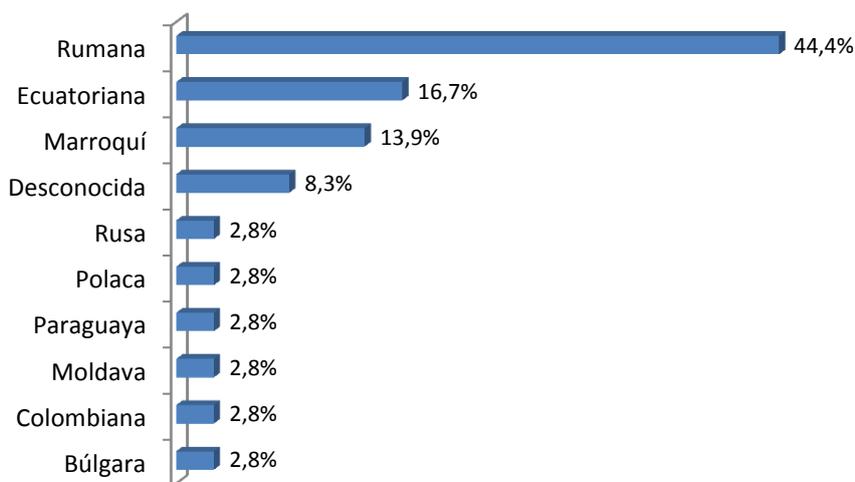
Respecto a las nacionalidades existentes en el sector, el 91% de las personas encuestadas son españolas, siendo el 9% de otra nacionalidad. Más adelante se comprobará el tipo de ocupaciones que desempeñan las personas extranjeras y por qué las realizan.

Gráfico 4. Nacionalidad de la persona encuestada



La nacionalidad extranjera que sobresale con más diferencia respecto a las demás es la rumana -44%-, seguida de la ecuatoriana -17%- y de la marroquí -14%. De una forma bastante generalizada, los perfiles de países del Este de Europa en este ámbito laboral son muy frecuentes en los puestos de conducción. En el análisis cualitativo se conocerán los motivos que explican la importancia de estas nacionalidades en el transporte de mercancías por carretera.

Gráfico 5. Nacionalidad de las personas extranjeras



Fuente: Elaboración propia

N=36

Una vez considerados los perfiles tipo del sector en Castilla-La Mancha, se procede a realizar un análisis siguiendo el esquema del cuestionario utilizado.

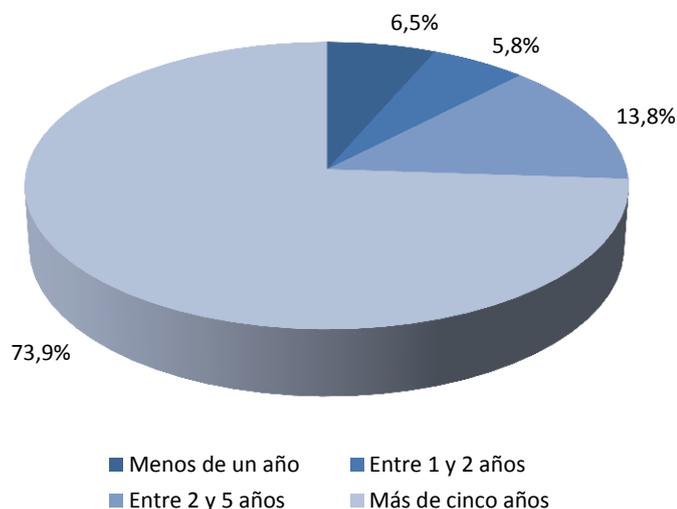
6.1.2. Experiencia laboral y condiciones laborales

En este primer apartado del cuestionario, se plantean cuestiones relativas a dos aspectos de suma importancia en materia laboral: la experiencia laboral de la persona encuestada y las condiciones laborales asociadas a su empleo. Concretamente, se analizan aspectos como el tiempo que lleva trabajando en el sector, cuánto tiempo

lleva trabajando con la empresa en la que presta sus servicios actualmente, su categoría profesional, la duración de su jornada laboral, el tipo de contrato que tiene actualmente, las tareas específicas que habitualmente desempeña en su puesto de trabajo y el número de personas que trabajan en su empresa. En definitiva, se ofrece una radiografía de los aspectos laborales que imperan en el sector y con un análisis certero que permite conocer cómo influyen dichos elementos a las personas que trabajan en el mismo.

La primera pregunta del cuestionario hace referencia al tiempo que lleva la persona trabajando en el sector. Así, casi tres cuartas partes de las personas que trabajan en el sector, lo vienen realizando desde hace más de cinco años. La gran mayoría de las personas que trabajan en la familia del transporte de mercancías por carretera tienen más de cinco años de experiencia en el mismo -74%-. Siendo el grupo de personas trabajadoras que llevan entre dos y cinco años el segundo en importancia -13,8%-. Como contrapartida, señalar que el volumen de las personas que llevan menos de un año es bastante reducido -6,5%-. Estos datos ponen de manifiesto que hay cierta tendencia a la estabilidad en el sector. No obstante, como se ha podido comprobar en el apartado de formación, para las ocupaciones específicas de transporte de mercancías por carreteras es preciso obtener determinados permisos de conducción y otras formaciones, con lo cual, antes de acceder a la profesión se realiza una inversión de tiempo y de recursos económicos importante, de ahí que exista una permanencia elevada en el mismo. Si anteriormente se explicaban de forma general las medias generales de edad en el sector, en el caso de los conductores, su media de edad es de 45 años y medio, con una desviación típica de 9 años, ofreciendo una horquilla bastante amplia. Es decir, hay un claro predominio de personas que tienen una edad avanzada y es factible que ese colectivo lleve un tiempo prolongado trabajando en este ámbito profesional.

Gráfico 6. Tiempo trabajando en el sector

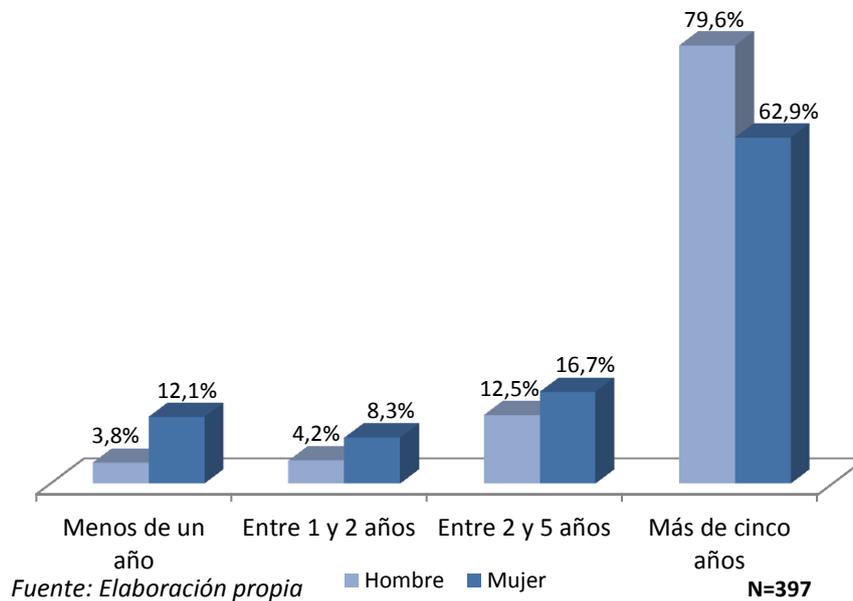


Fuente: Elaboración propia

N=399

Al establecer diferencias en relación al sexo sobre el tiempo de trabajo en el sector, se aprecia que los hombres tienen una trayectoria más dilatada que las mujeres, un mayor recorrido de forma sistematizada. Es decir, los hombres que llevan más de cinco años en el sector son casi el 80%, mientras que en el caso de las mujeres son el 63%, una diferencia que casi llega a ser del 20% en esa categoría. Sin embargo, en los demás intervalos temporales, las mujeres tienen unos porcentajes mayores. Estos datos ponen de manifiesto que existe una diferenciación de género en cuanto a la permanencia en esta profesión que viene marcada precisamente en esa línea establecida a partir de los cinco años. Ya que la incorporación de la mujer a este ámbito profesional, de una forma generalizada, se ha realizado de una forma más temprana. Huelga señalar que se trata de una profesión en la que históricamente determinadas ocupaciones han sido eminentemente masculinas, muy especialmente las tareas de conducción aunque existan algunos casos excepcionales de mujeres que se ponen al frente del volante.

Gráfico 7. Tiempo trabajando en el sector en relación al sexo de la persona encuestada

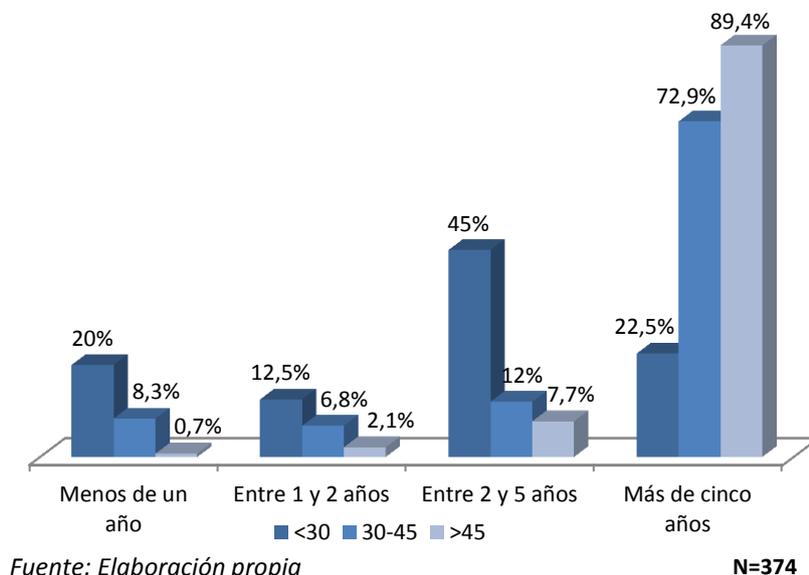


Al analizar el tiempo de estancia en el sector por grandes grupos de edad, se aprecia que existe una correlación evidente entre los grupos de edad más elevados con una mayor presencia en el sector. Así, el 90% de las personas con más de 45 años, lleva trabajando en este ámbito profesional más de cinco años. En el caso de las personas que tienen entre 30 y 45 años, el porcentaje sigue siendo muy elevado, aunque algo inferior, 73%. Sin embargo, conforme disminuye la experiencia en el sector, tiene una mayor representación el grupo de los menores de 30 años. Destaca especialmente el período de entre los dos y cinco años, en el que casi la mitad de los jóvenes se encuentran -45%- . Esta realidad tiene una explicación de base lógica, ya que conforme aumenta la edad, se entiende que las personas permanecen durante más tiempo en su sector profesional, salvo que decidan cambiar a otro distinto o se queden sin empleo. No obstante, esa lógica no siempre se mantiene, especialmente en determinados ámbitos profesionales en los que las características del sector lo hacen poco atractivo, tal y como podrá comprobarse en el apartado cualitativo.

Por otra parte, se pone de manifiesto que casi un tercio de los jóvenes llevan menos de dos años en el sector. Estos datos esbozan un panorama en el que evidentemente escasea la renovación de puestos de trabajo por parte de personas jóvenes, hecho que

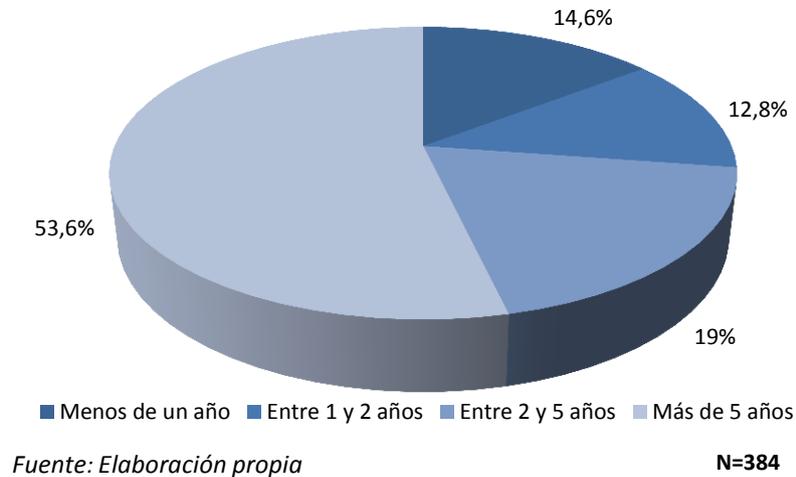
se verá manifestado explícitamente en numerosas ocasiones en el análisis de corte cualitativo.

Gráfico 8. Tiempo trabajando en el sector en relación a la edad de la persona encuestada



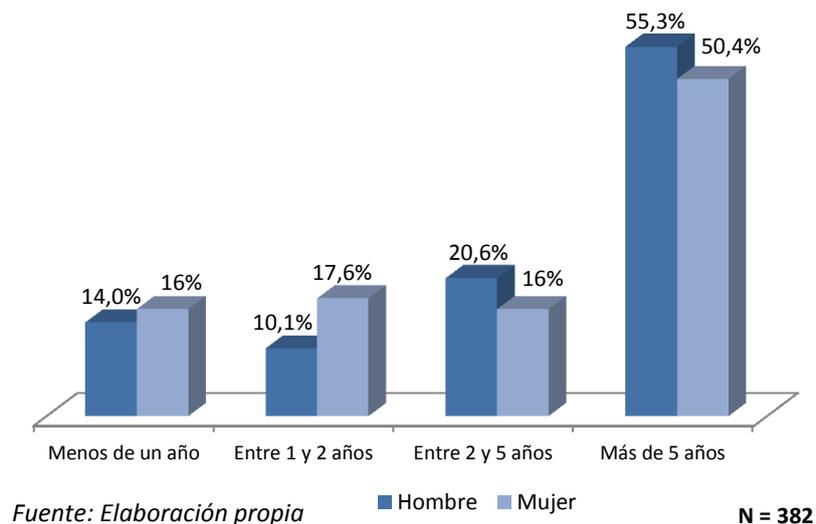
Otro aspecto relevante en relación con lo anterior, se plantea en el cuestionario con la siguiente pregunta: “¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?”. Con esta cuestión se pretende conocer de algún modo si existe estabilidad en este ámbito profesional. Más de la mitad de las personas encuestadas afirman que han trabajado durante más de cinco años en la misma empresa. Siendo el segundo porcentaje de mayor peso el de las personas que llevan entre dos y cinco años -19%-. Mientras que las personas que están menos de dos años trabajando en la empresa actual suponen en total el 27,4% -casi un tercio-.

Gráfico 9. Tiempo de antigüedad en la empresa



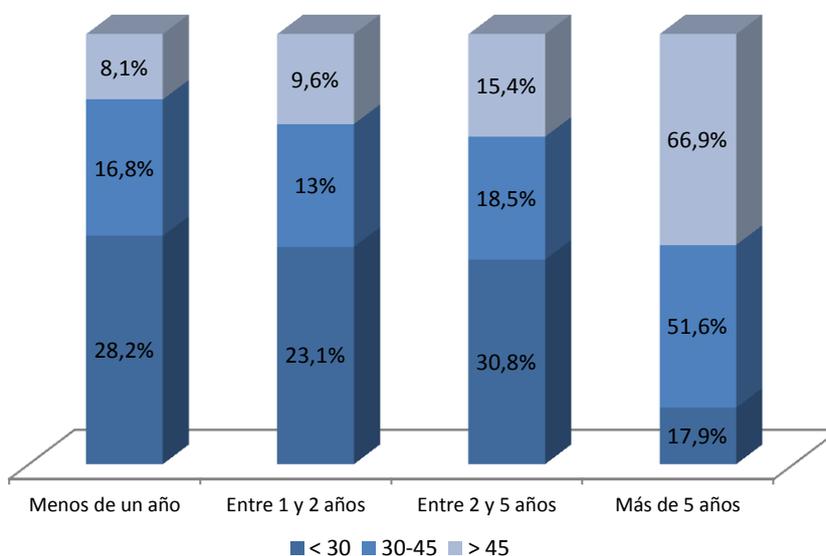
Al establecer una relación entre el tiempo de permanencia en la empresa con el sexo, se aprecia que las mujeres que llevan trabajando menos de dos años suponen un 33,6%, frente al 24% de los hombres. Mientras que a partir de los dos años, hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres -76% frente al 66% respectivamente-.

Gráfico 10. Tiempo que lleva trabajando en la empresa en relación al sexo



Al comparar el tiempo trabajado en la empresa actual con la variable edad –ordenada en grupos de edad-, existe una correlación evidente. Es decir, conforme aumenta la edad, el tiempo trabajado en la misma empresa también es mayor. Así, los menores de 30 años llevan trabajando como mucho cinco años en la misma empresa -entre un 23% y un 31%-, mientras que no llegan al 18% los que llevan más de cinco años en la misma empresa. En el otro extremo, el caso de los mayores de 45 años, se aprecia como al aumentar el tiempo de permanencia en la empresa aumenta su porcentaje, que llega al 70% en el caso de una estabilidad laboral superior a los cinco años en la misma empresa.

Gráfico 11. Tiempo trabajado en la empresa en relación a la edad

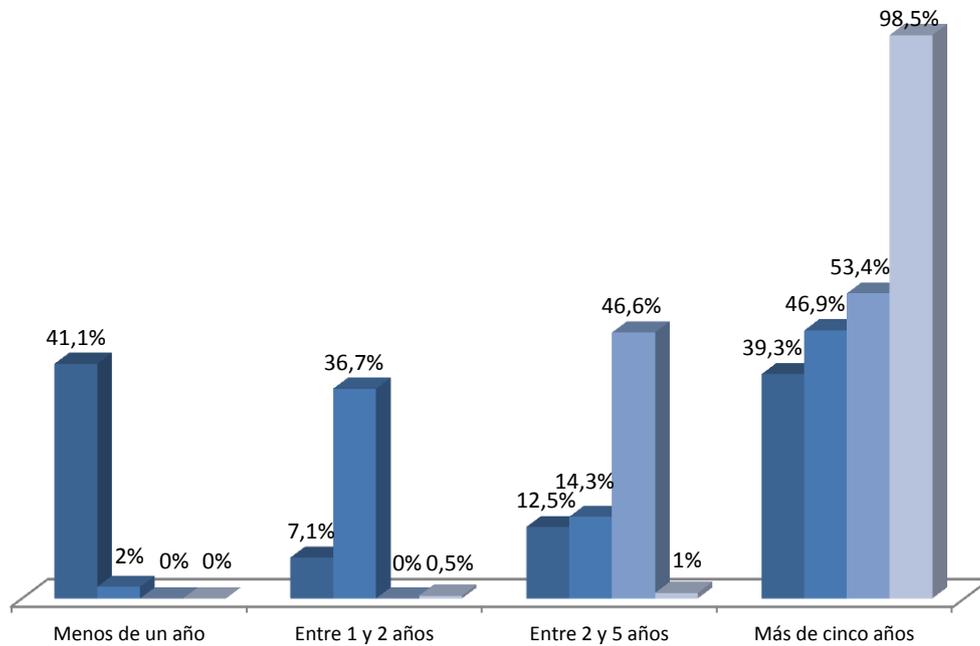


Fuente: Elaboración propia

N=359

Al relacionar el tiempo en el sector con el tiempo de permanencia trabajando en la empresa en la que presta sus servicios, se aprecia una correlación entre ambas variables. Así, la gente que tiene una menor relación contractual con la empresa para la que trabaja, lleva menos tiempo en el sector. Mientras que en el polo opuesto sucede lo contrario.

Gráfico 12. Tiempo que lleva trabajando en la empresa en relación al tiempo que lleva en el sector

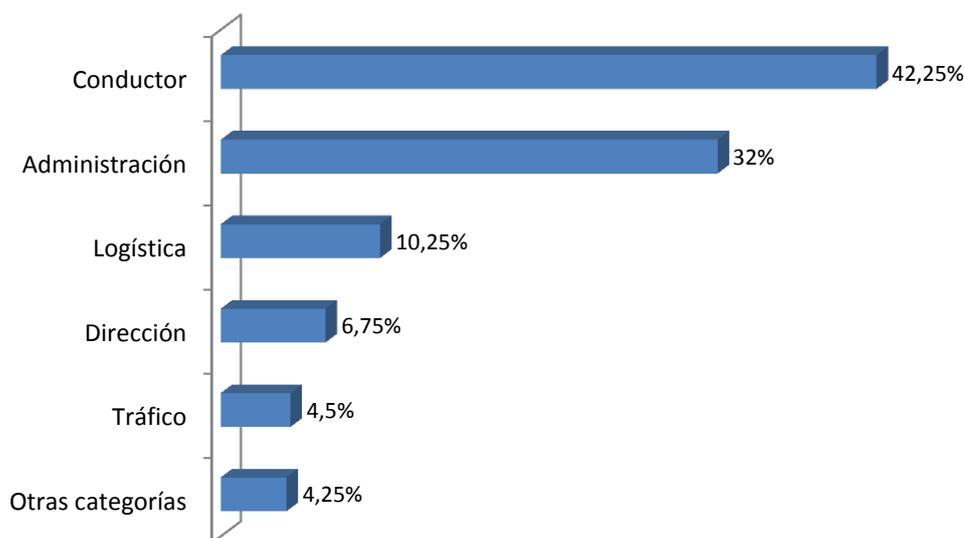


Fuente: Elaboración propia

N = 384

Otro aspecto relevante para conocer cuáles son las condiciones laborales viene dado por establecer una distinción efectiva en cuanto a las categorías profesionales vigentes en este ramo profesional. A partir de las encuestas, se pone de manifiesto que existe una clara predominancia del perfil de conductor -42,5%-, seguido del ámbito administrativo -32%-. En tercer lugar, a mayor “distancia”, se encuentran las posiciones de logística -10%-, siendo inferiores a dicho porcentaje el resto de categorías.

Gráfico 13. Categoría profesional

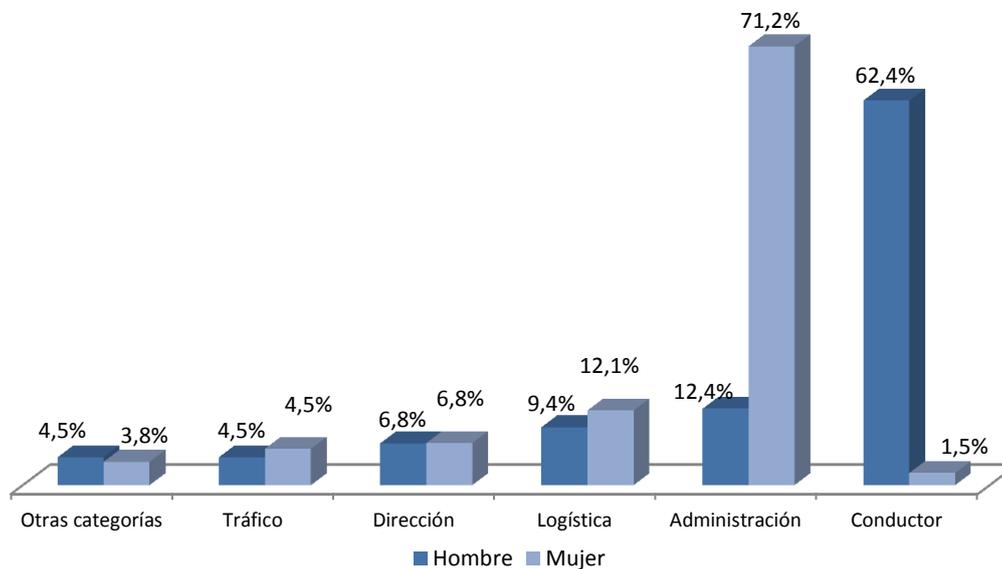


Fuente: Elaboración propia

N=400

Para tener una visión más completa de cómo se distribuyen las categorías profesionales, se ha cruzado esta categoría con la variable sexo. Queda patente que en las ocupaciones en las que existe un mayor volumen de profesionales, como son los puestos de administración y conducción, se produce una diferenciación de género bastante acusada. Así, los puestos administrativos están principalmente ocupados por mujeres -71,2%-. Mientras que las tareas específicas y asociadas del transporte de mercancías son realizadas fundamentalmente por hombres -62,4%-. En este sentido, tan solo se ha podido encuestar a dos mujeres que trabajan como conductoras, evidenciando que aunque existen mujeres en este ámbito y son muy capaces de desempeñar ese trabajo de transporte, son efectivamente una minoría en un sector tan eminentemente masculinizado como el que nos ocupa. Sin embargo, en el resto de las ocupaciones, las diferencias existentes por la variable sexo apenas son perceptibles o bien son mucho menos acusadas, prevaleciendo un carácter más igualitario en otras áreas.

Gráfico 14. Categoría profesional en relación con el sexo de la persona encuestada

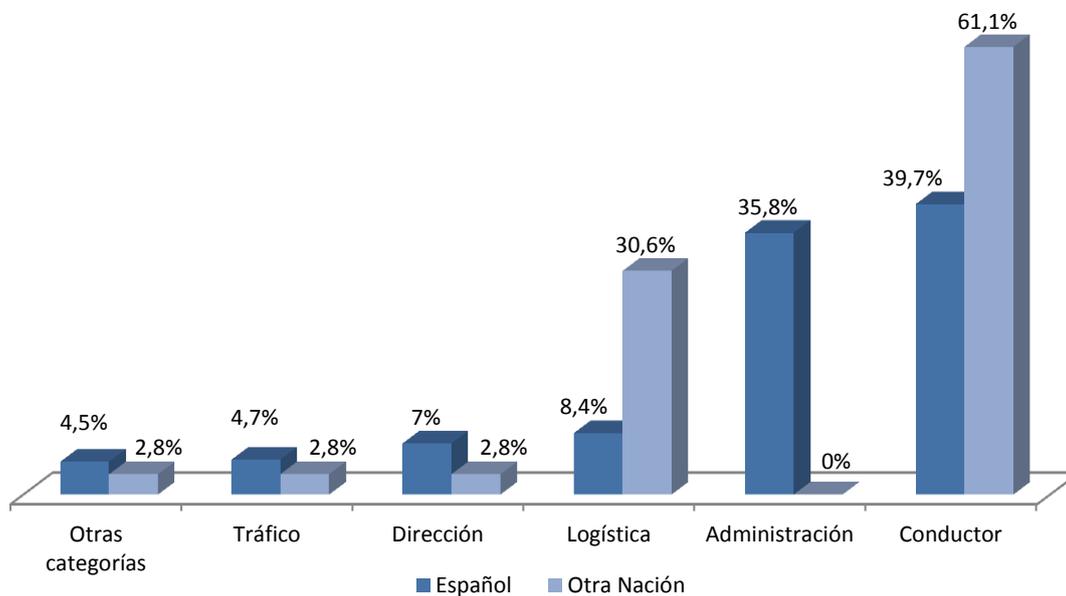


Fuente: Elaboración propia

N=398

Al realizar una diferenciación de las categorías profesionales por el tipo de nacionalidad –española o extranjera-, se observa que las personas extranjeras se dedican principalmente a la conducción -61%- y a tareas propias del área de la logística -31%-; ambas son tareas que implican una gran carga de trabajo y de dedicación; sumando ambas categorías se encuentran realizándolas el 92% de los/as trabajadores/as extranjeros. Mientras que este colectivo no tiene ninguna representación en las tareas administrativas y su participación es muy baja en otras categorías. En cambio, entre la población española existe una distribución algo diferente. Sigue existiendo un predominio evidente en la categoría de conducción –cercana al 40%-; seguida del área administrativa -36%-; mientras que el resto de categorías son inferiores al 10%, aunque dobla prácticamente los porcentajes de la población extranjera.

Gráfico 15. Categoría profesional en relación con la nacionalidad de la persona encuestada

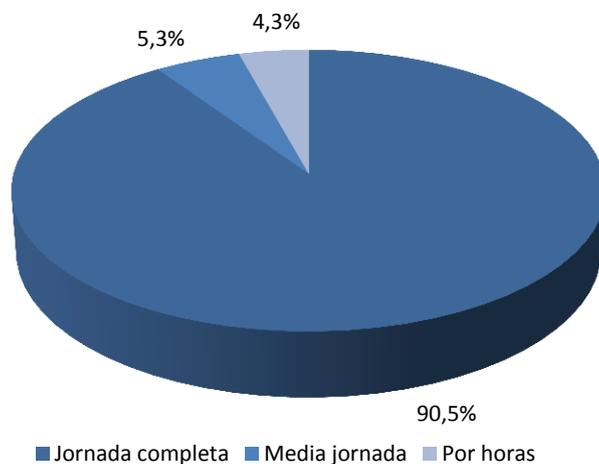


Fuente: Elaboración propia

N=394

En conjunto, la mayoría de las personas que trabaja en este ámbito profesional en la región de Castilla-La Mancha, realiza una jornada completa -90,5%-. En el transporte de mercancías por carretera, son poco frecuentes las personas que trabajan medias jornadas o las que sólo lo hacen unas horas a la semana, sumando entre estas dos categorías menos del 10%. Se trata por tanto de un sector en el que el tiempo de dedicación que requiere el trabajo es muy elevado, especialmente en la ocupación del transporte. En España, según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el 64,3% de las personas trabajan a jornada completa, evidenciando una diferencia con respecto al sector del 26,2%.

Gráfico 16. Jornada laboral

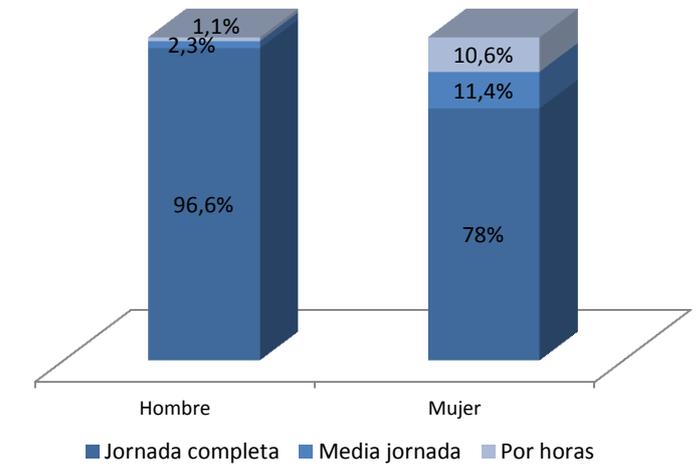


Fuente: *Elaboración propia*

N=400

Al realizar un análisis de la jornada laboral por la variable sexo, se aprecia que los hombres trabajan más que las mujeres a jornada completa. Así, el 96,6% de los hombres trabaja a jornada completa, frente al 78% de las mujeres. Se trata de una diferencia considerable, de casi un 20%. Mientras que las mujeres son más las que realizan medias jornadas o trabajan por horas. Estas diferencias en cuanto a dedicación temporal al trabajo pueden estar condicionadas por motivos de conciliación con la vida familiar, ya que tradicionalmente es la mujer la que se ocupa más de realizar las tareas del hogar y de cuidado personal. Nuevamente, en este sector se pone de manifiesto que existen algunas diferencias reveladoras entre el papel que desempeñan los hombres y el que realizan las mujeres.

Gráfico 17. Jornada laboral en relación al sexo de la persona encuestada

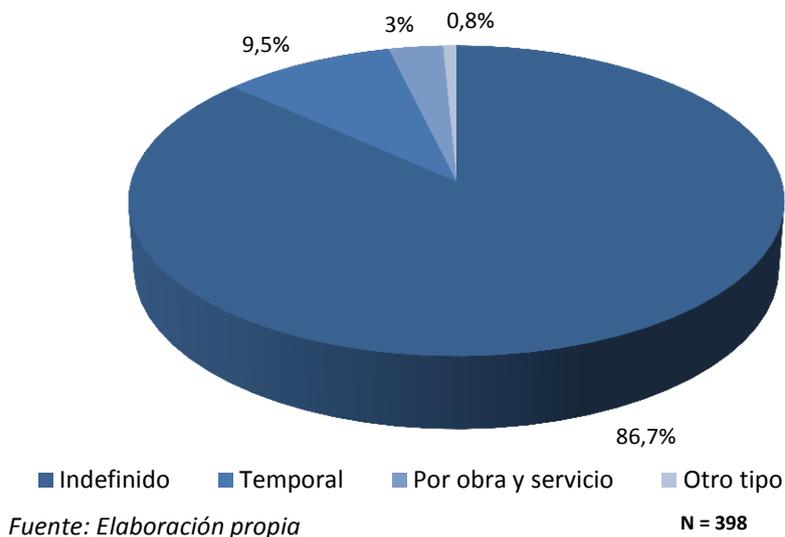


Fuente: Elaboración propia

N = 398

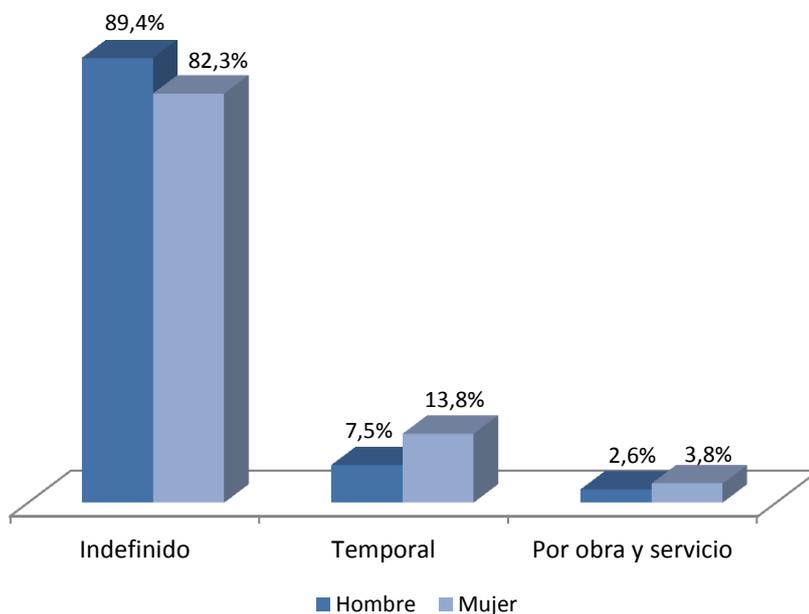
Al analizar los tipos de contrataciones predominantes en el sector, se aprecia que la gran mayoría -87%- tiene un contrato indefinido. Como se verá en el apartado cualitativo, este sector se caracteriza por una gran carencia de personal por lo que es muy habitual ofrecer contratos indefinidos prácticamente desde que se contrata inicialmente, a diferencia de la gran mayoría de sectores. Las personas que trabajan de forma temporal no llegan al 10%, siendo bastante menores los porcentajes de las demás opciones contractuales.

Gráfico 18. Tipo de contrato



Al diferenciar por sexos, no se aprecian grandes diferencias en cuanto a los contratos indefinidos de hombres y de mujeres. La diferencia de un 7% en los contratos indefinidos de las mujeres, se relaciona con la existencia de casi el doble de mujeres que de hombres con contratos temporales. Por otra parte, las mujeres también tienen más contratos por obra y servicio que los hombres. Se pone de manifiesto que la situación de temporalidad es algo más elevada en el caso de las mujeres en este ámbito profesional, aunque existe un predominio evidente de los contratos indefinidos.

