

DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS EN CLM



PE/2020/14

Técnica del Proyecto: Carme Vivancos
Coordinador del Proyecto: Marc Torres

Técnica del proyecto: *Carme Vivancos Sánchez*

Técnica de apoyo a proyectos: *María Marzo Valero*

Técnica administrativa: *María Teresa de La Cruz Muñoz*

Coordinador del proyecto: *Marc Torres Nieto*

Secretaria de Formación y Proyectos de UGT: *Begoña
García Díaz*

AGRADECIMIENTOS

La Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha, a través de estas líneas, pretende agradecer a todas las personas que han colaborado, de una manera u otra, con este proyecto.

En primer lugar, dar las gracias a los/as trabajadores/as del Sector de Transporte Terrestre de Pasajeros, ya que sin su participación no habría sido posible la realización del presente informe. De igual modo, agradecer la buena predisposición y ayuda de los/as delegados/as de UGT pertenecientes a dicho sector, pues su colaboración ha sido fundamental para la realización del Trabajo de Campo. También dar las gracias a la Fundación FUNDAE que nos proporcionó información muy relevante, así como a la Confederación Española de Organizaciones (CEOE) de la provincia de Cuenca.

Agradecer también la labor de los miembros de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) por la ayuda brindada en todas las fases del proyecto.

Finalmente agradecer a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la confianza depositada en nuestra organización para la realización del presente informe.

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.2 CONTEXTO COVID-19.....	9
2. METODOLOGÍA.....	11
3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL.....	14
3.1 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA.....	14
3.2 EL SECTOR EN EL TOTAL DE CLM.....	15
3.3 EL SECTOR CON EL TOTAL A NIVEL NACIONAL.....	17
3.4 EVOLUCIÓN DEL SECTOR.....	18
3.5 DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO, PROVINCIAS Y SECTORES DE ACTIVIDAD.....	20
3.6 DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR HÁBITAT.....	23
4. EL EMPLEO.....	25
4.1 OCUPACIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR.....	26
4.2 DESCRIPCIONES DE LAS DISTINTAS OCUPACIONES.....	26
4.3 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS.....	28
4.4 SALARIOS SEGÚN CONVENIO.....	29

4.5 TIPO DE CONTRATO SEGÚN PROVINCIA (MUNICIPIOS DE ENTRE 20 Y 45 MIL HABITANTES).....	29
4.6 TIPO DE CONTRATO SEGÚN PROVINCIA (MUNICIPIOS DE MÁS DE 45 MIL HABITANTES).....	31
4.7 SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN EL SECTOR (MUNICIPIOS DE ENTRE 20 Y 45 MIL HABITANTES).....	32
4.8 SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN EL SECTOR (MUNICIPIOS DE MÁS DE 45 MIL HABITANTES).....	33

5. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES.....34

5.1 ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN.....	34
----------------------------------	----

6. FORMACIÓN DEL SECTOR.....39

6.1 FORMACIÓN CONTINUA Y REGLADA.....	
---------------------------------------	--

7. RESULTADOS.....41

7.1 ENTREVISTAS.....	41
7.1.1 PERFIL 1. TRABAJADORES/AS.....	45
7.1.2 PERFIL 2. INSTITUCIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES.....	51
7.1.3 PERFIL 3. EMPRESARIOS/AS.....	55
7.1.4 PERFIL 4. FORMACIÓN.....	58
7.1.5 PERFIL 5. SINDICATOS.....	63
7.2.6 FUNDAE.....	69
7.2.7 CEOE.....	71

7.2 ENCUESTAS.....	73
7.2.1 OBJETIVOS 4 Y 6.....	74
7.2.2 OBJETIVO 7.....	77
7.2.3 OBJETIVO 8.....	82
7.2.4 OBJETIVO 9.....	84
7.2.5 OBJETIVO 10.....	85
7.2.6 OBJETIVO 11.....	86
7.3 DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS CONCRETAS.....	87
7.3.1 NUEVOS PARADIGMAS DE MOVILIDAD.....	88
7.3.2 TRATO CON EL CLIENTE.....	91

7.3.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	93
8. CONSIDERACIONES FINALES Y CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	105
CODIFICACIÓN DE ENCUESTAS.....	105
CODIFICACIÓN DE ENTREVISTAS.....	111
ENCUESTA.....	179
DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD.....	185

Sector de transporte terrestre de pasajeros

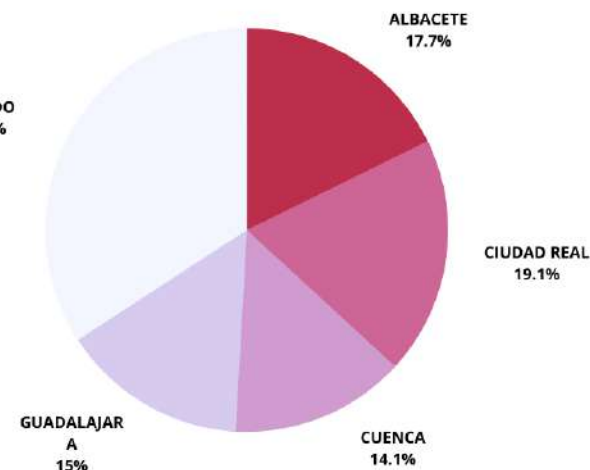
- ➔ *Mejorar la competitividad de los trabajadores*
- ➔ *Mercado laboral en constante evolución*



- Desarrollo sostenible
- Movilidad, competitividad y actividad económica
- Oportunidades y mejora de empleo



TOLEDO
34.2%



419 EMPRESAS

- 62% t. urbano y suburb
- 52.9% t. taxi
- 40.9% otro tipo



2168 TRABAJADORES/AS

- 26.11% t. urbano y suburb
- 13.39% t. taxi
- 60.5% otro tipo



113 ENCUESTAS
17 ENTREVISTAS

1. INTRODUCCIÓN

El transporte terrestre de pasajeros/as, por muchas razones, tiene una importancia fundamental; se trata de un servicio que permite la movilidad, la competitividad y la actividad económica de las poblaciones y regiones, además de tener la potencialidad de fomentar la equidad social y territorial. Además, en estos últimos años donde la globalización es reinante y los recursos renovables temen por su futuro, la preocupación por el desarrollo sostenible ha crecido exponencialmente. Así, la movilidad juega un papel decisivo, y es aquí donde recae también la importancia de esta investigación.

Siendo así, el objeto de estudio es el diagnóstico y detección de las necesidades formativas del Sector del Transporte Terrestre de pasajeros/as en Castilla-la Mancha (CLM, en adelante), con el fin de mejorar la competitividad de los/las trabajadores y bajo la lógica del desarrollo sostenible.

De esta manera, el trabajo que se presenta se enmarca bajo la lógica de la prospección laboral; tratándose, así, de un análisis del mercado de trabajo del sector señalado, con el fin último de proponer servicios de inserción y orientación laboral, según el bagaje competencial del dicho sector, y sus potencialidades. Desde la UGT, pues, se vela por la Promoción de la Empleabilidad

y Mejora de las Condiciones del Empleo mediante la Formación de las y los/las trabajadores, con el objetivo de que las y los/las trabajadores de CLM tengan a su disposición diferentes iniciativas de formación y empleo que les sirvan para obtener un desarrollo tanto personal como profesional adecuado a sus necesidades y a las del mercado de trabajo en CLM.

CLM es una comunidad autónoma con una gran dispersión demográfica, motivo por el cual se puede apostar un por fortalecimiento del transporte terrestre de pasajeros y pasajeras, para optimizar los recursos dando lugar a un desarrollo endógeno y sostenible garantizando el crecimiento económico y de oportunidades de mejora de empleo en las y los/las trabajadores de dicho sector, así como la calidad y variedad del servicio para el resto de la ciudadanía.

A modo de contextualización, y de hacer un primer acercamiento a datos que más adelante se expondrán en profundidad, el sector en el que este trabajo se enmarca (CNAE 493) en CLM está formado por un total de 419 empresas. Comparándose con el total de las empresas de la comunidad, que es 128713, el sector de transporte terrestre de pasajeros, representa el 0.32% del total de empresas en CLM. Esto significa que estamos ante un objeto de estudio que no destaca por tener un gran tejido empresarial si nos fijamos en el número de empresas. Aun así, y como se ha indicado unos párrafos más arriba,

teniendo en cuenta el contexto social y demográfico autonómico, se trata de un sector con un papel crucial, dada la extensión geográfica de CLM y la problemática de despoblación que sufre la comunidad. Siendo así, es necesaria un correcto análisis de las necesidades formativas que presenta este sector, y es allí donde este trabajo coge especial importancia.

1.1 Objetivo general y objetivos específicos del estudio

Tal y como se viene indicando, el objetivo general del estudio es el detectar las necesidades formativas de las y los trabajadores/as del sector de Transporte Terrestre de pasajeros en CLM, con la idea de planificar una formación específica y adecuada a dichos profesionales, atendiendo tanto a sus demandas como a la realidad cambiante del sector. Todo ello, con la finalidad de contribuir a la profesionalización de este sector, mejorar su empleabilidad y calidad de los servicios que prestan, además de contribuir a su desarrollo sostenible en la región.

Los objetivos específicos se pueden tipificar en:

1. Identificar y describir la estructura y configuración del tejido empresarial de CLM
2. Identificar y describir la estructura y configuración laboral del sector en dicha comunidad
3. Obtener una visión actual del empleo de la industria objeto de estudio

4. Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de las y los trabajadores/as vinculadas al Transporte Terrestre de pasajeros en la comunidad
5. Detallar la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente con el fin de analizar su grado de adecuación a la realidad del sector
6. Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.
7. Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible
8. Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de las y los/las trabajadores/as del sector
9. Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de las y los/las trabajadores/as del sector.
10. Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los
11. Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.

1.2 Contexto covid-19

La pandemia generada por la COVID-19 está teniendo consecuencias en diferentes ámbitos de nuestro territorio. En primer lugar, se trata de una crisis sanitaria, en el que la presión sobre los hospitales está exponiendo los problemas que han supuesto los recortes en el sistema de salud durante los últimos años. De igual modo, la pandemia ha derivado en una crisis económica sin precedentes, donde el crecimiento de las desigualdades sociales puede tener un impacto directo en la cohesión social de Castilla La-Mancha. Además, tal y como exponen la mayoría de previsiones, los efectos de esta crisis tendrán severas consecuencias durante los próximos años. Al mismo tiempo, se ha agravado las problemáticas de un mercado de trabajo ya de por sí precario, en parte a consecuencia de un modelo productivo poco competitivo y dependiente como es el español. Por lo tanto, informes de estas características, son una oportunidad para reforzar el tejido laboral de la región y dotarlo de un valor añadido que actualmente es más necesario que nunca.

Respecto a la gestión concreta de la crisis en el sector de transporte de pasajeros por carretera, se han llevado a cabo varias medidas legales que se exponen a continuación:

- Orden TMA/263/2020, de 20 de marzo, por la que se regula la adquisición y distribución de mascarillas por parte del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana
 - o Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana procederá a adquirir de forma centralizada un máximo de 8.000.000 de mascarillas protección FFP2 con objeto de su posterior distribución en el ámbito del sector del transporte, con motivo de la situación de emergencia de salud pública provocada por el COVID-19.
- Orden INT/270/2020, de 21 de marzo, por la que se establecen criterios para la aplicación de una restricción temporal de viajes no imprescindibles desde terceros países a la Unión Europea y países asociados Schengen por razones de orden público y salud pública con motivo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19
- 24 marzo. Orden TMA/273/2020, de 23 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre reducción de los servicios de transporte de viajeros
 - Reducción del porcentaje de servicios de transporte de viajeros no sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público. Los operadores de transporte

reducirán la oferta total de operaciones en,
al menos, un 70%.

- 29 marzo. Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

2. METODOLOGÍA

La metodología que se considera más adecuada para el desarrollo del presente estudio es la combinación de la estrategia de investigación cualitativa, que permitirá una visión más profunda de la realidad y de las necesidades formativas del sector residuos de Castilla-La Mancha mediante entrevistas a expertos, responsables sindicales y empresarios/as y trabajadores/as/as que por su trayectoria y experiencia ofrezcan testimonios de relevancia para el estudio, y de la estrategia de investigación cuantitativa, por medio de una encuesta (telefónica, online y presencial) dirigida a trabajadores/as del sector, partiendo de la base de que la gestión de residuos no es un sector homogéneo, sino que es un proceso de actividades que conforman el ciclo de vida de los residuos, desde su recogida hasta su eliminación.

El estudio se dividirá en tres fases:

- **Fase de investigación documental:** durante este periodo se enfoca en contextualizar y obtener información de fuentes secundarias (estadísticas nacionales, sectoriales, territoriales, legislación vigente, estudios previos, fuentes institucionales, etc.). La finalidad de esta fase consiste en la aproximación al objeto de estudio y la detección de las principales variables y factores relacionados con la estimación de necesidades formativas en el sector de residuos de la región.

- **Fase de investigación de campo:** en dicha fase se utilizarán las técnicas y herramientas cualitativas y cuantitativas para conocer de primera mano el estado del sector y de la formación relacionada con este. Subrayar que la encuesta consistirá en un cuestionario semiestructurado, que tendrá preguntas abiertas y cerradas, así como mixtas. El muestro de la encuesta se llevará a cabo según el número de trabajadores/as de la región, distribuidos por provincias y subsectores, lo que permitirá tabular y cuantificar la información (perfiles demográficos, perfiles profesionales, contexto y situación formativa y demandas formativas): Por otro lado, las entrevistas en profundidad constarán de preguntas abiertas sobre diferentes cuestiones (características del sector, amenazas y debilidades, percepción del valor de la formación, etc.). Las entrevistas estarán distribuidas por las cinco provincias de Castilla-La Mancha. Al final, se realizaron 17 entrevistas personales.
- **Fase analítica:** comprende el procesamiento, estudio y obtención de conclusiones relacionadas con las informaciones obtenidas en las fases anteriores y que servirán de base para la realización de un producto final adecuado a los objetivos y exigencias de este proyecto. Se pasará a realizar una interpretación y un análisis estadístico de los datos obtenidos

Aunque históricamente se haya generado el debate de metodologías cuantitativas versus cualitativa alrededor de la validez y la fiabilidad de la investigación (Hamel, 1992) la realidad es que el debate se ha ido superando, y los estudios de caso actualmente son fiables y válidos. En palabras de Eisenhardt (1989) un estudio de caso contemporáneo es “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”. En suma, se trata de una metodología rigurosa adecuada para investigar realidades en las que se busca el por qué y cómo suceden estas, permite estudiar un tema determinado y desde distintas perspectivas y variables diversas, y da pie a estudiar profundamente cada fenómeno que interesa (Martínez, 2006). Aquello intangible, táctico o dinámico puede ser, y es, científicamente riguroso.