Gráfico 19. Tipo de contrato en relación al sexo de la persona encuestada

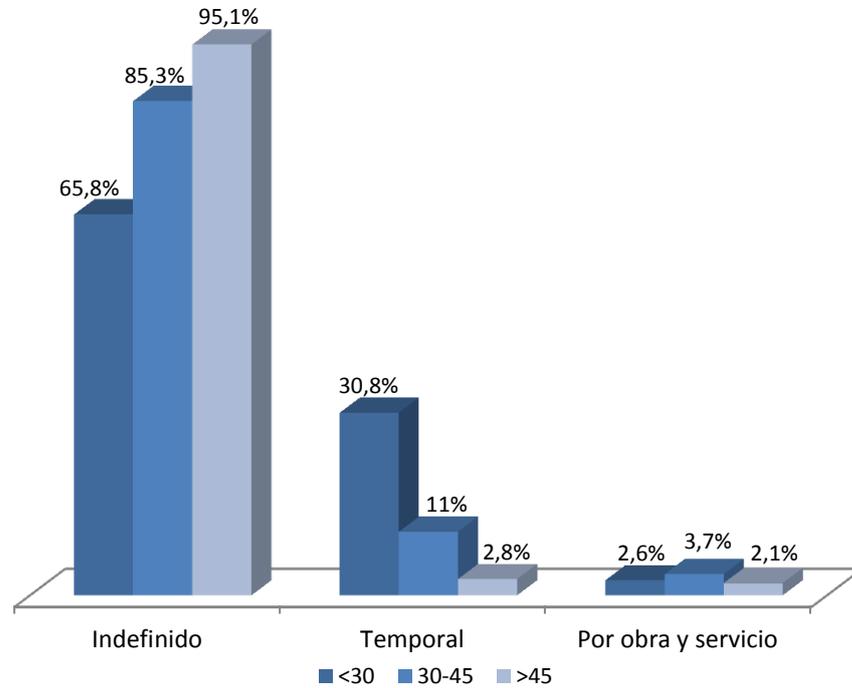


Fuente: Elaboración propia

N = 395

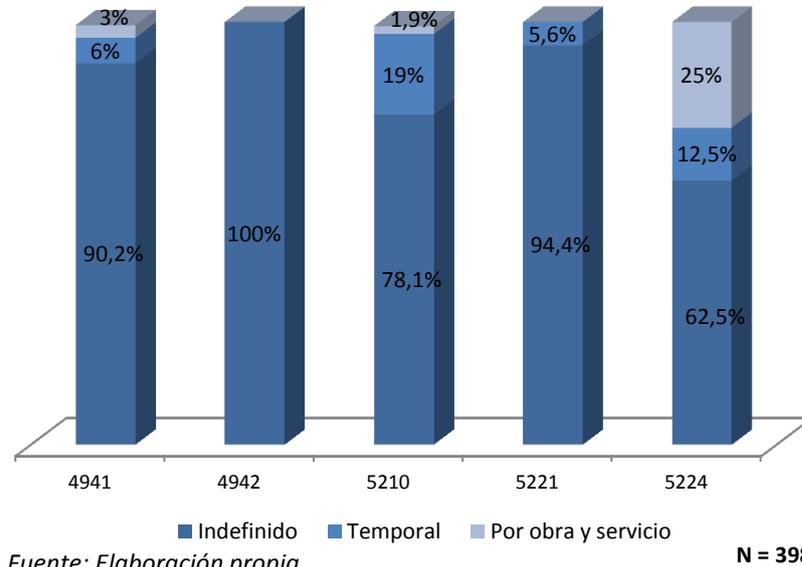
Si se tiene en cuenta el factor edad en relación con los tipos de contratos, se aprecia que los grupos de más edad tienen un mayor volumen de contratos indefinidos, mientras que son los jóvenes menores de 30 años los que en menor medida están contratados de forma indefinida, aunque su porcentaje también es considerable -66%-. Por otra parte, respecto a las demás posibilidades de contratación, el porcentaje de jóvenes -edad inferior a 30 años- con contratos temporales, son los que se encuentran en mayor medida -31%-. Este dato contrasta notablemente en relación con el 69,5% de temporalidad de jóvenes a nivel nacional en el cuarto trimestre de 2.018, según se recoge en el informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Gráfico 20. Tipo de contrato en relación con la edad de la persona encuestada



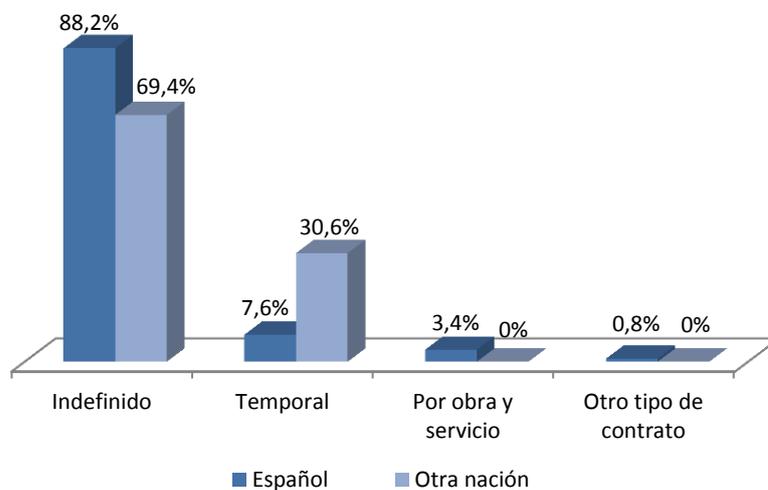
Si se realiza una comparativa entre los diferentes tipos de contrataciones por el CNAE2009, se aprecia que pese a existir un claro predominio de los contratos indefinidos de forma generalizada, existe un 25% de contratos por obra y servicio y un 12,5% en el caso del CNAE 5224 –manipulación de mercancías-, quedando patente un carácter indefinido menor que en los otros epígrafes. La temporalidad también se pone de manifiesto en el caso del CNAE2009 5210 –depósito y almacenamiento-, con casi un 20% de contratos registrados de forma temporal.

Gráfico 21. Tipo de contrato relacionado con el CNAE2009



Por nacionalidades, se aprecia que las personas nacidas en España tienen algo más de contrataciones indefinidas que las extranjeras, siendo una diferencia cercana al 20% entre una nacionalidad y otra. Mientras que en las contrataciones temporales sucede a la inversa, hay un 23% más de contrataciones temporales de personas extranjeras que de nacionales.

Gráfico 22. Tipo de contrato en relación con la nacionalidad

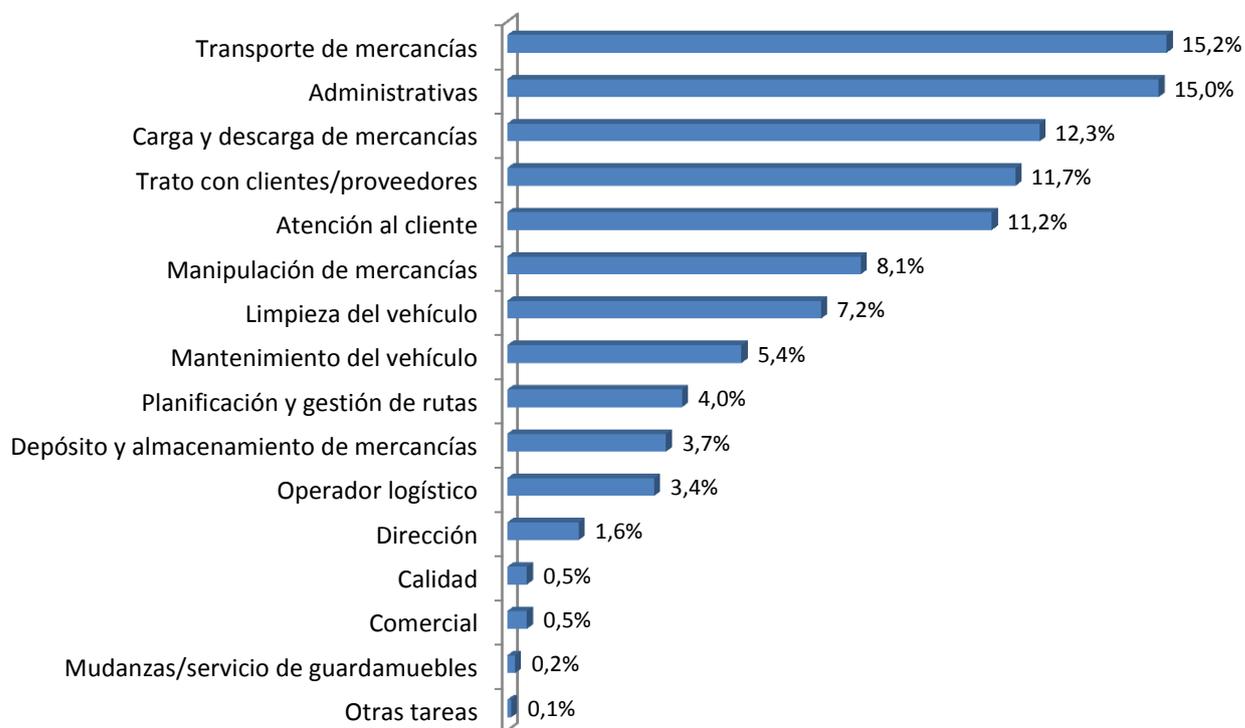


Fuente: Elaboración propia

N = 392

Una de las preguntas que se incluye en el primer apartado del cuestionario indaga sobre las tareas que se desempeñan habitualmente en el puesto de trabajo. En esta pregunta existía la posibilidad de seleccionar varias opciones ya que unas tareas no son excluyentes de otras, de ahí que los porcentajes estén calculados en base a N = 1.093, que es el número de tareas que han sido señaladas, valor bastante superior al número de encuestas realizadas. Las tareas que mayoritariamente se realizan en el sector son: Transporte de mercancías -15,2%-; Administrativas -15%-; Carga y descarga de mercancías -12,3%-; Trato con clientes/ proveedores -11,7%-; Atención al cliente -11,2%- y Manipulación de mercancías -8,1%-. Mientras que todas las demás tareas suponen un 26,5%.

Gráfico 23. Tareas que desempeña en su trabajo



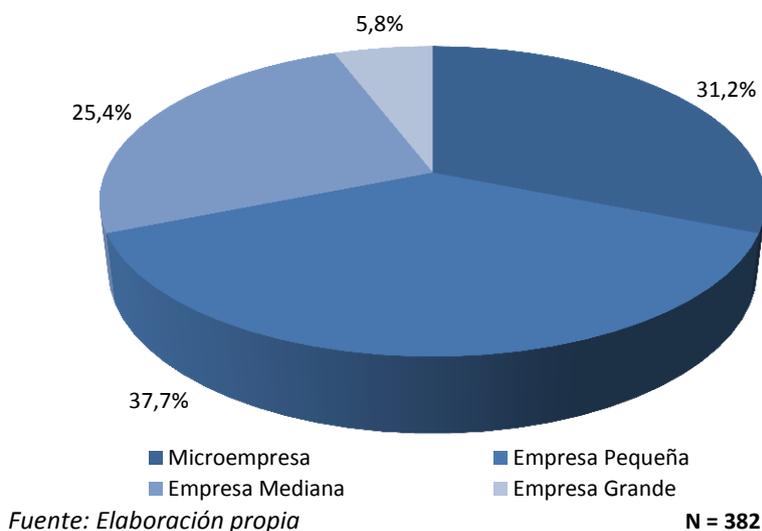
Fuente: Elaboración propia

N = 1.093

El tamaño de las empresas⁷ de cualquier sector es un indicador relevante de cara a conocer cómo se estructura, sus posibilidades de empleabilidad y el volumen de negocio que puede llegar a generar. En el sector del transporte de mercancías por carretera de la región de Castilla-La Mancha, predominan las empresas medianas –entre 10 y 49 trabajadores/as- constituyendo un 37,7% del total. A este porcentaje le siguen las microempresas –menos de 10 trabajadores/as-, siendo estas casi un tercio del total. Por otra parte, las grandes empresas no llegan al 6%.

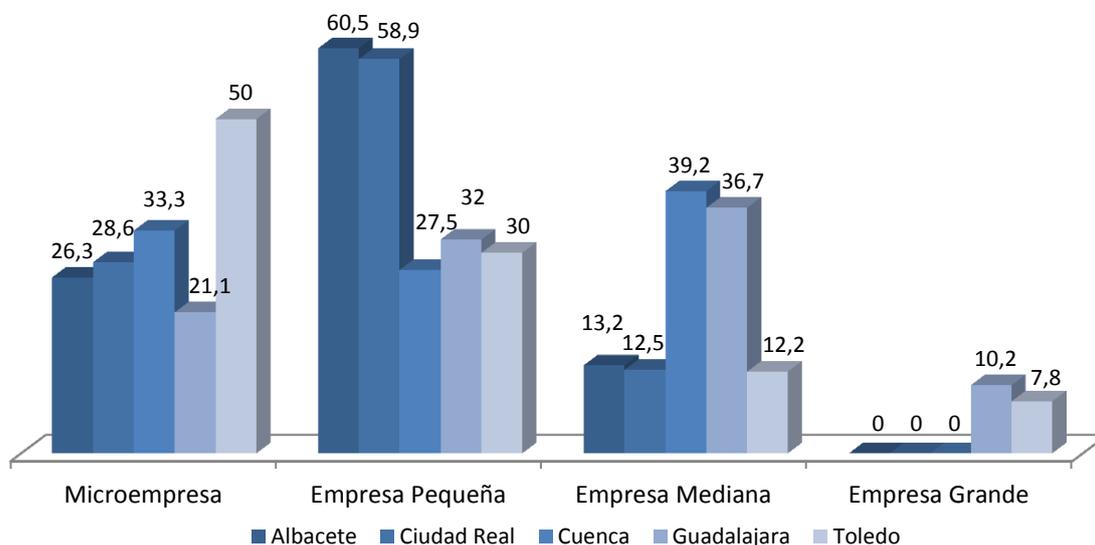
⁷ Se ha optado por utilizar la categorización establecida de asignar el tamaño de una empresa por el volumen de trabajadores que tiene en plantilla. Así, se considera microempresa a las empresas con menos de 10 trabajadores/as, empresa pequeña a la que tiene entre 10 y 49 trabajadores/as, empresa mediana es la que tiene entre 50 y 250 trabajadores/as y se considera que una empresa es grande cuando supera las 250 personas empleadas.

Gráfico 24. Tipo de empresa según número de trabajadores/as



Al establecer un cruce entre el número de personas que trabajan por cada empresa por la variable provincia, se aprecia que es en las provincias de Albacete y Ciudad Real donde existe un mayor porcentaje de empresas de tamaño pequeño, siendo en torno a un 60% en ambos casos. En la provincia de Toledo destacan las microempresas, existiendo una diferencia acusada respecto al resto de las demás provincias. Mientras que en Cuenca y Guadalajara destacan las empresas medianas, con un porcentaje cercano al 40% en ambos casos. Por último, las empresas grandes se concentran en las dos provincias que cuentan con un mayor número de trabajadores/as, que son Toledo y Guadalajara.

Gráfico 25. Tipo de empresa según el número de trabajadores por provincias (%)



Fuente: Elaboración propia

N = 382

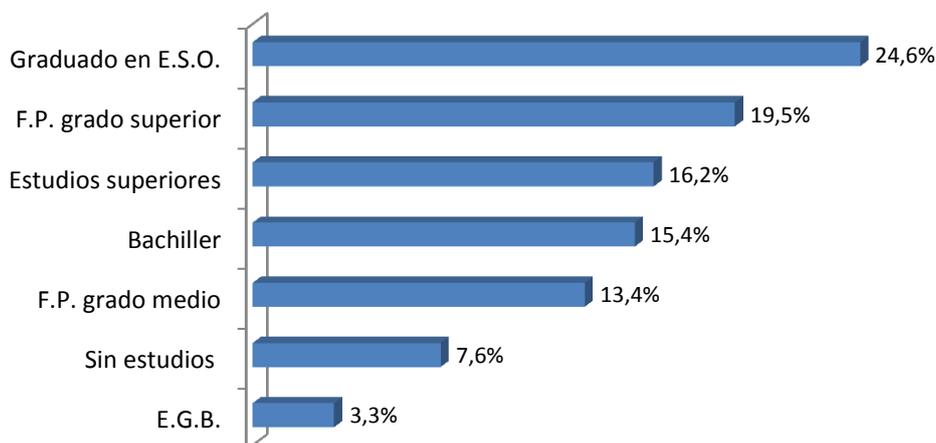
6.1.3. Nivel formativo alcanzado

En el segundo bloque del cuestionario se sondea exclusivamente sobre la formación reglada que ha sido realizada por la persona encuestada. Estos datos son muy significativos ya que ayudan a conocer el perfil formativo de las personas que trabajan en el área del transporte de mercancías por carretera.

En base a los datos recogidos, se puede afirmar que el nivel formativo de las personas que trabajan en este ámbito profesional no es muy elevado. Casi un 8% no tiene estudios y el porcentaje más elevado se sitúa en el 25%, que son las personas que han realizado la Educación Secundaria Obligatoria. Las personas que han realizado estudios superiores constituyen el 16%, porcentaje muy similar a las personas que han logrado el título de Bachiller. A continuación se realizan varios cruces para conocer cómo se

distribuye esta categoría bajo los parámetros de sexo, edad, categoría profesional y nacionalidad.

Gráfico 26. Nivel de estudios finalizado

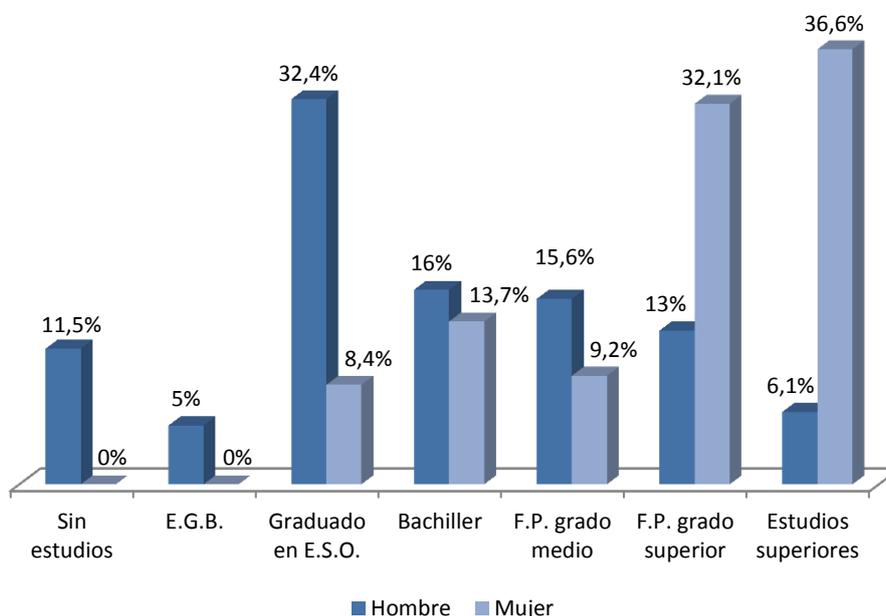


Fuente: Elaboración propia

N = 395

Al cruzar la variable independiente sexo con la variable nivel de estudios, se aprecia que las mujeres tienen una formación por lo general bastante superior que la de los hombres en este sector. Así, son ellas las que han realizado en mayor medida estudios superiores -37%- o Formación Profesional de grado superior -32%-. Mientras que los perfiles masculinos destacan principalmente por haber finalizado la Educación Secundaria Obligatoria -32%-. Muy por debajo de ese porcentaje se encuentran: Bachillerato -16%- y Formación Profesional de grado medio -16%-. Por otra parte, sorprende que no haya mujeres sin estudios en este ámbito laboral, pero que casi un 12% de los hombres se encuentre en dicha situación.

Gráfico 27. Nivel de estudios en relación con el sexo

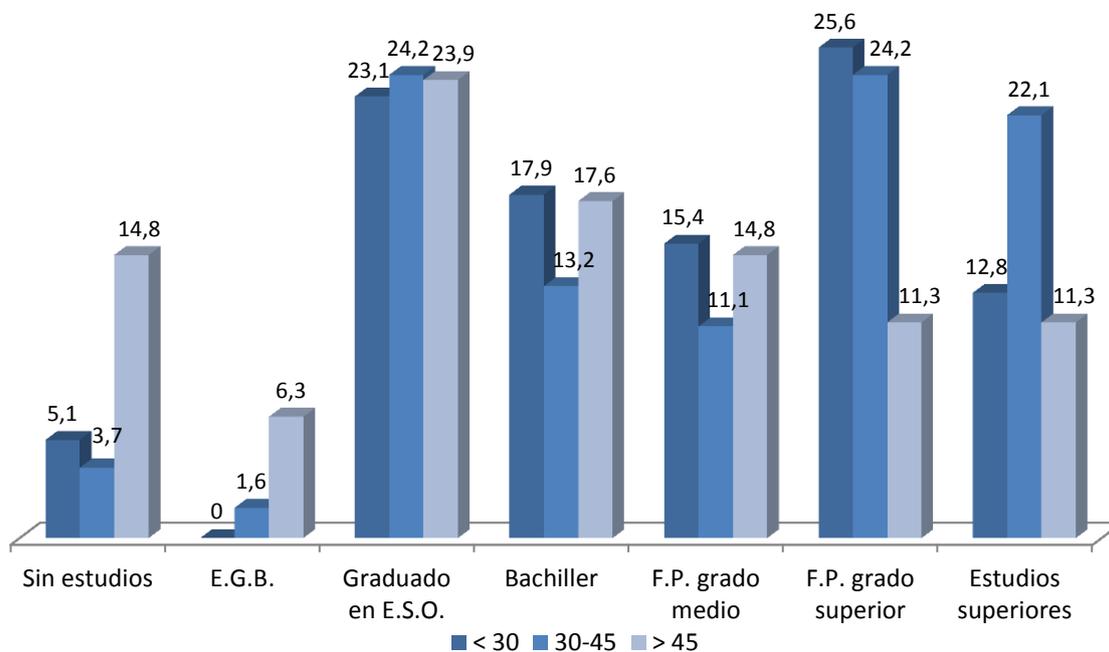


Fuente: Elaboración propia

N = 393

Al diferenciar por grupos de edad, se percibe que las personas más jóvenes –menores de 30 años- o bien tienen una Formación Profesional en grado superior -26%-, o el Graduado en E.S.O. -23%-, o bien han obtenido el título de Bachiller -18%-. Puntuaciones similares obtienen las personas encuestadas de entre 30 y 45 años en esas mismas formaciones. Mientras que la diferencia más notoria se establece en el grupo de edad de más de 45 años, destacando sobre todo que tienen un porcentaje muchísimo más elevado que el resto de grupos de edad en la categoría de “Sin estudios” -15%-. Siendo también los que menor porcentaje registran en Formaciones profesionales de grado superior y en Estudios superiores -11,3% en estos últimos casos-. Se pone de manifiesto que existe una línea divisoria importante en torno a los 45 años, quedando los más jóvenes en una situación generalizada de mejor formación frente a los mayores, cuyo desarrollo formativo es bastante escaso.

Gráfico 28. Nivel de estudios en relación a la edad (%)



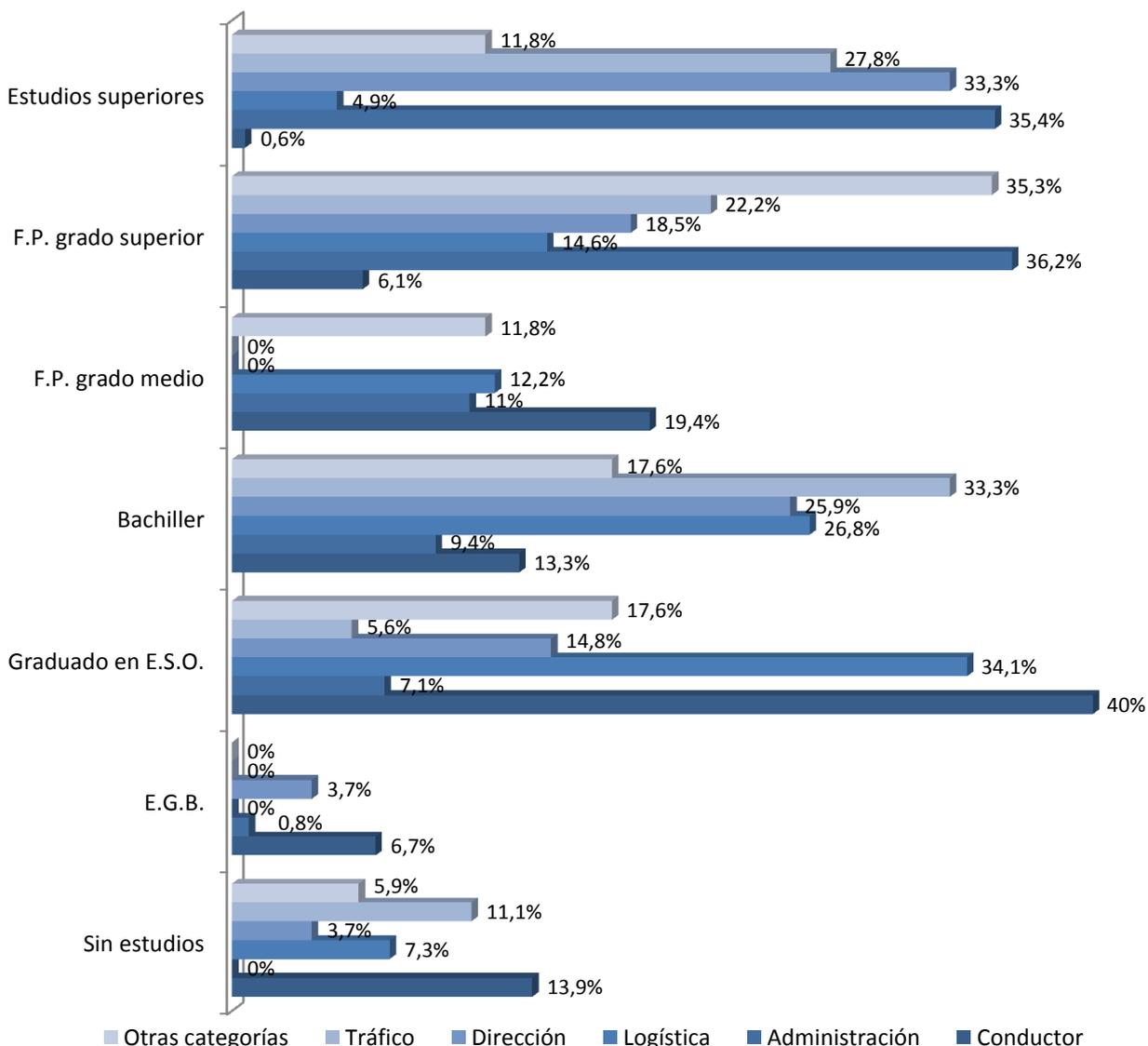
Al relacionar el nivel de estudios con la categoría profesional, se aprecia que los puestos de conducción son los que tienen un nivel formativo más bajo, predominando los graduados en E.S.O. -40%-; Sin estudios -14%- o poseedores del título de Bachiller -13%. La única formación elevada de esta categoría profesional es la correspondiente a la Formación Profesional de grado medio, realizada por casi una quinta parte de los conductores. En el caso de los puestos de administración sucede al contrario, mayormente han realizado Formación Profesional de grado superior -36%- o estudios superiores -35%-, siendo muy bajo el porcentaje en otras escalas formativas.

En el caso de las personas que trabajan en logística, se aprecia también que tienen un nivel formativo bastante bajo, el 34% han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria, el 27% tiene el título de Bachiller y menos del 15% han finalizado una Formación Profesional de grado superior.

En los puestos de dirección sucede al contrario, predominan las formaciones elevadas. Así, un tercio ha finalizado Estudios superiores, un 26% tiene el título de Bachiller y un 18,5% ha finalizado la Formación Profesional de grado superior.

En las ocupaciones de puestos de tráfico existe una mayor disparidad en cuanto a las formaciones, desde el 33% que ha obtenido el título de Bachiller hasta el casi 28% que tiene Estudios Superiores, destacando también un 22% que ha realizado Formación Profesional de grado superior.

Gráfico 29. Nivel de estudios en relación a la categoría profesional



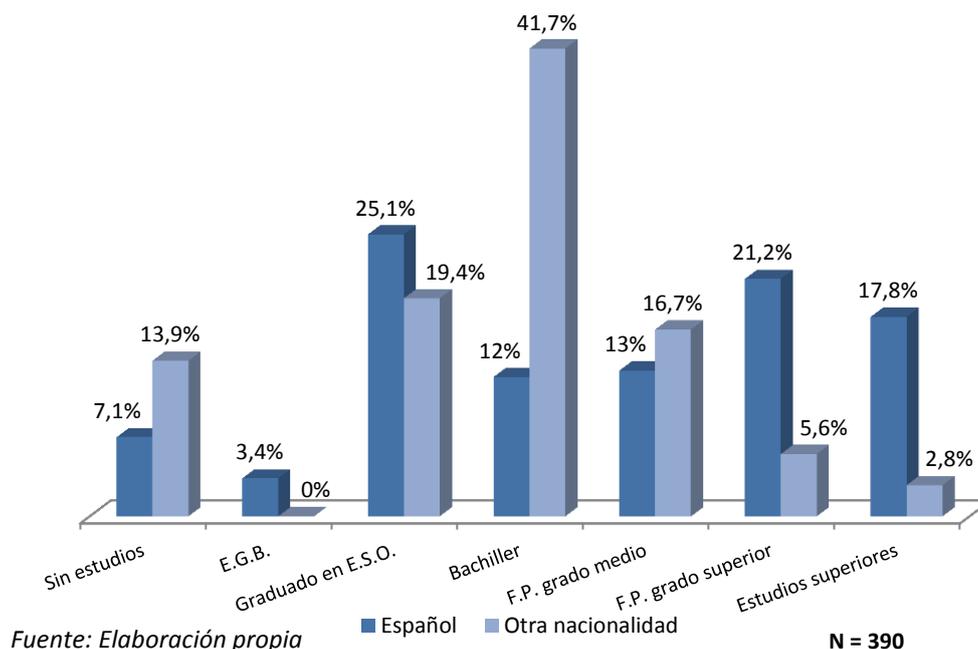
Fuente: Elaboración propia

N = 395

La variable nacionalidad también presenta una relación de dependencia significativa con la variable nivel de estudios. Existe un claro predominio de la nacionalidad española en las formaciones superiores. Así, el 18% de las personas españolas tienen Estudios superiores, en contraste con el casi 3% de las personas extranjeras del sector. En la Formación Profesional de grado superior, constituyen las personas de

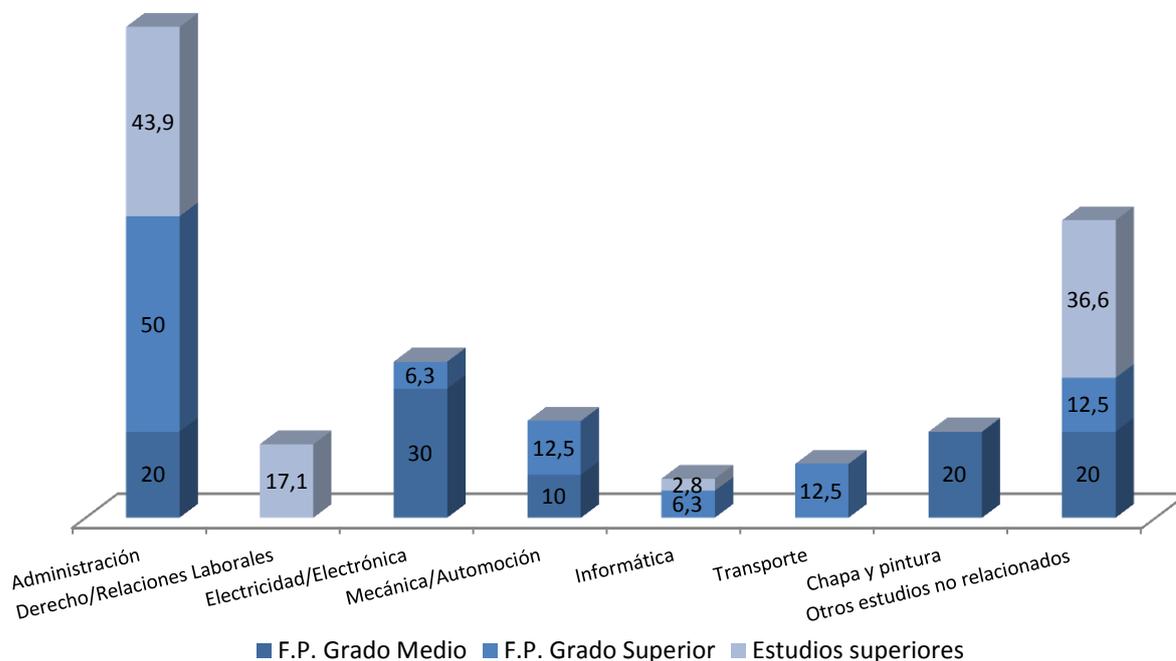
nacionalidad española el 21%. Mientras que en el caso de las personas graduadas en Educación Secundaria Obligatoria la diferencia entre las nacionalidades es menor -5%. Por otra parte, destaca que casi la mitad de las personas extranjeras hayan completado el título de Bachillerato y que casi el 14% no tengan estudios, siendo en este último caso el doble del porcentaje de las personas de nacionalidad española.

Gráfico 30. Nivel de estudios en relación a la nacionalidad



En cuanto a los ámbitos de estudios en relación con el nivel de estudios, en el caso de las Formaciones Profesionales, destacan sobre todo en el área de administración, electricidad/electrónica y mecánica/automoción. Mientras que en los estudios superiores los ámbitos principales son: Administración, Derecho/relaciones laborales y otros estudios no relacionados.

Gráfico 31. Ámbito formativo por nivel de estudios (%)



Fuente: Elaboración propia

N = 67

6.1.4. Necesidades formativas del sector y sus características

Este bloque del cuestionario es el más relevante, ya que incide en los temas más clave de la investigación: las necesidades formativas no cubiertas, demandas formativas latentes, características que debería tener la formación que desean realizar, motivos por los que no se realiza formación, ventajas que implica la realización de formación, etc.

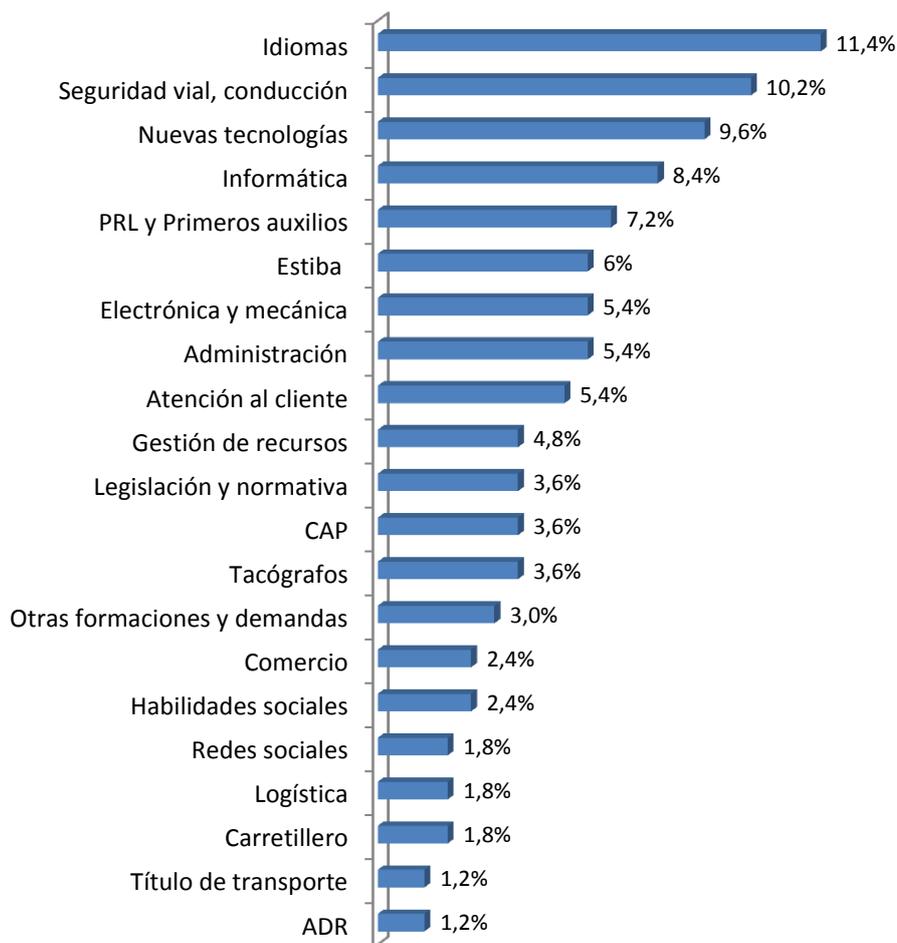
En primer lugar, el cuestionario incluía una pregunta abierta en la que se solicitaba a la persona encuestada que indicase qué necesidades formativas no están cubiertas en el sector, de cara a poder indagar en posibles nichos formativos que no están cubiertos actualmente o que no están lo suficientemente desarrollados. Ante esta pregunta, se

80

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

recogieron un total de 156 respuestas –no siendo de una por cada persona encuestada, ya que algunas personas señalaron más de una y muchas en cambio no consideran que existan necesidades por cubrir-. Las respuestas recogidas son de lo más diversas, pero destacan por orden de importancia: Idiomas -11,4%-; Seguridad vial/Conducción -10,2%-, Nuevas tecnologías -9,6%- e Informática -8,4%-.

Gráfico 32. Necesidades formativas que no están cubiertas actualmente



Fuente: Elaboración propia

N = 156

Tras la realización de la pregunta abierta, se indaga para conocer sobre qué materias desearían formarse. Para ello, se ofrecía una ficha con diversas alternativas formativas organizadas en base a diferentes áreas, estructuradas en base a su área de trabajo. Siendo su organización de la siguiente manera:

Área 1: Gestión, planificación y administración. Las formaciones que se ofertan en esta área que tiene una vinculación estrecha con el apartado de administración en las empresas, con la organización del transporte, con los aspectos comerciales de la empresa, con la gestión de equipos, así como con la resolución de conflictos.

Área 2: Almacén / Mudanzas. En esta área se recogen las formaciones que más relación tienen con las actividades de almacenaje, desde la organización, la manipulación de cargas, prevención de lesiones, gestión de residuos o la utilización de la carretilla.

Área 3: Transporte. Se trata del área que implica un mayor número de formaciones, obviamente orientadas a cuestiones relativas al transporte propiamente dicho. Aquí se ofrecen formaciones que abarcan desde la mecánica, el funcionamiento del tacógrafo, seguridad vial, sistemas de comunicación, así como diferentes tipos específicos de cargas.

Área 4: Materias transversales. Bajo este paraguas, se engloba a todas las materias que pueden ser demandadas en cualquier ámbito del sector del transporte. Las formaciones incluyen desde el conocimiento de idiomas, legislación, primeros auxilios, informática o nuevas tecnologías.

A continuación, se presenta una tabla con la batería de opciones formativas que podían seleccionar las personas encuestadas, un total de 35 opciones ordenadas en las cuatro áreas temáticas señaladas anteriormente.

Tabla 14. Alternativas de formaciones por áreas de conocimiento
Área 1: Gestión, planificación y administración
Gestión de Recursos Humanos
Organización del transporte y la distribución
Gestión comercial

Tabla 14. Alternativas de formaciones por áreas de conocimiento
Resolución de conflictos con clientes/intermediarios
Área 2: Almacén/Mudanzas
Actividades auxiliares de almacén
Gestión y control de stocks
Prevención de lesiones
Organización y gestión de almacenes
Carretillero
Control, supervisión y manipulación de cargas
Gestión de residuos
Área 3: Transporte
Tráfico de mercancías por carretera
Mecánica básica
Sistemas de comunicación en el transporte
Conducción de vehículos pesados en el transporte de mercancías por carretera
Protocolos de actuación en caso de accidente
Control, supervisión y manipulación de cargas
Funcionamiento del tacógrafo
Limpieza y mantenimiento preventivo del vehículo
Mercancías peligrosas
Control de atención y fatiga en la conducción
Seguridad vial
Vehículos de grandes dimensiones
Conducción eficiente
Algún tipo específico de carga
Área 4: Materias transversales
Inglés básico en el transporte
Francés básico en el transporte
Informática básica
Legislación y normativa
Técnicas de autocontrol emocional en el trabajo
Informática avanzada
Primeros auxilios
Calidad de servicio
Atención al cliente
Nuevas tecnologías

Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta se ofertaba la posibilidad de indicar todas las opciones de respuesta que considerasen interesantes para mejorar en su puesto de trabajo, sin ningún tipo de limitación numérica. De las diferentes áreas propuestas, las que tienen un mayor volumen de demanda son dos: el área 3 y el área 4. En el área 3 –Transporte-, se han registrado 467 demandadas formativas. Mientras que en el área 4 –Materias transversales- se han señalado 410 necesidades formativas. Es preciso señalar que existe un mayor volumen de oferta de formaciones en estas dos áreas, siendo de 14 formaciones en el caso del área de Transporte y de 10 en el área de Materias transversales. Mientras que en las áreas 1 y 2, las formaciones ofertadas son 4 y 7 respectivamente. En el área 2 –Almacén/Mudanzas- es donde menor número de necesidades formativas han sido registradas.

Realizadas estas aclaraciones iniciales, señalar que en primer lugar se ofrece un análisis a nivel regional –genérico- de cada una de las áreas anteriormente señaladas; y posteriormente se procede a realizar un estudio pormenorizado por cada provincia para ver las diferencias existentes. Como es lógico, muchas de las opciones indicadas en primera instancia a nivel regional también son las formaciones más demandadas en la mayoría de las provincias. No obstante, es oportuno realizar una diferenciación territorial, ya que cada provincia tiene unas características propias y es preciso conocer las diferentes demandas existentes para articular una oferta más específica y ajustada a cada zona geográfica.

En el área 1, que se corresponde con la gestión, la planificación y las tareas administrativas, casi la mitad de las personas señalaron que desearían formarse en Organización del transporte y la distribución, poniendo de manifiesto lo importante que es este aspecto para el correcto desempeño de su trabajo. El resto de opciones tuvieron unas valoraciones muy similares, cercanas al 20%, evidenciando que la primera opción señalada en esta área es la que se considera de mayor importancia en el sector con diferencia.

Gráfico 33. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración



En el área 2, correspondiente a mudanzas y almacenaje, un 25% está interesado en realizar el curso de Control, supervisión y manipulación de cargas. Y un 20% cursaría Organización y gestión de almacenes. La Prevención de lesiones -17,3%- y el curso de Carretillero -17%- también tienen una demanda elevada. Mientras que el resto de opciones quedan por debajo del 10%, siendo la formación en Gestión de residuos la que presenta un menor interés.

Gráfico 34. Preferencias formativas en el área 2. Almacén/Mudanzas



En el área 3, la relativa específicamente a las tareas que conlleva el transporte de mercancías por carretera, existe una preferencia mayoritaria que se enmarca en la Conducción eficiente y el Tráfico de mercancías por carretera –ambas con un 12,4%-. Por otra parte, el Funcionamiento del tacógrafo es la tercera señalada según orden de importancia -11%-, seguida de las siguientes formaciones: Mercancías peligrosas -9,6%- y Mecánica básica -9,4%-. El resto de las formaciones planteadas quedan con porcentajes inferiores al 8%, denotando un interés mucho menor en esas formaciones por parte del colectivo estudiado.

Gráfico 35. Preferencias formativas en el área 3: Transporte



Fuente: Elaboración propia

El área 4 incluye todas las materias que son transversales y que por tanto no están recogidas en las demás áreas. En este ámbito, destaca el Inglés básico en el transporte que es la formación más demandada con un 27%, valor bastante superior al de las demás categorías y que pone de manifiesto la gran necesidad existente del conocimiento de dicha lengua para el desarrollo de la profesión, o al menos en el desempeño del transporte internacional. Le siguen: Legislación y normativa -14%-, Nuevas tecnologías -12%-, Primeros auxilios -11,5%- y Técnicas de autocontrol emocional en el trabajo -9%-. El resto de opciones formativas tienen una menor demanda efectiva, bien porque tienen una menor importancia para el sector o porque presumiblemente están ya cubiertas de antemano.

Gráfico 36. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales



Fuente: Elaboración propia

N=410

En la siguiente imagen quedan representadas las tres principales necesidades formativas de cada una de las cinco áreas en el conjunto de la región de forma ordenada.

En el área 1 se pone de manifiesto la gran importancia que en el conjunto de la región se concede a cuestiones relativas a la Organización del transporte y la distribución. Se trata de un factor esencial que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en este tipo de empresas. Por otra parte, la Resolución de conflictos con clientes/intermediarios también es de suma importancia, especialmente en un sector en el que son continuas las relaciones con clientes e intermediarios y se pueden llegar a producir ciertas fricciones debidas a retrasos en los plazos de entrega u otras cuestiones relativas al estado de las mercancías. Como tercer aspecto de esta área, la Gestión de los recursos humanos también es puesta en valor. En el transporte de mercancías por carretera existe un déficit de profesionales cualificados importante, como se verá a lo largo de este informe. Y determinadas figuras profesionales tienen un papel esencial, especialmente los puestos de conducción que son los que llevan a cabo un trabajo más duro y condicionado que el resto de perfiles. En este sentido, una adecuada gestión del personal puede contribuir a un afianzamiento de la plantilla y por tanto de garantizar un futuro a la empresa.

En el área de Almacén/Mudanzas, las preferencias se orientan principalmente a la capacidad de gestión y a la salud. En el primer caso, la capacidad de gestión viene asociada a las formaciones de Control, supervisión y manipulación de cargas y a la Organización y gestión de almacenes. Mientras que el tema de salud se vincula con la Prevención de lesiones. En este segmento de la profesión, el componente físico es muy importante ya que tiene una gran relevancia la manipulación de la mercancía, y por tanto es preciso operar con conocimiento para evitar deterioros o perjuicios en la salud de las personas trabajadoras.

En el área 3, específica del Transporte, se señalan cuestiones más diversas. En primer lugar, se demanda formación en Conducción eficiente que tiene una relación directa con un ahorro en el gasto de combustible. En segundo lugar, se demanda formación en Tráfico de mercancías por carretera, evidenciando que existe una necesidad en este sentido. Y en tercer lugar, se solicita formación en el Funcionamiento del tacógrafo, que es el aparato que registra continuamente ciertos datos correspondientes al movimiento de un vehículo pesado. Es decir, un aparato que forma parte de las rutinas del oficio –principalmente por parte de los transportistas, aunque no solamente-, que cada vez tiene mayor presencia su versión digital, pero que todavía suscita algunas dudas y por tanto se precisa de un mejor conocimiento del mismo en diferentes partes de la estructura de estas empresas.

En el área 4, correspondiente a las Materias transversales, se demandan formaciones también muy dispares. Según orden de importancia, el Inglés básico en el transporte se evidencia como un elemento fundamental. El dominio del idioma por excelencia en los negocios y uno de los más hablados en todo el mundo, podría suponer a nivel estratégico una mayor competitividad para estas empresas de la región. Mientras que un conocimiento básico de este idioma, supondría un recurso esencial para los diferentes perfiles profesionales que tienen una movilidad elevada en los diferentes países de la Unión Europea. La formación en Legislación y normativa es la formación indicada en segundo lugar, poniendo de manifiesto que en el transporte de mercancías por carretera es muy importante tener un elevado y actualizado conocimiento de las leyes y normas vigentes. En este sentido es preciso poner de manifiesto que las leyes no son estáticas, puesto que se modifican y de ahí ese interés en estar bien informados de cualquier tipo de cambio que se produzca. En tercer lugar, la formación en Nuevas tecnologías se considera también fundamental. El papel que han venido desempeñando el conjunto de elementos que componen las Nuevas tecnologías es fundamental en este ámbito profesional. En las dos últimas décadas, se ha producido una modernización enorme de los vehículos, de los registros de documentación, del control geográfico de las flotas, etc. Se trata de unos cambios que cada vez han sucedido de una forma más rápida, más dinámica y todo apunta a que seguirán en esa dirección. De ahí la necesidad, tanto de las empresas como de los diferentes perfiles profesionales, en tener un conocimiento más elevado sobre todo este tipo de cuestiones que marcan notoriamente cómo va a ser tanto la evolución en un período a corto plazo, como el desarrollo a futuro que experimentará el sector en las próximas décadas.

Ilustración 5. Principales necesidades formativas por áreas a nivel regional



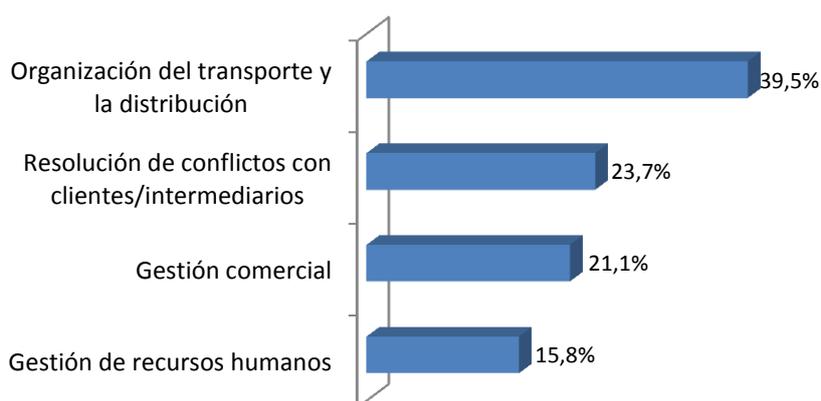
En definitiva, las opciones que principalmente han sido señaladas tienen una relación directa con una mayor eficiencia en el desempeño de las tareas, indicando cuestiones fundamentales que posibilitan realizar el trabajo con una mayor calidad. Con la realización de estas formaciones, las empresas del sector ganarían en productividad, reducirían sus costes y aumentaría su competitividad de una forma generalizada, potenciando en conjunto el desarrollo del sector. En total, las personas encuestadas en la región han señalado 1.302 acciones formativas que les gustaría realizar para mejorar en su puesto de trabajo, una cantidad nada desdeñable.

90

Necesidades formativas demandadas en la provincia de Albacete

En la provincia de Albacete, las necesidades formativas más requeridas en el área de Gestión y administración son: Organización del transporte y la distribución -40%-, seguida de Resolución de conflictos con clientes/intermediarios -24%- y Gestión comercial -21%-. Existe una clara coincidencia entre las dos primeras formaciones demandadas en esta provincia y las indicadas a nivel regional. Mientras que en el caso de la tercera difiere, dándose más importancia en esta provincia a las tareas comerciales.

Gráfico 37. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Albacete



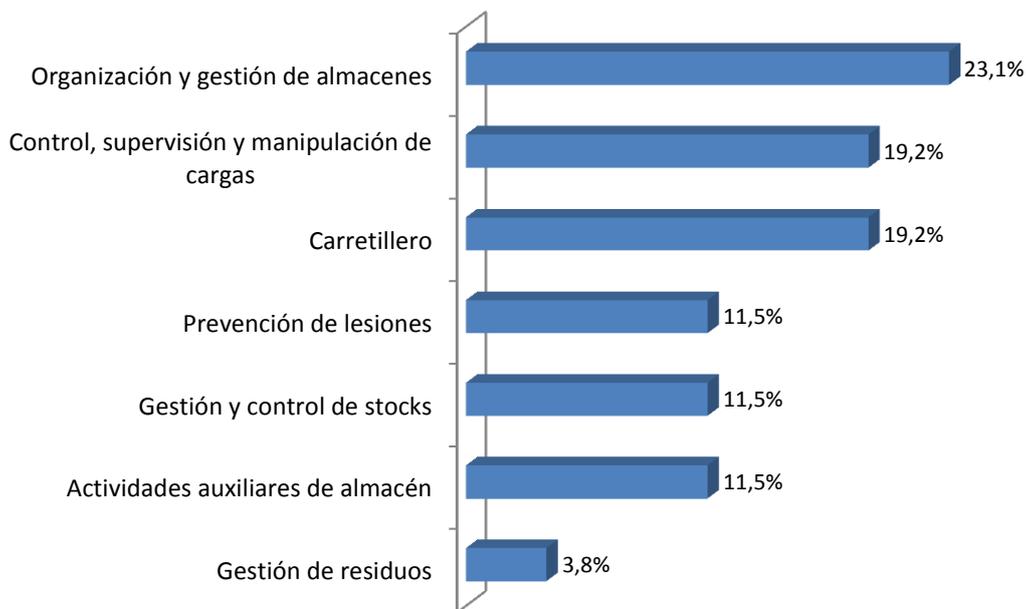
Fuente: Elaboración propia

N=38

En el área 2, destacan en esta provincia: Organización y gestión de almacenes -23%-, Control, supervisión y manipulación de cargas, así como Carretillero, ambas obteniendo un 19%. Las dos primeras coinciden con el cómputo regional, aunque difieren las posiciones, siendo en este caso como figura en el siguiente gráfico. Mientras que la formación en Carretillero ocupa la tercera posición. Más alejadas se

encuentran otras formaciones, al tener una menor demanda en la provincia albaceteña.

Gráfico 38. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Albacete



Fuente: Elaboración propia

N = 26

Las preferencias formativas más demandadas del área 3 en la provincia de Albacete son: Tráfico de mercancías por carretera -17%-, Mecánica básica -13%- Protocolos de actuación en caso de accidente -12%- y Mercancías peligrosas -10%-. En esta área, la única formación coincidente con las demandas regionales es Tráfico de mercancías por carretera, que figura en primera posición en esta provincia, mientras que en el conjunto de la región figura en segundo lugar.

Gráfico 39. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Albacete

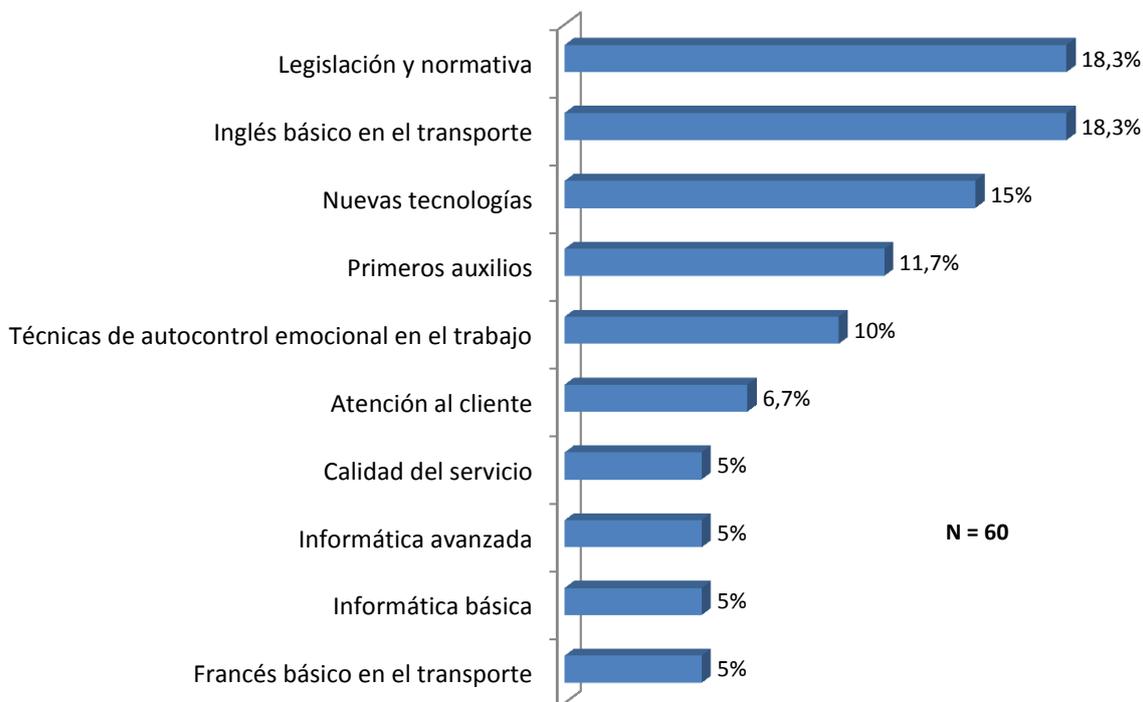


Fuente: Elaboración propia

N = 77

En cuanto a las materias transversales, las personas que trabajan en el sector en la provincia de Albacete se decantan principalmente, según orden de importancia, por: Inglés básico en el transporte y Legislación y normativa -ambas con un valor del 18,3%- Después, le siguen Nuevas tecnologías -15%- y Primeros auxilios -12%-. Estas demandas formativas están en línea con las del conjunto de la región.

Gráfico 40. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Albacete



Fuente: Elaboración propia

A modo de recapitulación de la provincia de Albacete, se ha optado por resumir la principal necesidad formativa de cada área. En el siguiente mapa se muestran las cinco opciones más demandadas en el conjunto de la provincia de Albacete. Así, en el área de gestión y administración destaca: la Organización del transporte y la distribución -39,5%-. En el área de almacén/mudanzas, la opción más señalada es Organización y gestión de almacenes -23,1%-. En el área de transporte, destaca la opción Tráfico de mercancías por carretera -16,9%-. Y en el área de materias transversales, las opciones más valoradas son: Legislación y normativa e Inglés básico –ambas con un 18,3%-. Las personas encuestadas en la provincia de Albacete han señalado en total unas 201 acciones formativas que les gustaría realizar para mejorar en su puesto de trabajo.

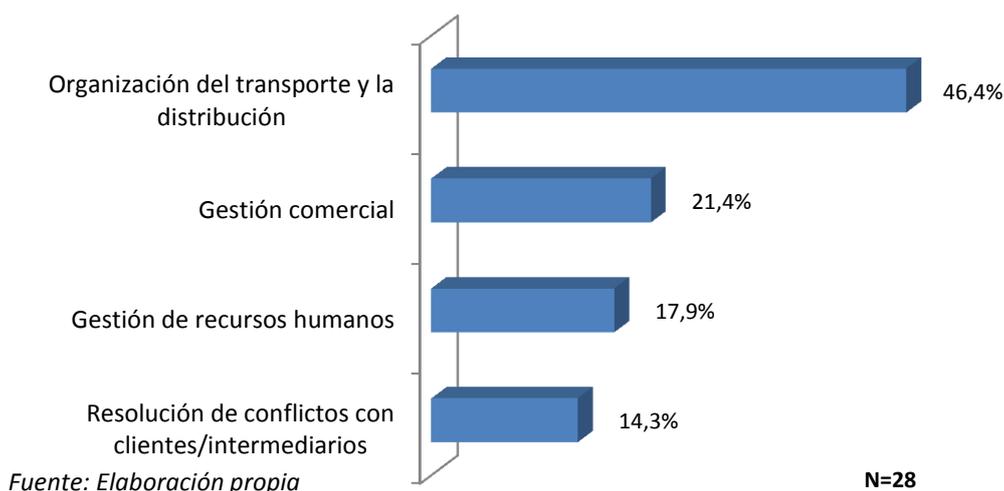
Ilustración 6. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Albacete



Necesidades formativas demandadas en la provincia de Ciudad Real

En la provincia de Ciudad Real, en el área de Gestión, planificación y administración, se demandan principalmente dos formaciones: Organización del transporte y la distribución -46,4%- y Gestión comercial -21,4%-. Existe una clara coincidencia entre la primera formación indicada en esta provincia y la demandada a nivel regional en primer lugar, incluso con un porcentaje muy similar.

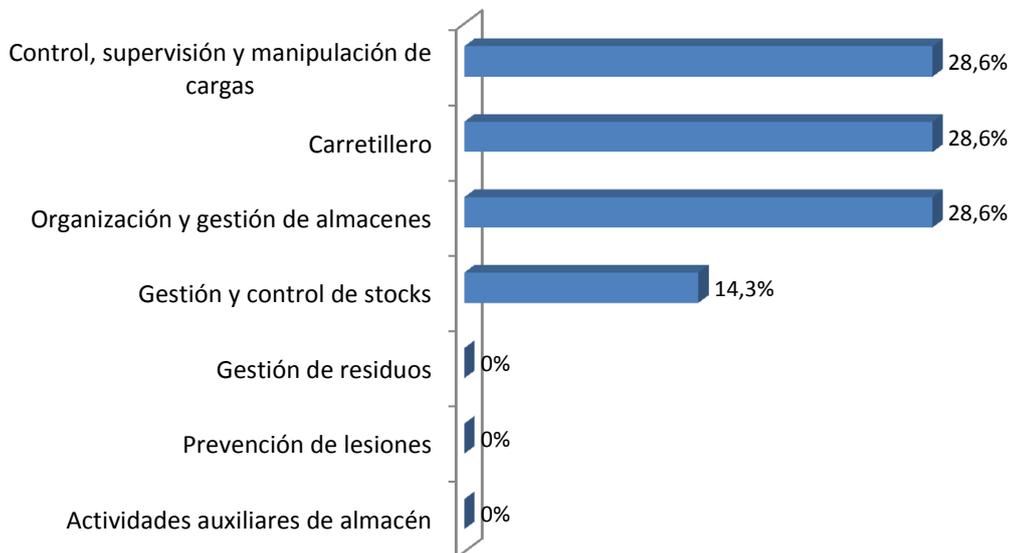
Gráfico 41. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Ciudad Real



Las preferencias formativas en el área 2 de la provincia de Ciudad Real se centran en las tres primeras opciones indicadas en el siguiente gráfico: Control, supervisión y manipulación de cargas, Carretillero y Organización y gestión de almacenes. Estas tres demandas suponen en su conjunto el 86%, aunque el número de personas que han señalado necesidades formativas es muy escaso en esta ocasión, tan solo siete personas. Se trata, con gran diferencia, del área que menos formaciones ha demandado de todas las provincias analizadas.

96

Gráfico 42. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Ciudad Real



Fuente: Elaboración propia

N=7

En la provincia de Ciudad Real, las necesidades formativas más demandadas en el área del Transporte son: Mercancías peligrosas -14,3%-, Tráfico de mercancías por carretera-14,3%-, y Funcionamiento del tacógrafo -11,4%-. Dos de ellas coinciden con las formaciones más demandadas a nivel regional, aunque aquí se sustituyen las formaciones en Mercancías peligrosas –una de las más demandadas- por la conducción eficiente. En cuanto a los porcentajes de estas opciones señaladas como prioritarias, difieren muy poco respecto a los valores regionales.

Gráfico 43. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Ciudad Real



Fuente: Elaboración propia

En la provincia de Ciudad Real, en el área 4 –Materias transversales-, se han demandado principalmente las siguientes necesidades formativas: Inglés básico en el transporte -40,5%- y de lejos le siguen: Informática básica -11,9%- y Legislación y normativa -9,5%-. Con respecto a las demandas formativas regionales de esta área, el idioma se demanda aquí con muchísima mayor insistencia –26,8% a nivel regional-. Mientras que la informática básica no se encuentra entre las tres primeras opciones a nivel regional, aunque sí lo está la formación en Legislación y normativa, con un porcentaje algo inferior en el caso de la provincia.

Gráfico 44. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Ciudad Real



Fuente: Elaboración propia

N=42

En resumen, en la provincia de Ciudad Real, las necesidades formativas más demandadas en cada área son, del área 1, -Gestión, planificación y administración-: Organización del transporte y la distribución -46,4%-. En el área 2 -Almacén/ Mudanzas-: Control, supervisión y manipulación de cargas; Carretillero y Organización y gestión de almacenes. Obteniendo cada una de las tres categorías un 28,6%. En el área 3, la de Transporte, se demandan formaciones en: Mercancías peligrosas y Tráfico de mercancías por carretera -cada una con un 14,3%-. Y para finalizar, en el área de Materias transversales, la opción más solicitada es Inglés básico en el transporte, en sintonía con el conjunto de demandas a nivel regional. En conjunto, las personas encuestadas en la provincia de Ciudad Real han señalado 112 acciones formativas que les gustaría realizar para mejorar en su puesto de trabajo. Se trata de la provincia que de lejos menos formación ha demandado, a pesar de que el conjunto de personas trabajadoras sea muy similar a las provincias de Albacete y Cuenca.

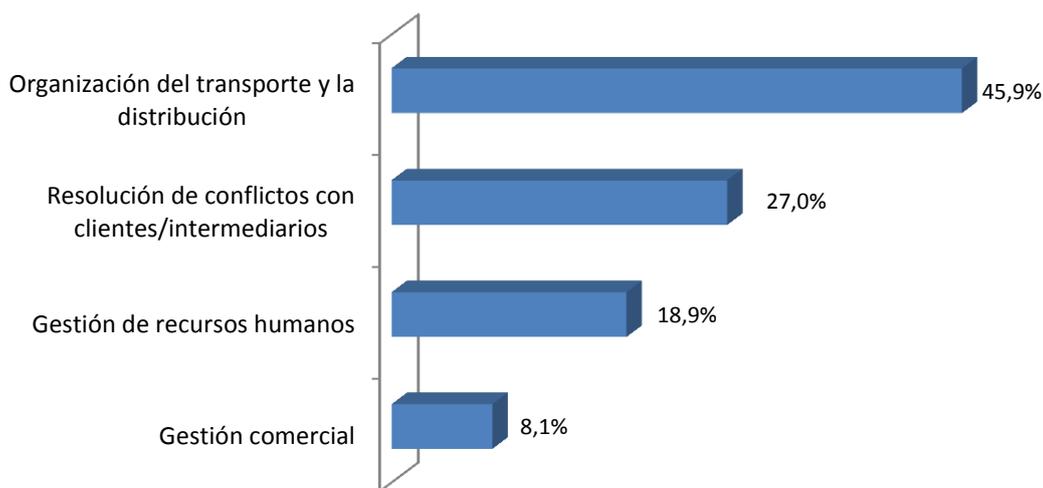
Ilustración 7. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Ciudad Real



Necesidades formativas demandadas en la provincia de Cuenca

En el siguiente gráfico se representan las preferencias formativas de la provincia conqunense en relación al área de Gestión, planificación y administración. Destaca con gran diferencia la Organización del transporte y la distribución -46%-. Mientras que en segundo lugar se sitúa la Resolución de conflictos con clientes y/o intermediarios -27%-. Quedando en tercer lugar la Gestión de recursos humanos -19%-. En relación a las principales demandas realizadas a nivel regional, se produce una sintonía muy evidente ya que tanto las formaciones como el porcentaje en que se demandan es similar.

Gráfico 45. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Cuenca



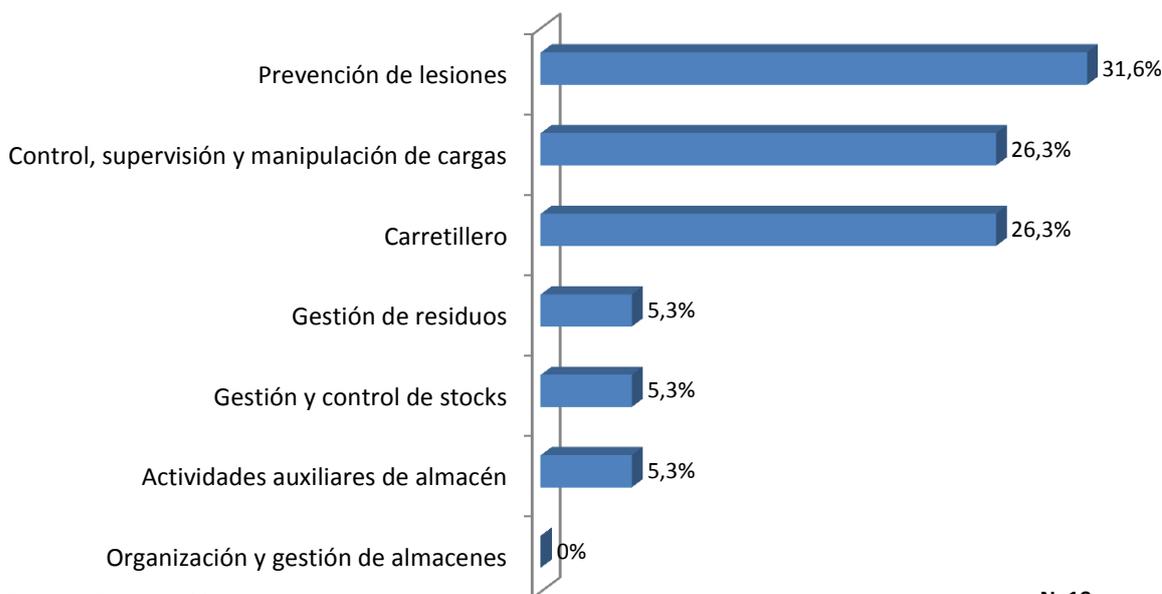
Fuente: *Elaboración propia*

N=37

Las demandas efectuadas en Cuenca respecto al área 2 son por orden de importancia: Prevención de lesiones -31,6%-, Control, supervisión y manipulación de cargas y

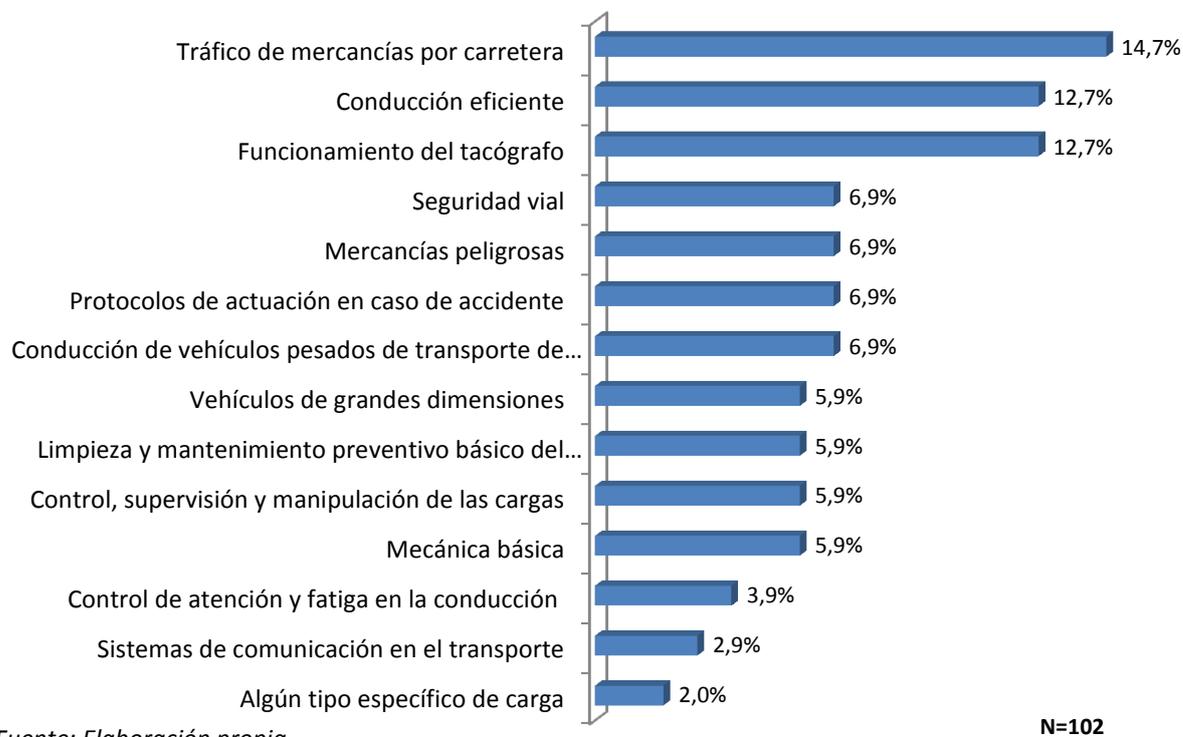
Carretillero, ambas últimas demandadas en un 26,3%. En este caso, a nivel provincial tiene una mayor demanda la formación en Prevención de lesiones que a nivel de Comunidad Autónoma. Y la formación de Carretillero no se encuentra entre las tres primeras a nivel regional, aunque aquí sí se demanda.

Gráfico 46. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Cuenca



En el área de Transporte, se priman las formaciones en Tráfico de mercancías por carretera -14,7%-, Conducción eficiente -12,7%- y Funcionamiento del tacógrafo -12,7%-. El resto de formaciones tienen valores porcentuales inferiores al 7%. No obstante, la demanda de formación en esta área es bastante elevada, superior a las cien formaciones, tan solo superada por dos formaciones en las áreas 3 y 4 de la provincia de Guadalajara, que registra un número bastante superior de trabajadores/as. No obstante, las formaciones demandadas en esta provincia para el área de transporte son las mismas que las solicitadas a nivel regional aunque con disparidad en cuanto al orden de importancia.

Gráfico 47. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Cuenca



En el área 4, correspondiente a Materias transversales de la provincia conquense, existe una demanda muy elevada en Inglés básico en el transporte -26%- y de lejos le siguen: Legislación y normativa -18%- y Primeros auxilios -16%-. En relación con las demandas efectuadas a nivel global, se aprecia que la demanda idiomática se realiza con la misma intensidad -26%- y en el caso de la formación en Legislación y normativa es incluso algo superior el porcentaje al del conjunto de las cinco provincias. Como aspecto discordante, la formación en Primeros auxilios no era demandada como prioritaria a nivel regional, aunque aquí se encuentra en tercera posición.

Gráfico 48. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Cuenca



Fuente: Elaboración propia

N=50

A modo de sinopsis, en la provincia de Cuenca, se demandan principalmente las siguientes formaciones. En el área de gestión, planificación y administración, se demandan mayoritariamente formaciones en Organización del transporte y la distribución -45,9%-. En el área de Almacén/mudanzas, sobresale la necesidad formativa de Prevención de lesiones -31,6%-. En el área específica de transporte, se precisan formaciones en Tráfico de mercancías por carretera -14,7%-. Y para finalizar, en el área de materias transversales, se demanda Inglés básico en el transporte -26%-. En la provincia de Cuenca, las personas encuestadas han señalado un total de 208 acciones formativas.