Con la técnica de la entrevista se pretende ir más allá de los datos entendidos como “objetivos”, para indagar de una manera más cualitativa, subjetiva – aunque rigurosa – y concreta de las realidades que atañen. La Agencia Catalana de Juventud (2011) señala que la entrevista en profundidad permite obtener información no solamente a partir de aquello que explicita la persona entrevistada, sino también de su posición subjetiva (qué enfatiza, como se expresa, etc). Al tratarse de estudio académico con rigurosidad científica, se han llevado a cabo conversaciones de carácter profesional, con unas finalidades y unos objetivos

definidos. Cabe decir que las entrevistas se han visto modificadas según quien fuera la persona entrevistada; esto es, todas tenían un guion principal que vertebraba la entrevista, pero a aquellos abogados defensores de algunos de los casos que se han estudiado, se les ha realizado, además, preguntas concretas sobre dichos hechos.

Desde el punto de vista del contexto estructural, aunque la espontaneidad y la improvisación hayan tenido siempre cabida - puesto pueden enriquecer la entrevista - se tratan de entrevistas dirigidas o estructuradas, con una previa preparación y unas preguntas marcadas, que pueden verse en los Anexos. Las entrevistas semiestructuradas son de gran utilidad para profundizar mediante la metodología cualitativa las opiniones, opiniones y formas de entender los actores implicados en un fenómeno social (Flick, 2004). Por lo que a los contenidos respecta, se han focalizado en temas concretos, por lo que no son conversaciones genéricas.

METODOLOGÍA

1. *Entrevistas semi-estructuradas*

PERFILES

1. TRABAJADORES
2. INSTITUCIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES
3. EMPRESARIOS
4. FORMACIÓN
5. SINDICATOS
6. OTROS

CONTEXTO ESTRUCTURAL

Entrevistas Dirigidas/Estructuradas +
Espontaneidad = Semi-Estructuradas

DATOS
OBJETIVOS +



3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL

En este apartado se hará una aproximación a la estructura empresarial y sectorial de CLM, identificando y describiendo su configuración, además de exponer los subsectores que la conforman.

3.1 El sector en la economía

CNAE 493. OTRO TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS

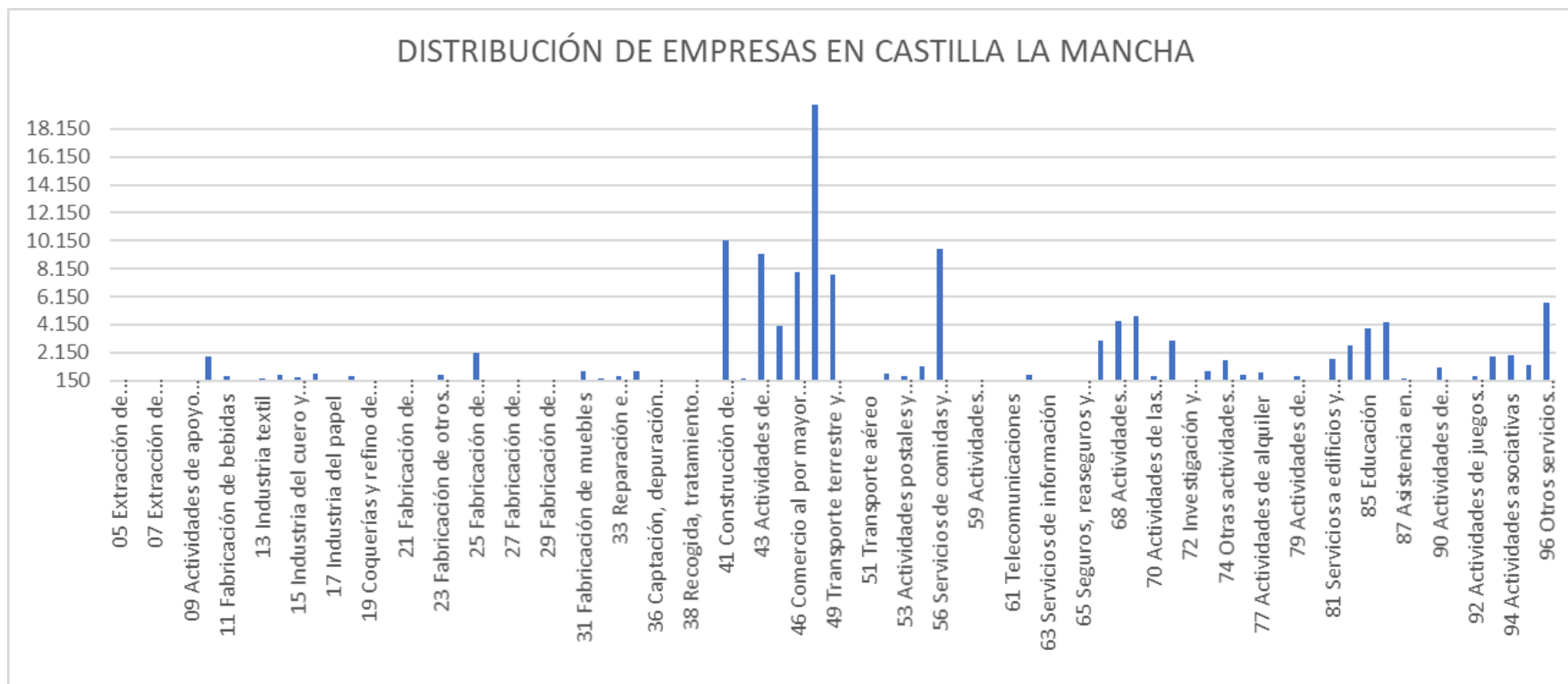
4931	Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros
4932	Transporte por taxi
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p

- El **CNAE 49.3** refiere a **“Otro transporte terrestre de pasajeros”**. Este grupo comprende todas las actividades de transporte terrestre de pasajeros, excepto el transporte por ferrocarril. Sin embargo, se incluye el transporte por ferrocarril incluido cuando forma parte de los sistemas de transporte urbano y suburbano.
- El **sub-CNAE 49.31** refiere a **“Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros”**. Esta clase comprende: el transporte

terrestre de pasajeros por sistemas de transporte urbanos o suburbanos. Puede incluir distintas formas de transporte

- terrestre, como autobuses, tranvías, trolebuses, ferrocarriles subterráneos y elevados, etc. El transporte se efectúa por itinerarios regulares y según un horario establecido, tomando y dejando a los pasajeros en paradas fijas. Esta clase no comprende: el transporte de pasajeros por ferrocarril interurbano.
- El **sub-CNAE 49.32** comprende el **“Transporte por taxi”**
- El **sub-CNAE 49.39** refiere a **“Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.”**. Esta clase comprende: otro transporte de pasajeros por carretera. Los servicios regulares de autobuses de largo recorrido. Los servicios discrecionales de autocares, para excursiones, etc. Los servicios de los autobuses dentro de los aeropuertos. La explotación de funiculares, teleféricos, telesillas, etc. si no forman parte de los sistemas de tránsito urbanos o suburbanos. Esta clase no comprende el transporte por ambulancia.

3.2 El sector con el total de la economía en Castilla La Mancha

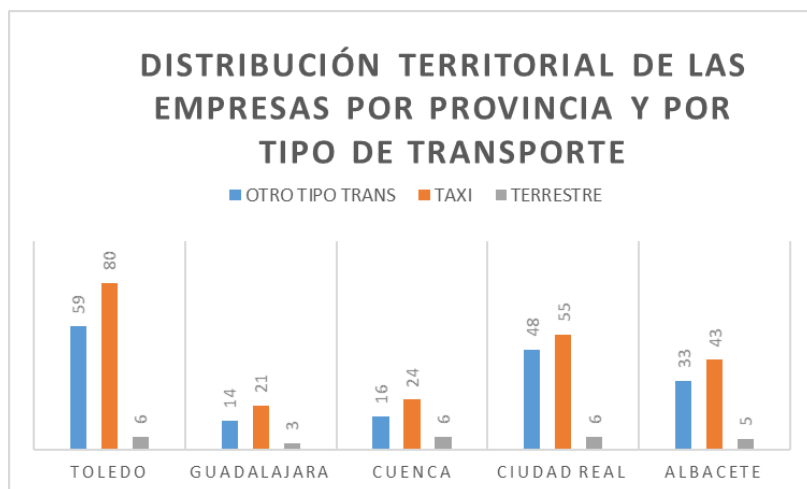


TOTAL EMPRESAS CLM	128,713	
EMPRESAS CNAE 493	419	0,32%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Tal y como puede verse con el Gráfico “Distribución de las empresas en CLM” y en la Tabla , el CNAE 493 no tiene un protagonismo muy alto entre el total de las empresas, representando un 0.32% del total de empresas en CLM.

En el gráfico y la tabla que siguen, se puede ver la distribución territorial de las empresas por provincia y por tipo de transporte. Vemos como el gran número de empresas se encuentra en Toledo, y que las empresas de Taxis son las que más protagonismo tiene –



veremos que el caso de los/las trabajadores/as no ocurre lo mismo, puesto esto se debe a que la gran mayoría son trabajadores/as autónomos y una empresa equivale a un trabajador.

NÚMERO DE EMPRESAS DEL SECTOR TRANSPORTE DE PASAJEROS

	OTRO TIPO TRANSPORTE	TAXI	TERRESTR E	
TOLEDO	59	78	6	145
GUADALAJAR	14	21	3	38
A				
CUENCA	16	23	6	46
CIUDAD REAL	48	55	6	109
ALBACETE	33	43	5	81
TOTAL	170	220	26	419

Fuente. . Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Por lo que respecta a **la evolución temporal del sector**, Los datos que se han podido recoger muestran como el sector de transporte terrestre de pasajeros, ha sufrido, desde 2012, un descenso muy notorio. Entre 2016 y 2018 los datos se mantuvieron, con otro descenso evidente entre 2018 y 2019. Los últimos datos de los que disponemos, referentes a la evolución entre 2019 y 2020, muestran un ascenso positivo, equiparándose a los datos de 2018. Es necesario

el estudio que refiere al último año, más teniendo en cuenta la situación de la pandemia provocada por la COVID-19.

La **distribución de las empresas por tamaño, provincias y sectores de actividad** muestran como en todas las provincias, y en todos los CNAE, prevalecen las microempresas (de igual o menos de 10 trabajadores/as). En ningún caso – ni según provincias, ni según subsector – encontramos grandes empresas.

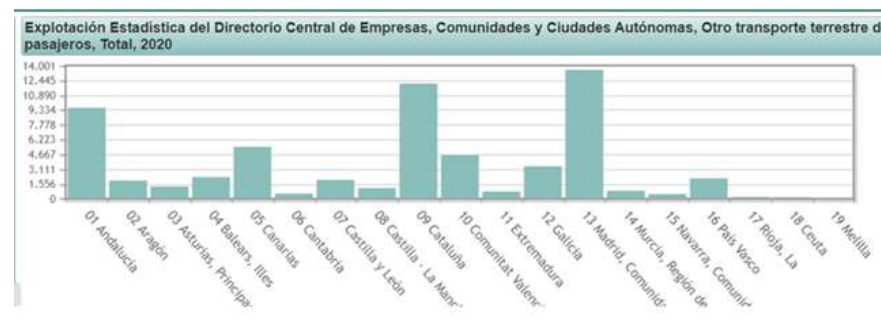
% DE MICROEMPRESAS POR PROVINCIA (SOBRE EL TOTAL)

TOLEDO	GUADALAJARA	CUENCA	CIUDAD REAL	ALBACETE
91.6%	73.6%	82.3%	90.8%	86.4%

Fuente. . Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

3.3 El sector con el total del sector a nivel nacional

Tabla 1. El sector con el total del sector a nivel nacional



Fuente. INE <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298#ltab=grafico>

3.4 Evolución del sector

Gráfico. Evolución temporal del sector



Fuente. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298#!tabs-grafico>

Por lo que respecta a la evolución del sector a lo largo de los últimos años, vemos como ha habido un crecimiento hasta el 2012, que ha venido seguido de una gran descendencia hasta el 2016, de casi 1175 a menos de 1100. Entre el 2016 y el 2018 se mantuvo, cayendo otra vez en 2019. Los últimos datos son más positivos; quedará por ver los datos una vez se tengan recogidas las estadísticas bajo el contexto pandémico, aunque se advierte que no serán muy optimistas.

Estructural empresarial

Reglamento (UE) nº 651/2014 de la comisión, de 17 de junio de 2014.

Con el objetivo de categorizar a las empresas de Castilla La-Mancha de manera rigurosa, en este estudio se ha utilizado el criterio que la Unión Europea expone en el Anexo I del Reglamento (UE) Nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014. Por lo tanto, siguiendo el esquema que hizo Daniel García (2018) fundamentado en dicho reglamento, la clasificación es la siguiente:

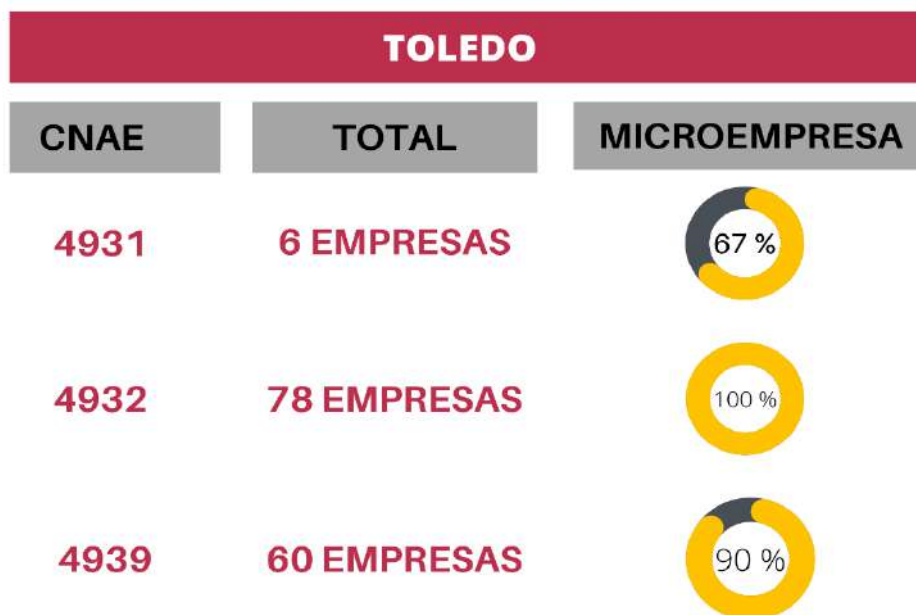
- La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas con menos de 250 trabajadores/as.
- En la categoría de PYME, se define como microempresa a una empresa con menos de 10 trabajadores/as.
- En la categoría PYME se define como pequeña empresa, una empresa que ocupa entre 10 y 49 trabajadores/as.
- En la categoría de PYME, se define como mediana empresa, una empresa que tiene entre 50 y 249 trabajadores/as
- En la categoría PYME, se define como gran empresa, una empresa con 250 trabajadores/as o más.

CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO



Teniendo esta conceptualización presente, a continuación, se muestra la distribución de las empresas del sector de transporte terrestre de pasajeros en función a su tamaño, por provincias y sectores de actividad:

3.5 Distribución de las empresas por tamaño, provincias y sectores de actividad



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

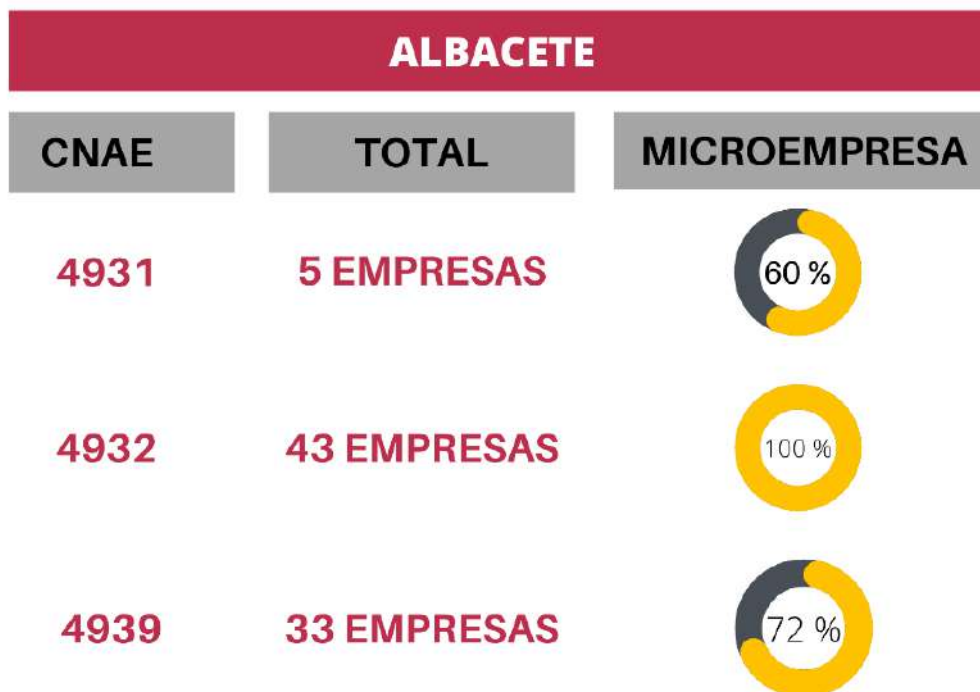


Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

CUENCA			CIUDAD REAL		
CNAE	TOTAL	MICROEMPRESA	CNAE	TOTAL	MICROEMPRESA
4931	6 EMPRESAS	40 %	4931	6 EMPRESAS	80 %
4932	23 EMPRESAS	100 %	4932	55 EMPRESAS	100 %
4939	17 EMPRESAS	76 %	4939	48 EMPRESAS	83 %

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

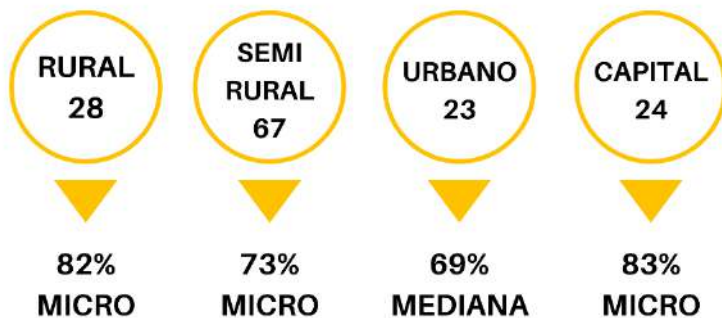
Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

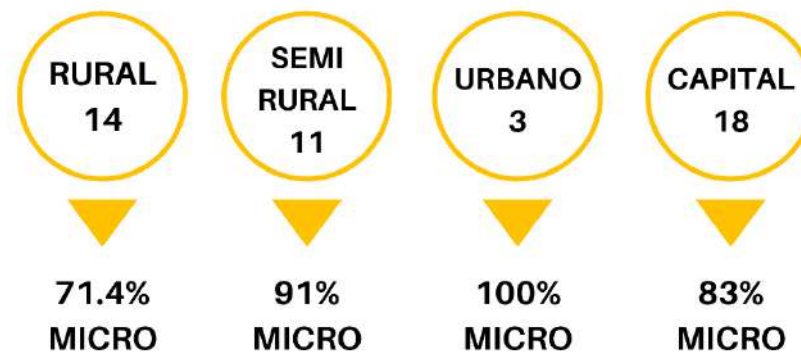
3.6 Distribución de las empresas por hábitat

TOLEDO



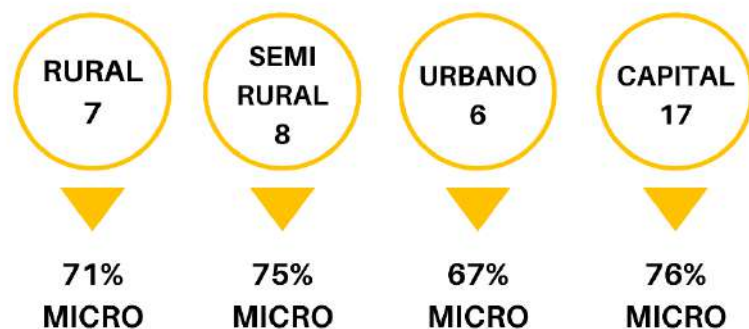
Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

CUENCA



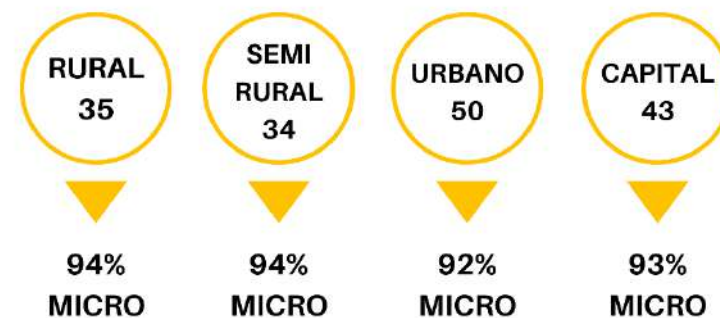
Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

GUADALAJARA

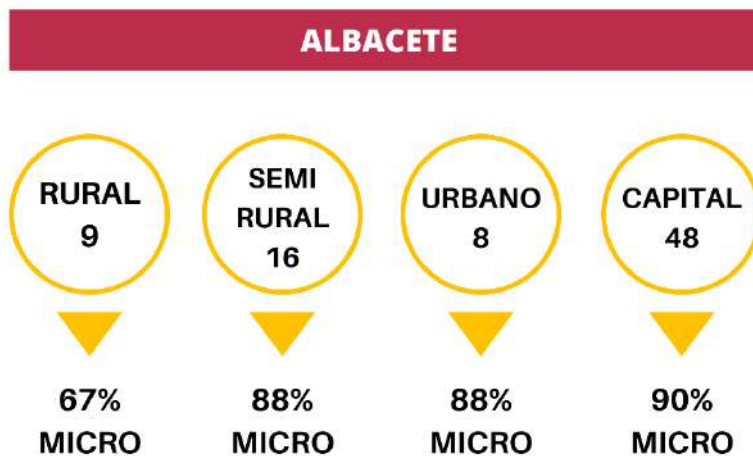


Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

CIUDAD REAL



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Por lo que respecta al **hábitat** (rural, semirural, suburbano y capital de provincia), los datos son variados dependiendo de la provincia.

- En el caso de Toledo, prevalecen las empresas semirurales, que, siendo 67, representan el 47.2% del total
- En el caso de Guadalajara, es en la capital de provincia donde más empresas encontramos, con un total de 17, representando el 44.7%
- En Cuenca ocurre una realidad similar a la de Guadalajara; el hábitat donde más empresas se encuentran es en la capital de provincia, con un total 18 empresas (39.1%). En hábitat rural y semirural hay un % similar de empresas que en la capital de provincias, con un 30.4% y un 23.9% respectivamente.
- Por lo que respecta a Ciudad Real, el número de empresas está bastante equilibrado entre hábitats. Aun así, prevalecen las empresas en hábitat urbano, con un 30.8% de representación sobre el total.
- En Albacete predominan claramente las empresas en capital de provincia, con un total de 48 empresas (59.2%)

4. EL EMPLEO

En este apartado se procederá a la exposición de los datos recogidos en relación a la estructura del mercado de trabajo, así como de su evolución. Dando respuesta con ello al objetivo específico número 3, que busca obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores objetos de estudio. Con tal objetivo, el estudio se focalizará en las variables “jornada de trabajo”, “tiempo trabajado en la empresa” y “rango salarial”.

No obstante, antes de exponer los datos extraídos es interesante hacer una aproximación al concepto de empleo, delimitando algunas variables que lo conforman. En primer lugar, es preciso definir la población económicamente activa, que hace referencia al conjunto de personas, con una edad comprendida entre los 16 y los 65 años, que son capaces de trabajar y desean hacerlo. En consecuencia, la población ocupada está formada por la parte de la población activa que está trabajando durante al menos una hora al día a cambio de una retribución en dinero o en especie. Además, los ocupados se dividen en dos categorías:

Trabajadores/as no asalariados: Conjunto de personas laboralmente ocupadas que no reciben un pago por el tiempo trabajado en el desempeño de una serie de tareas, por parte de una entidad, física o jurídica, sino que la retribución obtenida es el pago recibido por un trabajo realizado para sí mismo, por cuenta propia. Este término agrupa modalidades muy diversas, como son las de empleadores,

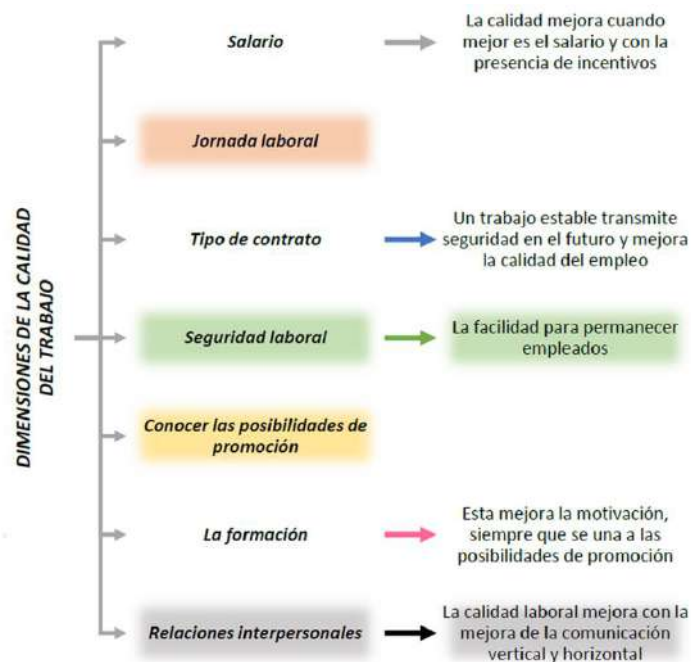
empresarios sin asalariados y trabajadores/as independientes, miembros de cooperativas, etc.

Trabajadores/as asalariados: Ocupados los cuales desempeñan un trabajo, ejecutando una serie de tareas, para una entidad física o jurídica, de la que no son propietarios. Son los también denominados como trabajadores/as por cuenta ajena.

Por otro lado, al abordar la fenomenología del empleo, también es interesante hacer una aproximación al concepto “calidad del trabajo”, ya que los ítems que han determinado la percepción de lo que se considera tener un trabajo de calidad, han ido variando de manera paralela a la evolución de los diferentes mercados de trabajo. Esto se debe principalmente al cambio de paradigma que supuso pasar del modelo “Taylorista”, hegemónico durante los dos primeros tercios del siglo XX (el cual garantizaba la estabilidad laboral del trabajador, en la mayoría de casos, hasta el final de su vida laboral) al modelo de “flexibilización laboral”, acorde con los tiempos líquidos de los que nos habla Zygmunt Bauman, donde su principal característica es la inestabilidad laboral.

Si bien en un primer momento la medición de calidad del trabajo adoptaba una perspectiva puramente economicista, ya que se centraba únicamente en el salario, con el paso del tiempo, sobre todo desde la sociología, se ha ampliado el campo de estudio en otros ámbitos. Layard (2005) dilata el concepto de calidad del trabajo abordándolo desde la consideración subjetiva que tienen los trabajadores/as sobre su puesto de trabajo a partir de criterios como

percepción y satisfacción o el impacto que tiene este sobre otros ámbitos, como por ejemplo la conciliación con la vida familiar.



4.1 Ocupaciones específicas del sector

- 8411 Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas
- CONDUCTORES DE FURGONETA, HASTA 3,5 T.
- CONDUCTORES PROFESIONALES DE AUTOMÓVIL

- CONDUCTORES PROPIETARIOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS
- TAXISTAS
- 8412.- Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas
- CONDUCTORES DE FURGONETA, HASTA 3,5 T.
- CONDUCTORES PROFESIONALES DE AUTOMÓVIL
- CONDUCTORES PROPIETARIOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS
- TAXISTAS
- 8420 Conductores de autobuses y tranvías

4.2 Descripciones de las diferentes ocupaciones

- **Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas**

Realizan la conducción de taxis, turismos y furgonetas de una manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones o programa de servicio según corresponda, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, mercancías, salud, seguridad vial y medioambiental, y atendiendo e informando, así mismo, eficazmente a los usuarios.

- **Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas**

Realizar la conducción de taxis, turismos y furgonetas de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones o programa de servicio, según corresponda, aplicando la

reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, mercancías, salud, seguridad vial y medioambiental, y atendiendo e informando, así mismo, eficazmente a los usuarios.

- **Conductores de autobuses y tranvías**

Realizar la conducción de autobuses o autocares de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programa de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental, y, así mismo, atendiendo e informando eficazmente a los pasajeros.

- Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte.
- Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.
- Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera.
- Realizar las actividades de atención e información a los viajeros del autobús o autocar.

% del sector en el conjunto de CLM

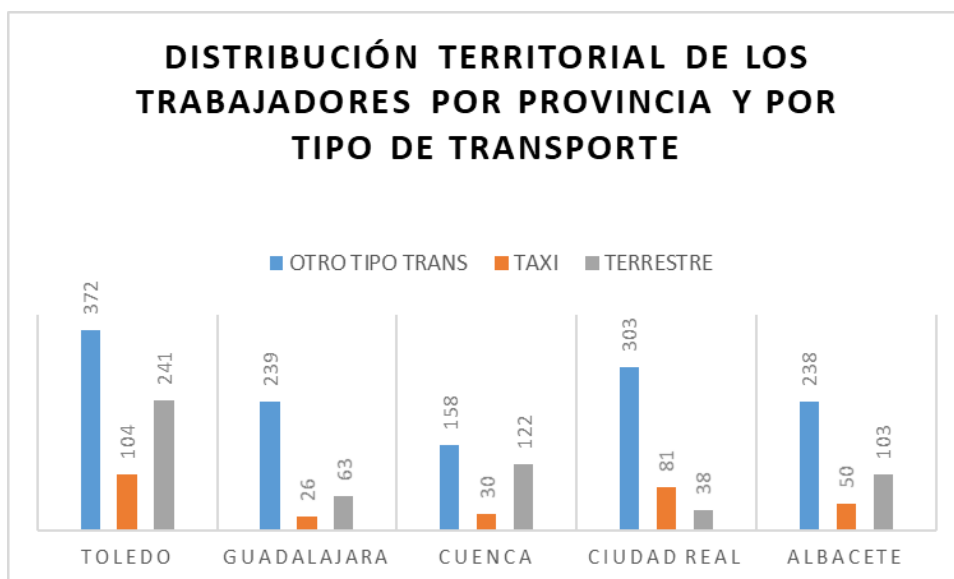
A datos del último trimestre del 2020, hay un total de 2168 de trabajadores/as del CNAE 493 de Castilla La Mancha afiliados en la seguridad social. Teniendo en cuenta que el total de trabajadores/as en Castilla La Mancha es de 475071, el CNAE 493 representa el 0.45% del total.

4.3 Distribución territorial de los trabajadores/as por provincias, por hábitat y por subsector

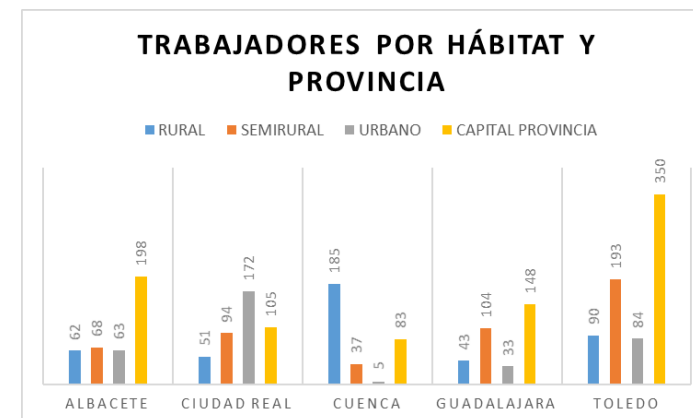
TOTAL TRABAJADORES/AS 475071

TOTAL TRABAJADORES/AS CNAE 493 2168

= EL CNAE 493 REPRESENTA EL 0.45 % DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES/AS DE CLM



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

4.4 Salarios según convenio

€/mensual	CONDUCTOR PERCEPTOR	CONDUCTOR
ALBACETE	945	927
CIUDAD REAL	1153.8	1142.4
CUENCA	934.5	922.8
TOLEDO		

€/mensual	CONDUCTOR 1º OFICIAL TALLER 1º	CONDUCTOR 2º OFICIAL TALLER 2º
GUADALAJARA	1108.39	1089.46

- En Albacete el 72.7% de contratos son temporales
- En el caso de Ciudad Real, estos representan el 70%
- En Guadalajara no disponemos de los datos de indefinidos, por lo que no podemos comparar los tipos de contratos
- En Toledo, el porcentaje de temporales es del 93.9%.

4.5 Tipo de contrato según provincia (municipios de entre 20 y 45 mil habitantes)

- Datos según sexo
 - En Albacete el 80.8% de contratados son hombres
 - En ciudad Real el 90%
 - En Guadalajara los hombres representan el 85.5%
 - En Toledo el 76.8%
- Datos según tipo de contrato (indefinido o temporal)

CONTRATACIONES POR PROVINCIA 20-45 MIL HAB

	ALBACETE		CIUDAD REAL		GUADALAJARA		TOLEDO	
	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.	INDEF.	TEMP.
16-19		0	0	1	0		1	12
20-24		2	2	1	2		66	54
25-29		1	6	2	0		67	49
30-34		5	8	0	3		83	44
35-39		2	6	3	2		96	51
40-44		6	6	3	6		102	29
45-49		5	13	3	8		81	26
50-54		3	15	4	4		38	29
55-59		2	8	0	2		13	12
>59		1	8	0	1		1	2
TOTAL		27	72	18	28		565	308

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

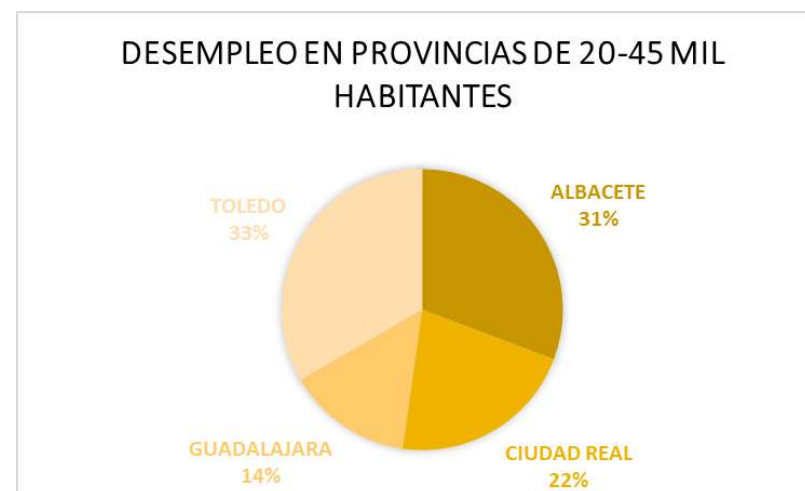
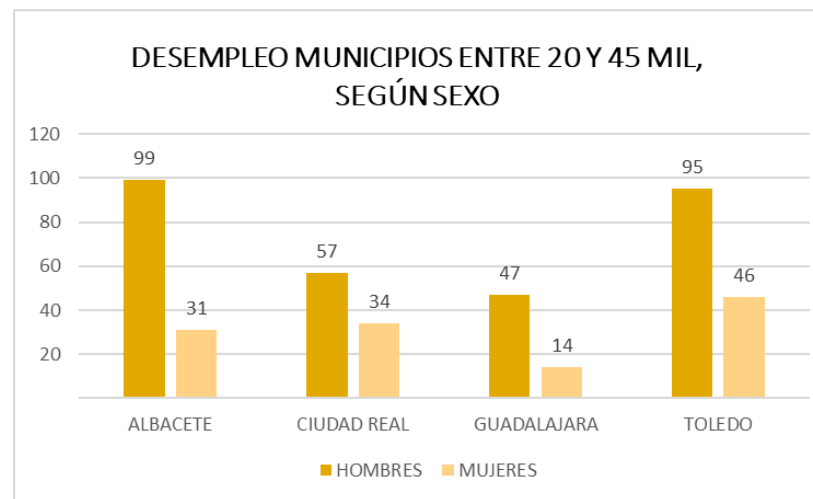
4.6 Tipo de contrato según provincia (municipios de más de 45mil habitantes)

- Datos según sexo
 - En Albacete, el 89.7% de contratados son hombres
 - En Ciudad real, el 86.4%
 - En Cuenca los hombres representan el 81.8%
 - En Guadalajara los hombres representan el 75.4% de los contratos
 - En el caso de Toledo, el porcentaje es de 89.7%
- Según tipo de contrato (indefinido o temporal)
 - En Albacete el 86% de los contratos son temporales
 - En Ciudad Real, estos tipos de contratos representan el 97.3%
 - En Cuenca el 87.9% de contratos son temporales
 - En el caso de Guadalajara, el 98.2% de los contratos son temporales
 - En Toledo, el 80.2% de los contratos son temporales



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

4.7 Situación de desempleo del sector (municipios de entre 20 y 45 mil habitantes)



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

4.8 Situación de desempleo del sector (municipios de más de 45 mil habitantes)

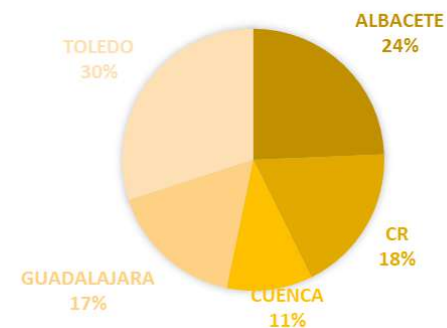
PARO TOTAL CLM = 53599

PARO CNAE 493 = 567

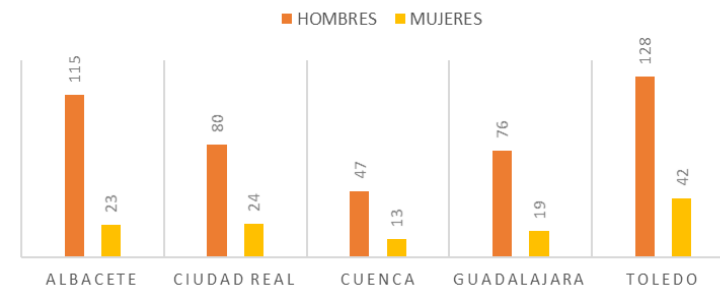
1,1 %

EL CNAE 493 REPRESENTA
EL 1.1% DEL PARO DE CLM
(MUNICIPIOS + DE 45 MIL
HAB)

PORCENTAJE DE DESEMPLEO POR PROVINCIAS



DESEMPLEO POR PROVINCIAS Y POR SEXO. PROVINCIAS DE MÁS DE 45 MIL HABITANTES



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

5. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Este informe tiene entre sus objetivos potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores sobre formación continua en el sector de transporte terrestre de pasajeros. Por lo tanto, en este apartado van a dar respuesta a los objetivos específicos que van del 4 al 14. Empero, con el propósito de tener una visión global del asunto, se va a llevar a cabo una aproximación genérica en materias de educación y formación.

5.1 Ámbitos de la educación

Atendiendo al objeto de estudio de este apartado, antes es necesario detenerse en la ley Orgánica 5/2002 del 19 de junio, de Cualificaciones y de la formación profesional. Esta comprende *“el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.”* (García, 2018)

De igual modo, cabe destacar el conjunto de leyes, órdenes o reales decretos que se han aprobado durante los últimos años en materia

de Formación profesional para el empleo, tanto a nivel nacional como de Castilla-La-Mancha:

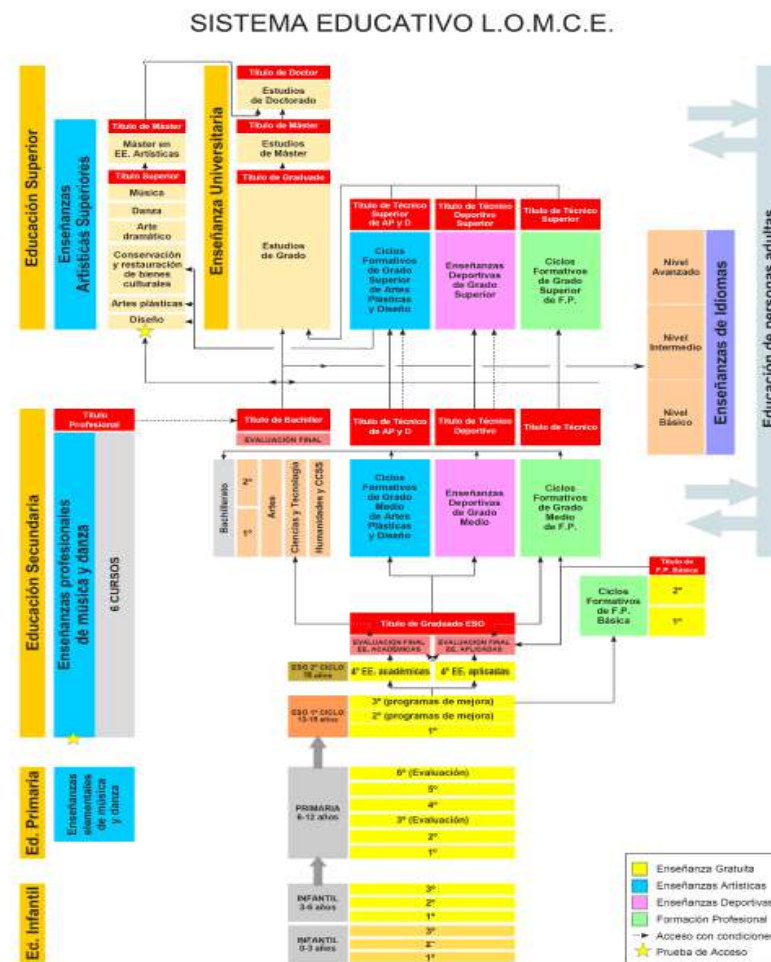
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20 de junio de 2002).
- LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
- REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE del 3 de enero de 2007).
- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE del 11 de abril de 2007).
- REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE del 31 de enero de 2008).
- REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).

- REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
- REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- ORDEN de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla-La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia.
- LEY 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Más allá de las leyes, también es interesante hacer una aproximación al concepto de educación. En el diccionario Larousse, se destaca lo siguiente:

“Educación es un conjunto de las costumbres y buenos modales conforme a ciertas normas o costumbres de la sociedad [...] nosotros sabemos que es también la acción, o conjunto de acciones destinadas a desarrollar sus capacidades

intelectuales en una o varias áreas del conocimiento, tiene que ver con impartir o transmitir el conocimiento” (Gallardo y otros, 2017)



Fuente. Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España

Una vez conceptualizado el tema, es necesario discernir entre la **Educación formal o Académica**, la **Educación No formal**, la **Educación continua** y la **Formación profesional para el empleo**.

La Educación formal, es aquella altamente institucionalizada, de manera cronológica y jerárquica, que va desde los primeros años de escuela infantil primaria hasta los últimos años de Universidad. Su principal característica es que esta educación se realiza en un espacio y tiempo concreto, en la que, además, se recibe un título. También suelen ser presenciales, están certificadas oficialmente, son sistematizadas, etc.

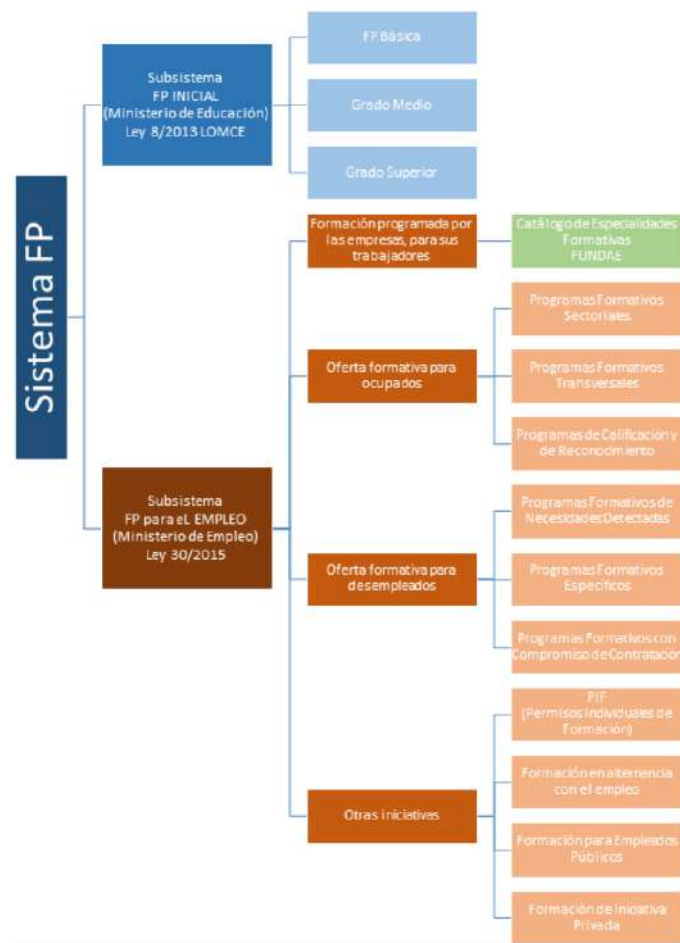
Para añadir clarividencia al asunto, a continuación, se expone un esquema del sistema educativo formal, a partir de la ley educativa vigente, conocida como Ley L.O.M.C.E.