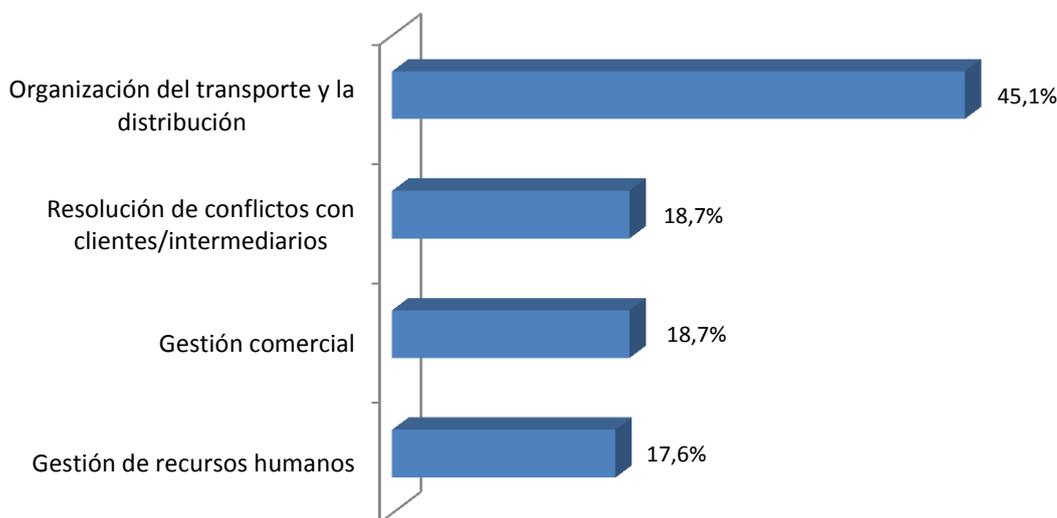
Ilustración 8. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Cuenca



Necesidades formativas demandadas en la provincia de Guadalajara

En la provincia alcarreña, las formaciones más demandadas en el área de Gestión, planificación y administración son en primer lugar: Organización del transporte y la distribución -45,1%-. Mientras que Resolución de conflictos con clientes/intermediarios y Gestión comercial, son señaladas en igual importancia -19%-.

Gráfico 49. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia

N=91

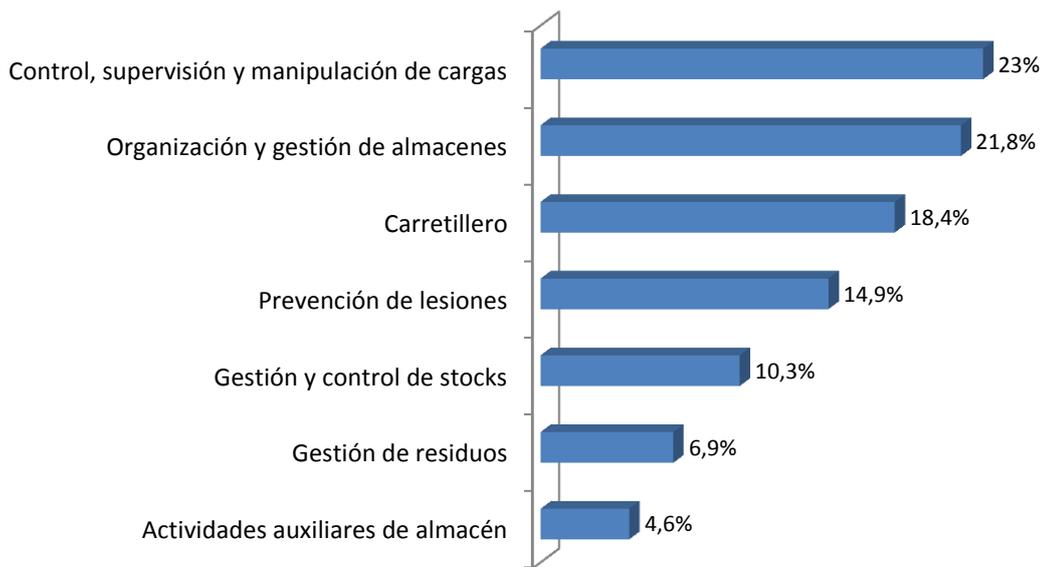
Las tres formaciones más solicitada en el área 2 de la provincia de Guadalajara son, por orden de importancia: Control, supervisión y manipulación de cargas -23%-, Organización y gestión de almacenes -22%- y Carretillero -18,4%-. En el caso de las dos primeras, los valores porcentuales son muy similares a los del conjunto de la región, mientras que en el tercer caso, la formación de Carretillero no ocupaba esa posición a nivel de Comunidad Autónoma. Es preciso señalar que es en la provincia de

106

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

Guadalajara donde se concentra un elevado número de empresas que se dedican a la logística y de ahí que esa demanda sea tan sumamente elevada –casi una de cada cinco personas encuestadas la solicita-.

Gráfico 50. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Guadalajara

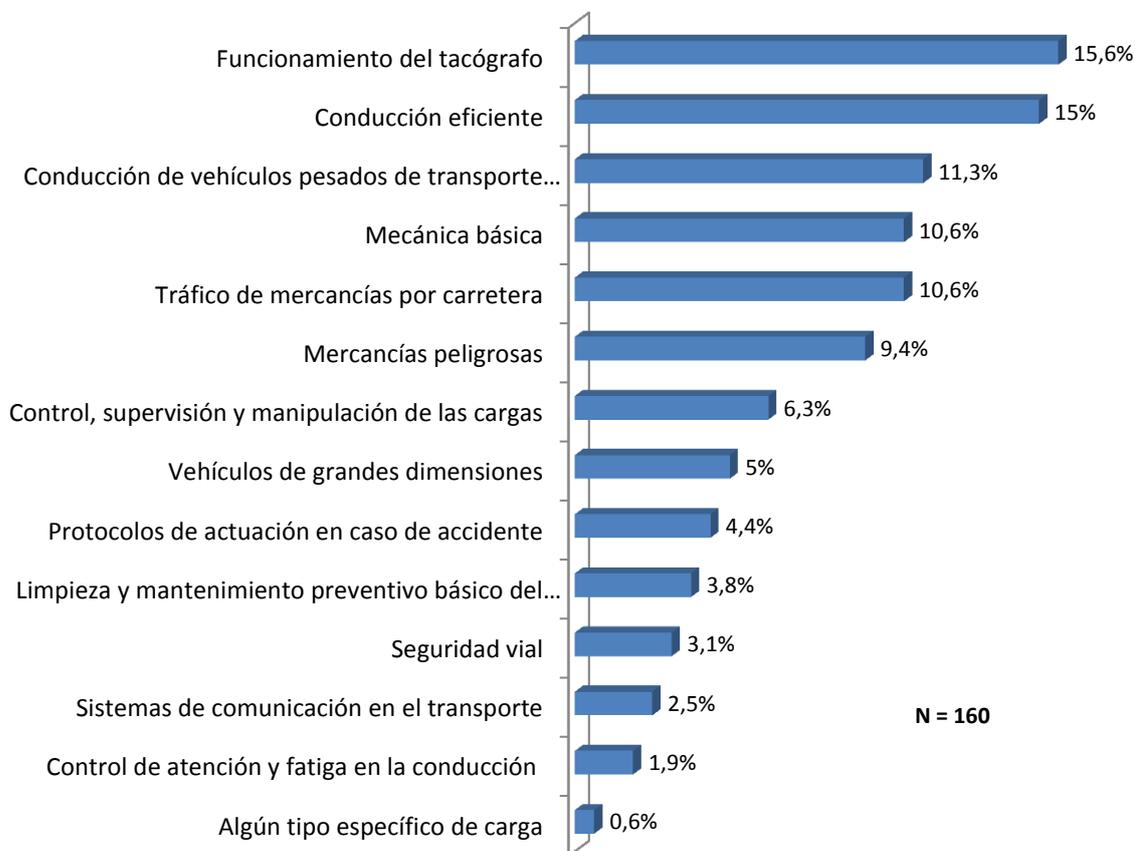


Fuente: Elaboración propia

N=87

Funcionamiento del tacógrafo -16%- , Conducción eficiente -15%- y Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera -11%-; son las tres formaciones más reclamadas en el área de transporte de la provincia alcarreña. Las dos primeras también han sido las más recogidas a nivel regional, mientras que la Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera sólo se demanda de una forma tan elevada en esta provincia. La demanda de formación en esta área es muy elevada, con un total de 160 sugerencias.

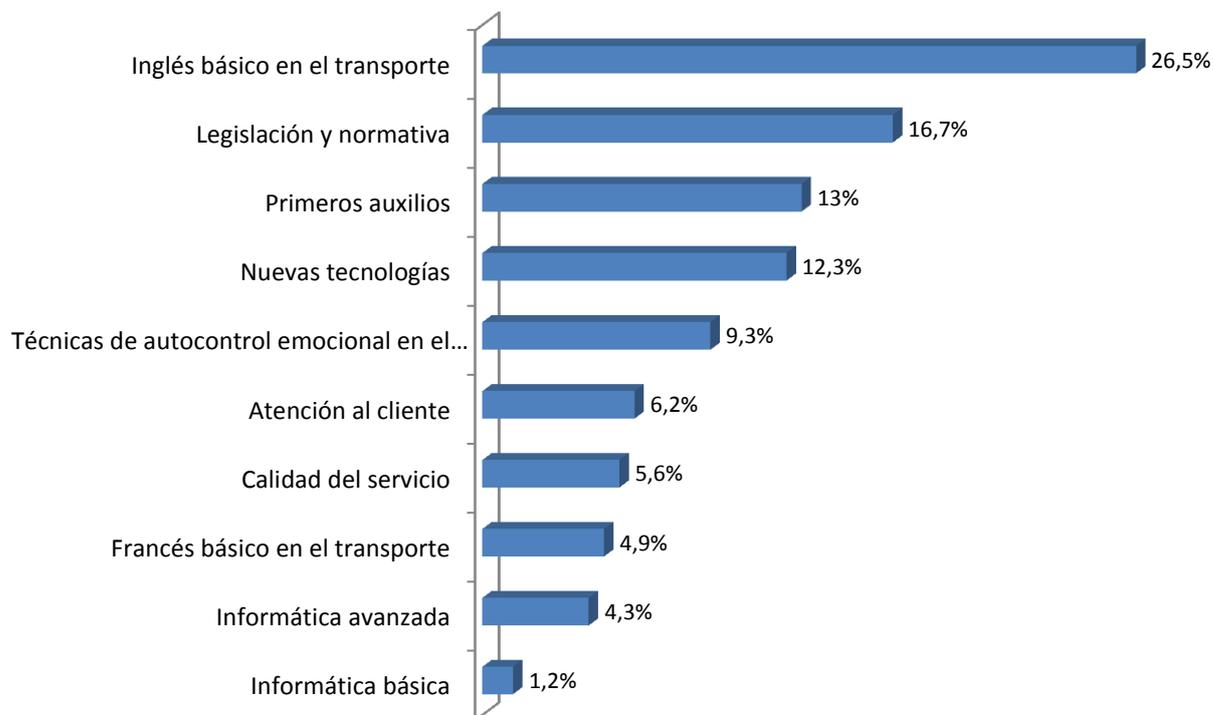
Gráfico 51. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia

El Inglés básico en el transporte -26,5%- es la necesidad formativa más demandada en el área 4 de la provincia de Guadalajara. De lejos le siguen: Legislación y normativa -17%- y Primeros auxilios -13%-. Estas demandas formativas van en línea con las del conjunto regional, salvo por el caso de las Nuevas tecnologías que en esta provincia tiene una posición algo inferior. Es preciso señalar que la demanda de formación en esta área es la más elevada de todas las provincias, con un total de 162 cursos demandados.

Gráfico 52. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia

N=162

A modo de resumen, en la siguiente imagen se recogen las opciones más seleccionadas en la provincia de Guadalajara en cada una de las áreas. En el área de gestión, planificación y administración destaca la necesidad formativa en Organización del transporte y la distribución -45,1%-. En el área de Almacén/Mudanzas, se precisa la formación en: Control, supervisión y manipulación de las cargas -23%-. En el área de transporte, la opción elegida mayoritariamente es Tacógrafo -15,6%-. Y para finalizar, en el área de Materias transversales, la prioridad formativa se centra en el Inglés básico en el transporte -26,5%-. En conjunto, las 149 personas encuestadas en la provincia de Guadalajara han señalado un total de 500 formaciones que les gustaría realizar para mejorar en su puesto de trabajo. De todas las provincias, es la provincia de Guadalajara donde más demandas formativas se han registrado, con valores absolutos superiores al resto de los territorios. No obstante, se trata de la provincia en

que han sido encuestadas más personas, aunque la demanda formativa es muy superior respecto a las demás provincias.

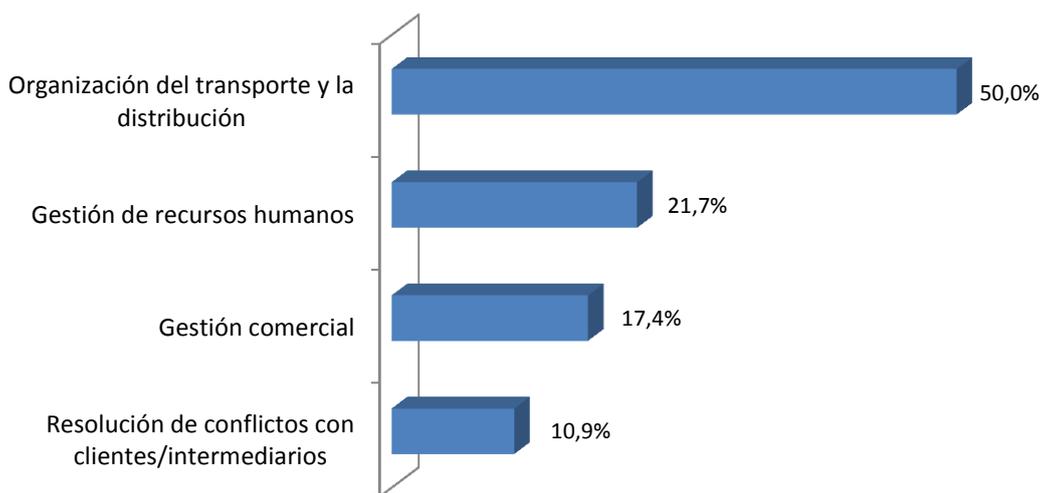
Ilustración 9. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Guadalajara



Necesidades formativas demandadas en la provincia de Toledo

En la provincia de Toledo, las formaciones más solicitadas en el área de Gestión, planificación y administración son, por orden de importancia: Organización del transporte y la distribución -50%-, Gestión de recursos humanos -22%- y Gestión comercial -17,4%-. A rasgos generales, estas demandas están en sintonía con las más requeridas a nivel regional; aunque en esta provincia, la gestión comercial tiene una solicitud mayor.

Gráfico 53. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Toledo

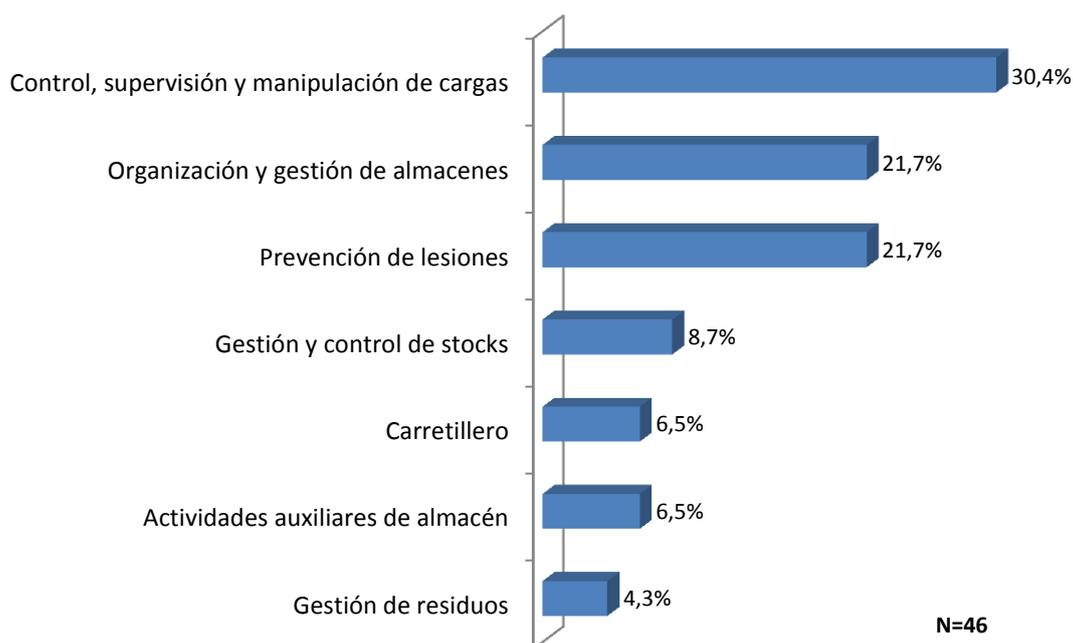


Fuente: Elaboración propia

N=46

La formación en Control, supervisión y manipulación de cargas es la más requerida en la provincia toledana con un 30,4%. Empatadas en segunda y tercera posición se encuentran Prevención de lesiones y Organización y gestión de almacenes, ambas con un peso del 22%.

Gráfico 54. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Toledo



Fuente: Elaboración propia

En el caso de las demandas formativas más solicitadas en el área de Transporte de la provincia de Toledo, destacan por el siguiente orden: Conducción eficiente -14%-; Mercancías peligrosas -11%- y comparten el 8,6% las siguientes: Seguridad vial, Mecánica básica y Tráfico de mercancías por carretera. En comparación con los porcentajes regionales, llama la atención que el Funcionamiento del tacógrafo no sea una de las formaciones más requeridas en esta provincia. Por otra parte, es preciso señalar que el número de demandas formativas en esta área es bastante elevado.

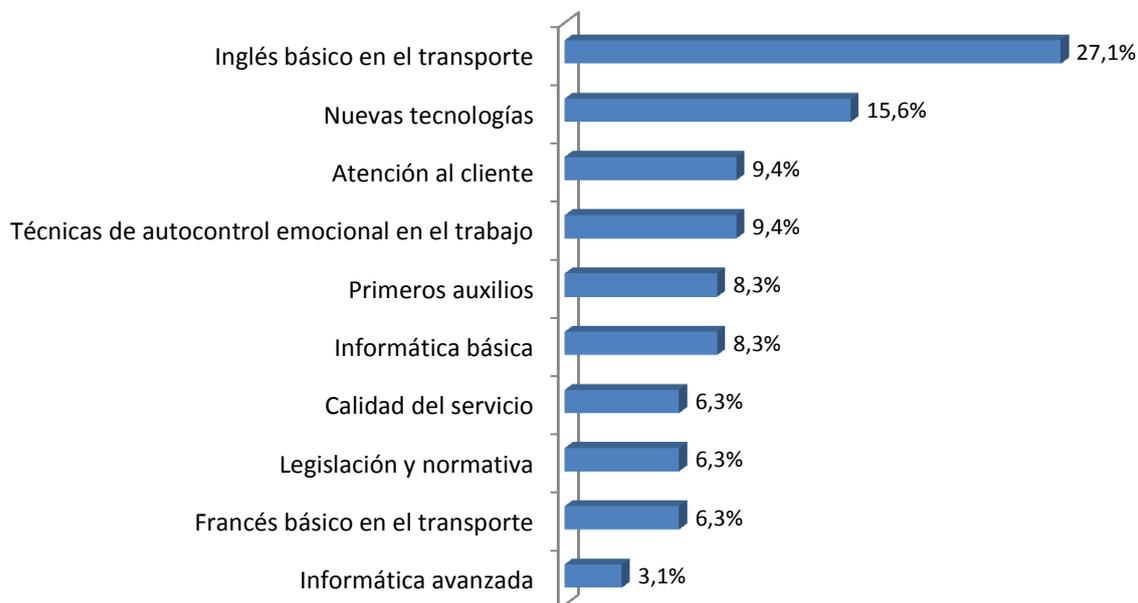
Gráfico 55. Preferencias formativas en el área 3: Materias transversales, en la provincia de Toledo



Fuente: Elaboración propia

El Inglés básico en el transporte -27%- es la formación del área 4 solicitada con mayor intensidad en la provincia de Toledo, en consonancia con la demanda regional. De lejos le sigue la formación en Nuevas tecnologías -16%-. Y comparten el mismo valor porcentual: Atención al cliente y Técnicas de autocontrol emocional en el trabajo – ambas con un 8,3%-. En esta provincia no se demanda tanta formación en Legislación y normativa como a nivel regional en esta área. Sin embargo, es oportuno señalar que el número conjunto de demandas formativas también es muy elevado, siendo un total de 96 necesidades detectadas.

Gráfico 56. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Toledo



Fuente: Elaboración propia

N=96

A modo de recapitulación, en la siguiente imagen quedan reflejadas las cinco necesidades formativas más demandadas de la provincia de Toledo. En el área de Gestión, planificación y administración, prevalece la Organización del transporte y la distribución -50%-. El Control, supervisión y manipulación de cargas -30,4%-. es la opción formativa más señalada en el área de Almacén / Mudanzas. En el área de Transporte, sobresale la Conducción eficiente -14%-. Mientras que en el área de Materias transversales sobresale el Inglés básico en el transporte -27,1%-. Las personas encuestadas en la provincia de Toledo han señalado 281 acciones formativas. Se trata de la segunda provincia que más demanda formativa registra.

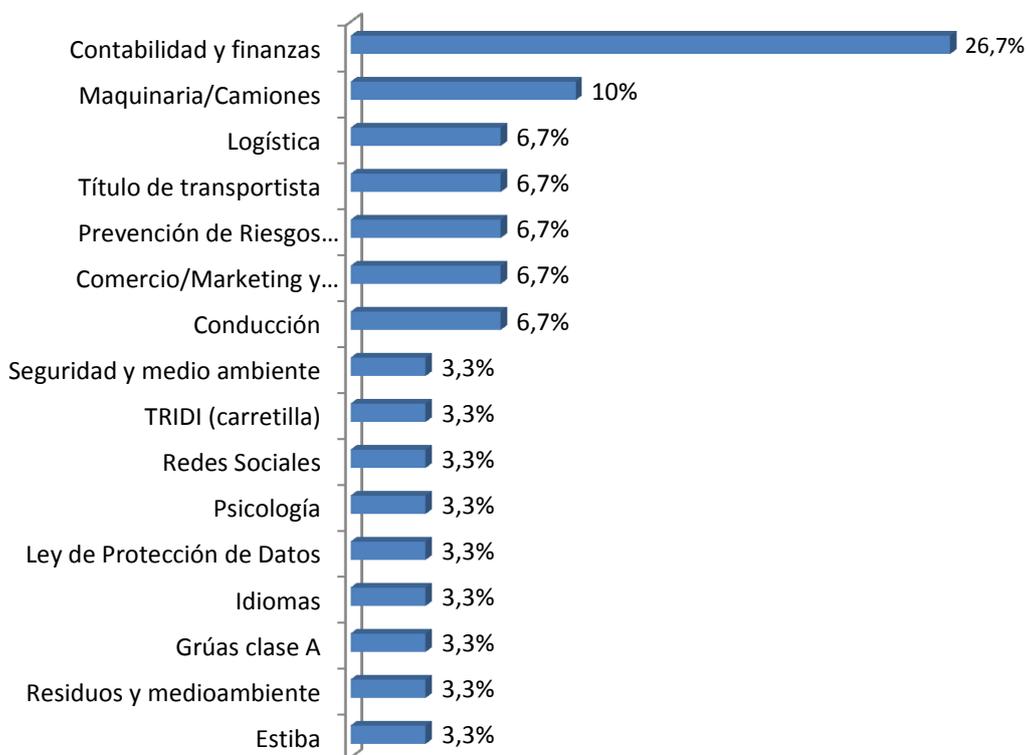
Ilustración 10. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Toledo



Tras sondear por las formaciones que les interesaría realizar recogidas en la ficha facilitada –vistas anteriormente-, se preguntó de forma abierta sobre otras posibles formaciones que les interesaría cursar, bajo la siguiente pregunta: “¿Hay alguna otra formación que le gustaría realizar y que no figure en la ficha anterior?”

El número de respuestas obtenidas fue muy escaso, tan sólo fueron recogidas 30 formaciones. La opción más seleccionada con diferencia es Contabilidad y finanzas -27%-, seguida de Maquinaria/Camiones -10%-. El resto de las demandas formativas se encuentran con un porcentaje inferior y son muy dispares, incluyendo desde aspectos de Logística, Título de transportista, Prevención de riesgos laborales, Redes sociales, etc.

Gráfico 57. ¿Qué tipo de formación le gustaría realizar y no figura en la lista?



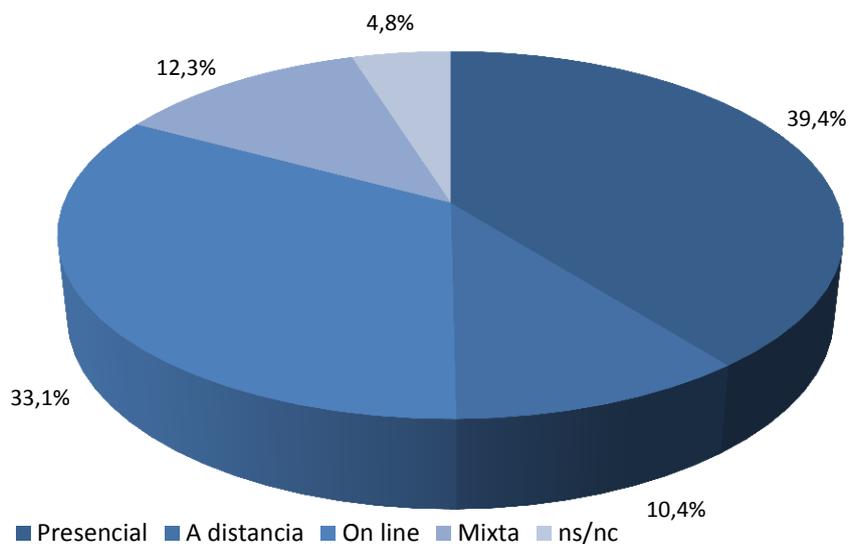
Fuente: Elaboración propia

N=30

Una de las cuestiones esenciales para conocer cómo se debería enfocar la formación para este colectivo, se sondea en la encuesta a partir de diversas preguntas. En primer lugar, se investiga sobre la modalidad en que le gustaría realizarla, después se pregunta por la duración y finalmente en qué horario le sería posible llevarla a cabo.

En el caso concreto de la modalidad, destacan dos tipologías sobre la mayoría, la modalidad presencial -39,4%- y la modalidad On line -33%-. Mientras que la formación mixta fue demandada por el 12% de las personas que desean hacer formación.

Gráfico 58. Modalidad formativa deseada para realizar la formación

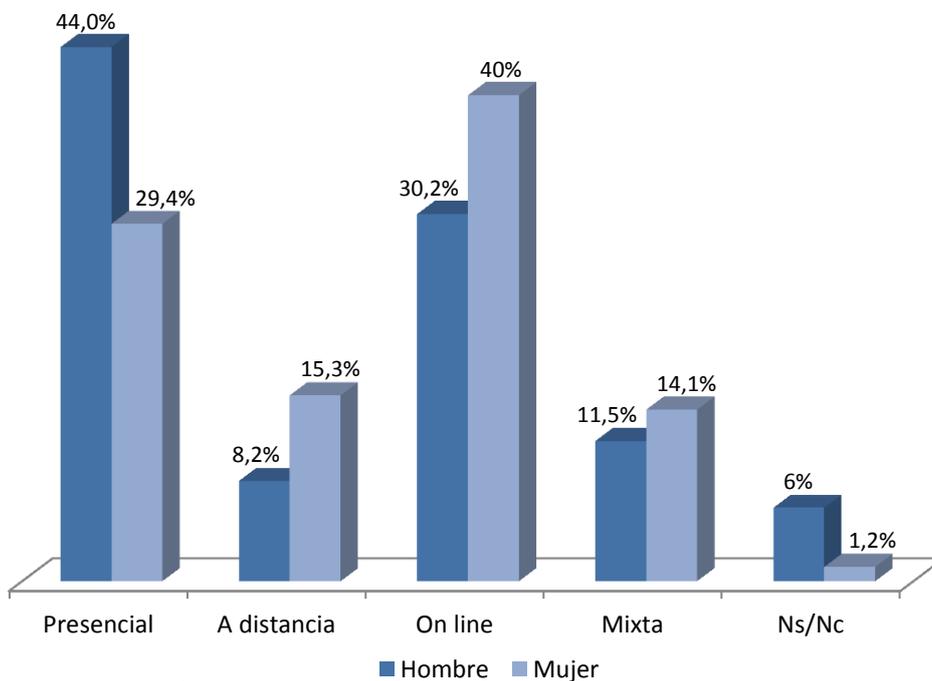


Fuente: Elaboración propia

N=269

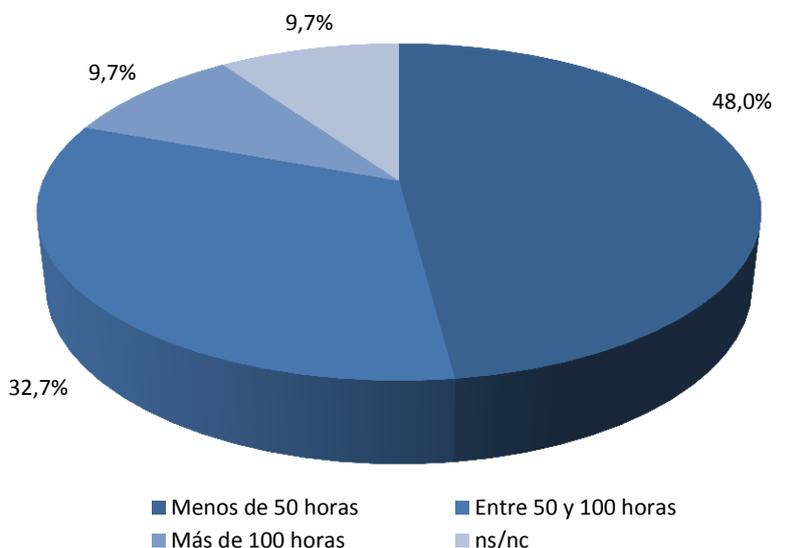
Una vez expuesta la visión general respecto a la modalidad, es preciso hacer una distinción en base al sexo de la persona encuestada. Se percibe que existe una preferencia bastante marcada por parte de los hombres hacia la formación presencial -44%- . Mientras que en el caso de las mujeres la predilección es hacia la formación On line, a distancia o mixta, según el orden indicado. Esta diferencia tan notoria, puede deberse a tres aspectos: en primer lugar, puede que las formaciones seleccionadas por los hombres precisen de una mayor presencia física en comparación con las formaciones demandadas por las mujeres. En segundo lugar, puede que los hombres tengan un menor conocimiento de informática o de la formación On line, y eso les dificulte el hecho de realizar la formación en esa modalidad. O, en tercer lugar, puede que las mujeres tengan una menor disponibilidad de tiempo libre, lo que dificultaría su acceso a la formación presencial y por lo tanto deberían recurrir más a la formación On line, a distancia o mixta. Esto último estaría claramente relacionado con otro tipo de condicionantes de género como pueden ser la doble jornada y la dificultad para realizar una conciliación efectiva de la vida laboral, familiar y personal.

Gráfico 59. Modalidad formativa deseada en relación con el sexo



La duración de la formación es un aspecto en cierto modo relativo ya que en función del tipo de aprendizaje, se requerirá de una mayor o menor dedicación de tiempo. No obstante, se formulaba la pregunta de una forma generalizada para que se pudiese conocer del tiempo que estarían dispuestos a dedicar a formación de una forma global. La mayoría de las personas -48%- dedicarían menos de 50 horas a formarse. Y casi el 33% realizarían formaciones de una duración comprendida entre las 50 y las 100 horas. Por otra parte, el porcentaje de personas dispuestas a formarse durante más de 100 horas, no llega al 10%.

Gráfico 60. Duración media deseada para la formación

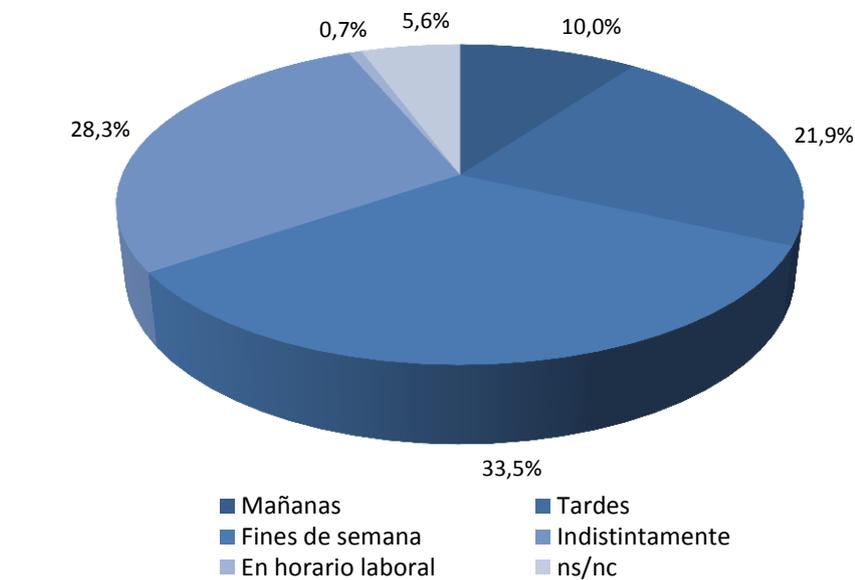


Fuente: *Elaboración propia*

N=269

La preferencia temporal para formarse oscila entre los fines de semana -33,5%-, de forma indistinta -28%- y en horario de tardes -22%-. Tal y como ha sido señalado en varias ocasiones, al tratarse de un sector en el que el tiempo disponible está muy limitado, se aprecia cierta tendencia a realizar la formación fuera del horario de trabajo: fines de semana, por las tardes o de forma indiferente. No obstante, al hilo de en qué horario realizaría la formación, han sido varias personas las que han indicado al contestar a esta pregunta que harían la formación en horario de trabajo. Nuevamente, se pone de manifiesto el poco tiempo libre disponible del colectivo de personas que trabaja en este sector.

Gráfico 61. Horario deseado para realizar la formación



Fuente: Elaboración propia

N=269

El principal motivo señalado en relación a no poder realizar una formación en la que se tiene interés es principalmente: las dificultades con el horario -48%-, reiterando lo señalado anteriormente. Otras cuestiones que dificultan efectuar formaciones son: dificultades familiares -13%-, el coste de la formación -10%- o las dificultades para acudir al centro de formación -8%-. También han sido recogidos otros motivos, pero tienen una importancia mucho menor en términos comparativos.

Gráfico 62. Motivos por los que no se realiza formación

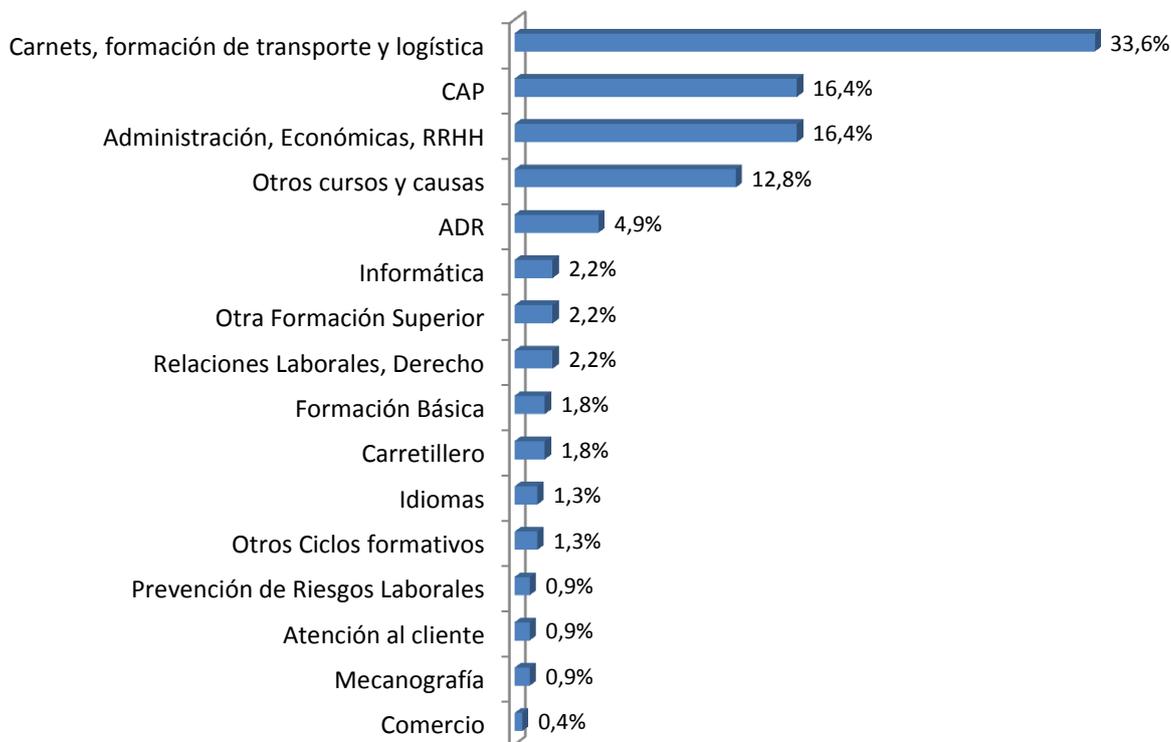


Fuente: *Elaboración propia*

N=502

También se preguntó por la formación exigida antes de ser contratados/as. Sorprende que casi la mitad de las personas encuestadas afirmasen que no se les pidió ningún requisito formativo para acceder al puesto. Tan sólo pidieron formaciones en cuestiones relativas a carnets de circulación, ya fuese CAP, ADR o bien formaciones relacionadas con cuestiones administrativas.

Gráfico 63. ¿Qué formación le solicitaron para acceder a este empleo?



Fuente: Elaboración propia

N = 226

6.1.5. Formación complementaria y repercusión a nivel profesional

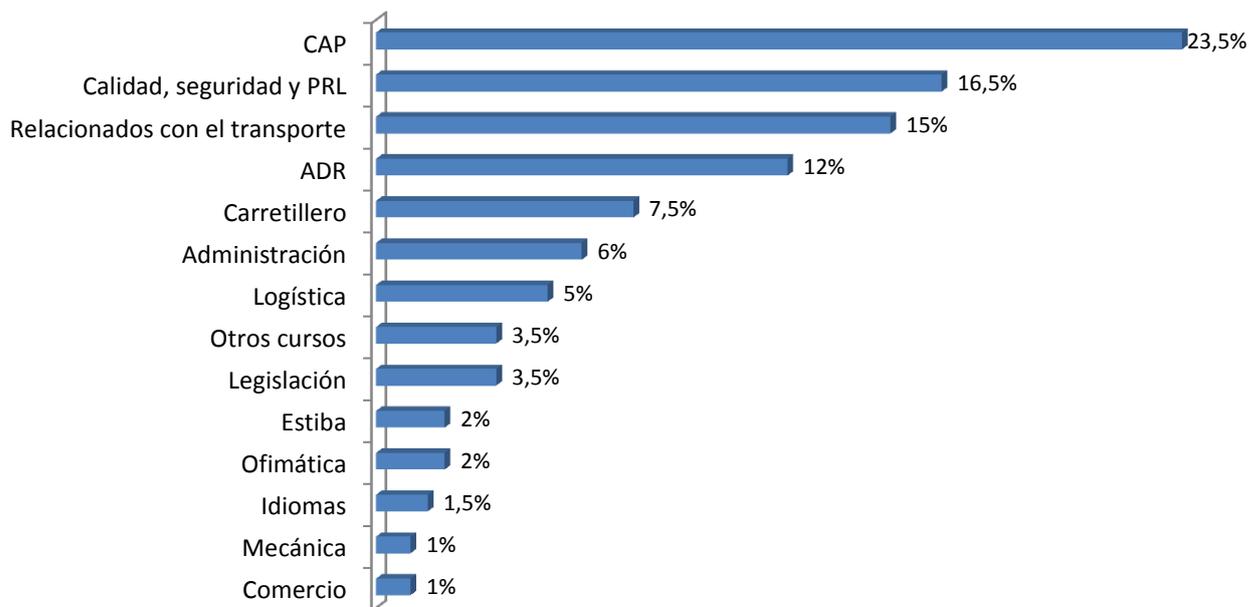
De las 200 formaciones que han llevado a cabo en los dos últimos años las personas encuestadas, el 23,5% ha realizado el CAP, el 16,5% se ha formado en materia de Calidad, seguridad y/o Prevención de riesgos laborales. El 15% se ha formado en aspectos relacionados con el transporte y el 12% ha realizado el ADR –transporte de mercancías peligrosas-. Es decir, existe un predominio importante en formarse en cuestiones relacionadas con el transporte y que precisamente son obligatorias –CAP y ADR-, quedando otras formaciones relegadas a una menor importancia.

123

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

se profundiza en este aspecto. Estas respuestas ponen de manifiesto que en la práctica existe más bien un bajo interés real por formarse, presumiblemente inferior al registrado.

Gráfico 64. Cursos realizados en los dos últimos años

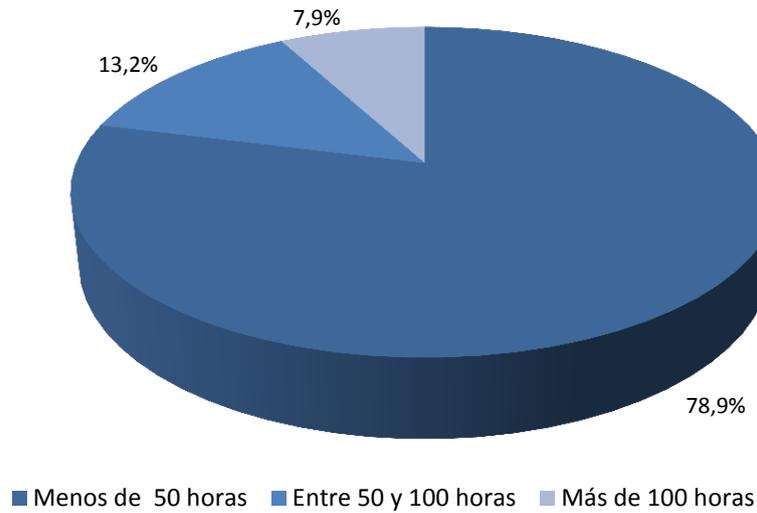


Fuente: Elaboración propia

N=200

La gran mayoría de las formaciones realizadas tienen una duración inferior a 50 horas. Mientras que las formaciones de entre 50 y 100 horas suponen el 13% de las algo más de 100 personas que recuerdan su duración.

Gráfico 65. Duración de la formación realizada

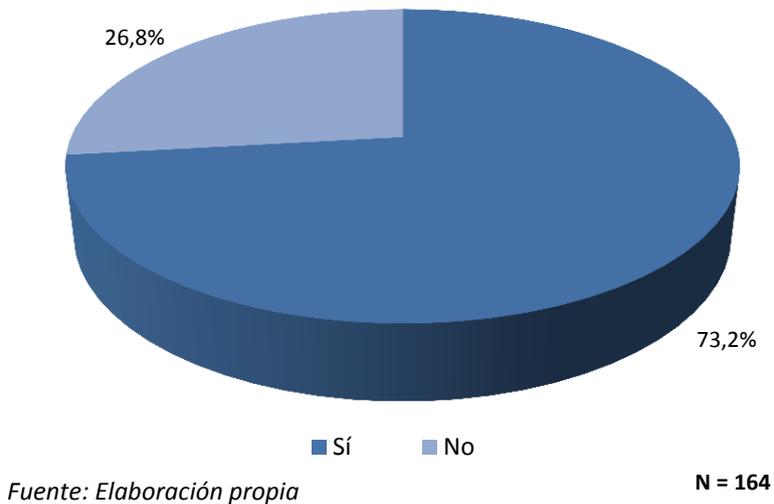


Fuente: Elaboración propia

N = 114

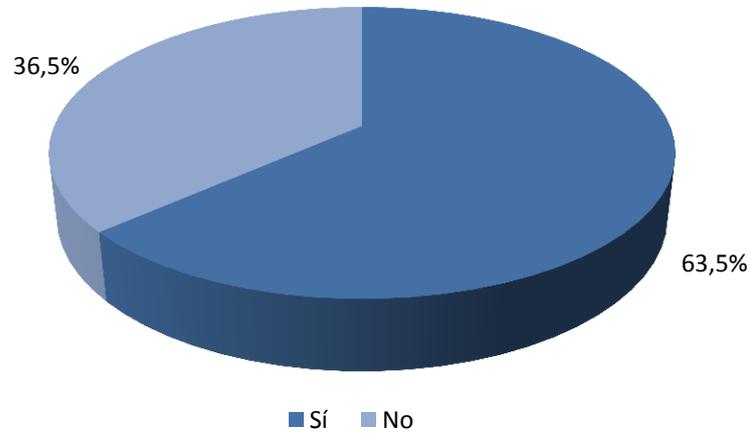
Casi tres cuartas partes de las formaciones eran títulos oficiales. Como se comentaba anteriormente, existe un claro predominio de formaciones relacionadas con la conducción o cursos habilitantes.

Gráfico 66. ¿Eran títulos oficiales las formaciones realizadas?



En cuanto a si se trataba de formaciones gratuitas o no, la gran mayoría -63,5%- señalaron que no les supuso ningún desembolso realizar dichas acciones. Es factible que muchas de dichas formaciones estuviesen bonificadas.

Gráfico 67. ¿Era gratuita la formación realizada?

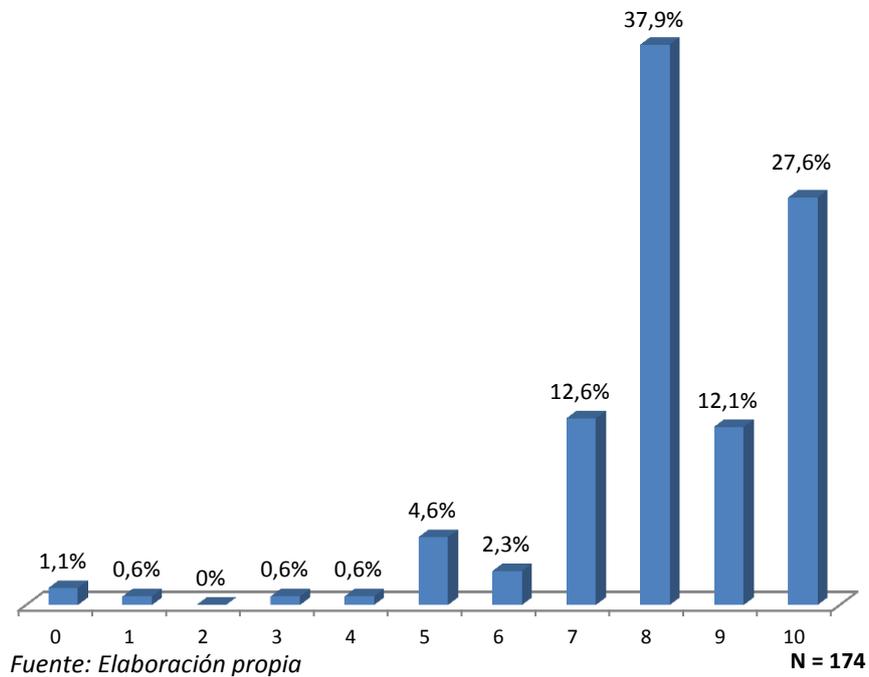


Fuente: Elaboración propia

N = 167

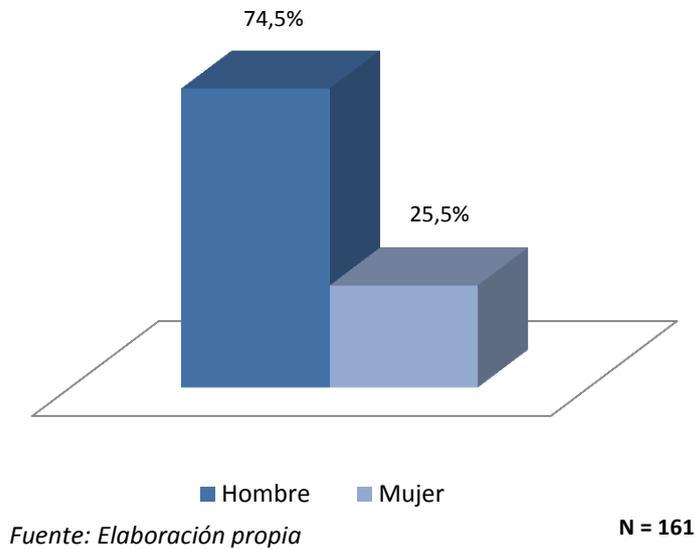
El nivel de satisfacción respecto a la formación realizada es bastante elevado, prácticamente todas las valoraciones obtienen el aprobado y las puntuaciones de 8 en adelante suman el 78%.

Gráfico 68. Nivel de satisfacción con la formación realizada



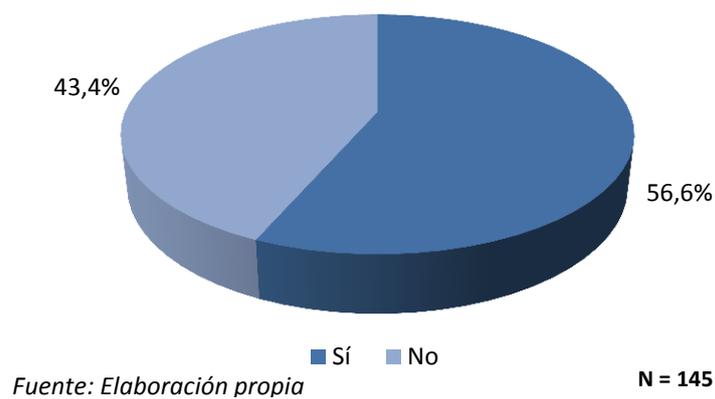
Si se tiene en cuenta la variable sexo en relación con si se ha realizado formación, se aprecia que los hombres se forman en cierto modo en mayor medida que las mujeres. Este hecho, a pesar de tener una relación directa con el sexo, viene también explicado por el carácter obligatorio de las formaciones que se solicita en los puestos de conducción.

Gráfico 69. Realización de formación en función del sexo



En algo más de la mitad de las formaciones realizadas había una parte práctica. Al tratarse de un sector tan físico es factible que este componente sea de gran importancia.

Gráfico 70. ¿Había una parte práctica en las formaciones realizadas?



A las algo más de 200 personas que han señalado que hicieron algún tipo de formación en los dos últimos años, se les preguntó sobre sus motivaciones para cursarla. En primer lugar, señalar que las tres primeras opciones tienen valores muy similares. Un tercio de las personas han indicado que hicieron esa formación para mejorar a nivel profesional. Aunque es muy llamativo que las opciones segunda y tercera tengan en común su carácter impositivo, bien sea porque la ley le obligaba a realizar esa formación -31%- o bien porque la empresa en la que trabaja se lo requiriese -28%-. Estos datos ponen de manifiesto que no existe un elevado interés en realizar formación de forma espontánea, ya que si se realiza es básicamente porque constituye una exigencia, siendo los menos de los casos los que revelan un gran interés por formarse. Este aspecto puede tener cierta conexión con el hecho de que se trata de un sector en el que predominan perfiles con un bajo nivel formativo, de ahí que exista un rechazo relativo a la formación, especialmente si se trata de formaciones en las que hay una prevalencia de aspectos teóricos. Por otra parte, el hecho de que ya existan unas formaciones obligatorias para determinados perfiles del sector, también podría frenar el interés en realizar otro tipo de aprendizajes, cuanto ni más si no suponen un gran aliciente, tal y como se desprende del análisis cualitativo sobre este tema.

Gráfico 71. Motivos de realizar la formación

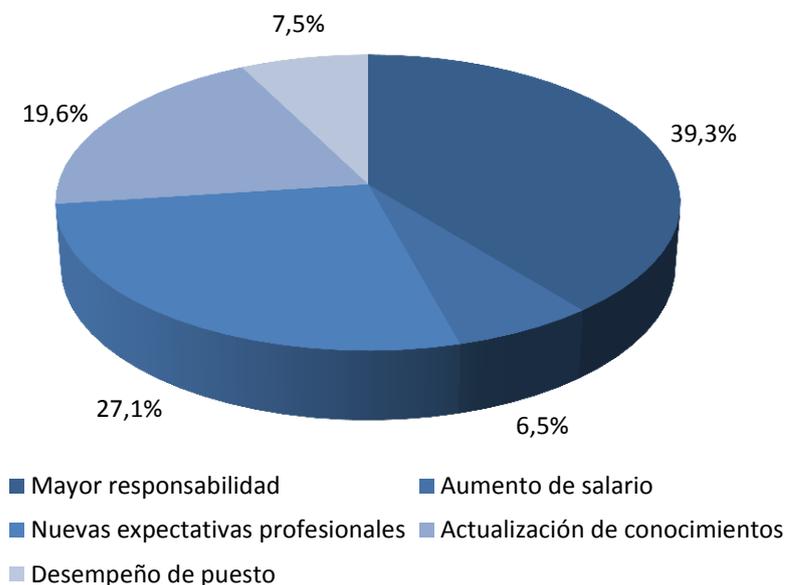


Fuente: *Elaboración propia*

N=204

Una cuestión de gran relevancia es conocer las repercusiones que tiene la formación en el día a día de los puestos de trabajo. De las 200 personas que han realizado formación, prácticamente la mitad consideran que ese conocimiento no ha supuesto ningún tipo de mejora en su puesto de trabajo, ya que a la pregunta de “Qué mejoras ha/n supuesto esa/s formaciones en su puesto de trabajo”, tan solo han respondido 107 personas. De entrada, esa visión de poca utilidad de la formación es bastante preocupante, puesto que denota una falta de conexión entre la realización de un esfuerzo –dedicación de tiempo y esfuerzo a la formación, cuando no económico- y la obtención de algún tipo de beneficio –ya sea mayor responsabilidad en la empresa, aumento de salario, nuevas expectativas profesionales u otro tipo de mejoras-. De las mejoras señaladas, las que tienen una mayor incidencia son: Mayor responsabilidad –casi un 40%, siendo la opción más valorada de lejos -, seguida de Nuevas expectativas profesionales -27%-. Por otra parte, para el 7,5% ha supuesto una condición necesaria realizar la formación para poder trabajar en este sector.

Gráfico 72. Mejoras que ha supuesto realizar la formación



Fuente: *Elaboración propia*

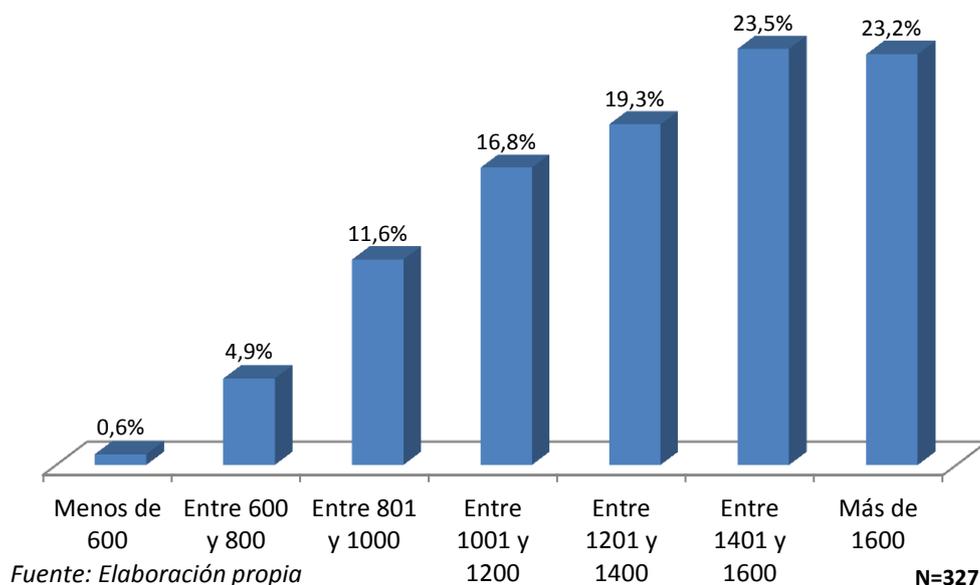
N=107

6.1.6. Rango salarial

El bloque 5 indaga sobre el salario bruto percibido. En el transporte de mercancías por carretera existe una elevada dedicación al trabajo y esto se ve traducido en los sueldos, que por lo general son bastante elevados. Así, casi la mitad de las personas que trabajan en el sector cobran por encima de los 1.400 euros. El porcentaje de personas que cobra por debajo de los 1.000 euros es de tan solo un 17%. Se puede afirmar que los sueldos en el sector son elevados, ya que el salario medio en Castilla-La Mancha era de 1.765,21 euros, según datos de la Encuesta de Población activa que

elabora el INE⁸. No hay datos disponibles de salarios en el sector a nivel regional, pero sí a nivel nacional: 1.862,46 euros.

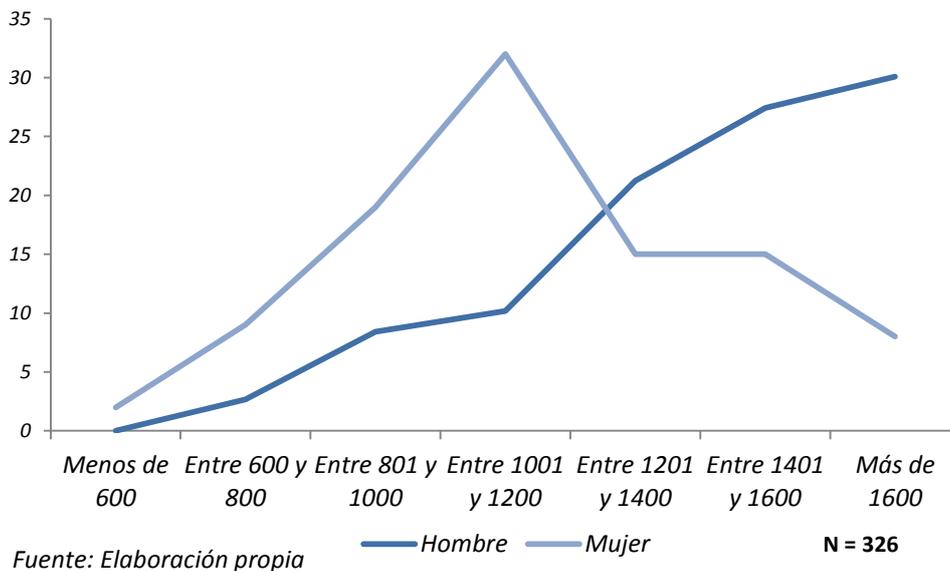
Gráfico 73. Rango salarial bruto



Al diferenciar por sexos, se aprecia que los hombres tienen una remuneración superior a la de las mujeres. El 80% de los hombres cobra por encima de 1.200 euros, mientras que menos del 40% de las mujeres del sector perciben ese salario. Un tercio de las mujeres cobra entre 1.000 y 1.200 euros, siendo el punto más álgido para ellas, a partir del cual desciende para ellas según aumentan las cifras monetarias. En cambio, son muy pocos los hombres que cobran por debajo de ese valor y conforme aumentan las cifras económicas su porcentaje aumenta de forma notoria. A pesar de existir una relación directa entre estas dos variables, el tipo de puesto de trabajo es seguramente el que define mayormente las diferencias existentes, no tratándose estrictamente de una diferenciación por sexo sino más bien por el tipo de empleo desempeñado, aunque en este sector queda patente que existe una clara diferenciación de puestos de trabajo en base al género.

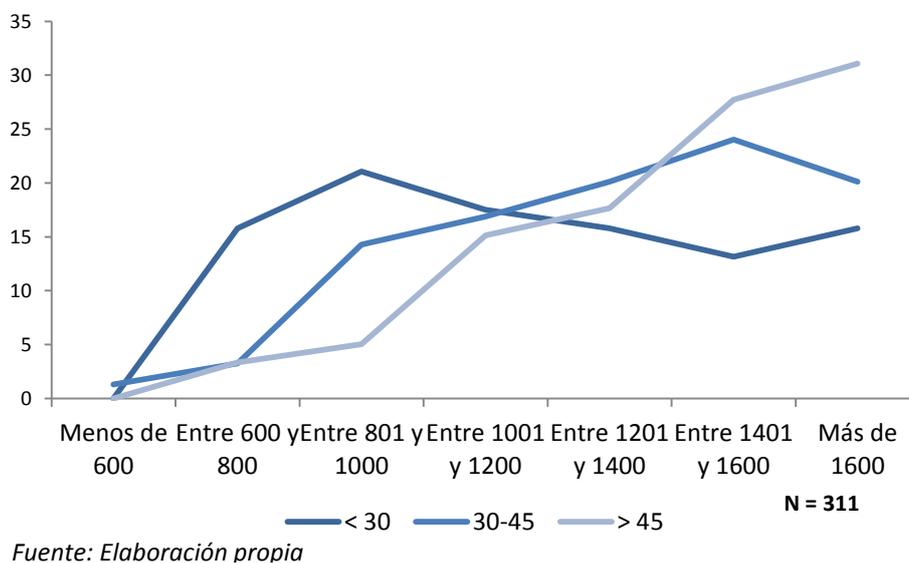
⁸ Datos más recientes, relativos al año 2017.

Gráfico 74. Rango salarial en relación con el sexo



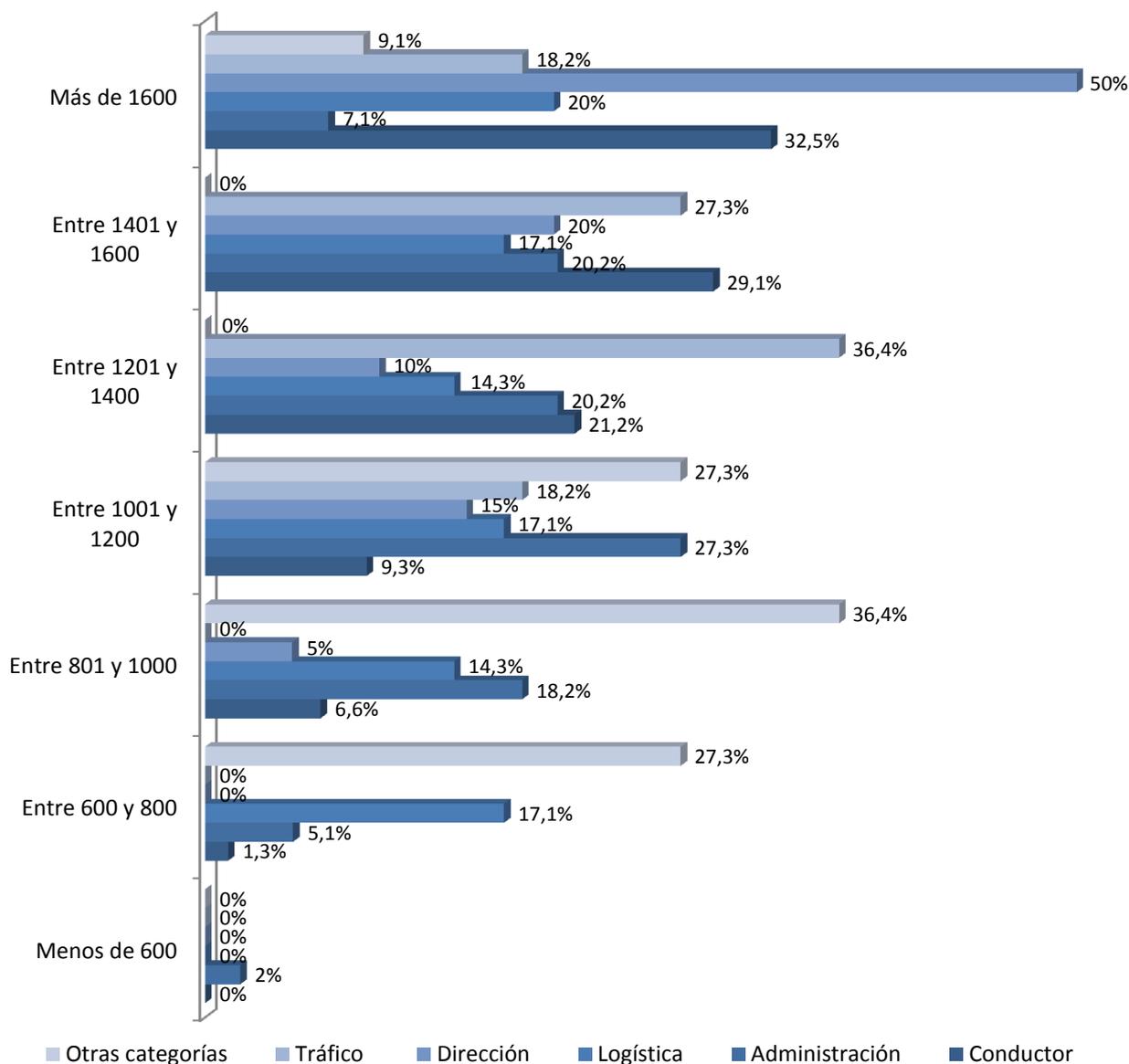
Al realizar un cruce entre el salario y la edad –en grandes grupos- se percibe que las personas más jóvenes ganan menos dinero, mientras que los mayores de 45 años perciben en proporción, remuneraciones bastante más elevadas.

Gráfico 75. Rango salarial en relación con la edad



A simple vista se aprecia en el siguiente gráfico que los sueldos son bastante elevados en prácticamente todas las categorías profesionales. No obstante, los puestos de dirección y conducción son los que perciben unos salarios más elevados.

Gráfico 76. Rango salarial en relación con la categoría profesional



Fuente: Elaboración propia

N = 327

En definitiva, el sector del transporte de mercancías por carretera es un ámbito profesional complejo, tal y como ha quedado demostrado. En un sentido estricto,

obviando el resto de aspectos relacionados –servicios de mudanza, depósito y almacenamiento, actividades anexas al transporte y manipulación de mercancías-, en el ámbito de transporte de mercancías, se podría realizar una diferenciación en base a los puestos de trabajo de dos ámbitos laborales bastante diferentes:

El primero, consistente en los puestos de transportista, estaría constituido principalmente por un perfil profesional masculino de edad media o avanzada, con bajo nivel de estudios y que realiza mayoritariamente las formaciones que vienen marcadas por ley, obviando otro tipo de formaciones adicionales. Se caracteriza principalmente por disponer de escaso tiempo para realizar formaciones, debido al trabajo que desempeña.

El segundo ámbito, estaría formado por los puestos de oficina y otros. Aquí los perfiles profesionales son mucho más heterogéneos, con una mayor presencia de mujeres y con un predominio de nivel de estudios más elevado. Este colectivo demanda en mayor medida la realización de acciones formativas y tiene menos dificultades para llevarlas a cabo, ya que opta principalmente por la formación On line que es más fácil de compaginar con aspectos profesionales y personales que la formación presencial.



6.2. El discurso de las personas que trabajan en el sector -Análisis cualitativo-

A continuación se presenta el análisis de la información de corte cualitativo, recogida a partir de las once entrevistas realizadas a responsables de empresas del sector, responsables de asociaciones profesionales, patronales y sindicales con diferentes perfiles profesionales que van desde técnicos de formación hasta responsables de recursos humanos o responsables de administración. Habiéndose procurado en todo momento la mayor diversidad posible de perfiles de las entidades participantes para lograr la máxima amplitud de puntos de vista. Se ha entrevistado a responsables de empresas de diferentes tamaños, desde las pequeñas empresas formadas por menos de diez trabajadores/as hasta empresas con más de 150 trabajadores. En cuanto a la ubicación de las empresas donde se han llevado a cabo las entrevistas pasa desde municipios pequeños hasta grandes, con un claro predominio de las capitales de provincia ya que concentran un mayor número de empresas de este sector.

Es importante poner de manifiesto la importancia que tienen las asociaciones de transportistas, ya que los responsables de este tipo de entidades aportan una visión estratégica más amplia por tener relación con un elevado número de empresas y trabajadores del sector –incluidos autónomos-. Estos estandartes del sector suponen un apoyo incondicional a las empresas en el día a día y ofrecen una serie de servicios a sus asociados que contribuyen a facilitar su labor diaria.

En todo momento se ha buscado la mayor pluralidad de escenarios, ya que el sector es mucho más heterogéneo de lo que puede parecer a simple vista y es importante recoger la mayor variedad posible de perspectivas.

El presente análisis cualitativo contribuye a explicar los porqués de las respuestas dadas la parte cuantitativa y además tiene un valor en sí mismo ya que el análisis del discurso recoge opiniones y experiencias que ayudan a conocer el sector. En definitiva, se ofrece una visión plural, ya que se accede a todos los perfiles existentes con estas

dos metodologías complementarias. Y se obtiene por tanto, una perspectiva de mayor profundidad que define claramente cómo está el ámbito del transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha, cuáles son sus principales problemas y qué tipo de necesidades de formación deberían cubrirse para mejorar su competitividad.

Se plantea una secuencia de exposición en base a líneas temáticas, siguiendo este orden: En primer lugar, se realiza una contextualización general clara para conocer cómo es la situación en la que se encuentra el colectivo de personas que trabajan en este sector. En segundo lugar, se expone cuál es la percepción respecto a un aspecto de gran peso, la normativa existente en el sector. En tercer lugar, se ofrece una visión de las características de los perfiles predominantes en el sector. A continuación, se presentan las principales amenazas y debilidades que adolecen al ámbito del transporte. Posteriormente, el análisis se centra en cuestiones relativas a la propia formación: Importancia de la formación en el sector, significación de las competencias profesionales en el mismo, necesidades formativas, características que tendría que tener la formación que se ofreciese, etc. Finalmente, se analiza cómo puede evolucionar el transporte de mercancías por carretera, así como el papel que están teniendo y tendrán en un futuro próximo las nuevas tecnologías.

6.2.1. Percepción del sector de transporte de mercancías por carretera

De entrada, es necesario señalar que el transporte de mercancías por carretera es un ámbito profesional bastante complejo. Aspectos como: la gran variedad de mercancías que pueden transportarse –perecedas, no perecedas, animales vivos, mercancías tóxicas, peligrosas, etc.-; la diversidad existente en cuanto a los tipos de itinerarios posibles -local, regional, nacional, internacional...-; los diferentes tipos de agentes que están presentes en el sector –autónomos, cooperativas, asociaciones de transportistas, empresas de diferentes tamaños-. La coexistencia de todas estas posibilidades plantea numerosas casuísticas que se entrelazan y se solapan, generando una gran complejidad de situaciones posibles, así como de requerimientos diferentes en términos formativos. Debido a dicha complejidad, se requiere un análisis profundo y

140

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

pormenorizado para conocer cómo es realmente el sector del transporte de mercancías por carretera.

“El transporte es tan amplio, es tan diverso, se ejerce de una forma tan abierta y tan móvil y tan... versátil, que todo está conectado y si tocas una cosa, necesariamente repercute en el resto.” (Entrevista nº 5)

Además de la complejidad indicada anteriormente, es preciso señalar que las personas que trabajan en este sector consideran que esta profesión tiene una importancia muy grande a nivel social, por dos cuestiones: tiene un peso muy importante en la economía del país, facilita suministros a otros sectores y además es un indicador del nivel de calidad de vida bastante revelador.

“Hay que tener en cuenta que sobre el vehículo va la mercancía que necesita la sociedad para poder vivir como vivimos, en un 94%. Luego, prácticamente, nosotros vertebramos toda la actividad económica. Quiere decirse que si nosotros no diésemos ese servicio, por cualquier circunstancia, el resto de actividades sufre una quiebra que le impide poder seguir desarrollando la actividad a la que se dedica cada cual, ¿no? Luego, nosotros creemos que es un sector estructural y además vertebra la actividad de todos los demás.” (Entrevista nº 5)

Como se ha comentado en otros apartados de este estudio, este sector oscila mucho según la propia dinámica de la economía nacional e internacional, y por tanto del consumo que realiza la ciudadanía en un sentido amplio. Así, se registran períodos de mayor o menor volumen de trabajo según aspectos que escapan a la propia dinámica del sector. En este sentido, las empresas pequeñas son las que más pueden llegar a acusar la falta de trabajo en períodos de recesión ya que tienen menor número de clientes y por tanto menor margen de maniobra ante la escasez de oportunidades laborales.

“Es que va por rachas, ya no vamos a decir años o meses, es que inclusive semanas y días. Unos meses son muy buenos y otros fatal.” (Entrevista nº 3)

Llegados a este punto, es preciso plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo es realmente la forma en que se trabaja en este sector? El funcionamiento del sector es bastante complejo. Al existir un elevado número de agentes implicados, en muchas ocasiones se producen sinergias entre empresas, se marcan precios desde arriba para abaratar el precio al consumidor final, se subcontrata parte del transporte de un envío,

se concursa para trabajar con las marcas, etc. Nuevamente, las posibilidades son numerosas y no necesariamente excluyentes, hecho que contribuye a aumentar la complejidad señalada inicialmente en este apartado. Así lo explicaban en una empresa de transporte de la provincia de Guadalajara, que es la provincia de Castilla-La Mancha con un mayor volumen de empresas dedicadas a la logística.

“Las empresas logísticas, los cargadores realmente, los que nos dan las cargas, los que distribuyen, se han acostumbrado a sacar tender⁹. Tender es como una oferta pública, lo que diríamos en el sector público, la alternativa, donde sacan unas determinadas rutas y al mejor postor, y luego la adjudican. Entonces eso genera una competencia tremenda para conseguirlo. La falta de regulación en el sector y de determinadas cosas está permitiendo competencia desleal con determinados autónomos, con las empresas buzón, con determinadas cosas frente a las empresas tradicionales, con estructura y que pagamos impuestos por todo, y que estamos absolutamente regulados sin ningún tipo de maniobrabilidad. Y donde se cierran unos precios terriblemente a la baja, con unos márgenes muy pequeños, y entonces pues el precio queda cerrado por un año y todo lo que pueda ocurrir con los costes, el gasóleo o cualquier cosa a lo largo del año, pues no tienes ninguna opción de dar traslado. Esto no es como en otros productos finalistas, donde a ti te sube el transporte, la materia prima... y al final subes la barra de pan cinco céntimos al consumidor.” (Entrevista nº 10)

Sin embargo, a pesar de tratarse de un sector estructural, de gran importancia para el conjunto de la sociedad, se percibe de forma generalizada que el transporte de mercancías por carretera no genera suficiente riqueza actualmente. Por lo tanto, las empresas ven mermadas sus ganancias y sus posibilidades de prosperar o de mantenerse en el mercado. Esto se traduce en que algunas empresas deciden darse de baja.