Por otro lado, la educación informal es aquella que dura toda la vida, en la que se acumulan conocimientos, habilidades actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias vitales. Es un proceso de aprendizaje continuo y esporádico, siempre fuera del marco de la educación formal. Se trata de una acción individual y no organizada, que en la mayoría de casos viene determinada por el entorno social. Las características de la educación informal son la espontaneidad, que

se suele dar a partir de la experiencia profesional, no tiene certificación, carece de sistematización organizada, es irregular, etc.

Por educación continua se entiende a la actividad educativa sistematizada y sistémica realizada fuera del sistema formal. Tiene como objetivo impartir determinados conocimientos a subgrupos sociales concretos, independientemente de la edad. Este modo educativo responde al conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diseñadas en función a objetivos de formación e instrucción fuera del sistema educativo formal y tiene como características la falta de organización, la no utilización de métodos, carece de certificación, etc.

Por último, está la Formación Profesional para el Empleo. Esta está orientada tanto a empresas como a trabajadores ocupados o desempleados. Se trata de un conjunto de instrumentos y acciones que tiene como objetivo ofrecer una formación adecuada a las necesidades formativas de los trabajadores y del mercado de trabajo de un momento dado. El principal objetivo de la Formación Profesional es mejorar las competencias profesionales de quien las realiza, así como poder generar itinerarios de empleo, mejorar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo a aquellos trabajadores con dificultades, acreditar las competencias adquiridas mediante formación o experiencia laboral, actualización o incorporación de nuevas aptitudes, etc. En España, estos cursos están



gestionados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), en colaboración con la Fundación estatal para la Formación y el Empleo (FUNDÆ) y los organismos de las Comunidades Autónomas correspondientes.

En este sentido, existen cuatro tipos de formación para el empleo:

- Formación subvencionada por las administraciones para trabajadores ocupados.
- Formación subvencionada por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Formación programada o bonificada por las empresas.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como son la formación para empleados públicos, formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, etc.

En el siguiente esquema se pueden observar las características principales de la Formación Profesional para el Empleo. En este caso, también se ha integrado la Formación Profesional de carácter formal:

Tal y como se ha podido observar, el fin último de la Formación Profesional es mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Esto se debe al hecho de que en un mundo cada vez más globalizado, caracterizado por la expansión del mercado laboral y económico, en el que se está haciendo y se seguirá haciendo una fuerte apuesta por los avances tecnológicos, se les reclama a los trabajadores una alta capacidad de adecuación y adaptación a dicho mercado, tan cambiante y en constante evolución. Los trabajadores no son ajenos

a estas nuevas necesidades y exigencias. Y he aquí donde entra el concepto de empleabilidad, un término bastante difícil de definir, usado por muchos desde un sinfín de puntos de vista. Para este apartado, tras una comparación de las distintas definiciones que se le han dado al concepto a lo largo del tiempo, la que mejor se adapta es la siguiente: la empleabilidad, desde una perspectiva individual, *“hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo”* (Suárez. B, 2016)

6. FORMACIÓN DEL SECTOR

6.1 Formación continua y formación reglada

TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL			CONDUCTOR DE AUTOBÚS	CONDUCTORES PROPIETARIOS/ASALARIADOS DE AUTOMÓVILES, TAXIS Y FURGONETAS
			Técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera	Técnico de conducción de vehículos de transporte por carretera
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD			Conducción de autobuses (RD 1536/2011) <i>(sin programación actual)</i>	Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas (RD 626/2013) - Ciudad Real. Grupo Castellanos (POP) - Toledo. Talavera de la Reina. Escuela de conducción. (POP)
OTRA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	POP		Transporte de viajeros por carretera (CAP)	
			Ciudad Real. Autoescuela la Mancha	
			Cuenca. Autoescuela CRISCE. Quintanar del Rey	
			Toledo. Escuela de conducción, transporte y logística	
	Junta CLM	Desempleados	Ciudad Real. La mancha Formación de conductores SL	
			Cuenca. LOPSERRA SOC COOP CL. Quintanar del Rey	
			Toledo. Autoescuela TAJO	
		Ocupados	Ciudad Real. Federación empresarial de Ciudad Real. Agamasilla de Alba	
			Ciudad Real. Federación empresarial de CR Valdepeñas	

Fuente. Elaboración propia a partir de datos extraídos de POP y la Junta de CLM

En la tabla anterior se puede observar la formación continua y la formación reglada que existe en relación al sector estudiado. Vemos que se divide por certificados de profesionalidad y otra formación profesional para el empleo, como es el CAP.

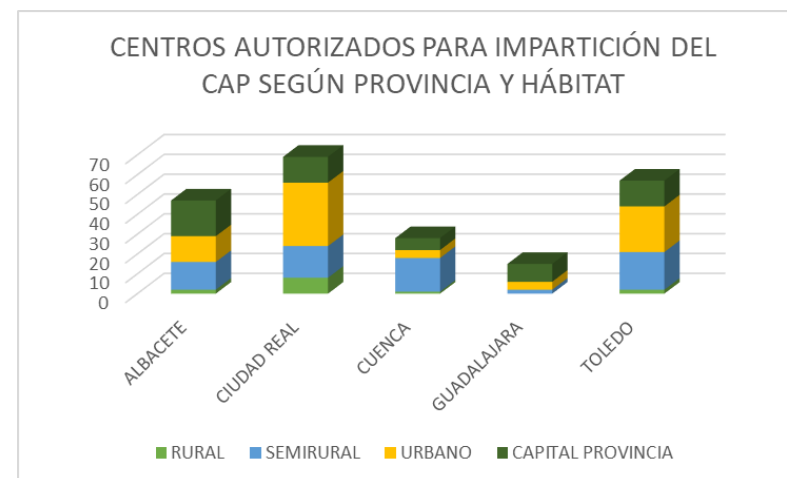
Igualmente, existen otros certificados de profesionalidad de interés:

- Atención al cliente, consumidor o usuario (RD 1522/2011). Nivel 3.
- Gestión comercial y financiera del transporte por carretera (RD 614/2013). Nivel 3
- Tráfico de viajeros por carretera. (RD 614/2013). Nivel 3

De la misma manera, también existen acciones formativas de Garantía Juvenil

92. Curso de Gestión del Transporte por carretera. Curso modular: cuatro módulos vinculados a CFGS de Gestión económica y financiera del transporte por carretera (645 horas). IES Universidad Laboral

A continuación, se muestran los centros autorizados para impartición del CAP, distribuidos por provincia y por hábitat

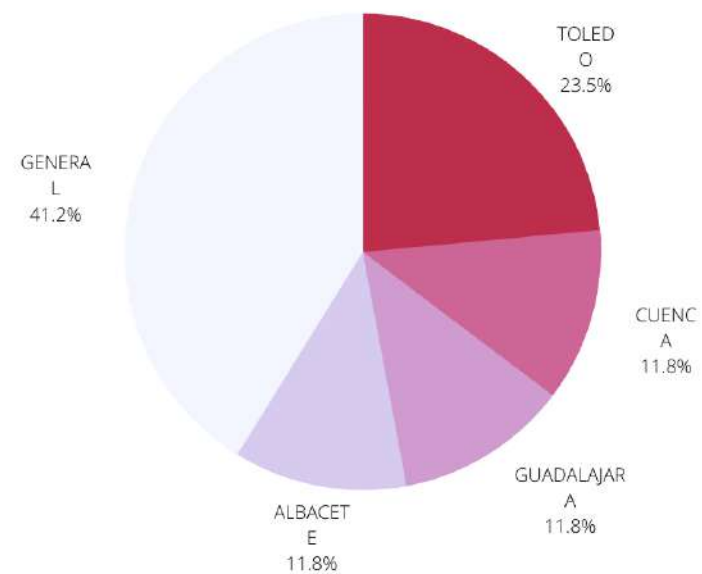
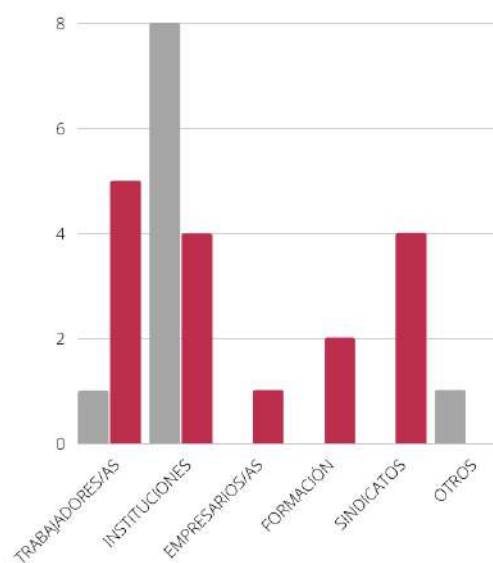
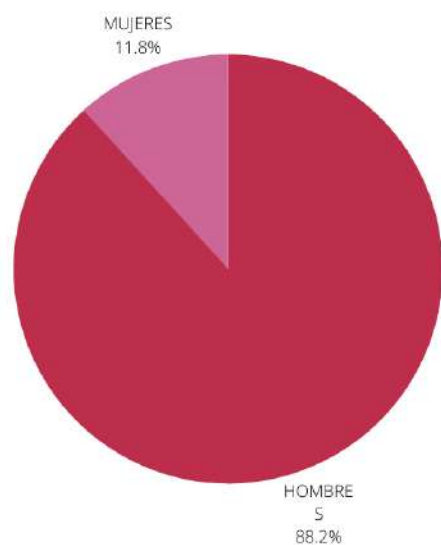


7. RESULTADOS

7.1 Entrevistas

RELACIÓN DE PERSONAS ENTREVISTADAS		
	CONDUCCIÓN DE AUTOBÚS	CONDUCCIÓN DE TAXI
TRABAJADORES/AS/AS	1. TRABAJADOR CONDUCTOR PERCEPTOR TOLEDO 2. TRABAJADOR CONDUCTOR PERCEPTOR GUADALAJARA 3. TRABAJADORA CONDUCTORA PERCEPTORA TOLEDO	4. ASALARIADO. TAXI TOLEDO 5. AUTÓNOMO. TAXI TOLEDO
INSTITUCIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES	1. CÉSAR GARCÍA. SECRETARIO GENERAL UPTA. MADRID, CLM Y CANARIAS 2. JOSE GONZALEZ. CONCEJAL DE MOVILIDAD Y TRANSPORTE. ALBACETE 3. RESPONSABLE FUNDAE 4. RESPONSABLE FORMACIÓN CEOE	
EMPRESARIOS	1. EMPRESARIO ALBACETE	
FORMACIÓN	1. FORMADOR DE AUTOESCUELA. CUENCA 2. FORMADOR DE AUTOESCUELA. GUADALAJARA	
SINDICATOS	1. PEDRO BARRIGA. SECRETARIO FESMC, SECRETARIO CARRETERAS Y URBANOS CLM 2. DIEGO BUENESTADO. SECRETARIO NACIONAL DE CARRETERAS Y URBANOS 3. DELEGADO SINDICAL CUENCA 4. DELEGADO SINDICAL ALBACETE	
OTROS	1. RESPONSABLE DE PLANES DE IGUALDAD UGT	

17 ENTREVISTAS



A continuación, se presentan los resultados extraídos a partir de la puesta en práctica de las técnicas metodológicas de recogida y análisis de la información.

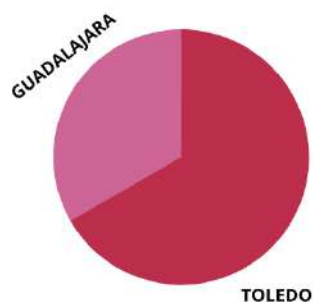
Todos los resultados pretenden dar respuesta a los objetivos – generales y específicos – de los que partía la investigación. Cabe señalar que en algunos casos, las preguntas han podido responder a varios objetivos simultáneamente.

Para el correcto análisis de los mismos, se han analizado siguiendo dos mecanismos:

- En primer lugar, una codificación siguiendo los objetivos específicos, las categorías y las subcategorías, y las preguntas y respuestas que refieren a cada parte de la codificación. Se ha realizado una codificación distinta (aunque siguiendo los mismos objetivos) por cada perfil de entrevistados. Puede encontrarse la codificación en sí misma en el apartado de los Anexos.
- En segundo lugar, un análisis exhaustivo de la formación, siguiendo también la lógica de perfiles, pero sobre todo según característica concreta de formación, problemática, y propuestas de mejora de estas.



PERFIL 1. TRABAJADORES/AS (SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS)



En este apartado, se analizará aquella información extraída a partir de la realización de entrevistas tanto a conductores de autobús como a conductores de taxi. Dada las diferencias entre ambas ocupaciones, tanto a nivel de condiciones laborales (principalmente entre asalariados y autónomos) y tejido empresarial, se realizará un análisis distinto en cada caso.

PERFIL 1.1 CONDUCTORES DE AUTOBÚS

Por lo que respecta al perfil de los trabajadores/as del sector de la conducción de autobús, se ha entrevistado a un conductor perceptor con una antigüedad de 26 años (*Conductor 1* en adelante), otro conductor perceptor (*Conductor 2* en adelante), trabajador de ALSA, que realiza líneas regulares entre Guadalajara y Madrid, y lleva 18

años en el sector; antes ha trabajado en servicio discrecional. Finalmente, se ha entrevistado a una conductora (*Conductora 3* en adelante), también perceptora, que lleva 18 años en el sector del autobús urbano en Toledo, en una empresa con una plantilla de 136 trabajadores/as.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

Es de gran importancia para una correcta percepción laboral tener en cuenta la opinión de los trabajadores/as del sector en relación al estado (productividad económica/condiciones laborales) actuales del sector. Ante ello, el Conductor 2 señalaba que las diferencias salariales en comparación a otras Comunidades Autónomas como por ejemplo Madrid son muy grandes, “haciendo el mismo trabajo pueden llegar a los 600 euros mensuales de diferencia, por 15 pagas; en provincias más pequeñas, menos fuerza se tiene, y menos mejoras se consiguen”, señala.