“Hoy por hoy poco beneficio da la cosa, se saca para cubrir gastos y poco más.” (Entrevista nº 3)

“Llevamos más de 3 años que las empresas se dan de baja en el transporte porque dicen que es insostenible.” (Entrevista nº 1)

Ante esta falta manifiesta de beneficios y debido a que en el transporte de mercancías se tiende a optimizar los recursos, es fundamental garantizar siempre la existencia de

⁹ Para más información sobre el concepto “tender”, ver el Anexo 4.

retornos en los envíos. Es decir, se procura llevar una mercancía a un punto de entrega y en ese mismo municipio o en otro cercano, recoger otra mercancía para llevarla al punto de origen. Sin embargo, la realidad se impone y no siempre es posible operar de ese modo. Es entonces cuando se buscan soluciones alternativas ante esa inexistencia de retornos. Una práctica habitual en estos casos suele ser el recurrir a subcontratar servicios con otras empresas de transporte. Las empresas grandes tienden a realizar este tipo de prácticas con bastante frecuencia, aunque también lo hacen algunas medianas e incluso las pequeñas si tienen oportunidad. En ocasiones llega a suponer una tarea bastante compleja en cuanto a la capacidad de coordinación que se requiere para lograr el objetivo de realizar la entrega final con éxito.

“Un palé que envíes a un pueblo de Gerona no va de Albacete a Gerona si no que tú se lo das a uno, este lo manda a Madrid o a Valencia. De Valencia enlaza a no sé dónde, va a Barcelona. En Barcelona lo coge otro y lo entrega un repartidor y bueno si te falla uno o te falla el otro...” (Entrevista nº 3)

Sin embargo, este tipo de prácticas puede ser llevado al extremo y eso genera desajustes importantes dentro del sistema. En este sentido, son las empresas más fuertes las que se aprovechan de su posición de ventaja para imponer sus condiciones a otras empresas que tienen un menor margen para la negociación.

“Hoy día la inmensa mayoría de los transportistas trabajan con otro transportista, que tiene capacidad y estructura como para hacer contratos de larga duración y después subcontratar con otros. Y, sobre todo, porque hay una cantidad de intermediarios, operadores de transporte, que es lo que le llamamos en este sector, que son los que normalmente dependen de esas empresas grandes de transporte, que son los que se dedican a subcontratar o a contratar directamente con las empresas que tienen la mercancía para después subcontratarla con otros transportistas más pequeños, que tienen una dificultad mayor para hacer ese tipo de contratos. Luego, esto que es una práctica legal, y que es correcta, estaría bien, lo que no está bien es llevarla al extremo y aprovecharse de la forma que se está haciendo.” (Entrevista nº 5)

Es fundamental tener en cuenta que el factor tiempo en el desarrollo del transporte de mercancías por carretera es el elemento de mayor importancia, ya que condiciona de una manera esencial a todo el conjunto. Esto tiene relación con numerosos aspectos: planificación de rutas, plazos de entrega, dificultades para efectuar formaciones, etc.

“En el transporte el problema es la falta de tiempo, como pases un camión, estás rompiendo la cadena de reparto.” (Entrevista nº 3)

A pesar de la importancia que tiene el transporte como sector estructural, tal y como se apuntaba anteriormente, la percepción generalizada de las personas que trabajan en esta profesión es de que no se le cuida lo suficiente por parte de las administraciones, sino de que cada vez se les plantea un mayor número de exigencias.

“El transporte... que es un sector muy amplio y que hay que tenerlo... no en palmitas, pero por lo menos que pueda funcionar. Cada vez son más trabas y más inconvenientes.” (Entrevista nº 8)

Enlazando con lo anterior, sí que se percibe un elevado control en la medida en que la legislación es muy estricta con las empresas.

“Yo creo que sigue siendo un sector muy importante lo que pasa es que está bastante castigado. Es bastante duro, la normativa es muy rígida, más que en ningún otro sector y hay poca flexibilidad.” (Entrevista nº 1)

Sin embargo, se echa de menos que las administraciones velen por solucionar algunas cuestiones como pueden ser ciertas competencias desleales que se llevan a cabo desde empresas radicadas en otros países y que operan en el nuestro –las conocidas como empresas buzón-. Más adelante se desarrollará esta cuestión en el apartado de amenazas, pero es preciso que quede constancia en este primer esbozo del sector de la percepción de trato desigual que sienten las empresas nacionales.

“Bueno, la verdad es que es un sector muy regulado y las sanciones son duras, tremendamente duras. Es una lucha aquí constante, todos los días. Cuando tienes una empresa que asume y tiene presencia, como nosotros, pues lógicamente las sanciones es una lucha continua con la Administración. Hablamos que no es raro encontrarse una sanción de 2.000 euros. Quiero decir que cualquier bobada, error, pequeña cosa en un tacógrafo, un salto de horarios, cualquier poquito de cosas... estás tremendamente expuesto.” (Entrevista nº 10)

En otras ocasiones, el papel que desempeñan algunos autónomos también es puesto en tela de juicio, siendo visualizado también como una competencia desleal por parte de algunas personas que trabajan en el sector.

“No es lo mismo una empresa como esta, con una estructura de 120 trailers, de 200 remolques, donde todos los chóferes están en plantilla, que estamos absolutamente regulados y cumplimos la ley, con la inspección de trabajo, con los tacógrafos, con un estricto seguimiento de lo que ocurre y que no tienes absolutamente ningún margen frente a autónomos, por ejemplo, que todo el mundo sabe cómo funciona: se hacen sus arreglos en los tacógrafos, lo arreglan entre la familia y al final trabajan 16 horas al día. Entonces, evidentemente, tienen unas condiciones que tú no puedes como gran empresa o como una empresa importante con estructura. Entonces, tú no puedes entrar a competir cuando te hacen competencia desleal, no puedes hacer nada al respecto.” (Entrevista nº 10)

Estos tipos de competitividad redundan de una forma directa en la bajada de precios, que es uno de los principales problemas de fondo que tiene el sector, ya que le repercute de forma eminentemente negativa y conduce a situaciones de insostenibilidad manifiesta. El hecho de que el precio del transporte se mantenga o incluso decrezca, implica unos índices de competitividad muy elevados que llevan a poner en peligro el normal funcionamiento del sector.

“Cada vez es más barato el transporte, la competencia cada día más alta y los portes se pagan cada día peor. Eso me lo dicen todos los días la gente que pasa por aquí, que hay una competitividad tremenda y que no suelen llegar a sacar los costes, siquiera del mes.” (Entrevista nº 1)

Como se ha podido comprobar hasta el momento, nos encontramos ante un ámbito profesional bastante duro por diferentes aspectos: las propias condiciones del trabajo –que de por sí son muy rigurosas y exigentes-, la competitividad reinante y las condiciones que le vienen impuestas desde fuera.

“Es un sector muy sacrificado, con jornadas de trabajo que se sabe cuando empiezas pero no cuando terminas porque hay mil circunstancias que marcan ese tipo de jornadas.” (Entrevista nº 4)

“Yo creo que acceder a la profesión es muy duro y muy caro. Y luego el trabajo que también es duro.” (Entrevista nº 1)

Tal y como ha sido recogido en las entrevistas, los costes más importantes para las empresas del sector son: los gastos del personal, el coste y mantenimiento del vehículo y el precio del combustible. Este sector tiene la peculiaridad de que depende

necesariamente para su funcionamiento diario del consumo de combustibles –fósiles-, cuyo precio oscila según las leyes del mercado y además está sujeto a impuestos que también pueden fluctuar. Esto da traslado al margen de beneficios de las empresas. En este sentido, cualquier subida puntual o prolongada del precio del combustible tiene unas consecuencias inmediatas en la cuenta de resultados de estas empresas.

“Un camión, a fin de cuentas, tiene una economía muy estructurada históricamente y es que tiene tres partes de coste de explotación: una es el combustible, otra es el mantenimiento del vehículo y su amortización, y la otra es el coste del personal.” (Entrevista nº 5)

En este sentido, muchos interesados echan en falta los apoyos económicos que tenían en el pasado en la rebaja de impuestos en el sector.

“Antes tenías ayudas. Ahora cada vez los impuestos son mayores. El combustible es el mayor gasto que tenemos y en cuanto tiene oscilación nos afecta bastante. Hoy en día, el transporte no está bien.” (Entrevista nº 8)

Respecto a los gastos habituales, de manera literal, así lo describía el gerente de una pequeña empresa con la siguiente frase.

“Los sueldos y el gasoil es lo que nos come.” (Entrevista nº 3)

Es significativo, que existe una percepción generalizada de que los problemas que acucian al sector del transporte son los mismos en cualquier punto del territorio nacional. Sin embargo, no todas las provincias tienen el mismo peso en este sector y también es llamativo que los convenios por los que se rige el transporte de mercancías por carretera sean provinciales. Esto último sí que genera ciertos reparos o tensiones, ya que dentro de una misma comunidad autónoma existen diferencias salariales y ese aspecto afecta a las empresas significativamente en cuanto que tienen que pagar diferentes salarios y dietas a sus trabajadores.

“Hay una diferencia bastante acusada entre unas provincias y otras, en tema de masa salarial. Y en nuestro caso de las dietas, nacionales e internacionales, hay diferencias considerables. (...) Y en masa salarial igual, el convenio lo que marca. Hay diferencias, estás hablando de 1.200 o 1.300€ al mes de una provincia a otra. (...) Albacete ahora mismo es la más alta de la región, luego Ciudad Real, Guadalajara y la más baja es

Cuenca. Por unos problemas que no se han podido firmar los convenios.” (Entrevista nº 2)

Esta diferencia de convenios según provincias trae aparejada la posible picaresca de algunas empresas, que optan por ubicarse en una u otra provincia en función de sus intereses económicos.

“En Albacete hay empresa con domicilio social en Cuenca porque es más barato. Esto es una pelea por no decir otra cosa. (...) Al no poder competir con las mismas armas hay gente que se aprovecha de eso y se lleva la empresa. No es la mayoría pero algunas sí lo hacen.” (Entrevista nº 2)

Por otra parte, existe otra problemática en términos de competitividad, la ventaja fiscal de quienes facturan por debajo de 125.000 euros, que tienen una ventaja fiscal de 15.000 euros. Sin embargo, el destinatario final no siempre es la persona transportista. Aquí entran de nuevo en juego las tristemente famosas subcontrataciones que son las que desgastan y redireccionan los beneficios del sector.

“Pero luego además hay otra situación como es la de los muy pequeños, que tienen una ventaja fiscal por tener un camión y no superar la facturación de 125.000 €; que permite que paguen unos impuestos inferiores a los que paga cualquier otra unidad de transporte, que es un camión en donde al año su fiscalidad se ve reducida en unos 15.000 €. Esto hace que también haya un nivel competitivo por parte de quien puede cada año tener 15.000 € menos de impuestos que el resto de los camiones (...) Estas ventajas fiscales nosotros entendemos que es un regalo envenenado para el sector porque esos 15.000 €, que le dan la ventaja para trabajar con estos camiones, no están en el bolsillo de los transportistas que tienen ese beneficio fiscal, sino que quien lo absorbe es precisamente quien les paga el trabajo ¿y quién les paga el trabajo? Otros transportistas que comercializan transporte.” (Entrevista nº 5)

Una cuestión que se pone de manifiesto una y otra vez es la escasez de mano de obra en el transporte de mercancías. Una carencia que es muy evidente en la medida en que no hay conductores cualificados disponibles. En numerosas ocasiones se ha apuntado a este hecho. Esto supone en la actualidad un problema estructural para el empresariado y que va a agravarse notablemente en los próximos años si no se interponen soluciones eficaces.

“No tienes que ver nada más que el INEM. Nosotros hemos presentado ofertas de empleo y no vienen.” (Entrevista nº 8)

“La gente joven no se forma de conductor.” (Entrevista nº 9)

Tal y como se ha comentado, la falta de transportistas es enorme y manifiesta. Pero también se aprecia una carencia de profesionales del sector en otras áreas, especialmente en perfiles de jefes/as de tráfico, que es el personal que entre otras tareas, organiza las rutas que realizan los transportistas de la forma más óptima posible.

“Hay muchísima escasez de personal cualificado en este sector. Eso no cuadra con la precariedad en el sector. Los jefes de tráfico, por ejemplo, son personal cualificado y muy bien pagado.” (Entrevista nº 10)

En este sentido, se echa en falta que se cualifique a personas en edad de trabajar para que se incorporen al sector y de ese modo impulsarlo.

“No se fomenta para nada el formar personal cualificado en este sector, que tú no encuentras bajo ninguna... y que tienes al 50% de la plantilla que son extranjeros. Y que no estamos haciendo nada por cambiarlo. Seguiremos sin tener jefes de tráfico y seguiremos sin tener conductores. No hay ningún interés por fomentar estas profesiones.” (Entrevista nº 10)

Asimismo, también se percibe una notoria necesidad de personal en el área de logística, especialmente en la provincia de Guadalajara, que es la que concentra el mayor foco de esa actividad de toda Castilla-La Mancha.

“Es un sector que demanda muchísima mano de obra por el volumen de negocio que se está manejando.” (Entrevista nº 11)

Esta escasez manifiesta de profesionales puede ser considerada como una oportunidad de creación de empleo. Pero cabe plantearse la siguiente cuestión: ¿Por qué no hay suficientes personas dispuestas a trabajar en este ámbito laboral y especialmente como transportistas? La respuesta no es sencilla. En primer lugar, ya se ha comentado que se trata de un trabajo que requiere mayor dedicación en términos de tiempo que otros, ya que la conducción está sujeta a factores externos –estado del tráfico, realización de cargas y descargas, períodos de descanso marcados por ley, etc.- Además, existe mayor probabilidad de sufrir un accidente que en otros muchos

148

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

puestos de trabajo, el desarrollo del trabajo implica itinerancia –en ocasiones a nivel internacional, lo que supone estar una semana o más tiempo fuera de casa-, la remuneración no siempre está acorde con la dedicación y cualificación que requiere el trabajo, etc. Todos estos aspectos esbozan un panorama que dificulta la atracción de profesionales al sector. Son numerosas las citas que hacen referencia a las peculiaridades que entraña este tipo de empleos y al consiguiente rechazo que conlleva.

“Hay que tener en cuenta que una persona que está con un camión lleva una responsabilidad enorme, no solo ya por el hecho del tráfico, un camión de 40 toneladas, circulando permanentemente por la vía pública, sino que además lleva una mercancía, normalmente costosa, que además tiene una carrera de obstáculos permanente cada día por donde quiera que discurre, que tiene que resolver él. Que tiene una cantidad de normativa con la que tiene que cumplir y tiene que conocer, que tiene además un montón de documentación que tiene que saber desarrollar y la tiene que saber desarrollar él. Que tiene que estar capacitado como para que los medios telemáticos que hoy existen los utilice correctamente y le faciliten el trabajo, y que tiene que tener hasta incluso conocimientos de idiomas, como para poder hacer el transporte a cualquier lugar de la Unión Europea.” (Entrevista nº 5)

“Es un sector que se tiran horas, horas y horas fuera de su casa. Su puesto de trabajo es un vehículo. La atención y las necesidades que tiene que prestar son mucho más altas que en otras profesiones.” (Entrevista nº 6)

“Sobre todo porque tienen que estar fuera de su casa. Y bueno, haciendo internacional estarás una semana o dos fuera de casa.” (Entrevista nº 8)

Ante la escasez de conductores, algunas personas planteaban en las entrevistas que sería positivo que se rebajase la edad de acceso para conseguir determinados permisos–establecida en 21 años-. De hecho, se trata de una reivindicación que ha sido realizada por parte de diferentes asociaciones de transportistas.

Durante el desarrollo del presente informe, la edad de acceso a la profesión ha sido rebajada a 18 años para suplir de algún modo esa carencia de profesionales. Bajo la directiva del diario oficial de la Unión Europea del 2 de mayo de 2018 (directiva 2018/645), España va a sacar una ley el 1 de julio de 2019, que contempla que las

categorías C1 y C1E pasarán a ser accesibles a los 18 años. Aunque se mantienen las edades de acceso a C, C+E y D1 en 21 años y para D y D+E en los 24 años.

“Parece que se va a cambiar y que con 18 años se va a poder tener el carné para poder conducir un camión, porque lo venimos reivindicando ya bastantes años.” (Entrevista nº 8)

No obstante, existe un riesgo patente de que el sector involucre. Esta involución viene marcada por las condiciones socio-laborales imperantes: largas jornadas laborales, dificultades de conciliación con la vida familiar y personal, inadecuada remuneración respecto a la labor desempeñada, falta de reconocimiento social a la profesión, etc. Por otra parte, la figura de las asociaciones de transportistas es de una gran importancia ya que constituyen un punto de referencia y de apoyos muy importantes en diferentes aspectos. Cuestiones como pueden ser los descuentos en diferentes productos y el ofrecimiento de diferentes servicios, son los principales alicientes que las empresas o los autónomos encuentran en este tipo de entidades.

“Hay servicios jurídicos, medio ambientales, administrativos, de información (...) Luego hay convenios con seguros, con gasolineras, mediación de seguros, hay bastantes convenios que son interesantes en cuanto a descuentos al pertenecer a la asociación y si necesitas cualquier cosa, hay un técnico de la asociación.” (Entrevista nº 2)

Además de la dureza del sector por las cuestiones anteriormente señaladas, otro aspecto que es importante tener en cuenta es la siniestralidad vigente en el transporte. Es evidente que algunos sectores profesionales son más propensos que otros a registrar un mayor número de accidentes laborales en función del medio en el que se desarrolla la actividad o de la actividad en sí. Además del número de accidentes, la gravedad de la siniestralidad también difiere en función del tipo de actividad que se lleve a cabo. Según el último estudio realizado por la DGT¹⁰ –con cifras de 2017-, tras los siniestros en turismos -68%-, le siguen los siniestros en camiones y furgonetas -14%-. Además, se pone de manifiesto que ha aumentado considerablemente el número de accidentes de furgonetas debido a las compras On line. Este hecho va a la par con el aumento de trabajadores que se han reconvertido a este sector tras la pérdida de su empleo durante la crisis económica. Se ha pasado de 7.217 accidentes en 2012 a 11.150 en 2017. En este aumento, tan sumamente notorio,

¹⁰ Las principales cifras de la siniestralidad vial. España 2017.

tiene un peso importantísimo el reparto informal de mercancías según pone de manifiesto el citado estudio de la DGT. Este aspecto también ha sido recogido en las entrevistas en varias ocasiones.

“Si tú te equivocas conduciendo puedes tener un riesgo para tu salud y para el resto de personas que estén conduciendo a la vez.” (Entrevista nº 6)

“Leía esta semana, no sé qué día, en el periódico, que ha crecido una barbaridad el número de accidentes de tráfico de furgonetas y de monovolúmenes... O sea, vehículos así bastante grandecitos y sobre todo se ha visto que son: o autónomos o personas que están haciendo servicios de paquetería para otras empresas y que van como locos. Digo locos/locas. Pero que efectivamente, pues eso, van pues para acortar los tiempos de entrega, los tiempos de espera, etc.” (Entrevista nº 11)

Debido a todas las problemáticas que existen en el sector, el 22 de noviembre de 2018 el Comité Nacional de Transporte trasladó al Gobierno central una tabla que incluía doce medidas¹¹ para ser tratadas de forma conjunta. En caso de no ser así, el sector del transporte se pondría en huelga. No obstante, al convocarse elecciones generales¹², las negociaciones no llegaron a producirse.

“Al final en este mes pasado llegamos a un acuerdo del 100% de todas las fuerzas presentes en el parlamento como para establecer una tabla reivindicativa con doce puntos, que son los que entendemos que se tienen que, de alguna forma, dar satisfacción, y que hay un tiempo límite que es el 15 de enero. Si en ese tiempo no se ha dado satisfacción mínima a esa reivindicación, entonces el comité nacional se planteará cómo reacciona y, lógicamente, la forma de reaccionar pues es dejar de prestar los servicios que viene prestando.” (Entrevista nº 5)

Una valoración general de cómo ha sido el último año en el sector, podría resumirse en la siguiente cita, ya que recoge todos los elementos esenciales.

“Me podría extender bastante, pero bueno resumiendo mucho pues porque es un sector que está muy regulado y donde tenemos poca maniobrabilidad debido a la alta regulación. Tenemos una carencia absoluta de conductores, faltan muchísimos. El

¹¹ Las 12 medidas reivindicativas elaboradas por el Comité Nacional de Transporte se incluyen en el Anexo 5.

¹² El anuncio de convocatoria de elecciones se publicó el 5 de marzo de 2019 en el Boletín Oficial del Estado.

precio del principal consumible es muy alto. El gasóleo ha subido tremendamente en 2018. Hemos tenido momentos en el verano de un alza importantísima y de nuevo está volviendo a subir. Y por la dificultad de los cargadores, que funcionan con tender, es muy difícil dar traslado de este incremento de costes al precio final del cliente, con lo cual el sector está pasando por un momento difícil. Amén de otras problemáticas como las empresas buzón y demás, cuya regulación está muy carente. En algunas cosas tenemos exceso de regulación y en otras es extremadamente carente.” (Entrevista nº 10)

6.2.2. Perfiles profesionales predominantes en el sector de mercancías por carretera

Los perfiles profesionales que trabajan en este ámbito son principalmente los siguientes: conductores, personal administrativo, jefes/as de tráfico y mozos/as de almacén. Si se atiende a criterios de género, existe una clara predominancia de hombres en los puestos de conducción. Mientras que en el resto de puestos la paridad es bastante similar a cualquier otro ramo profesional, existiendo equilibrio o incluso superior representación por parte de mujeres en determinados puestos de trabajo.

Otra de las características significativas de los transportistas es que un gran porcentaje de ellos tienen una edad avanzada. La media de edad recogida en el presente estudio la sitúa en 45 años y medio, con una desviación típica de 9 años. Este hecho contrasta con la escasez de incorporaciones que se comentaba anteriormente.

“Te puedo decir que la población es bastante envejecida, conozco a muchísima gente que se jubila.” (Entrevista nº 1)

Además del problema que puede suponer el factor edad para la regeneración de profesionales, también se plantea cierta problemática en cuanto a que ciertas capacidades pueden disminuir al llegar a edades avanzadas.

“La atención y la capacidad que tiene una persona de 30 años no la tiene un señor de 60. La carretera es muy esclava.” (Entrevista nº 10)

El nivel formativo es otro de los rasgos característicos del sector. Una vez más, existe una diferenciación evidente en función de qué perfiles se trate. En el caso de los transportistas, suelen tener unos perfiles formativos bastante bajos: estudios primarios o incluso sin estudios en el caso de los profesionales de más edad. En cambio, de forma general, la gente más joven sí que ha realizado algunos estudios de nivel superior como pueden ser módulos de formación profesional.

“Pregunta- Es gente que normalmente tiene poco nivel educativo, ¿no?”

Respuesta—Sí, normalmente estudios primarios, la gente que yo conozco no ha hecho bachillerato. Alguno, a lo mejor, algún módulo de formación profesional pero vamos la mayoría E.G.B.” (Entrevista nº 2)

Ante la escasez de personal señalada con anterioridad, el papel de los inmigrantes ha ido ganando peso a lo largo de los años. Las nacionalidades varían, pero tienen un especial peso las personas que proceden de países del Este de Europa, muy especialmente de Rumanía.

“Ya casi todos los conductores son del Este y ahora, incluso ya entrando en la carencia, también de Sudamérica.” (Entrevista nº 10)

“Hay bastantes contratados, sobre todo europeos por lo menos aquí en Guadalajara, países del Este: polacos, rumanos, etc. Hay mucho perfil de ese contratado. No supone un problema todo lo contrario, ya que corrigen el déficit y son gente que viene preparada.” (Entrevista nº 1)

6.2.3. Percepción de la normativa en el sector del transporte de mercancías por carretera

El trabajo del transporte de mercancías por carretera se desarrolla principalmente en las vías públicas y por tanto está sujeto a diferentes tipos de normativas: las normas genéricas de circulación que afectan a todas las personas que conducen, así como otras leyes específicas que atañen al sector: uso de tacógrafos, obligatoriedad de tiempos de descanso, límite de pesos y dimensiones de las cargas, etc.

153

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

De entrada, existe una condición *sine qua non* para que una empresa se dedique al transporte, la capacitación profesional –conocida popularmente como título de transportista-. Se trata de un título que al menos debe tener una de las personas que se encuentre al frente de una empresa de transporte. No obstante, los requisitos pueden verse modificados tal y como ha sido recogido en la siguiente cita.

“Para acceder a la profesión de transportista, para tener una empresa ya sea a nivel individual o colectivo se exige una capacitación profesional para poder tener empresa de transporte. (...). La capacitación profesional es una capacitación que...cualquier empresa de transporte que tenga sus camiones, y que tenga sus propias tarjetas de transporte necesita tener; primero una titulación habilitante que es la capacitación profesional para empresas de transporte. Aunque es personal porque va ligada al titular y no a la empresa. Hasta ahora esa titulación eran unos exámenes que se convocaban anualmente por parte de la Consejería de Fomento y no había requisitos de acceso para poder obtener esa titulación. (...) Este año ha habido una modificación que quiere ponerse en marcha a partir del 1 de enero de 2.019 en el cual para poder obtener esa capacitación profesional se va a requerir que tengan el título de bachillerato o que tengan el grado formativo en logística y transporte.” (Entrevista nº 4)

Se trata por tanto de un sector profesional sometido a una realidad cambiante y que precisa de cierta atención respecto a las modificaciones que se produzcan. En este sentido, las asociaciones de transportistas están muy bien informadas y suelen ser las que dan traslado de las nuevas normativas a sus asociados.

“Salió por mayo, una normativa nueva que hay sobre carga y estiba. En España se estibaba según lo planificaba cada empresa. Pero ahora ha salido una normativa europea desde 2004 si no me equivoco, que no se estaban aplicando en España y desde mayo de este año es obligatorio aplicar esa normativa. ¿Que nos falta? Formación, porque los conductores habitualmente amarraban o hacían una sujeción de la carga según les parecía y ahora hay que hacerlo según una normativa que no conocen. Ahora tiene que ir en función de unos parámetros. Y tu explícale ahora a cada conductor de cada empresa como tiene que hacerlo, cuáles son los elementos que tienen que llevar, medir la potencia de si la cinta está bien atada o si lleva la potencia y la presión adecuada, pues cosas de esas que no sabemos.” (Entrevista nº 1)

Las sanciones por realizar infracciones puede que recaigan en la empresa o en la persona que conduzca según el tipo de infracción cometida. Un gran número de sanciones son asumidas por parte de las empresas, a no ser que se trate de negligencias en la conducción que directamente van dirigidas al conductor.

“Pocas sanciones van a nombre del conductor. A no ser que sean sanciones de velocidad, que te hayas saltado un stop, alguna dirección prohibida, alguna cosa que sea propia del manejo del camión. Todas las demás sanciones van a nombre de la empresa. Una renovación de CAP que no está actualizada va a nombre de la empresa. Casi todas van a nombre de la empresa y no del trabajador.” (Entrevista nº 1)

6.2.4. Amenazas en el sector del transporte de mercancías por carretera

El transporte de mercancías por carretera está sometido a determinadas fuerzas externas que pueden ponerlo en peligro, se trata de algunas amenazas que logran perjudicarlo seriamente. Como se apuntaba en la descripción inicial del sector, las empresas buzón son uno de los principales enemigos –si no el principal- al que se enfrenta el tejido empresarial en el conjunto nacional y por ende en todas sus regiones y provincias. En este sentido, se recogen numerosas citas de las entrevistas realizadas que ponen de manifiesto el malestar generalizado por este tipo de prácticas, exigiendo un mayor control sobre las mismas ya que es mucho el daño generan por su competencia desleal, tendiendo al abaratamiento de los gastos. Este tipo de prácticas suponen además unas condiciones laborales perjudiciales para los trabajadores de los países extranjeros donde están fijadas las nuevas sedes, aunque se asumen debido a la necesidad de empleo.

“(…) empresas que operan en España, pero realmente tienen su domicilio fiscal en otro país y eso nos pasa mucho. Leí una noticia en la revista “Todo transporte” que ya son sobre el 15% las empresas de este tipo que operan así en España. Eso sí que es un peligro, sobre todo porque no creo que sea sano para sus conductores. Hay muchas empresas del Este que tienen a sus conductores, les mandan un mes aquí, con los descansos como no deben ser, las dietas mal pagadas, etc. y eso sí es una amenaza.

155

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

Con los salarios de su país que son más bajos, y los tienen un mes fuera.” (Entrevista nº 1)

“Hay muchas empresas pero no solo españolas, también francesas y alemanas que ponen su sede en Rumania o en Hungría o en otros países, donde los sueldos son más bajos y hacen transporte en España. Al radicar la empresa ahí, pagan con los sueldos y la legislación rumana o la húngara o búlgara que es donde se van las empresas españolas y francesas y alemanas y ponen la sede allí y pagan las nóminas de ese país y al final el trabajo es el mismo.” (Entrevista nº 2)

“Desde la crisis de 2008, (...) lo que optaron fue por sistemas pues eso... dentro de lo que ellos dicen la legalidad, pero que evidentemente dejan mucho que desear desde el punto de vista moral o patriótico, que fue despedir a trabajadores que tenía aquí para crear empresas en el Este en donde allí contrataron a trabajadores a un precio infinitamente más bajo, haciendo un dumping social tremendo y además pagando una fiscalidad infinitamente más baja que aquí, para venir aquí a trabajar, haciendo competencia al resto de empresas que no lo habían hecho.” (Entrevista nº 5)

Otra cuestión señalada es la relativa a los demás gastos que tienen que asumir las empresas. Así, tanto los impuestos como los precios del carburante y otros factores son los que presionan contra las cuerdas al sector, ya que la tendencia suele ser al alza en contrapartida con los beneficios que se generan. Nuevamente, son varias las ocasiones en que se recogen este tipo de quejas.

“Amenazas, pues que cada vez te vayan exigiendo más. Ya te digo, el combustible, que va subiendo, los impuestos, que también te los van aumentando. Y una serie de cosas que al sector le va afectando y eso te va machacando, te va machacando y llega un momento en que es insostenible.” (Entrevista nº 8)

“Pues como están los gasóleos, el precio del gasóleo. Y que el precio del transporte no se mueve y no hay manera de subirlos de precio. Pues se está trabajando ahora mismo con unos precios de hace 15 o 20 años. Y el gasoil mira lo que ha ido evolucionando año a año.” (Entrevista nº 9)

Por otra parte, las empresas de tamaño pequeño son especialmente sensibles a las demoras en los cobros o a los impagos por parte de las empresas que contratan sus servicios. La falta de efectivo disponible en un determinado momento puede suponer

para ellas un grave problema, en la medida en que tienen que hacer frente a unos gastos regulares para poder funcionar con cierta normalidad.

“Los cobros, tú tienes que pagar... Mira, nosotros en el sector del transporte cada 15, 30 o 60 días tenemos que pagar: el gasoil, los talleres, los proveedores, los sueldos. Y sin embargo a nosotros, aunque sabemos que por ley nos tienen que pagar antes de 60 días pues no pagan a 90 días y claro te quedas sin liquidez.” (Entrevista nº 4)

6.2.5. Debilidades en el sector del transporte de mercancías por carretera

En cuanto a los aspectos internos que hacen que el sector peligre, se han señalado diversas cuestiones tales como: la carencia de un convenio colectivo frente a los provinciales, la falta de profesionales, la dura competencia imperante, etc.

La coexistencia de diferentes convenios supone para muchas empresas con sede en diferentes provincias un problema, ya que tienen que aplicar unas condiciones laborales diferentes a sus trabajadores/as en función de la ubicación de las sedes. Cambian por tanto los salarios, las dietas, etc.

“El que no haya un convenio por provincia es un hándicap ya que trabajamos a nivel de toda España. Tenemos empresas aquí en Guadalajara pero que tienen sede en Sevilla, en Barcelona,... El trabajar con convenios diferentes, a las empresas les causa otro trastorno. El no ponernos de acuerdo en los salarios, que cada provincia tiene sus propios salarios. El no tener unas normativas de base comunes, que haya un convenio por provincia es un jaleo. El que tenga trabajadores en cinco provincias, pues esas empresas se vuelven locas, porque tienes que manejar los cinco convenios a la vez. Yo creo que esto es otra cosa de base que se podría modificar.” (Entrevista nº 1)

La falta de personal en cabina supone un hándicap que cada vez cuesta más resolver y que paulatinamente cobra un mayor protagonismo. Este aspecto enlaza con otras cuestiones como pueden ser: la dureza del trabajo, el difícil y costoso acceso a la profesión, la falta de un reconocimiento social a la profesión, etc. Nuevamente, son numerosas las referencias a este problema interno que estrangula al sector y lo pone en peligro.

“Hay una carencia de conductores brutal y es que no hay. Y bueno, de buenos conductores, es tremendo. Habría que adecuar un poco esa formación, pensar, facilitar y, desde luego, dedicarle los medios y los recursos a formar en aquellos sectores donde hay carencias.” (Entrevista nº 10)

El déficit de conductores no es un problema exclusivo de Castilla-La Mancha, ni a nivel nacional, sino que su trascendencia se extiende a toda la Unión Europea; tal y como se extrapola de un informe elaborado entre octubre de 2.018 y enero de 2.019 por parte de la Unión Internacional del Transporte por Carretera (IRU). De las encuestas realizadas en dicho informe se concluye que el transporte de mercancías por carretera europeo se enfrenta a la mayor escasez de conductores profesionales en décadas, en torno al 21%.

“Ahora mismo tenemos un gran problema, que es la falta de conductores y falta de nuevas vocaciones. En una sociedad como la que hay en Castilla-La Mancha y en España y en el resto de la Unión Europea, esto no es un trabajo atractivo para la inmensa mayoría de las personas. No es atractivo porque requiere un sacrificio importante: por el desarraigo familiar, por el riesgo, por la incertidumbre, por tener que trabajar muchísimas horas y sobre todo, porque la compensación económica que se hace por todo ese esfuerzo nunca compensa ese esfuerzo y cada vez lo compensa mucho menos.” (Entrevista nº 5)

“Ahora mismo tenemos un déficit de conductores increíble, pero increíble. Y es lo que peor llevamos porque por mucho que tengamos trabajo, no hay conductores.” (Entrevista nº 1)

Ante esa escasez de trabajadores/as en el sector, especialmente en puestos de conducción, se plantean diferentes soluciones. En unos casos se aboga por una remuneración algo mayor, en otros casos por unas mejores condiciones laborales. En este aspecto existen diferencias según las políticas de cada empresa y de los márgenes de beneficios con los que cuentan.

“Pregunta — ¿Y esa falta de conductores como cree que se sule?”

Respuesta — Pues ahora mismo tiene que ser con remuneración, porque no hay otra, el trabajo es el que es.” (Entrevista nº 2)

Ante dicha carencia de trabajadores, este sector sigue por inercia las mismas dinámicas que otros sectores de difícil cobertura –agricultura, servicio doméstico, hostelería, etc.- que es recurrir a la mano de obra extranjera, que por lo general está más predispuesta a aceptar unas condiciones de trabajo más precarias que la población autóctona. Este es otro de los cambios significativos que se ha producido en los perfiles profesionales de conductores en los últimos años y cada vez de una forma más notoria.

No obstante, el perfil de conductores no es el único difícil de ocupar. Existe una carencia de otros perfiles profesionales cualificados bastante significativa. Se trata de ocupaciones que requieren de una cualificación específica y que al no encontrarse en el mercado, en muchas ocasiones se opta por contratar más por habilidades competenciales a otro tipo de perfiles profesionales y formarles desde dentro de las empresas.

“Es que no es cuestión de salir a la calle y encontrarlo. En otros sectores, probablemente, encuentres un contable con facilidad. Pero no encuentras un jefe de tráfico con facilidad. Yo no conozco a ninguno que esté en el paro.” (Entrevista nº 10)

Por otra parte, la competencia en este sector es muy elevada y entran en juego diferentes actores con diferentes capacidades, generándose una gran rivalidad. Esto genera una lucha abierta por la supervivencia empresarial que tiende a beneficiar a los más fuertes frente a los débiles, tal y como puede suceder en cualquier otro ámbito profesional. Sin embargo, esa posición de privilegio se utiliza de una manera atroz para subcontratar los trabajos de menor atractivo, los que pueden generar menor margen de beneficios. Esto contribuye a que se agranden las diferencias entre posiciones empresariales de una forma aún más notoria y extenuante.

“El otro problema que tenemos es la enorme competencia entre las distintas empresas, una competencia histórica, los grandes, los medianos, los pequeños, los autónomos... Esta situación de distintos volúmenes, pues hace que haya una dureza muy importante en un sector que está en el mercado muy plegado a lo que la otra parte del mercado que es nuestro cliente, que son los usuarios, desde una posición de fortaleza impone a la parte nuestra del mercado, que es el precio y las condiciones. En esa situación, pues la verdad es que la competencia es durísima. (...) Si tenemos en cuenta que el 6% de las empresas de transporte subcontrata el transporte que hace el 80% y esa subcontratación siempre se utiliza, no para trasladar eh... pues eso eh... cuotas de... de

159

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

oportunidad o de capacidad de compra, sino para trasladar en ineficiencias que con mi propia empresa no soy capaz de solucionar, subcontrato y se las detraigo al subcontratado. Ese es el gran problema que tiene este sector.” (Entrevista nº 5)

En el apartado de la logística uno de los problemas que más se pone de manifiesto es la elevada rotación de personal que viene motivada por la alta temporalidad de los trabajos.

“La estabilidad de las empresas de logística, pues también estamos hablando de contratos bastante cortos de duración, y eso hace que haya mucha temporalidad en cuanto a contratación, que no se tienen plantillas en condiciones habituales pues de antiguas, que hay una rotación importante, lo que te digo, tanto por los tipos de contrato que hay que estar, en muchos casos, gente que entra, gente que sale.” (Entrevista nº 11)

6.2.6. Las competencias profesionales en el transporte de mercancías por carretera

Se entiende por competencias profesionales, las habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar su trabajo de una forma exitosa. Bajo esta definición, se preguntó en las diferentes entrevistas acerca de las características ideales que deberían tener las personas que trabajan en el transporte de mercancías por carretera.

Para tener un conocimiento adecuado sobre las competencias profesionales, es preciso diferenciar inicialmente aunque sea a grandes rasgos, el personal que se encuentra en oficina del que trabaja en cabina; ya que se trata de perfiles profesionales muy diferentes y las actividades que desarrollan también lo son. En este sentido, las competencias profesionales de unos y otros perfiles difieren notoriamente. Así, se aprecia de forma generalizada que el personal de oficina tiene una formación bastante elevada del trabajo que realiza. Especialmente en el uso de las nuevas tecnologías, que es fundamental hoy en día en numerosos ámbitos laborales y muy notoriamente en el ámbito del transporte.

“En el tema oficina la gente está bastante formada, las empresas de transporte están muy actualizadas en nuevas tecnologías y en Guadalajara cada vez más. Están muy al día en los programas de rutas, programas de GPS, control por GPS de donde están los vehículos.” (Entrevista nº 1)

Igualmente es preciso realizar una segunda diferenciación dentro del conjunto del personal de oficina, aquí habría que distinguir entre el personal de tráfico y el resto de profesionales –principalmente puestos administrativos-. Los puestos de administración suelen ser las posiciones laborales más estándar, ya que el desarrollo de su labor no difiere mucho de la que pueden desarrollar en otros ámbitos profesionales.

“El resto del personal, las mismas competencias profesionales que en cualquier otro sector. No creo que para ser contable o llevar tesorería haya competencias especialmente distintas en este sector o en el cualquier otro. Un gestor de tráfico, aparte de tener disponibilidad, es una persona autónoma, soporta bien el estrés, trabaja bien bajo presión, es resolutivo, con toma de decisiones y una persona capaz, ya no tanto en su formación como sí en todas estas capacidades.” (Entrevista nº 10)

Mientras que en el caso de los transportistas, cambian estas competencias profesionales de forma significativa. Por lo tanto, el personal que se dedica al transporte sí que precisa de una serie de competencias profesionales específicas. No basta con que se ocupen del traslado de las mercancías de una forma eficaz, sino que deben tener en cuenta otras cuestiones. Aquí se puede plasmar desde la atención al cliente a conocimientos de mecánica, algunas nociones de idiomas si realiza transporte internacional, conocer la legislación de los países por los que circula, etc.

“Que estén bien formados, que sepan realmente cuáles son las funciones en su trabajo, que no se limiten a subirse a un camión y arrancarlo. El camión es su herramienta de trabajo y nos encontramos con muchos déficit de eso, de que ven que se enciende una lucecita y no avisan, ni saben porque es. No son capaces de hacer un control de su propio vehículo. Muchos trabajadores se desentienden de eso, entienden que su trabajo es subirse a un camión, ir al punto A y al punto B y se acabó.” (Entrevista nº 1)

Se podría afirmar que la capacitación genérica que se exige a los transportistas vendría dada a través del CAP¹³. Este documento acreditativo podría ser considerado a grandes

¹³ El CAP es el Certificado de Aptitud Profesional, imprescindible para desempeñar la labor de transportista. Para más información ver el Anexo 4.

rasgos como un requisito que englobe las principales competencias profesionales necesarias para poder desarrollar esta actividad. Sin embargo, es una formación que no siempre se adecua a las expectativas de las personas que la realizan, más bien se percibe como un mero trámite administrativo, muy especialmente en el caso de las renovaciones. En cambio, las empresas de un tamaño medio o grande, sí que son conscientes de las ventajas que lleva aparejadas la realización de dicha formación puesto que las beneficia en su conjunto el cumplir de manera rigurosa con los temas de seguridad en la realización de los transportes.

“Quizás el CAP se ha fijado con ese objetivo. No sé hasta qué punto se está cumpliendo el objetivo, porque al final parece que es un trámite, una obligación (los transportistas lo ven como una obligación) hacerles pasar por 35 horas de formación que ellos no le dan valor, sobre todo los conductores y autónomos. Sí que le dan valor las empresas de transporte porque al final el CAP engloba sobre todo cuestiones que son muy útiles para las empresas como el tema de seguridad, cumplir con determinados protocolos y criterios en temas de seguridad cuando se hace un transporte.” (Entrevista nº 4)

6.2.7. La formación en el sector del transporte de mercancías por carretera

Conocer cuáles son las necesidades formativas de este ámbito profesional es el objetivo principal de esta investigación. Aunque antes de llegar a ese punto, se considera necesario indagar previamente en otras cuestiones relacionadas. Por ejemplo: ¿Cómo es la formación que se oferta actualmente?; ¿Qué valoración tiene esa formación por parte de los/as profesionales? A partir de las respuestas obtenidas a esas preguntas, se puede sondear sobre cuáles son las formaciones necesarias y que características deben tener para ser lo más eficientes que sea posible, a la par que coherentes.

“Sí que hemos visto que las empresas son cada vez más conscientes del tema de las necesidades de formación. Y se están involucrando mucho en el tema de solicitar formación tanto para conductores como para el personal administrativo en las propias empresas.” (Entrevista nº 4)

De entrada, nos centraremos en los perfiles que se dedican al transporte de mercancías por carretera. Para poder realizar dicha actividad, es preciso disponer del carnet de conducir que corresponda –dependiendo del tipo de vehículo y de la mercancía que se transporte, se precisará de una cualificación adicional-. Además del permiso de circulación específico para poder trasladar la mercancía, tal y como se señalaba anteriormente, se precisa de un curso de capacitación –CAP-. El hecho de ser obligatorias estas formaciones supone un desembolso inicial por parte de los profesionales que realizan transportes. Se trata de un gasto importante para acceder a la profesión que se asume de forma individual, por parte del trabajador. En el caso de las personas en situación de desempleo, muy difícilmente podrían asumir ese gasto inicial si desean trabajar en este sector.

“Aquí en España sacarte un carnet C es carísimo. Hacer un CAP DE 140 horas es carísimo. Yo conozco a poca gente que se lo pueda permitir sobre todo si estas en el paro.” (Entrevista nº 1)

Sin embargo, la situación no ha sido siempre la misma en el sector. Hace algunos años sí que era posible obtener algunos de los carnets que dan acceso a la profesión de forma subvencionada.

“La formación ha cambiado en los últimos años. Antes sí que existían cursos subvencionados para la obtención de algunos carnets profesionales, pero eso cambió.” (Entrevista nº 1)

Es preciso diferenciar entre el CAP y el ADR¹⁴ en cuanto a bonificaciones, ya que dependiendo del momento, el segundo ha estado bonificado pero no el primero.

“El ADR está por convenio. El CAP, no. Pero como tenemos la oportunidad de bonificarlo en los seguros sociales, pues se le facilita al trabajador. Nosotros se lo facilitamos, les decimos dónde está el centro al que tienen que ir, los días que tienen que asistir...” (Entrevista nº 8)

La formación de renovación del CAP, llega a ser considerada como una mera obligación por la que hay que pasar para poder seguir desempeñando un trabajo que ya se realiza, puesto que es precisa la repetición de este curso cada cinco años. Sin embargo,

¹⁴ El ADR es el carnet que permite transportar mercancías peligrosas. Para más información ver el Anexo 4.

la opinión en torno a esta formación no es muy positiva principalmente por dos cuestiones: el desembolso que supone y la dedicación de tiempo que implica.

“El transportista el CAP lo concibe como un impuesto que cada 5 años tiene que pagar 300 o 250 euros por hacer un curso, pero yo creo que ahí está también el papel de los centros de formación, de las autoescuelas. Que tiene que concienciar de que esa formación no es un impuesto, si no que va a repercutir directamente en su cuenta de resultados. Y esa labor de concienciación es la que no se está haciendo.” (Entrevista nº 4)

Una vez que un transportista obtiene su titulación y trabaja para una empresa, sí que es responsabilidad de la empresa que ese trabajador esté formado y realice los cursos que vienen marcados por ley. Para acceder a esa formación se recurre a cursos bonificados o bien se realiza mediante empresas privadas de formación, lo que supone un gasto importante.

“Tenemos que recurrir a formación privada, cursos bonificados o privados. Ahora la formación tiene que ser en lo privado, organizar cursos y que la gente los vaya pagando, en nuestro caso los pagan casi siempre los empresarios.” (Entrevista nº 1)

En las demás ocupaciones de la profesión, la formación se asemeja más a cualquier otro ámbito profesional. De hecho, uno de los principales problemas que surge a la hora de formar al personal que realiza el transporte es que disponen de muy poco tiempo disponible y el gasto que genera detener los vehículos. En este sentido, las empresas pequeñas son las que más dificultades tienen para poder ofrecer a sus trabajadores la formación que necesitan ya que tienen un menor margen de maniobra que empresas con más empleados que pueden suplir al profesional que va a formarse por otro, generándose una menor fricción. Es preciso señalar que al coste de la formación se suma el coste de la detención de los vehículos. Son varias las citas que respaldan estas afirmaciones.

“Si formo al trabajador, paro el vehículo. No puedo parar el vehículo, tiene que estar circulando. ¿Cómo? O no doy formación o tengo dos trabajadores por el mismo vehículo. Con lo cual, o me cuesta dinero o me cuesta dinero. ¿Las grandes empresas se lo pueden permitir? Sí. Tienen más capacidad de organización interna.” (Entrevista nº 6)

“El desembolso económico es muy grande y ya no solo el curso. Es que tienes que parar camiones, trabajadores, contar que los trabajadores quieran hacer esa formación. Para que una empresa me mande a cinco conductores una mañana para que hagan un curso, tienen que parar cinco camiones. Ya no es lo que cuesta el curso es lo que conlleva para la empresa.” (Entrevista nº 1)

Por otra parte, este problema no es tan acuciante en otros puestos como pueden ser los de administración o jefes/as de tráfico, ya que el trabajo que realizan se puede organizar de manera que no implique un colapso tan importante en el normal desarrollo de la actividad.

“Sí que es verdad, que en el tema de administración y tal pues sí que se puede formar más tiempo y tú le puedes dar horas durante un mes y se va llevando, pero un conductor o gente de muelle o de mozos que están en almacén es complicado.” (Entrevista nº 3)

La percepción de la formación en el sector es apreciada de una forma diversa. De una forma generalizada, se considera importante desde las instancias superiores de las empresas, aunque no todas las personas que trabajan en este sector lo perciben de la misma manera. Además, tampoco se evalúa de la misma manera unas formaciones respecto a otras. Entre las personas que valoran positivamente la formación, que la consideran como algo fundamental, ponen de manifiesto su carácter obligatorio y la necesidad de realizar un reciclaje oportuno que permita un correcto desempeño de la profesión al tiempo que les facilite ser más competitivos en el mercado.

“La formación de este sector es muy importante, por dos razones: porque es imprescindible, porque es obligada, porque no se puede ejercer esta actividad si no se tiene esa formación, tanto el empresario como el conductor, como el trabajador necesita tener una formación obligada para poder desarrollar su actividad.” (Entrevista nº 5)

“Sí, tiene bastante porque tienes que reciclarte continuamente, tanto en tema de tráfico como en tema de administración, como tema de nuevas leyes. Es muy importante.” (Entrevista nº 2)

Sin embargo, algunas personas –siendo las menos- consideran que la formación no es importante, ya que ponen en mayor valoración la formación interna que pueda realizar cada empresa por encima de otras formaciones ya sean oficiales o no.

“Yo creo que no, porque cada empresa forma a su gente a su manera.” (Entrevista nº 9)

Más concretamente, la visión de los trabajadores respecto de la formación obligatoria es la de un requisito necesario para poder desempeñar la profesión. En este sentido, se acepta porque viene marcado por ley.

“Bueno, lo asumen como una obligación y tampoco damos muchas opciones. Si quieres trabajar necesitas el CAP. Lo asumen como una obligación. No he encontrado reticencias en ese sentido porque son lentejas.” (Entrevista nº 10)

No obstante, pese a su obligatoriedad, la percepción de dichos aprendizajes no ha sido la misma a lo largo del tiempo ya que se están repitiendo las formaciones del CAP, hecho que genera una desmotivación generalizada por parte de las personas que ya lo han realizado previamente. No se produce una actualización de contenidos notoria y por tanto se percibe de una forma impositiva, que no repercute en ningún tipo de mejora sustancial en el desarrollo del trabajo. Así, en función de factores como la edad y de su experiencia en el sector tendrán una percepción u otra de esta formación, principalmente en base a cuántas veces la hayan realizado.

“A ver, unos lo ven útil y otros no. Dependiendo de la edad y de lo quemados que están. (...) la primera ronda cuando sacaron el CAP, la formación era muy útil porque había mucha información que no sabían, los libros eran los primeros que salían del CAP, etc. Bueno todo les parecía nuevo y les gustaba. ¿Qué ha pasado? Que hemos empezado por la segunda tanda, como tienen que renovar cada cinco años, ¿con que nos encontramos ahora?: “Que aburrimiento, si esto ya lo hemos visto, si esto ya lo sabemos, etc.” porque sigue siendo la misma formación, la formación se repite, no está siendo continua.” (Entrevista nº 1)

Aunque las empresas cuentan con un crédito para la formación, existe una gran disparidad en su utilización. Se dan diferentes casos, desde las empresas que lo agotan hasta otras que ni si quiera llegan a hacer uso de él. Se genera por tanto una dualidad que se traduce en una descompensación sistémica, en la medida en que las empresas grandes del sector tienen que compensar esa carencia con sus propios recursos, mientras que las pequeñas no utilizan su crédito bien por desconocimiento de su existencia o bien por falta de interés en la formación.

“Digamos que hay una descompensación en las empresas para hacer formación. Porque las grandes en muchas ocasiones no tienen crédito suficiente por el volumen de trabajadores que tienen y las pequeñas en muchas ocasiones no lo usan. Entonces ahí hay un poco de distorsión.” (Entrevista nº 4)

La manera en que se entiende la formación por parte de los transportistas difiere notoriamente de si trabajan por cuenta propia o si lo hacen por cuenta ajena. En el caso de los autónomos la formación no se percibe como algo realmente valioso en sí mismo, sino exclusivamente como un medio que permite alcanzar un determinado fin: trabajar. Mientras que las empresas, de un modo bastante generalizado, sí que ponen en valor que sus plantillas de trabajadores/as estén lo suficientemente formadas y velan por ello, independientemente de las valoraciones que puedan realizar las personas empleadas. Por otra parte, de cara a trabajar con las grandes marcas -y son muchas en este tipo de negocio-, existe una tendencia generalizada a conceder una mayor valía a las empresas mejor formadas y que cuenten con más certificados – calidad, etc.-. No obstante, este hecho no es exclusivo de este sector, sino que también se produce en otros.

“El autónomo que trabaja con su camión solo no se preocupa por los aspectos de la formación. Sólo va a hacer la formación estrictamente obligatoria. Y sin embargo, las grandes empresas cada vez exigen más a las empresas que contratan en cuanto a los niveles de formación. Pero eso está pasando también en otros sectores. Cuando estas prestando servicio a una gran empresa, esa empresa a la hora de los pliegos y en los contratos ya te exigen que los trabajadores tengan formación en una determinada materia.” (Entrevista nº 4)

Esta importancia que se le otorga a la formación, se percibe por parte de las empresas medianas y especialmente en las grandes, ya que existe una concienciación clara en que hay una relación directa entre la formación y la reducción de costes en este negocio. Ya que el gasto en combustible suele ser muy elevado debido a que la flota de vehículos es importante y una conducción eficiente y segura va a influir de una forma inmediata y efectiva en la reducción de dichos costes.

“Este tipo de empresas han apostado mucho por la formación en conducción eficiente, en una empresa de esos volúmenes al final repercute en cifras económicas. Están muy concienciados con el tema de la seguridad, como te he dicho y apuestan por eso. Como

dicen: dar formación en seguridad al final va a repercutir en que no voy a tener una baja que me va a suponer un coste laboral.” (Entrevista nº 4)

Por otra parte, en función de las mercancías que se transporten o del tipo de vehículo, son necesarios unos u otros permisos y por tanto unas renovaciones que llevar a cabo según marque el reglamento.

“Si se tiene un carnet ADR, para el transporte de mercancías peligrosas, cada cinco años hay que hacerlo. Y bueno, eso supone que no solo tengo que tener el carnet de conducir, sino que además tengo que tener otras cualificaciones. Además, si llevo un vehículo que tiene especialidad de grúa, de carretilla, de animales vivos, de... pues cada una de esas especialidades de transporte requiere una formación específica que también se tiene que ir renovando.” (Entrevista nº 5)

Una de las cuestiones que ha sido valorada es que sería oportuno que la formación en el sector se subvencionase. Esta idea la enlazan algunas personas con la escasez de profesionales imperante en el sector.

“Que el Gobierno dé unos cursos y ya que hay tanta falta de trabajo, que el trabajador se cualifique. Y que esté subvencionado porque sacarte los carnets vale un dinero. (...) una familia de un sueldo medio con dos hijos que le quiera dar lo mismo a cada uno, pues es muy difícil. Valen 3.500 o 4.000 euros los carnets, más luego el CAP, el ADR... En fin, es un dinero. Entonces, pienso que debería de intervenir la Administración y el Gobierno para subvencionar esos cursos y tener gente disponible y cualificada para realizar esos trabajos.” (Entrevista nº 8)

6.3 ¿Cómo debería ser la formación?

A continuación se explica cómo se concibe que debería ser la formación para que fuese lo más adecuada posible a este ámbito laboral. En primer lugar, habría que distinguir nuevamente a grandes rasgos en función del tipo de puestos para enfocar la formación de una forma o de otra. Se realizaría una diferenciación entre el personal de cabina y el de oficina.

En el caso de los perfiles de cabina, debido al tipo de trabajo y a los perfiles tipo: bajo nivel de estudios y predominio de una edad madura o avanzada, señalar que se deberían primar las formaciones presenciales, ya que se trata de un trabajo en el que el componente práctico prima por encima de otras cuestiones y así debería ser la formación que se le ofertase. Por otra parte, se considera necesario que exista un componente teórico pero debe primar la parte práctica, para evitar el rechazo a formaciones excesivamente teóricas por parte de un colectivo que no está habituado al estudio.

“Insisto que no es lo mismo estudiarte las horas de conducción y descanso de un tacógrafo a que tú veas un tacógrafo. (...) Hay una diferencia absoluta entre estudiar teoría y ver práctica. Pero lógicamente no hay posibilidad de que no tengas teoría.” (Entrevista nº 10)

“Yo creo que evidentemente debería ser práctica.” (Entrevista nº 11)

Tal y como se apuntaba anteriormente, un elevado número de profesionales ya cuentan con una edad algo avanzada y tienen muchas dificultades para poder utilizar las nuevas tecnologías, cuanto ni más para formarse a través de ellas. En este sentido, la teleformación queda descartada para este colectivo.

“Presencial porque a distancia..., si no son capaces de tocar ni un móvil imagínate un ordenador. En su día lo intentamos con una aplicación para el ADR, la actualización. Para hacer test, que lo hacías desde el móvil y era imposible que se manejaran, imposible. Dile a un señor de 50 años y es imposible. Por eso te digo mejor presencial, mientras sea una cosa que les interese y que ellos aprendan, pero siempre presencial. La gente joven sí, pero la de mediana edad, no sabe manejarse ni están acostumbrados a estar frente a un ordenador.” (Entrevista nº 1)

Sin embargo, para los perfiles de oficina pueden ser opciones muy válidas tanto la teleformación como la asistencia a centros formativos, ya que están acostumbrados a desenvolverse en esos medios.

“Sí que me gustaría si hubiese algo online pero claro, para según qué puestos de trabajo online no sirve tiene que ser presencial.” (Entrevista nº 3)

La duración va a estar condicionada en el caso de los perfiles de cabina a su escasa disponibilidad, ya que en muchas ocasiones ni siquiera vuelven a sus casas durante una

semana o más tiempo. En este sentido, se tiene una evidente preferencia por formaciones de corta duración, en la que se traten temas concretos. De esta manera serían más fáciles de asumir debido al condicionante temporal.

“No pueden ser muy extensas.” (Entrevista nº 10)

“En cuanto a la duración no sé qué decirte, (...) Hacerla más reducida en cursos diferentes. (...) Creo que lo van a aprovechar más. Están cansados de toda la semana. Que sean más prácticos y menos teórico. (...) con las prácticas seguramente lo hagan mucho mejor. Que les den tacógrafos en clase, que manejen el camión, que vean las cinchas, etc.” (Entrevista nº 1)

Una cuestión relevante es que sería importante que existiese una demanda efectiva de contenidos por parte de los profesionales para que la formación les resultase de utilidad. No obstante, no existe una cultura de exigencia en temas formativos y es muy complicado que se cambien este tipo de patrones establecidos.

“Es una responsabilidad del centro de formación, tú puedes dar el tacógrafo, hacer prácticas en el aula con ejemplos prácticos para que vean situaciones reales. Es una cuestión que al final tiene que demandar. Porque si no el centro de formación y el docente se acomodan y es la pescadilla que se muerde la cola. Al final el centro de formación da su formación, el transportista está quemado porque les están obligando a hacer cada 5 años el mismo curso y entonces al final es la pescadilla que se muerde la cola.” (Entrevista nº 4)

6.4 Evolución del sector

El transporte de mercancías por carretera ha evolucionado de una forma notoria en las últimas décadas. Aspectos como la globalización lo han transformado de una manera radical, ya que el control de este ámbito laboral cada vez está más en empresas ajenas al mismo que son las que imponen las condiciones. En este sentido, lo que importa cada vez más son los precios en contrapartida con la calidad del servicio que se presta;

por lo que las empresas están cada vez más subyugadas a unos intereses externos que son los que marcan el ritmo.

“La globalización ha llegado para quedarse. Es tremendo las grandes multinacionales que entran e imponen sus normas a cambio de lo que pisen.” (Entrevista nº 10)

En este escenario, el futuro se percibe de una manera difusa, incierta, al depender de numerosos factores externos.

“Dependemos de muchas cosas; de que la economía vaya bien, que el petróleo no suba mucho.” (Entrevista nº 2)

Aunque lo que se considera decisivo ante esta situación de sometimiento es recurrir a cierto proteccionismo para poder velar por los intereses de esta profesión. Aquí, el papel de las instituciones es fundamental ya que son las que tienen la capacidad de regulación y poner barrera ante medidas abusivas o malas prácticas que son vigentes actualmente.

“Va a depender de la voluntad de nuestras autoridades de regular, de tomarse en serio este sector y de regular como es debido para defenderlo o para acabar de destruirlo.” (Entrevista nº 10)

Sin embargo, la percepción es que no se producirán grandes cambios a corto o medio plazo. Ante todo, a pesar de los avances en la conducción, se va a seguir dependiendo de la mano de obra. Durante el desarrollo de esta investigación, la empresa francesa Navya ha puesto en circulación un autobús sin conductor y cien por cien eléctrico en París, lo que supone una evolución importante en el sector del transporte de forma global. Dicho vehículo cuenta con elevadas tecnologías que permiten su funcionamiento: software y numerosos sensores de detección de obstáculos. No obstante, este tipo de desarrollos están todavía muy lejos de generalizarse considerablemente, así como de trasladarse por completo al transporte de mercancías por carretera. Aunque es evidente que se está realizando una apuesta de futuro por los cibervehículos y ya en Estados Unidos se ha materializado alguna entrega con este sistema. Se estima que en el año 2070 los vehículos serán plenamente autónomos, hasta entonces queda un largo camino por recorrer y las necesidades de personal cualificado en cabina siguen siendo vigentes.

“El sector, en términos generales, va a cambiar poco. Este sector es un sector con muchísimo futuro, muchísimo futuro. (...) siempre van a necesitar una mano de obra muy abundante.” (Entrevista nº 5)

Otra cuestión a tratar en relación con la evolución que tendrá el sector es que se percibe una gran complejidad, en la medida en que se señalaba anteriormente de que los precios se marcan desde fuera y desde arriba. Y sin embargo las consecuencias se experimentan en la parte más baja de la cadena, en este caso en las empresas transportistas.

“Un futuro muy difícil, muy complicado porque la rentabilidad que se tiene que conseguir en un mercado tan desregulado, tan...tan desigual respecto de las dos partes que intervienen en ese mercado, que es el pagador de transporte y el que hace el servicio, es tan desigual que no vemos que haya un futuro próximo que lo vaya a resolver, ni muchísimo menos.” (Entrevista nº 5)

6.5 El papel de las nuevas tecnologías en el sector

Las nuevas tecnologías tienen actualmente un peso enorme en cualquier esfera de la vida, y tienen una presencia cada vez mayor en el ámbito laboral. Cada vez son más los sistemas de producción y los productos que las incluyen de un modo u otro. A rasgos generales, las nuevas tecnologías aplicadas a la producción, facilitan el trabajo y simplifican tareas. En el transporte también se han incorporado durante los últimos años diferentes tecnologías que han contribuido a mejorar la eficiencia de las tareas que se llevan a cabo. Así, los camiones cuentan cada vez con mayor número de prestaciones y son más automáticos que antaño. Aunque como se comentaba en el apartado anterior, el automatismo total¹⁵ está todavía bastante lejos de materializarse en el transporte de mercancías de una forma efectiva, y todavía más de generalizarse;

¹⁵ A primeros de marzo de 2.019 se registró la cuarta víctima mortal conocida en vehículos de Tesla con el sistema automático activado de conducción automática (tres en Estados Unidos y una en China).

ya que no todos los países tienen el mismo nivel de desarrollo económico ni tecnológico para llevar a cabo este tipo de actividades.

“Los camiones son cada vez más automatizados. Han hecho ya pruebas de camiones sin conductor, pero es más utopía que otra cosa. Falta mucho camino, pero cada vez los camiones son más autónomos por ellos mismos. El conductor cada vez tiene menos cosas que hacer, pero la figura humana del conductor no se puede quitar.” (Entrevista nº 2)

Las nuevas tecnologías también han contribuido a que exista un control más exacto sobre las rutas más óptimas, la situación exacta en la que se encuentra el vehículo y la mercancía, etc. Se trata de un avance muy importante en un sector en el que el factor tiempo primordial. Existe un conocimiento, prácticamente a tiempo real, de en qué punto se encuentra la mercancía, algo impensable hace unas décadas.

“Tú mandabas un paquete y no sabías donde estaba, hoy por hoy, la mayoría de las empresas, de mensajería y empresas fuertes ya, pues esto está todo tecnológicamente ha avanzado muchísimo, saben en cualquier momento la trazabilidad del paquete donde está.” (Entrevista nº 3)

Por otra parte, la digitalización también supone una forma de trabajo más ecológica en la medida en que no se genera tanta utilización del papel como sucedía antaño con los albaranes de entrega. Los formatos digitales se están imponiendo a buen ritmo. Y también se vaticinan cambios en cuanto a los sistemas de geoposicionamiento, ya que en Europa se contará con un programa de radionavegación y posicionamiento por satélite propio que supondrá ventajas respecto a la actual dependencia del sistema norteamericano.

“Van a facilitar el desarrollo de esta actividad, lo están haciendo ya, pero lo tienen que hacer mejor todavía. Van a conseguir que, en muy poco tiempo, y al...y decir muy poco tiempo son cinco o diez años, el control de los vehículos se haga a través del satélite; de la constelación galileo de la Unión Europea, con sus treinta satélites, va a permitir muchísimas cosas en Europa, que no tiene nada que ver con el alquiler de los americanos GPS, sino que vamos a funcionar con el nuestro. (...) además de todo lo que tiene que ver con la digitalización de todos los documentos de transporte: el que todo esté totalmente digitalizado, desaparezca el papel y que, con cualquier dispositivo, cualquier PDA, tanto la autoridad, la inspección, el cargador, el transportista, el

conductor..., cada uno con el suyo, tengan un control absoluto de cómo se mueve todo eso.” (Entrevista nº 5)

Esta adaptación a las nuevas tecnologías viene impuesta en cierto modo, al menos en las medianas y grandes empresas, ya que habitualmente las empresas que contratan los portes se lo exigen a sus transportistas. Se demanda un control cada vez más absoluto por la parte contratante y este tipo de empresas tienen que dar respuesta a las demandas del mercado.

“Por ejemplo, hoy en día tus clientes funcionan con plataformas donde tú tienes que meter toda la documentación, lo que te piden a través de las plataformas online, donde alimentas esa plataforma, donde se ponen los slots de carga y descarga en las plataformas. Y los chóferes acaban llevando Smartphone o cualquier tipo de soporte que te impone el cliente, donde tengas que poner la hora de carga y de descarga, y donde ya todo se va haciendo online. Las nuevas tecnologías han llegado para imponerse a todos los sectores, incluido el transporte.” (Entrevista nº 10)

En cambio, la relevancia de las nuevas tecnologías en las empresas pequeñas se realizará de una forma más lenta, en la medida en que el nivel de requerimiento para ellas es menor, no siendo una cuestión de urgencia. Además, por el perfil que tienen estas empresas, supondrá una adaptación más complicada, en la medida en que los procesos están menos estructurados que en las grandes empresas y el desconocimiento sobre estas materias es superior.

“En tema camiones, están cada vez mejor, más preparados. (...) cada vez va a ser más complicado que haya fallos. Y los programas informáticos están muy al día, en cuanto a aplicar nuevas normativas, por tanto más control. Las tecnologías tienen una importancia relevante. (...) A la gente le va a costar adaptarse. A las grandes no, pero sobre todo a las pequeñas empresas, van a tener que adaptarse a las nuevas tecnologías.” (Entrevista nº 1)

Sin embargo, no todo el colectivo de personas que trabaja en el transporte conoce bien la utilización de las nuevas tecnologías. Para las personas de más edad, el uso de dispositivos digitales puede suponer una dificultad, ya que no siempre cuentan con la destreza suficiente para su manejo o de los conocimientos necesarios. En estas situaciones, las empresas se ocupan de ofrecerles una formación interna para su utilización.

“Las nuevas tecnologías... Si bien vienen de serie en la gente joven, que lo traen... Pues lógicamente cuesta a la gente por encima de 60. (...) Y entonces cuesta un poco, todavía hay gente de más edad que le cuesta entrar en estas nuevas tecnologías.”
(Entrevista nº 10)

En el ámbito de la logística, las nuevas tecnologías tienen también un progreso importante al igual que sucede en otros procesos mecánicos. El papel que desarrollan los robots industriales es cada vez mayor y es previsible que aumente notoriamente en los próximos años.

“Hombre, ya en algunos centros hay una robotización bastante importante. Tanto como que repercute en no contratar tantos humanos, nosotros no lo veremos, pero llegará.” (Entrevista nº 11)

6.6 Las peculiaridades de la logística

Dentro del transporte de mercancías por carretera, la logística -código CNAE2009 5210: Depósito y almacenamiento-, tiene un papel muy importante. De ahí que se considerase necesario incluir sus particularidades en un apartado propio. Las empresas de logística, como se comentó anteriormente, presentan aspectos que difieren un tanto respecto a las empresas del transporte por las tareas que desarrollan así como por los perfiles vigentes. Así, en las empresas de logística existe una mayor rotación de personal que viene marcada por los abruptos picos de producción que se producen en determinados momentos. Este hecho, marca enormemente la forma de trabajar de la gran mayoría de estas empresas ya que tienen que recurrir a rotaciones de personal de forma habitual, lo cual puede ser considerado como una debilidad inherente. Esto supone para las empresas una dificultad para gestionar y para las personas trabajadoras puede derivar en una situación de inestabilidad laboral manifiesta y prolongada.

“Estamos hablando de contratos bastante cortos de duración, y eso hace que haya mucha temporalidad en cuanto a contratación. Que no se tienen plantillas en condiciones habituales pues de antiguas, que hay una rotación importante. Lo que te digo, tanto por los tipos de contrato que hay que estar, en muchos casos, gente que entra, gente que sale, y eso hace también que influya a todos los niveles.” (Entrevista nº 11)

Además de la frecuente rotación de personal, existe otro tipo de cuestión relativa al personal, todavía más preocupante. Se trata de la subcontratación, que parece ser una práctica bastante habitual¹⁶ y que genera también ciertas tensiones en términos de competitividad, al igual que sucedía con muchas empresas de transporte que hacían referencia a la “competencia desleal” que visualizaban en determinadas cooperativas, autónomos o empresas buzón.

“También te digo que dentro del sector pues no competimos todos tampoco por igual, porque también nos consta que hay prácticas, por parte de algunas empresas no tan... no sé cómo decir...”

“P— ¿Con tus palabras?”

R— Sí. Que puede haber incluso diferentes... bueno, pues sistemas de remuneración o de compensación, dependiendo de en qué grupo te encuentres, o incluso de la misma empresa. Con empresas de servicios externos o que se externalizan trabajos, que a lo mejor no deberían externalizarse. Bueno, pues todo eso.

P— ¿El tema de outsourcing, no?”

R— Eso es.” (Entrevista nº 11)

¹⁶ Durante el desarrollo del trabajo de campo se ha contactado con numerosas empresas del sector de la logística para solicitar su colaboración en la realización de las encuestas. Muchas de ellas son grandes marcas que se han negado a colaborar, ya fuese de una forma explícita o bien dando largas de forma reiterada. No obstante, al visitarlas de forma presencial, se ha podido comprobar en los turnos de entrada y salida de estas empresas cómo las personas que trabajan en sus instalaciones vestían chalecos de diferentes empresas de trabajo temporal, hecho que pone de manifiesto la coexistencia de diversos tipos de contrataciones en una misma empresa. En este caso, hablamos de subcontratación, externalización o tercerización – procedente del neologismo inglés: outsourcing-. Este tipo de prácticas permiten que en una misma empresa existan diferencias en cuanto a las condiciones laborales de las personas que trabajan en ella.

Llegados a este punto cabe plantearse; ¿Por qué las empresas operan de este modo? Se percibe que se recurre a este tipo de prácticas con la finalidad de conseguir los contratos de diferentes marcas, que son las que imponen los precios. Siendo en definitiva, nuevamente, los precios impuestos desde arriba los que marcan en muchísimas ocasiones las condiciones laborales de las personas que trabajan en logística.

“Todos con el mismo convenio, tal y cual, a ver cómo tú les proporcionas el mejor precio. Porque aquí, hace años importaba la calidad. Ahora mismo, es así de triste, todo esto se mueve en la mayoría de las ocasiones por precio, con lo cual ¿cómo abaratas? Lo que te digo, tirando de otro tipo de prácticas.” (Entrevista nº 11)

Por otra parte, se trata de un trabajo muy físico en el que la manipulación de la carga se efectúa en gran medida de forma manual, lo que puede traducirse en lesiones si no se opera de la forma adecuada. En este sentido, la formación para prevenir lesiones es muy importante.