A ello, añade que entre provincias de CLM también se nota, puesto cada provincia tiene convenios distintos, y cuanto más pequeña es la provincia, peores son las condiciones. “A lo mejor la manera de asegurar la igualdad de los trabajadores/as, es que fueran iguales en todas las comunidades. Es lo que dice la Constitución, ¿no?”.

La *Conductora 3*, en cambio, piensa que las condiciones no son deficientes, sino que incide ya desde el primer momento en que la problemática es la falta de formación.

En esa misma línea, interesa saber la percepción en tanto que amenazas y debilidades del sector. En ese sentido, el Conductor 1 advierte el futuro con optimismo, y, señala

“el transporte urbano va a crecer más, porque si quieres contaminar menos tienes que promover el transporte urbano y menos el individual. Para que sea sostenible, tiene que ser más transporte público y menos privado”, dice.

El Conductor 2, y la Conductora 3, lo ven desde otra perspectiva. Así el Conductor 2 señala que la máxima debilidad y amenaza de su sector, es que hay pocos trabajadores/as, y que, por tanto, hay poca fuerza para poder crear cualquier tipo de movilidad ante cualquier irregularidad o condición que no les convenza. Asimismo, añade una problemática que veremos cómo es crucial en este sector: la falta de atractivo para jóvenes. Así, dice

“El convenio se ha quedado muy bajito. Llevamos 2 años de cada convenio con 0 subida. En todos los sitios suben, aquí, no. La gente ni siquiera quiere trabajar aquí, incluso algún compañero se tiene que ir a Alcalá de Henares a trabajar. Esto no lo hace nada atractivo para nuevas generaciones”.

La Conductora 3 advierte otra problemática: el trato con el cliente. Para ella, la amenaza del sector es que están muy al descubierto ante

el cliente, muy desprotegidos en todos los sentidos. Esto, además, se complica todavía más si se estudia desde una perspectiva de género, que más adelante se detallará.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

Como se ha podido ver en las páginas que preceden el apartado de los resultados, la única formación obligatoria en el sector de transporte terrestre de pasajeros, es el CAP. De esta manera, al entrevistar a los trabajadores/as del sector del transporte de pasajeros en autobús, se ha hecho mucha incidencia en dicha formación, por la naturaleza del estudio y su interés en el mismo.

Los tres conductores coinciden en la necesidad de la actualización del CAP, “necesitan adaptarse a la realidad de ahora, hacia donde vamos, hacia dónde va el transporte público”, señala el *Conductor 1*. Bajo la misma lógica, el *Conductor 2*, señala que debería ir más enfocado a su trabajo, más referente al tráfico, por ejemplo; “no te aporta nada que ya no sepas, no hay nada nuevo que no hayas sabido ya cuando te has sacado el carné”, apunta.

Para la Conductora 3, el problema principal de la formación como el CAP, es que no se explica nada sobre derechos de los trabajadores/as, que para ella es esencial, “nos falta formación referente a nuestro

puesto de trabajo, a derechos, a obligaciones, nos dan formación muy en general, no damos referente a nuestro sector, se debería ocupar más a cada sector”.

Al preguntarles sobre el porqué de esta desmotivación generalizada en relación a la formación, apuntan que es muy difícil que salga de manera voluntaria, puesto

“la semana que estás trabajando por la mañana y luego te tienes que ir al CAP, y el día que libras también tienes que ir al CAP, son 6 días que vives para trabajar”.

Aun así, la formación está muy bien valorada, y apuestan por decir que la formación referente al trato con los viajeros puede ir bien, así como también el conocimiento de idiomas.

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

Con el objetivo de entender cuales son las debilidades y las carencias en la oferta de formación disponible, es necesario saber cuales son las dificultades que existen para los trabajadores/as y para las empresas en esa línea. El Conductor 1, piensa que la dificultad básica es que el CAP se realice en horario laboral.

“En Toledo hay sitios donde hacerlo, el desplazamiento sería mínimo, pero el problema es que parece que sigues trabajando. Si las empresas quieren que estemos más formados, tiene que ser fuera del horario laboral.”

El *Conductor 2*, piensa que el problema principal es el gasto económico que supone la formación para las empresas, y que esa es la principal debilidad para los cursos formativos. Si no son obligatorios, no se imparten. Asimismo, la *Conductora 3* cree que la dificultad básica, es “el poco abanico de oportunidades que hay en formación”.

Desde el punto de vista de la empresa, estos trabajadores/as coinciden en que la dificultad se halla en tanto que gasto económico; es decir, las concesiones “llegan a la baja”, y, por tanto, los empresarios no quieren invertir en formación. Además, la Conductora 3 cree que la falta de motivación por parte de los trabajadores/as, hace que tampoco se promueva la formación de parte de las empresas.

Objetivo 9: adecuar la oferta formativa a los trabajadores/as del sector.

Por lo que respecta a la adecuación formativa a los trabajadores/as del sector, con el análisis anterior ya se advierte que falta adecuación en tanto que 1) atención al usuario, 2) personas con movilidad reducida y 3) idiomas, todo cruzado por una formación que se realice fuera del horario laboral.

Se les ha preguntado también por las razones por las que los trabajadores/as del sector deberían realizar cursos de formación, a lo

que la Conductora 3 señala que es para tener nociones básicas de derechos y obligaciones de los propios trabajadores/as, “a lo mejor yo actúo fuera del marco de la legalidad, y por falta de formación no soy consciente de ello, señala”.

Objetivo 11: adecuar las competencias de los trabajadores/as a las circunstancias sanitarias actuales.

El impacto socio-económico de la Crisis provocada por la Covid-19 tiene muchos efectos en los trabajadores/as de todos los sectores. Concretamente, en los conductores de autobús, las consecuencias, según señalan, han sido fatales.

“Aun a fecha de hoy muchos de los trabajadores/as de mi empresa, yo incluido, hemos tenido pérdidas del 50-60 por ciento del salario. A las empresas les ha ido bien en tanto que han podido recortar horario, pero económicamente ha sido fatal”, señala el Conductor 2.

Asimismo, se les ha preguntado por si piensan si los trabajadores/as cuentan con formación suficiente en relación a la Covid-19, por lo que dicen que la han echado mucho en falta, además, señalan la deficiencia en cuanto a desinfección y limpieza de los vehículos.

“La empresa no se quiso reunir, luego no nos daban gel, ni mascarillas, al final conseguimos incluso que nos pusieran mamparas para no estar todo el día directamente con los viajeros, y gracias a las mascarillas y el gel ninguno de mis compañeros nos hemos contagiado trabajando”.

PERFIL 1.2 CONDUCTORES DE TAXI



Es el momento de centrar el análisis en la opinión de los trabajadores/as del sector del taxi en relación a las necesidades formativas del transporte terrestre de pasajeros. De esta manera, se presenta el análisis de dos entrevistas realizadas a dos taxistas de Toledo. Por una parte, un conductor con más de diez años de experiencia en el sector del taxi en Toledo (*Taxista 1* en adelante); y, por otra parte, un conductor con seis años de antigüedad en el sector del taxi (*Taxista 2* en adelante). Ambos trabajan por cuenta ajena, la experiencia del trabajador autónomo – muy relevante al estudiar esta ocupación - se analizará a partir de los resultados extraídos con las encuestas, así como la entrevista realizada a César García, secretario general de la UPTA.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

La opinión de ambos entrevistados en tanto que estado económico (productividad económica/condiciones laborales) actual del sector es favorable. Aun así, el Taxista 2 señala que cree que tienen “demasiada manga ancha”, en palabras textuales, y, añade

“Creo que nos controlan demasiado poco. Eso es lo que creo tanto aquí de taxis, como de autobuses, como de VTC. La opinión que tengo es que no nos controlan más allá de “has aparcado mal, o has aparcado en un sitio donde no debías”

Advierte que siente que les “tienen abandonados”, y que la administración, solamente “se acuerda de ellos de vez en cuando”.

Aun así, al preguntar específicamente por las debilidades y/o amenazas, aparece una problemática que protagoniza ambas entrevistas: los Vehículos Turismos con Conductor (VTC en adelante).

En esta línea, el Taxista 2, apunta que

“Los VTC son una clara amenaza. Y, bueno, entre comillas la globalización. A nosotros como taxi nos falta el poder tener una aplicación para todos los taxis de todas las ciudades de España.”

Señalan que ven como en otras Comunidades donde hay actividad de los VTC, “están haciendo mucho daño”, puesto compiten directamente con el sector del taxi. La problemática principal, según el Taxista 2, están en que “no son taxis, sino que son empresas, y es la misma empresa la que opera en una ciudad o en otra, y eso va en

nuestra contra”. Según piensan, pues, faltaría una unificación entre todos los taxis para poder hacer frente a esta amenaza.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

Si bien hemos visto que para la conducción profesional de autobuses es un requisito la formación obligatoria del CAP, para la conducción de taxis, no hay ninguna formación obligatoria. Según señala el *Taxista 1* al preguntarle si es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional en el sector, señala que no, que “lo que te piden es tener el graduado escolar y no tener antecedentes penales, lo mismo que te pedían hace 20 años”.

El *Taxista 2* recuerda que anteriormente sí que se requería el carnet BTP, y que sería realmente recomendable que se volviera a exigir algún tipo de formación similar a este carnet.

Bajo esta lógica, el *Taxista 1* añade que cree que es un peligro que “ahora, cualquier persona que tenga un año de carnet, pueda conducir un taxi”.

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

Por lo que respecta a las dificultades que existen para que los trabajadores/as realicen cursos de formación, la respuesta es categórica: “es que directamente ni te informan, ni te dicen nada”. El Taxista 1, señala

“Si lo quieres te lo buscas tú por tu cuenta, como he tenido compañeros que han tenido que pagar sus cursos para poder hacer algo. Ahora mismo, tanto ni yo ni mi jefe recibimos ofertas. La federación empresarial te podría llamar y avisar de cursos de inglés o tal, pero no tenemos información ninguna. Ninguna facilidad hay ahora mismo”.

En esa misma línea, ambos entrevistados piensan que hay carencias formativas. El *Taxista 2*, concretamente, habla de la falta de formación en idiomas. Señala que el inglés no es ningún requisito, y que además, el hecho de que no exista requisito formativo para acceder al puesto de trabajo, hace que a veces quien acceda a la licencia no sea el que más conoce.

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores/as.

Al preguntar por las propuestas de mejora para la formación, ocurre algo similar a cuando se preguntó a los conductores de autobús. Coinciden en el hincapié de la importancia de las condiciones laborales dignas. Concretamente, el *Taxista 2* señala la importancia de seguir los turnos establecidos:

“Se nos ha olvidado, pero en teoría hay dos turnos. Los propietarios de las licencias suelen trabajar todos por las mañanas, y los conductores suelen trabajar por las tardes. Sería fácil hacer dos turnos de formación, uno de mañana y otro de tarde”.

Aun así, añade que cree que sus compañeros tampoco tendrían la motivación suficiente para realizar cursos de formación,

“cómo no se necesita saber nada, como no es un trabajo que se necesite una ingeniería, pues aquí la gente no tiene inquietudes. Vuelvo a repetir, a título personal, los que podrían intentar hacer algo para cambiar nuestra situación no lo hacen.”

Asimismo, apunta que hay falta de atención por parte de las administraciones.



PERFIL 2. INSTITUCIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES

Bajo este perfil se ha entrevistado, por un lado, a César García, secretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores/as Autónomos (UPTA en adelante), en Madrid, CLM y las Islas Canarias; además, es el vicepresidente de la ejecutiva estatal.

Por otro lado, se ha entrevistado al Concejal de Movilidad y Transportes del Ayuntamiento de Albacete (*Concejal 1* en adelante).

Ambos entrevistados aportan gran valor al estudio, puesto desde un punto de vista institucional conceden su conocimiento de largo recorrido en materia de movilidad y urbanismo.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

César García, desde su conocimiento y su actividad como representante de autónomos, comenta que el sector del taxi en la mayoría de ocasiones “tiene una carga de trabajo mucho más grande de la que deberían tener por el puesto de responsabilidad que tienen; transportar personas no es una tontería”.

Apunta que cree que el sector del taxi está “muy incomprendido”, porque parece que es un sector económicamente muy rentable, pero en un sector que “soporta muchas cargas”. En esta línea, señala que

“Empezando porque es un sector que para que todo funcione bien hay que cambiar el vehículo cada poco tiempo, por lo que toda tu vida laboral te

encuentras pagando una cuota de renting, o te encuentras pagando una cuota de coche. Por otra parte también el acceso a las licencias pues también tiene un coste muy alto y muy significativo, tanto que a veces es más caro comprar una licencia de actividad de taxi que comprarte una casa. En ciertos municipios en los que realmente es caro. Al final el taxista tiene muchas horas de trabajo para básicamente pagar gastos – cuota SS autónomos – que eso si que los taxistas lo llevan un poco más en regla; es probable que al principio de su vida laboral estén pagando por su base mínima, pero en cuanto llega la edad en la que se deben subir su cuota si que es cierto que piensan un poco en su jubilación”

De la misma forma, señala que cree que es un sector donde se sufren muchas enfermedades profesionales. El hecho de estar muchas horas sentado en un vehículo hace que dichas enfermedades se hagan patentes.

Por su parte, el *Concejal 1*, apunta la problemática que ha supuesto la pandemia, porque son uno de los sectores que más lo ha sufrido, “nosotros en el 2019 llevamos a unos 19 mil viajeros diarios, en transporte urbano, y ahora estamos entorno al 60% hemos tenido que implementar medidas en toda la provincia, y está costando mucho volver a los índices de esa época”, señala.

Con la finalidad de obtener una visión del empleo de la industria del sector del transporte terrestre de pasajeros, se ha preguntado por las amenazas y debilidades del sector. En este sentido, César García apunta que cree que la amenaza más grande en estos momentos es la falta de turismo. Por lo que respecta a las debilidades, piensa que

es que el transporte terrestre de personas es muy accesible, “si no tienes un taxi, tienes un autobús, y sino una VTC, que son una clara amenaza en el sector”, dice. De esta manera, apunta que la gran debilidad es que todos tenemos vehículos para transportarnos. Señala también otra idea a tener en cuenta, que ha aparecido también en entrevistas a otros perfiles, que es que “no son corporativistas”. Que cada asociación tenga su propio *modus operandi* hace que “no se protejan los unos a los otros”.

Por su parte, el *Concejal 1*, habla de una realidad que se tratará más adelante, que son los nuevos modelos de movilidad. Para dicho entrevistado, la amenaza principal es “caer en el error de no integrar el transporte dentro de los nuevos modelos de ciudad”.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

En este sentido, el *Concejal 1* señala que los horarios de trabajo y las condiciones laborales no permiten que realicen más formación de la obligatoria – el CAP en el caso de los conductores de autobús. “Son personas que llevan 12-14 horas al volante y no tienen mucho tiempo para formación y debería ser que les interesa de verdad”, apunta.

En cualquier caso, la única formación obligatoria es el CAP, tal y como hemos ido comprobando a raíz del análisis de otras entrevistas y con la primera explicación documental expuesta al inicio de esta memoria.

La valoración del CAP por parte de los sindicatos no dista de la opinión que tienen los trabajadores/as. El Delegado Sindical 1 – que también es conductor de autobús urbano, recordemos – indica que “de cara a las empresas tal y como está concebido sirve de refresco y de actualización a los trabajadores/as. Desde el punto de vista del trabajador quizá se hace más engarrafador tener que ir 35 horas cada 5 años”, señala.

A raíz de las entrevistas a trabajadores/as y trabajadoras tanto del sector del taxi como del sector de conducción de autobús, se ha detectado la motivación para la realización de cursos de idiomas, puesto trabajan directamente con clientes de otros países. De esta manera, se ha preguntado a los miembros de los sindicatos por su opinión en referencia a la formación en idiomas. César Garcóa piensa que en el caso de que se impartieran este tipo de cursos, sería necesario que se prolongaran en el tiempo;

“los que hablamos algún idioma, sabemos que en un curso de 30 horas no tiene ningún tipo de capacidad para mantener una conversación con una persona extranjera [...] Es un peligro, porque tu vas a un país o coges un cliente y hablas en su idioma y el cliente cree que hablas el idioma perfectamente y te suelta una parrafada, y, claro...”

De la misma manera, se ha preguntado por si se consideran importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector. El *Concejal 1*, considera que los cursos de formación son necesarios “no solamente para las funciones que se

consideran esenciales, sino para mejorar los servicios”; señala que este año se han centrado mucho en la accesibilidad universal y la sensibilidad y el conocimiento que hace que los servicios mejoren, y lo veremos como detección de necesidad concreta, bajo los nuevos paradigmas de movilidad, unas páginas más adelante.

Asimismo, se ha preguntado la opinión en relación a las aptitudes formativas más allá del sector; el *Concejal 1* señala que es clave que el servicio que se de tenga en cuenta muchas aptitudes, tales como “el trato al cliente o la solución de problemas que puedan surgir durante el trayecto, que es una de las cosas fundamentales que se transmite a las empresas que los trabajadores tienen que trabajar”.

Con el fin de determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector, también se ha preguntado si se cree que se promueve la suficiente formación por parte de las organizaciones. Ante ello, César García piensa que por parte de los ayuntamientos no. Así, apunta que “para empezar, no tiene competencia en temas de empleo, por lo tanto, la formación la hacen como voluntariamente.”

Aprovechando el perfil de César García, se le ha preguntado específicamente su opinión en cuanto a la diferencia entre trabajadores/as autónomos/as y asalariados/as en relación a la conciliación para la formación. En esta línea, ha señalado que hay una gran diferencia

“Un asalariado sabe cuándo empieza su jornada y cuando termina, por lo que se puede organizar su vida entorno a un horario más o menos fijo, o un calendario diario de horarios. Un autónomo apura más. Cuando nosotros explicamos las ventajas del autoempleo, el tema de la conciliación laboral y familiar la ponemos en ventajas e inconvenientes, debería ser una ventaja, pero a veces nos resulta un inconveniente”

Objetivo 7: Detectar las debilidades y las carencias en la oferta de formación reglada, ocupacional y continua disponible

En la opinión del *Concejal 1*, la dificultad principal que tienen los trabajadores para que puedan hacer cursos de formación es el horario laboral.

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores/as.

Por lo que respecta a las propuestas de mejora para la formación de los trabajadores del sector, César García propone la formación mediante la información. Es decir, mandar mensajes de corta duración y directos, “todo lo que dure más de 3 minutos, no interesa. Es una información que no deja de ser formativa”, señala.

Por su parte, el *Concejal 1* señala que cree que es muy importante plantearse unos objetivos e ir centrándose cada año, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de formación de los y las trabajadoras.

Objetivo 9: adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.

En este sentido, se ha preguntado si se informa a los/las trabajadores/as cuando se produce algún cambio legislativo en el sector. Ante ello, César García afirma que “las federaciones nacionales desde luego que lo informan, y me consta que lo debaten entre ellas, pero tienen que ser cosas que les afecten muy directamente a ellas”

El *Concejal 1*, señala que “desde los primeros días de la pandemia, se ha tenido mucha capacidad de adaptación con los cambios legislativos”. Asimismo, apunta que también se pusieron pantallas protectoras y datáfonos, adaptándose a la situación.

Objetivo 11: adecuar las competencias de los trabajadores/as a las circunstancias sanitarias actuales.

Al preguntar si la crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector, César García señala que ha afectado y sigue afectando. “Aunque los taxistas estén cumpliendo con todas las medidas de seguridad, desinfectar un coche es difícil”, apunta. Por otro lado, señala que el cliente tiene peligro de entrar en el taxi, “pero el taxi tiene el peligro multiplicado por todas las carreras que cogen al día”. Asimismo, apunta que han faltado más medidas de seguridad, que se debería haber vacunado al sector como prioritario, y sobre todo, “una buena campaña de protección de riesgos.”

El Concejal 1, por su lado, apunta que han tenido que garantizar un servicio que creían esencial, “con todas las dificultades económicas, técnicas, con un número potencial de viajeros mucho inferior, poniendo en valor lo que estábamos haciendo sin que la gente lo criminalizara”

PERFIL 3. EMPRESARIOS

Por lo que respecta a entrevistas a empresarios, solamente se ha podido llevar a cabo una. Esto se debe a la falta de implicación por parte de este perfil en la participación en el proyecto.

Así, contamos con la opinión del *Empresario 1*, que es responsable de una empresa concesionaria de transporte urbano de la ciudad de Albacete.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio, interesa no solamente contar con la opinión de los y las trabajadoras del sector, sino también estudiar otros perfiles, entre los que se encuentra el de los y las empresarias. El *Empresario 1*, que cuenta con cuatro años de experiencia en el sector, tiene una visión global del estado actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros, y dice que

“es un sector que antes de pandemia ya era clave en el cambio de paradigma de movilidad, que, con las bicicletas, patinetes compartidos, patinetes eléctricos, está cambiando la movilidad y es necesario ir adaptándose”

Por lo que respecta a las condiciones laborales, el *Empresario 1* tiene un punto de vista positivo, diciendo que

“a nivel nacional hay distintos convenios, y en CLM los convenios están a nivel del resto de comunidades, y ahora mismo estamos en la parte media tirando para arriba”.

Como todos los sectores, siempre hay amenazas patentes y latentes que pueden afectar; en ese sentido, desde el punto de vista empresarial, el *Empresario 1* comenta que

“una amenaza que veo es el cambio de concesión, de contrato, inicios de contrato, es un punto administrativamente difícil. Por más que tratamos de no repercutir a los trabajadores/as, al final siempre algún problema se da. Por otro lado, este cambio de la movilidad si no se trata bien puede ser una buena problemática”.

Vemos como entre trabajadores/as/as y empresarios se pueden crear fricciones que se comentaran juntamente en las conclusiones del proyecto, puesto algunas de ellas pueden solucionarse con programas formativos.

Por lo que respecta al cambio de paradigma de movilidad, se estudiará detenidamente más adelante, puesto en un mundo tan globalizado en que los cambios son los protagonistas del día a día, estos deben estudiarse para poder anticipar posibles amenazas a según qué sectores, como es el estudiado en este proyecto.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

Para determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los y las trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad, se ha preguntado al *Empresario 1* por la formación obligatoria. Comenta que como obligatorio existe el CAP, y añade que recientemente la empresa se ha certificado en una normativa de accesibilidad, puesto es obligatorio para una nueva normativa; más allá de eso, la única formación obligatoria es el CAP.

Así, se le ha preguntado por la opinión que tiene sobre dicha formación, a lo que apunta que

“de cara a las empresas tal y como está concebido sirve de refresco y de actualización a los trabajadores. Desde el punto de vista del trabajador quizá se hace más engarrafador tener que ir 35 horas cada 5 años”.

Vemos, una vez más, diferencias entre las opiniones de los empresarios/as y trabajadores/as.

Siguiendo esta línea, se ha preguntado si se consideran importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector. El *Empresario 1* es muy claro en su respuesta, y señala que “hacemos una formación tan ambiciosa que a veces consideran que es excesiva”. Apunta que en los últimos años han realizado el CAP, formación en transporte de viajeros con características especiales centrado en la accesibilidad, labores administrativas, etc. Vemos que se trata de una empresa que incide mucho en la formación, y quedará por analizar por qué por parte de

los trabajadores/as falta motivación para realizarla. Señala el *Empresario 1*, que para ellos

“es muy importante ir actualizándonos cada año. A veces nos surge algún tipo de roce con los trabajadores/as por ser demasiado excesivo”.

Ante esta respuesta, se ha preguntado cuál cree que es el motivo de dicha desmotivación, a lo que comenta que lo crucial es “la participación en la consulta con ellos. Antes de organizar cualquier tipo de actividad formativa, contar con ellos para ver qué les parece”.

Hemos llegado seguramente a uno de los puntos cruciales para acercar las diferencias entre empresarios/as y trabajadores/as: la participación activa en la toma de decisiones.

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

Con el objetivo de tener la visión empresarial de las debilidades y carencias de la formación existente para el sector, se ha preguntado por las dificultades que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación, a lo que el *Empresario 1* ha señalado que

“la principal dificultad es la planificación de la misma, por integrarla dentro de la jornada laboral y hacerla interesante”.

Recordemos que los y las trabajadoras comentaban también la problemática de la realización de la formación fuera del horario

laboral. Será esta una de las propuestas que se trataran más adelante para la mejora de la formación.

Objetivo 9: adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.

En este sentido se ha preguntado si se informa a las y los trabajadores/as sobre los cambios legislativos del sector. A esto, el *Empresario 1* señala que

“pensando desde el plano de empresa, nos informa la administración local e intentamos aterrizarlo. De la empresa al trabajador, intentamos trasladar todas las medidas y los cambios, conforme van llegando, si el cambio es muy drástico se les informa”.

PERFIL 4. FORMACIÓN

Algunos de los objetivos se han visto completados con la fase documental, tal y como se ha ido explicando en páginas anteriores.



Por lo que respecta al perfil de formación, se han entrevistado a dos formadores. El primer formador (*Formador 1* en adelante) es un profesor de autoescuela en la provincia de Cuenca, es profesor de formación vial, formador del CAP y de mercancías peligrosas. El segundo formador (*Formador 2* en adelante), es un formador con más de 30 años de experiencia en el sector; tiene un negocio propio en

Guadalajara de formación para CAP y normativa de transportes de viajeros.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

La opinión del estado actual del sector, en general y en materia de productividad económica y/o condiciones laborales, por parte de los formadores, es negativa. El *Formador 1* señala que años anteriores el convenio era mayor, “se ganaba mucho más, tenían un sueldo mucho mayor”, señala. Además, indica que los conductores de autobús tienen mucha presión, puesto llevan personas, y la responsabilidad de su trabajo es muy alta. Eso, sumado a los recortes – debido a la covid y a crisis posteriores – crea un ambiente de presión muy alto.

Preguntando por las amenazas y debilidades del sector, el Formador 1 señala que la ciudadanía está empezando a valorar más otro tipo de transporte terrestre, como pueda ser el AVE; explica, también, que cree que el día de mañana las rutas que vayan por pueblos pequeños desaparecerán. Por otra parte, el Formador 2, cree que la amenaza más grande que tiene el sector es que las generaciones van cambiando, y que el sector no se está adaptando. Asimismo, señala que

“hay una escasez de conductores muy grande, promovido porque no es un trabajo que esté llegando a la gente. El problema lo tiene la administración,

los empresarios y los trabajadores/as. Es un problema incluido de los transportistas.”

Así, se detecta una problemática clave: la falta de conductores jóvenes en el sector de transporte terrestre de pasajeros. Esta problemática, va de la mano del gran gasto económico que supone sacarse el carnet, los exámenes, y la formación que no va a cargo de las empresas. Luego el Formador 2, señala que

“las generaciones nuevas lo que buscan es conciliación familiar y tiempo libre, y es un sector en el cual no se pueden hacer planes. Aquí se madruga por las mañanas, haces rutas, y los fines de semana a Benidorm. La gente joven quiere tiempo libre, y es un sector que no es llamativo”

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

La formación obligatoria para el sector de conducción de autobuses, es el CAP, como se viene diciendo hasta el momento. La opinión sobre el mismo, aunque más adelante se analizará en profundidad es de vital importancia para la detección de las necesidades formativas del sector.

En esta línea, el *Formador 1*, piensa que, si bien es verdad que es una manera de actualizarse, y que a toda persona que conduzca nos iría

bien un repaso de vez en cuando, en la vida real “por la propia presión que llevan tanto los camioneros como los conductores de autobús, van muy pasados del tacógrafo”. Señala, también, que en el caso de conductores de autobuses urbanos y suburbanos no se utiliza, pero también se explica su utilización y uso.

El *Formador 2*, por su lado, dice, en palabras textuales, que “el CAP no vale para nada”, y, añade, “y eso que lo doy yo; pero lo único para lo que sirve el CAP, es para que no les multen”. El Formador 2, antes de dedicarse a la formación, era agente de inspección de transportes, por lo que dice conocer esta formación desde dentro y desde fuera. Señala que el principal problema del CAP es que cada comunidad tiene sus reglas, y que en CLM, concretamente, lo puedes hacer en fines de semana. Dice

“los empresarios lo que hacen es hacer los CAP en sábados y domingos. Si no hay un control, pues al final se hace lo que se quiere dentro de las normas. Tiene que llegar que el CAP sea en horas de trabajo y de lunes a viernes, para todos”.

Apunta que se debería reformular, y que debería hacerse una vez al año, un curso de menos horas, siempre teniendo en cuenta la disponibilidad del conductor, y las necesidades formativas del mismo. Añade el Formador 2, que

“en un CAP no les vas a enseñar a los conductores a consumir menos en 1 hora; a ellos lo que les interesa es el tema del tacógrafo, su convenio

laboral, cuantas horas puede hacer y cuantas no, para no tener sanciones e ir tranquilo. Eso, en una formación de 8 horas al año, estarían mucho más formados que 35 horas cada 5 años”

Ante estas respuestas, se les preguntó en qué creen que los alumnos están más interesados, y las respuestas fueron poco alentadoras. “Creo que si te digo la verdad, no están interesados en prácticamente nada”, decía el Formador 1.

Según explican los entrevistados, el CAP se entiende como un trámite, y no hay una motivación real detrás de hacerlo, sino que es más bien una obligación. Al preguntarles cuáles creen que son los motivos de esta falta de motivación, señalan que el principal problema es la impartición del CAP fuera de la jornada laboral. “Creo que vienen muy cansados de trabajar toda la semana, y no tienen ganas de venirse a las clases”, señalaba el Formador 1.