“Habrá empresas que tengan bastantes cosas automatizadas, pero la mayoría pues son procesos manuales. Entonces claro, hay mucho también de manipulación de carga manual, con lo que eso conlleva. Y estamos hablando también de que el cuerpo, pues eso, a base de manejar y si no haces bien y en plan postural y ergonómicamente hablando todo eso, hay un deterioro también importante del cuerpo.” (Entrevista nº 11)

Esta cuestión enlaza con la inexistencia de un título de carretillero oficial. No existe un carnet de carretillero ya que ese tipo de vehículos no circulan por la vía pública, sino por el espacio privado, por lo que no les afecta la Ley General de Tráfico. Aunque sí que existen títulos privados y muchas empresas dedicadas a la formación están ofertándolos, especialmente en la zona de Guadalajara.

“Pero esto de la carretilla es como bastante curioso, que es una titulación que se necesita prácticamente en un porcentaje altísimo de empresas y lo que se está haciendo es eso. En diferentes centros se puede dar formación teórica o práctica, te dan un documento, pero no hay nadie que certifique una validez en el sentido de equis horas de esto, equis horas de lo otro y qué temario y qué...” (Entrevista nº 11)

Estos aspectos esbozan una realidad laboral en torno a la logística que viene marcada principalmente por la temporalidad e incluso la inestabilidad laboral –aunque

muchos/as profesionales tengan contrataciones indefinidas-, así como por las diferencias laborales que pueden existir incluso dentro de una misma empresa.

7. Conclusiones

A continuación se exponen las principales conclusiones a las que se ha llegado tras analizar toda la información recogida.

- 1- El sector del transporte de mercancías por carretera constituye un pilar importante de la economía nacional. No obstante, es un ámbito profesional muy sensible a los cambios económicos, ya que su actividad está directamente condicionada por el consumo directo que realiza la población y su margen de beneficios está sumamente relacionado a las fluctuaciones del precio del combustible.
- 2- Se trata de un sector muy complejo y bastante heterogéneo. El conjunto de casuísticas posibles que presenta es muy elevado. Existe una gran variedad de tipologías de empresas que compiten en el sector, las actividades que se desarrollan son mucho más amplias de lo que podría parecer a priori –transporte, mudanza, almacenaje, actividades anexas al transporte y manipulación de mercancías-. Además, coexiste una gran diversidad en cuanto a los tipos de mercancías que se pueden transportar y también son variadas las opciones en cuanto a los itinerarios que se llevan a cabo –local, nacional, internacional-. Todas estas cuestiones ponen de relieve los múltiples escenarios que se erigen ante el transporte de mercancías por carretera de una forma genérica.
- 3- Los perfiles demográficos de las personas que trabajan en este ámbito profesional también llegan a ser muy diferentes, aunque hay ciertas tendencias que lo definen de una forma bastante ajustada. En primer lugar, se trata de un sector muy masculinizado especialmente en el área de transporte, mientras que en los puestos de oficina la presencia de mujeres es muy superior a la de aquellos. Además, es un sector bastante envejecido ya que casi una cuarta parte de las personas trabajadoras tienen 50 años o más. Por otra parte, el número de las personas

extranjeras está cobrando cada vez más un mayor volumen en los puestos de transporte y almacenamiento.

- 4- Existe una enorme demanda de profesionales cualificados en el sector del transporte de mercancías por carretera. Esta necesidad de trabajadores/as no sólo se centra en los puestos de transportistas, sino que tiene extensión a los siguientes perfiles: jefes/as de tráfico, mozos/as de almacén, etc. En este sentido, esta escasez de profesionales manifiesta puede ser considerada como una oportunidad para la creación de empleo.
- 5- En relación con la complejidad anteriormente señalada, es preciso señalar que existe un amplio abanico de perfiles profesionales en el transporte de mercancías por carretera: transportistas, jefes/as de tráfico, mozos/as de almacén, administrativos, gestores de diferentes áreas, etc. En este sentido, las formaciones que requieren unos puestos u otros son bastante dispares y en función del tipo de perfil también lo son las características y las modalidades de dichas formaciones. Es preciso que exista una adaptabilidad de la formación a las condiciones del tipo de puesto de trabajo.
- 6- La valoración de la formación es un tanto ambigua en función de su carácter obligatorio o no. Por una parte, determinadas formaciones son necesarias para el desarrollo de determinadas actividades que se llevan a cabo en el sector y vienen marcadas por ley como obligatorias, que son las que se llevan a cabo sin muchos cuestionamientos. Mientras que de forma generalizada, las formaciones que no son estrictamente necesarias no suelen demandarse.
- 7- Debido a las extensas jornadas laborales persistentes en el sector y especialmente de algunos puestos –conducción principalmente–, las formaciones que realizan determinados perfiles es habitualmente durante el período de descanso –fines de semana–, lo que muchas veces lleva aparejado ciertas reticencias respecto a realizar una formación que no es estrictamente obligatoria.
- 8- El interés real por realizar formación en la familia del transporte de mercancías por carretera es bastante escaso. Además de la falta de interés generalizada en realizar formación y de la escasa disponibilidad del personal, para las empresas del sector

afrontar la formación del personal de cabina supone paralizar vehículos, lo que se traduce en gastos porque no se obtienen beneficios durante ese período de tiempo. En el caso en las empresas de tamaño pequeño, la situación es todavía más dificultosa ya que tienen menor margen de maniobra que las empresas con mayor número de trabajadores.

- 9- De forma sistematizada hay una percepción diferente respecto a la formación en función del tamaño de las empresas. Existe por parte de las empresas medianas y grandes una mayor consciencia de la importancia que tiene la formación ya que una conducción eficiente contribuye a reducir gastos. En ese sentido son este tipo de empresas las que están más convencidas de que su personal debe estar bien formado en temas de seguridad y conducción eficiente. Esto queda reflejado en que estas empresas de tamaño medio y grande gastan el crédito para la formación, mientras que las empresas pequeñas y los autónomos no agotan crédito o ni siquiera hacen uso del mismo.
- 10- Los cursos específicos más demandados a nivel regional son: Organización del transporte y la distribución; Resolución de conflictos con clientes/intermediarios; Gestión de Recursos Humanos; Control, supervisión y manipulación de cargas; Organización y gestión de almacenes; Prevención de lesiones; Conducción eficiente; Tráfico de mercancías por carretera; Funcionamiento del tacógrafo; Inglés básico en el transporte; Legislación y normativa y Nuevas tecnologías.
- 11- Es fundamental ofertar acciones formativas en base a los cambios normativos que se producen en el sector para evitar así desfases con respecto a la realidad y mantener efectivamente actualizados a los profesionales que trabajan en el sector.
- 12- Las nuevas tecnologías tienen una importancia creciente en el transporte de forma general y de forma particular en el transporte de mercancías por carretera. Durante las dos últimas décadas los cambios que se han producido han sido muchos y todo apunta a que seguirán desarrollándose de forma más dinámica y continua en los próximos años.
- 13- En el ámbito de la logística se presentan unos picos de trabajo muy marcados debido a las características de la producción, lo que implican una elevada rotación

de personal. Al existir esa gran movilidad de puestos de trabajo impuesta por la temporalidad, la formación se limita a lo estrictamente necesario en la mayoría de los casos y viene dada por parte de las propias empresas, formaciones internas.

8. Propuestas

A partir de toda la información analizada, es oportuno plantear algunas propuestas de mejora para potenciar y fortalecer el sector de transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha. Se trata de un ámbito profesional con un desarrollo importante en nuestra región y con buenas perspectivas de crecimiento aunque adolece de factores que juegan en su contra y lo debilitan. Según las palabras de las personas que han colaborado en esta investigación, los aspectos que principalmente perjudican al sector son: la competencia desleal, la falta de regulación en determinados aspectos, la falta de apoyos institucionales, etc.

Las propuestas planteadas, a partir de la información analizada, para que el sector alcance unas mejores condiciones profesionales, afronte de una forma más certera los problemas existentes y aumente la calidad de sus servicios, son las siguientes:

- 1- Se debería fomentar el acceso a la profesión desde las diferentes administraciones para que se suplan las carencias de profesionales existentes, además de facilitar un reemplazo generacional de las personas que se están jubilando. Este fomento de la profesión podría materializarse a través de ofrecer más formaciones, ofertar cualificaciones oficiales específicas y reducir el coste o subvencionar determinadas formaciones obligatorias.
- 2- Desde las administraciones se podría potenciar la empleabilidad de determinados colectivos con dificultades de inserción laboral en el sector del transporte para lograr un equilibrio frente al déficit de profesionales existente.

Esta operación podría pasar por ofrecer ciertas ventajas adicionales a la contratación.

- 3- Sería recomendable que se estableciese un mayor control sobre la competencia desleal imperante en el sector. En primer lugar, las denominadas empresas deslocalizadas son consideradas como el principal problema al que se enfrenta el transporte por carretera actualmente. Este tipo de empresas juegan con una posición de ventaja muy importante y eso perturba el buen funcionamiento y el equilibrio del sector.
- 4- Se deberían controlar las prácticas abusivas de determinadas empresas que mediante la subcontratación imponen unos criterios que no son realmente asumibles por parte de las empresas dependientes, hecho que contribuye a que se esté hundiendo el sector.
- 5- Las formaciones que se realicen en el sector deben tener en cuenta la escasez de tiempo disponible por parte de los/as profesionales del sector. En cuanto a las modalidades, es preciso diferenciar a quienes van dirigidas las formaciones., existiendo una clara predilección por la formación presencial por parte de los transportistas. Y una tendencia a la formación On line o a distancia por parte del resto de perfiles.

9. Bibliografía

- Andreu Lope, Carlos Lozares y Faustino Miguélez. Reis 77-78/97. Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo.
- Anuario estadístico 2016. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha. Observatorio de las ocupaciones.
- Indicadores básicos. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha, abril de 2017. Observatorio del Mercado de trabajo.
- Informe trimestral sobre las ocupaciones. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha, primer trimestres de 2017. Observatorio Regional de Empleo.
- Valles Martínez, Miguel S. Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid, Síntesis Sociología, 2003.

9.1 Webgrafía

- Fomento

<https://www.fomento.gob.es/areas-de-actividad/transporte-terrestre/observatorios/observatorio-de-la-formacion-en-el-transporte-terrestre/el-sistema-espain%CC%83ol-de-formacion-profesional>

- Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal de habitantes.

www.ine.es

- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población Activa

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

- Ministerio de Educación y Formación Profesional

<http://todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familia/loe/transporte-mantenimiento-vehiculos/conduccion-vehiculos-transporte-carretera.html>

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Movimiento laboral registrado.

<https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Movimiento laboral registrado.

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2019/Marzo_2019.pdf

- Portal de Orientación Profesional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

<http://pop.jccm.es/acredita/registro-y-acreditacion-de-competencias/que-vias-existen-para-acreditar-las-competencias-profesionales/>

- Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional

www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html



Anexo 1. Cuestionario

Fecha: _____

Cuestionario nº: _____

Buenos días, la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha está realizando un estudio para conocer las necesidades formativas en el sector de transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha.

A continuación, te voy a hacer algunas preguntas para conocer tu opinión al respecto. Toda la información que me facilites será tratada en base al secreto estadístico, siendo anónima y confidencial.

Cuestionario

Estudio: Detección de necesidades formativas en el sector del transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha.

Estudio financiado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Bloque 1. Experiencia laboral y condiciones laborales actuales

P 1. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el ámbito del transporte de mercancías por carretera?

Menos de un año Entre 1 y 2 años Entre dos y 5 años Más de 5 años

P 2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? _____ -meses-.

P 3. ¿Cuál es tu categoría profesional –figura en contrato-? _____

P 4. ¿Cuál es tu jornada laboral?

Media jornada Jornada completa Por horas, ¿Cuántas a la semana? _____

187

Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera de Castilla-La Mancha (PE/2018/025).

P 5. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?

Indefinido Temporal Por obra o servicio Otro tipo: _____

P 6. ¿Qué tareas desempeña habitualmente en su trabajo? (Multirespuesta) (**Mostar Ficha 0**)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Transporte de mercancías | <input type="checkbox"/> Carga y descarga de mercancías |
| <input type="checkbox"/> Manipulación de mercancías | <input type="checkbox"/> Operador logístico |
| <input type="checkbox"/> Trato con clientes/ proveedores | <input type="checkbox"/> Depósito y almacenamiento de mercancías |
| <input type="checkbox"/> Mantenimiento del vehículo | <input type="checkbox"/> Administrativas |
| <input type="checkbox"/> Atención al cliente | <input type="checkbox"/> Planificación y gestión de rutas |
| <input type="checkbox"/> Limpieza del vehículo | <input type="checkbox"/> Mudanzas / Servicio de guardamuebles |

Otras tareas: _____

P 7. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 10 trabajadores/as | <input type="checkbox"/> Entre 10 y 49 trabajadores/as |
| <input type="checkbox"/> Entre 50 y 250 trabajadores/as | <input type="checkbox"/> Más de 250 trabajadores/as |

Bloque 2. Nivel formativo alcanzado

P 8. ¿Cuál es tu nivel de estudios? –*Exclusivamente los finalizados, anotar abajo los grados-*

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sin estudios | <input type="checkbox"/> Graduado en E.S.O. | <input type="checkbox"/> Bachiller |
| <input type="checkbox"/> F.P. grado medio | <input type="checkbox"/> F.P. grado superior | <input type="checkbox"/> Estudios superiores: _____ |

Bloque 3. Necesidades formativas del sector y sus características

P 9. ¿Qué tipo de necesidades formativas existen en el sector y consideras que no están cubiertas actualmente?

P 10. ¿En qué áreas te gustaría formarte para mejorar en tu puesto de trabajo? (**Mostar Ficha 1**) y señalar todas las opciones que indique en cada área.

ÁREA 1: GESTIÓN, PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Gestión de recursos humanos | <input type="checkbox"/> Organización del transporte y la distribución |
| <input type="checkbox"/> Gestión comercial | <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos con clientes/
intermediarios |

ÁREA 2: ALMACEN / MUDANZAS

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Actividades auxiliares de almacén | <input type="checkbox"/> Gestión y control de stocks | <input type="checkbox"/> Prevención de lesiones |
| <input type="checkbox"/> Control, supervisión y manipulación de las cargas | <input type="checkbox"/> Organización y gestión de almacenes | <input type="checkbox"/> Carretillero |
| | | <input type="checkbox"/> Gestión de residuos |

ÁREA 3: TRANSPORTE

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tráfico de mercancías por carretera | <input type="checkbox"/> Mecánica básica | <input type="checkbox"/> Sistemas de comunicación en el transporte |
| <input type="checkbox"/> Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera | <input type="checkbox"/> Protocolos de actuación en caso de accidente | |
| <input type="checkbox"/> Control, supervisión y manipulación de las cargas | <input type="checkbox"/> Funcionamiento del tacógrafo | <input type="checkbox"/> Limpieza y mantenimiento preventivo básico del vehículo |
| <input type="checkbox"/> Mercancías peligrosas | <input type="checkbox"/> Control de atención y fatiga en la conducción | <input type="checkbox"/> Conducción eficiente |
| <input type="checkbox"/> Seguridad vial | <input type="checkbox"/> Algún tipo específico de carga (detallar) | |
| <input type="checkbox"/> Vehículos de grandes dimensiones | | |

ÁREA 4: MATERIAS TRANSVERSALES

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Inglés básico en el transporte | <input type="checkbox"/> Francés básico en el transporte | <input type="checkbox"/> Informática básica (detallar) _____ |
| <input type="checkbox"/> Legislación y normativa | <input type="checkbox"/> Técnicas de autocontrol emocional en el trabajo | <input type="checkbox"/> Informática avanzada (detallar) _____ |
| <input type="checkbox"/> Primeros auxilios | | |
| <input type="checkbox"/> Calidad del servicio | <input type="checkbox"/> Atención al cliente | <input type="checkbox"/> Nuevas tecnologías (detallar) _____ |

P11. ¿Hay alguna otra formación que le gustaría realizar y que no figure en la ficha anterior?

Si –detallar- _____ No –Si P10 y P11 No, ir a P15-

P12. ¿Cómo le gustaría realizar principalmente esa formación?

Presencial A distancia On line Mixta

P13. ¿Qué duración media considera más adecuada para esa formación?

Menos de 50 horas Entre 50 y 100 horas Más de 100 horas

P14. ¿En qué horario podría realizar esa formación?

Mañanas Tardes Fines de semana Indistintamente

P15. Para acceder a este puesto de trabajo, ¿qué formación específica le solicitaron?

P16. En el caso de que quiera hacer alguna formación y no pueda ¿Cuáles son los motivos?
(Multirespuesta)

- Falta de información de los cursos existentes. Dificultades con el horario.
- Dificultades para acudir al centro de formación. Dificultades por parte de la empresa.
- Dificultades por temas familiares –conciliación-. El coste de la formación.
- La oferta formativa no se adecua a sus necesidades.

Otras causas no señaladas: _____

Bloque 4. Formación complementaria y repercusión a nivel profesional

P17. ¿Qué cursos ha realizado en los dos últimos años en el ámbito del sector de transporte por carretera? -Empezar por el más reciente. Si realizan alguna formación actualmente, incluirla en primer lugar-. Si no han hecho, pasar a p. 21 –salario-.

Nº	Nombre del curso	Entidad que lo impartía	Duración (horas)	Año de realización	Título oficial (Si / No)	Gratuita (Si / No)	Nivel de satisfacción (0 a 10)
1							
2							

Nivel de satisfacción, -Siendo 0 nada satisfecho y 10 totalmente satisfecho-

P18. ¿Había una parte práctica en esas formaciones?

- Si No Detallar en cuales (nº de orden) y en qué consistían:

P19. ¿Por qué decidió hacer esa formación? (Multirespuesta)

- Me lo pedía la empresa Para mejorar a nivel profesional Obligado por Ley
- Para promocionar en la empresa Otros motivos: _____

P20. ¿Qué mejoras ha/n supuesto esa/s formaciones en su puesto de trabajo? (Multirespuesta)

- Mayor responsabilidad
 Aumento de salario

- Nuevas expectativas profesionales
 Otras, ¿Cuáles? :

Bloque 5. Rango salarial

P21. Me podría indicar en qué rango se encuentra su salario bruto. (**Mostrar Ficha 2**)

- Menos de 600 Entre 600 y 800 Entre 801 y 1000 Entre 1001 y 1200
 Entre 1201 y 1400 Entre 1401 y 1600 Más de 1600 Ns/Nc.

Bloque 6. Datos de control

22	Edad:					
23	Nacionalidad:	<input type="checkbox"/> Española	<input type="checkbox"/> Otra _____			
24	Empresa:					
25	CNAE2009:	<input type="checkbox"/> 4941	<input type="checkbox"/> 4942	<input type="checkbox"/> 5210	<input type="checkbox"/> 5221	<input type="checkbox"/> 5224
26	Provincia:	<input type="checkbox"/> Albacete	<input type="checkbox"/> Ciudad Real	<input type="checkbox"/> Cuenca	<input type="checkbox"/> Guadalajara	<input type="checkbox"/> Toledo
27	Municipio:					
28	Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer			
29	Nombre:					
30	Nº de teléfono:					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 2. Guión de entrevistas abiertas

Buenos días, como ya le hemos explicado telefónicamente, la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha está realizando un estudio para conocer las necesidades formativas del sector de transporte de mercancías por carretera en Castilla-La Mancha. Dicho estudio está subvencionado por la Junta de Comunidades y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A continuación, le voy a hacer algunas preguntas para conocer su opinión al respecto. Se trata de que nos facilite la mayor cantidad de información posible para posteriormente realizar un análisis global. Como ya le comenté, grabaremos la conversación, aunque toda la información será tratada de forma anonimizada. Su nombre no figurará asociado a ningún comentario.

- 1- ¿En qué año se fundó su empresa/organización?
- 2- ¿Cuántas personas trabajan actualmente en su empresa? –solo empresarios-
- 3- ¿Cómo percibe que está actualmente el sector del transporte de mercancías por carretera a nivel regional? ¿Y a nivel nacional? –ver perfiles predominantes: sexo, nacionalidad, nivel formativo alcanzado, etc.-
- 4- ¿Cuáles son las principales amenazas existentes en el sector? ¿Y las principales debilidades?
- 5- ¿Qué competencias profesionales tienen que tener las diferentes ocupaciones del sector?
- 6- ¿Cuál es la importancia de la formación para el desarrollo de esas competencias profesionales en el sector?
- 7- ¿Qué valor otorga a las competencias profesionales transversales en el desarrollo de las ocupaciones?
- 8- De forma general, ¿qué opinión le merece la oferta de formación para el empleo existente en el sector?
- 9- ¿Qué sectores de actividad son los que tienen mayores necesidades de formación para el empleo? ¿En qué materias concretas?
- 10- ¿Cree que la oferta formativa actual es suficiente para cubrir sus necesidades como empresario/a?
- 11- ¿Qué aspectos concretos cree que se deberían incluir en la oferta formativa en su sector? ¿Qué cursos o conocimientos cree que serían útiles para mejorar el sector? (detalle al máximo, por favor)
- 12- ¿Qué características debería tener esa formación? –nº de horas, modalidad, etc.-
- 13- ¿Cuáles son las principales dificultades que tienen los trabajadores/as, para realizar la formación?

- 14- ¿Qué valor concede a la formación en términos de competitividad y productividad empresarial en el sector?
- 15- ¿Cuáles son las principales oportunidades y dificultades para la ejecución de programas de formación por parte de las empresas?
- 16- ¿Existe algún tipo de formación que le gustaría cursar a Ud.? (Si no dice nada, sugerir: Control de calidad, gestión de equipos, etc.)
- 17- Desde su punto de vista, ¿cómo cree que va a evolucionar el sector en términos generales?
- 18- ¿Cuál es papel de las nuevas tecnologías en el sector de transporte de mercancías por carretera actualmente?; ¿Qué papel cree que van a tener en un futuro próximo?

¿Le gustaría añadir algo más?

Despedida y agradecimiento.

Anexo 3. Correspondencia de entrevistas con tipos de empresas y/o entidades

Tipología de perfiles entrevistados	
Número de entrevista	Perfil entrevistado
Entrevista nº 1	Secretaria general de asociación de transporte
Entrevista nº 2	Director de empresa de transporte –empresa de tamaño pequeño- y representante de asociación de transporte.
Entrevista nº 3	Director de empresa de transporte –empresa de tamaño pequeño-.
Entrevista nº 4	Técnico de organización patronal. Responsable de formación en el sector del transporte.
Entrevista nº 5	Secretario general de asociación de transporte.
Entrevista nº 6	Responsable de organización sindical.
Entrevista nº 7	Director de empresa de transporte –empresa de tamaño pequeño-.
Entrevista nº 8	Director de empresa de transporte –empresa de tamaño mediano-.
Entrevista nº 9	Responsable de recursos humanos de empresa de transporte –empresa de tamaño mediano-.
Entrevista nº 10	Responsable de administración de empresa de transporte –empresa de tamaño mediano-.
Entrevista nº 11	Responsable de recursos humanos de empresa de transporte –empresa de tamaño mediano-.

Anexo 4. Glosario de términos específicos

ADR: Con estas siglas se conoce al “Acuerdo Europeo sobre el Transporte Internacional de cargas peligrosas por vía terrestre”, firmado en 1957. En España, este acuerdo sobre las mercancías peligrosas entró en vigor en 1972.

Para obtener este permiso es indispensable tener el carnet de conducir de la clase B (al menos 1 año), obtener el certificado médico (si se tiene el carnet C1/C no es necesario), no estar privado del derecho a conducir y tener residencia en España. Para su obtención, es preciso superar un examen oficial que consta de un examen teórico tipo test de 30 preguntas en la Jefatura de Tráfico.

CAP: Es el Certificado de Aptitud Profesional. Documento acreditativo de la cualificación inicial para la conducción por vías públicas españolas de vehículos para los que resulte obligatorio estar en posesión de permisos de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D o D+E.

Para su obtención se requiere superar un examen, antes de 6 meses, después de realizar un curso de formación. El examen consta de 100 preguntas de test. Para aprobar es necesario al menos 50 puntos.

Las renovaciones deben realizarse cada 5 años. Su duración es de 35 horas, y no se realizan ni prácticas obligatorias ni exámenes. Los contenidos se dividen en tres bloques temáticos, que son: Bloque I: formación avanzada sobre conducción racional basada en las normas de seguridad. Bloque II: aplicación de la reglamentación. Bloque III: salud, seguridad vial y medioambiental, servicio y logística.

Empresas buzón: Son empresas que operan en España –en el caso que no ocupa-; pero cuyas sedes están localizadas en otros países, operando por tanto en España pero con los parámetros legales de países mucho más flexibles y con unas cotizaciones muy inferiores, sin reportar ningún tipo de beneficios a la economía nacional. Normalmente, estas empresas tienen tener sede en países del Este de Europa, principalmente en Rumanía y Bulgaria. Esta práctica es llevada en ocasiones por empresas españolas -o de otros países- que deciden reducir costes al tiempo que consiguen una mano de obra muchísimo más barata.

Slot: Concepto anglófono que hace referencia a franja. Es una reserva de tiempo para realizar un trayecto, que se establece para tener preferencia al realizarlo y poder cumplir con un horario previsto.

Título de transportista: Oficialmente, este título se denomina competencia profesional para el ejercicio de las actividades de transporte público por carretera. (Orden de 28 de mayo de 1999, del Ministerio de Fomento). Según la ley de transporte, para la obtención de una autorización de transporte público de viajeros en autobús o de mercancías en vehículos de más de 3.500 Kg. es necesario cumplir ciertos requisitos. Uno de los requisitos es el de cumplir con la competencia profesional para el transporte (art. 43.2 LOTT).

Para obtenerlo, hay que superar un examen que consiste en dos pruebas, una de 100 preguntas tipo test y otra de 6 supuestos prácticos. Obteniendo este tipo de título se puede capacitar cualquier actividad de operador de transporte –existe una diferenciación de títulos: el transporte de mercancías y el transporte de viajeros-.

Tender: Se trata de un proceso de concurso para la contratación de un proveedor de transporte o de servicios logísticos más completos. Esta relación normalmente se extiende durante un plazo de tiempo prolongado entre la empresa logística –grandes empresas y las empresas de transporte –donde concurren una amplia variedad de perfiles-.

Anexo 5. Medidas reivindicativas del Comité Nacional de Transporte

A continuación, se presentan las 12 medidas reclamadas el 22 de noviembre de 2018 por parte del Comité Nacional de Transporte:

- Compromiso de no aplicación de la Directiva euroviñeta en la red viaria y desvíos obligatorios a autopistas: el compromiso del Gobierno es que previamente a la adopción de cualquier medida que afecte al sector se someterá a consulta de las organizaciones representativas del sector y que, en todo caso, el debate sobre tarificación de infraestructuras no se abrirá en esta legislatura. Asimismo se mantiene el compromiso de ir liberalizando las autopistas sujetas a peaje sometidas actualmente a concesión una vez caduquen, como ya se ha llevado a cabo con la AP-1 el pasado mes de noviembre y a finales del próximo año en la AP-7 y la AP-4. En relación a la política de desvíos obligatorios a las autopistas de peaje, el Ministerio de Fomento se compromete a revisar su política de bonificaciones en base a la previsión presupuestaria existente.
- Modificación de la Ley de Contrato de Transporte Terrestre para eliminar el pacto en contrario: el Ministerio de Fomento se compromete a apoyar una posible modificación de la actual regla de libertad de pactos en los aspectos relativos a la prohibición de carga y descarga, aplicación de la cláusula de revisión del precio del carburante y plazos de pago, lo que requerirá su previo análisis jurídico. Para ello, se solicitará una reunión con el Ministerio de Justicia, por ser el departamento ministerial competente en la tramitación de dicha ley.
- Medidas de lucha contra las empresas buzón y otros supuestos de competencia desleal: el Ministerio de Fomento está llevando a cabo un plan de inspección prioritario tanto a las empresas buzón como a las falsas cooperativas, en coordinación con el Ministerio de Trabajo así como con las Comunidades Autónomas. En todo caso, la aprobación del nuevo Paquete Legislativo europeo de Movilidad, que ha contado con el apoyo del Gobierno de España en el Consejo Europeo, posibilitará un mayor control de las empresas deslocalizadas.

- Coordinación de planes de movilidad: el Ministerio de Fomento se compromete a elaborar una Estrategia de Movilidad conjuntamente con las Comunidades Autónomas.
- Armonización fiscal en el sector del transporte: con ocasión de la tramitación de la Ley de Presupuestos para 2019 se planteará una Propuesta de Armonización Fiscal para el sector del transporte, para lo que solicitará que el Comité Nacional de Transporte presente una propuesta consensuada.
- Solución a los cuellos de botella en pasos fronterizos: el Ministerio de Fomento se compromete a redoblar sus gestiones ante el Gobierno francés para eliminar los actuales cuellos de botella en las fronteras.
- Negociación y racionalización en la política de transición ecológica: el Ministerio de Fomento se compromete a incluir al sector del transporte por carretera en el foro de debate sobre la política de transición ecológica que promueva el Gobierno.
- Elaboración y desarrollo de planes de áreas de descanso en toda la red viaria con certificación de área segura: la Dirección General de Carreteras va a elaborar próximamente un Plan de Áreas de Descanso que consensuará con las organizaciones nacionales de transportistas.
- Modificación de la regulación de la acción directa para su ampliación a los operadores de transporte (intermediarios): se estudiará su posible encaje en una modificación de la Ley de Contrato de Transporte, aunque ven dificultades de viabilidad por las posibles duplicidades de reclamación por parte del transportista efectivo y de los posibles intermediarios que hubiera en la cadena de subcontratación.
- Inclusión en el régimen de gasóleo profesional a todo el sector profesional sujeto a autorización de transporte: el Ministerio de Fomento planteará la posible inclusión de los vehículos de transporte ligero en dicho régimen ante el Ministerio de Hacienda.

- Suspensión en la aprobación del ROTT sin consenso del Comité Nacional: la intención del Ministerio de Fomento es presentar el texto definitivo a las asociaciones de transporte una vez se reciba el informe del Consejo de Estado, que será emitido en los próximos días.

- Prohibir por ley la realización de servicios de transporte por debajo de los costes mínimos: el Ministerio de Fomento se compromete a plantear una propuesta legislativa para sancionar la contratación de servicios de transporte por debajo de los costes mínimos, que será sometida a consulta de la Comisión Nacional de la Competencia.

Anexo 6. Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario.....	18
Tabla 2. Muestra proyectada.....	19
Tabla 3. Muestra realizada.....	19
Tabla 4. Número de encuestas realizadas por municipio.....	21
Tabla 5. Distribución de entrevistas.....	25
Tabla 6. Datos de realización de las entrevistas.....	25
Tabla 7. Número de habitantes en Castilla-La Mancha y España.....	29
Tabla 8. Municipios de Castilla-La Mancha de más de 10.000 habitantes.....	29
Tabla 9. Datos de empleo y desempleo en Castilla-La Mancha.....	30
Tabla 10. Empresas del sector por actividad principal -Período 2.018-.....	31
Tabla 11. Número de trabajadores por provincia y afiliación a la Seguridad Social.....	31
Tabla 12. Centros de Castilla-La Mancha donde se imparte el ciclo formativo de Grado Superior en Transporte y Logística.....	35
Tabla 13. Oferta de especialidades de formación ocupacional del área formativa de Transporte y Comunicaciones.....	40
Tabla 14. Alternativas de formaciones por áreas de conocimiento.....	82

Anexo 7. Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución del número de trabajadores/as en el sector del transporte en Castilla-La Mancha.....	33
Gráfico 2. Sexo de la persona encuestada	51
Gráfico 3. Rango de edad de las personas encuestadas	52
Gráfico 4. Nacionalidad de la persona encuestada	52
Gráfico 5. Nacionalidad de las personas extranjeras	53
Gráfico 6. Tiempo trabajando en el sector.....	55
Gráfico 7. Tiempo trabajando en el sector en relación al sexo de la persona encuestada	56
Gráfico 8. Tiempo trabajando en el sector en relación a la edad de la persona encuestada	57
Gráfico 9. Tiempo de antigüedad en la empresa	58
Gráfico 10. Tiempo que lleva trabajando en la empresa en relación al sexo	58
Gráfico 11. Tiempo trabajando en la empresa en relación a la edad	59
Gráfico 12. Tiempo que lleva trabajando en la empresa en relación al tiempo que lleva en el sector	60
Gráfico 13. Categoría profesional.....	61
Gráfico 14. Categoría profesional en relación con el sexo de la persona encuestada ..	62
Gráfico 15. Categoría profesional en relación con la nacionalidad de la persona encuestada	63
Gráfico 16. Jornada laboral.....	64
Gráfico 17. Jornada laboral en relación al sexo de la persona encuestada	65
Gráfico 18. Tipo de contrato.....	66
Gráfico 19. Tipo de contrato en relación al sexo de la persona encuestada	67
Gráfico 20. Tipo de contrato en relación con la edad de la persona encuestada.....	68
Gráfico 21. Tipo de contrato relacionado con el CNAE2009	69

Gráfico 22. Tipo de contrato en relación con la nacionalidad	70
Gráfico 23. Tareas que desempeña en su trabajo.....	71
Gráfico 24. Tipo de empresa según número de trabajadores/as	72
Gráfico 25. Tipo de empresa según el número de trabajadores por provincias (%)	73
Gráfico 26. Nivel de estudios finalizado	74
Gráfico 27. Nivel de estudios en relación con el sexo	75
Gráfico 28. Nivel de estudios en relación a la edad (%)	76
Gráfico 29. Nivel de estudios en relación a la categoría profesional	78
Gráfico 30. Nivel de estudios en relación a la nacionalidad.....	79
Gráfico 31. Ámbito formativo por nivel de estudios (%).....	80
Gráfico 32. Necesidades formativas que no están cubiertas actualmente	81
Gráfico 33. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración	85
Gráfico 34. Preferencias formativas en el área 2. Almacén/Mudanzas.....	85
Gráfico 35. Preferencias formativas en el área 3: Transporte	86
Gráfico 36. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales	87
Gráfico 37. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Albacete	91
Gráfico 38. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Albacete.....	92
Gráfico 39. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Albacete.....	93
Gráfico 40. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Albacete.....	94
Gráfico 41. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Ciudad Real	96
Gráfico 42. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Ciudad Real.....	97
Gráfico 43. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Ciudad Real	98

Gráfico 44. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Ciudad Real	99
Gráfico 45. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Cuenca.....	101
Gráfico 46. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Cuenca	102
Gráfico 47. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Cuenca	103
Gráfico 48. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Cuenca	104
Gráfico 49. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Guadalajara	106
Gráfico 50. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Guadalajara.....	107
Gráfico 51. Preferencias formativas en el área 3: Transporte, en la provincia de Guadalajara.....	108
Gráfico 52. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Guadalajara.....	109
Gráfico 53. Preferencias formativas en el área 1: Gestión, planificación y administración, en la provincia de Toledo	111
Gráfico 54. Preferencias formativas en el área 2: Almacén/Mudanzas, en la provincia de Toledo	112
Gráfico 55. Preferencias formativas en el área 3: Materias transversales, en la provincia de Toledo	113
Gráfico 56. Preferencias formativas en el área 4: Materias transversales, en la provincia de Toledo	114
Gráfico 57. ¿Qué tipo de formación le gustaría realizar y no figura en la lista?	117
Gráfico 58. Modalidad formativa deseada para realizar la formación	118
Gráfico 59. Modalidad formativa deseada en relación con el sexo	119
Gráfico 60. Duración media deseada para la formación	120
Gráfico 61. Horario deseado para realizar la formación	121

Gráfico 62. Motivos por los que no se realiza formación	122
Gráfico 63. ¿Qué formación le solicitaron para acceder a este empleo?	123
Gráfico 64. Cursos realizados en los dos últimos años.....	124
Gráfico 65. Duración de la formación realizada	125
Gráfico 66. ¿Eran títulos oficiales las formaciones realizadas?.....	126
Gráfico 67. ¿Era gratuita la formación realizada?	127
Gráfico 68. Nivel de satisfacción con la formación realizada.....	128
Gráfico 69. Realización de formación en función del sexo	129
Gráfico 70. ¿Había una parte práctica en las formaciones realizadas?	129
Gráfico 71. Motivos de realizar la formación	131
Gráfico 72. Mejoras que ha supuesto realizar la formación	132
Gráfico 73. Rango salarial bruto	133
Gráfico 74. Rango salarial en relación con el sexo	134
Gráfico 75. Rango salarial en relación con la edad	135
Gráfico 76. Rango salarial en relación con la categoría profesional	136

Anexo 8. Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Porcentaje de encuestas realizadas por provincias	21
Ilustración 2. Formas de adquirir competencias profesionales	37
Ilustración 3. Ciclos formativos de Grado Superior en Transporte	40
Ilustración 4. Resumen de las principales líneas de Formación continua en el sector..	41
Ilustración 5. Principales necesidades formativas por áreas a nivel regional.....	90
Ilustración 6. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Albacete	95
Ilustración 7. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Ciudad Real	100
Ilustración 8. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Cuenca	105
Ilustración 9. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Guadalajara.....	110
Ilustración 10. Principales necesidades formativas por áreas en la provincia de Toledo	115