Asimismo, el *Formador 2* apunta que, así como se forma a los trabajadores/as, se debería formar a los formadores. Por lo tanto, se crea una problemática circular, puesto a la falta de motivación hacia esta formación, se le suma que la información no está actualizada, y en muchos casos, señala, es errónea.

Más allá de los aspectos concretos que señalan del CAP, cabe tener en cuenta una idea que pone de manifiesto el Formador 2, y es que el uso del tacógrafo no es obligatorio en todas las ocupaciones dentro del sector del transporte terrestre de pasajeros. Así, se pregunta

“¿cómo es posible que un conductor que lleva en su vehículo a niños y niñas al colegio, no tiene un control de las horas de conducción?”; y, añade “eso nos lleva a que de lunes a viernes un conductor esté haciendo escolares, y el sábado y el domingo, a Benidorm”.

Preguntándoles sobre las aptitudes formativas el *Formador 2*, apunta que

“Hay infracciones por desconocimiento. Los tacógrafos, por ejemplo, van adaptándose a las nuevas tecnologías, y hay que estar al día, y no estamos invirtiendo en esto. Los autobuses cada día son diferentes, más ecológicos... no se dan cursos de conducción ecológica, y con una buena formación les puedes enseñar a que conduzcan mejor para evitar consumos más altos, lo cual nos lleva a costes menores y a menor contaminación”

Asimismo, hay que tener en cuenta que los trabajadores/as del sector, no solamente conviven con los usuarios/clientes, sino que, en el caso de la conducción de transporte escolar, trabajan junto con acompañantes de los niños. Los formadores señalan que con un “simple curso”, algunas problemáticas que se habían creado entre ambas ocupaciones, se solucionaron.

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

Con el objetivo de determinar las debilidades y las carencias en la oferta de formación en el sector, se pregunto por las dificultades que creen que existen para que tanto trabajadores/as como empresas realicen formación.

De esta manera, el Formador 1, señalaba que la problemática principal de parte de las empresas es el coste económico.

“Lo que más quieren es tener lo mínimo de trabajadores/as posibles, inflarlos a horas y, claro, si tienen que estar por ahí, no tienen tiempo para hacer cursos”

Aun así, el Formador 2 apuntaba que las empresas tienen créditos de formación, y en eso se debería invertir. Señalaba, incluso, que a veces recibe alumnos que le comentan que los jefes le han hecho pagarse el CAP, lo que, dice, “me parece una vergüenza”.

Por lo que respecta a los trabajadores/as, ambos coinciden con la falta de tiempo, relacionado con lo que se comentaba unos párrafos más arriba, de la falta de motivación puesto la formación no se da durante la jornada laboral, sino en tiempo libre.

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores/as.

En este sentido, se les ha preguntado por propuestas de mejora para la formación de los trabajadores/as en el sector, y, específicamente,

por el CAP. Así, ambos coinciden en que les gustaría poder explicar aquellos aspectos que más piden los alumnos, pero que el temario les viene dado, y que deben regirse en lo que pone dicho temario.

Asimismo, el Formador 1 cree que debería hacerse algún tipo de control, para así asegurarse de que los conocimientos han sido entendidos.

Objetivo 9: adecuar la oferta formativa a los trabajadores/as del sector.

En relación a este objetivo, interesaba preguntar a los formadores por si se informa a los trabajadores/as cuando se produce algún cambio legislativo en el sector.

Así, señalaban que, a ellos no, que se informa a los empresarios, pero no a los trabajadores/as. El Formador 1, especifica que muchos trabajadores/as conocen dichos cambios legislativos cuando van a la formación del CAP – recordemos, cada 5 años – pero no antes.

El Formador 2, apunta que

“los trabajadores/as no se enteran de nada, yo recibo llamadas diciéndome que se han enterado por otro de cambios legislativos. Se enteran de muchas cosas cuando les para la Guardia Civil y les multan, es penoso que se deban pagar multas por desconocimiento”.

De la misma manera, cree que se trata de un fallo estructural, puesto señala que

“estamos fallando toda la cadena, empresarios, sindicatos, la administración como tal, los trabajadores/as, todos”.

Objetivo 10. Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores/as del sector.

Teniendo en cuenta tanto los datos obtenidos con la fase documental, como lo obtenido a partir de la realización de encuestas y entrevistas, es importante hablar de las competencias y carencias de los trabajadores/as del sector en las nuevas tecnologías.

Concretamente, sobre la utilización del tacógrafo, que ahora es digital.

Para el Formador 2, el problema principal está en que las empresas no ayudan a los trabajadores/as con la firma digital, necesaria para poder renovar la tarjeta del tacógrafo cada 5 años. Apunta que los trabajadores/as van a su centro de formación y ellos les ofrecen su ayuda. El Formador 2 piensa que con una formación de no más de media hora, se le podría explicar al trabajador que pueden obtener esta firma a través de las empresas, porque, señala, las empresas si que tienen esta firma digital necesaria para la tarjeta del tacógrafo.

Objetivo 11: adecuar las competencias de los trabajadores/as a las circunstancias sanitarias actuales.

Ambos formadores, ante la pregunta de si creen que los trabajadores/as cuentan con la formación suficiente para

desempeñar su trabajo correctamente en relación a la COVID-19, coinciden con que no han tenido ningún tipo de formación.

El *Formador 1* señala que “yo creo que no cuentan con la formación suficiente ni del COVID ni de otras cuestiones”. A veces veo cinco conductores esperando niños, allí pegados, sin mascarilla y sin nada, esperando”.

Por su parte, el *Formador 2*, apunta que “en lo que a mi me afecta, todo ha sido un despropósito, hemos recibido llamadas de que no sabían qué hacer”.

PERFIL 5. SINDICATOS

Este apartado se dedica al análisis de las entrevistas realizadas a miembros de sindicatos. Estas entrevistas tienen gran importancia puesto también sirven de autoanálisis del trabajo desempeñado como institución sindical. Asimismo, se han entrevistado a delegados sindicales, que a la vez con trabajadores/as del sector. Estas entrevistas enriquecen mucho el trabajo, puesto muestran la opinión desde dos puntos de vista que encuentran su nicho en la experiencia en el sector estudiado. Asimismo, se ha buscado representación de CLM, pero también gente con experiencia fuera de la comunidad, para poder tener una visión global del sector.

De esta manera, se han realizado cuatro entrevistas bajo este perfil. Por una parte, a Pedro Barriga, conductor de autobús, pero también secretario de carreteras y urbanos de CLM, y secretario de la federación FESMC en CLM. Cuenta con gran experiencia como conductor, tiene todos los permisos de conducción existentes, ha trabajado en conducción discrecional, y actualmente es conductor de autobuses urbanos.

Por otro lado, se ha entrevistado a Diego Buenestado, que desde hace 4 años es secretario general a nivel estatal de carreteras y urbanos. Asimismo, ha estado 12 años en la comisión permanente, en la división sectorial, y también ha estado en Madrid otros 10 años.

El tercer entrevistado es conductor de autobuses del servicio urbano de Cuenca. Tiene experiencia como conductor de autobuses de 21 años, entre CLM y Madrid. Es, además, delegado de la UGT en la empresa en la que trabaja. Al no tener un cargo público, se mantendrá su anonimato, por lo que nos referiremos a él como *Delegado Sindical 1*.

Por lo que respecta al cuarto entrevistado (*Delegado Sindical 2*), es delegado sindical de la UGT en la provincia de Albacete, es conductor de transporte urbano; tiene experiencia de más de 14 años en el sector.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros

La opinión sobre el estado actual del sector, en tanto que productividad económica, condiciones laborales y demás, varía dependiendo del entrevistado. Por una parte, Pedro Barriga opina que es cambiante según el sub-sector que analicemos. Por lo que respecta al servicio de transporte escolar, que depende de la Consejería de Educación, apunta que normalmente son trabajadores/as que están empezando a conducir, y que eso “entra en disonancia con las personas que están llevando, porque llevan niños”. Barriga piensa que no debería ser suficiente con tener el carnet para poder entrar en este sector:

“es un trabajo con contratos precarios, porque los contratan por 2 o 4 horas, y con autobuses viejos y en malas condiciones. Son empresas de dudosa solvencia y moral”, apunta.

Referente al servicio de transporte urbano, señala que es muy distinto del transporte regular de los pueblos

“estás con un horario muy apretado, dentro de la ciudad, los conductores no te respetan, siempre te están pitando... el enemigo público número uno son los taxistas y los autobuseros”

Pedro Barriga detecta la necesidad de mejorar las condiciones laborales, que pasa también por revisar el estado de los vehículos.

“A veces tienes que bajar del autobús para abrir la rampa para personas con movilidad reducida. Esto es muy peligroso, porque está prohibido que el conductor salga de su puesto de trabajo [...] Si en ese periodo de tiempo algún motivado se monta al autobús y sale, sería culpa del conductor”

Asimismo, destaca una problemática que se ha visto reflejado en muchas de las entrevistas realizadas a los perfiles diversos: la necesidad de la aplicación del uso del tacógrafo en la conducción de autobuses urbanos. De esta manera, no hay forma de asegurar las horas de descanso de los conductores. Tampoco lo tienen los taxistas; señala Pedro Barriga que cree que “el tacógrafo deberían tenerlo todos los coches”.

Diego Buenestado, por su parte, tiene una opinión muy clara respecto al estado actual del sector, y dice, literalmente

“Es verdad que cuanto mejor formados estén, mejor, y cuanto mayores posibilidades de acceso mejor, pero el problema básico es que las condiciones son penosas”

Y, añade,

“La gente en lugar de gastarse una pasta en sacarse el carnet, pues se va al lado de su casa, en una empresa de otra cosa, y gana lo mismo. Entonces, lo primero que habría que hacer es dignificar las condiciones de los conductores, y sobre todo a nivel estatal”.

El problema principal para el entrevistado, son, pues, las condiciones laborales de los trabajadores/as. Piensa que las condiciones se han quedado obsoletas, y ese es el principal problema. Señala que “antes el ser conductor era una profesión que estaba bien valorada, las condiciones lo permitían, y hoy es todo lo contrario”, y, añade, “a lo mejor las empresas no tienen la rentabilidad que deberían tener, pero es que se van a quedar sin conductores”.

Por su parte, el *Delegado Sindical 1*, piensa que Cuenca es la provincia más dignificada de todas, tanto a nivel general como por la crisis pandémica provocada por la Covid-19. Asimismo, destaca la problemática de la despoblación, y, dice “la provincia de Cuenca es la más defenestrada de todas; salarios bajos, y un nivel de población muy bajo que hace que la demanda de transportes en la sierra, por ejemplo, sea mínimo”.

También habla de las condiciones laborales a nivel de salarios, y apunta que

“al estar tan mal económicamente en la provincia sobre todo en el tema de salarios hay mucho movimiento de personal. El personal termina la autoescuela, se saca el carnet, trabaja unos años y en cuanto puede se va, deja el sector”.

De la misma manera, el *Delegado Sindical 1*, apunta que el transporte de viajeros es muy deficitario en la comunidad en general y en la provincia de Cuenca en particular, y que mucha gente se ve con la necesidad de tener dos trabajos, compaginando así su trabajo como conductor, y trabajar las tierras.

Siguiendo esta línea del Objetivo 3, de obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros, se ha preguntado por las amenazas y/o debilidades del sector. Ante ello, Diego Buenestado cree que la principal amenaza sería la de liberalizar las líneas, “eso nos llevaría a un caos”, apunta; cree que eso acarrearía a que la España despoblada se quedara sin transporte, porque no sería rentable. Es una amenaza, que, según señala, viene dada con algún proyecto europeo. Buenestado señala que por ahora esta problemática está a salvo gracias a las concesiones. La otra amenaza clara, dice, son las condiciones laborales, ya comentado anteriormente.

Por su parte, el *Delegado Sindical 1*, apunta que la mayor debilidad que visualiza es que las empresas que conoce invierten muy poco en

formación, y “casi obligadas”, señala. El *Delegado Sindical 2*, por su parte, cree que no hay ninguna amenaza actualmente, puesto dependen directamente del Ayuntamiento.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

Determinar las características y condiciones actuales de la formación de los y las trabajadoras vinculadas al sector de transporte terrestre de pasajeros en CLM es necesario para realizar una correcta prospección laboral; el papel de los sindicatos en este sentido es fundamental, puesto no solamente son conocedores de las condiciones de los y las trabajadoras, sino que pueden gestionar y realizar formación.

En este sentido, se ha preguntado por el CAP, como formación obligatoria. Pedro Barriga, señala que el problema de la formación es que te enseñan a llevar un autobús o un taxi, pero “no te enseñan a conducir”. Además, Barriga, como secretario de la FesMC, señala que debería haber un grado de Formación Profesional, idea que se explotará más adelante. Asimismo, señala que

“muchas empresas, el curso del CAP lo utilizan para aleccionar a los y las trabajadoras en políticas de empresa, y no está bien. Esa formación hay que utilizarla para explicarles nuevas técnicas asistencia en carretera”

De la misma manera, Barriga apunta la problemática de la falta de formación en atención al usuario/cliente. En esta línea, dice que

“vale que te den nociones de mecánica básicas de cómo funciona el motor, pero el trato con el usuario es necesario. Si me estoy sacando el carné para un autobús, y el CAP para un autobús y voy a trabajar con gente dame las nociones básicas para trabajar con el público”.

El problema, señala el secretario de la federación, es que “cuesta dinero”, y que, además, es “una forma de sacar el dinero”. Asimismo, señala que la DGT podría informar a las empresas y a los y las trabajadoras por correo o con las nuevas tecnologías, y no lo hace.

Por su parte, el Delegado Sindical 2, dice, literalmente, que

“lo único interesante en el CAP es el tema de las novedades de seguridad vial, las señales nuevas que están saliendo, las normativas nuevas; eso no forma parte del CAP, pero si que en un apartado del curso lo tratamos, porque se lo solicitamos a las autoescuelas”.

Cabe prestar atención a las palabras de este Delegado Sindical, puesto ponen claramente de manifiesto que aquello que realmente interesa a los conductores, no se imparte en la única formación obligatoria que tienen.

Es necesario prestar atención a la responsabilidad por parte de las empresas de abonar el coste del CAP. Desgraciadamente, no siempre ocurre que la empresa se haga cargo de un cargo que es obligación suya. Veamos la opinión del Delegado Sindical 1:

“Por desgracia, no siempre ocurre así, es una ilegalidad. Aquí a nivel de Cuenca estamos bien, porque hubo una sentencia que decía que las empresas tenían que dar la formación del CAP, costearla, y hacerla en tiempo de trabajo. Ahora ha salido una sentencia del Tribunal Supremo que también tienen que pagar el coste de la tarjeta del CAP, que también tienen que costearla las empresas.”

Básicamente, la lógica que se esconde bajo la responsabilidad de la empresa en pagar el CAP, es, tal y como lo indica el *Delegado Sindical 1*, “si yo no tengo el carné el empresario no tiene conductores”, se trata de una obligación para poder trabajar, por lo que las condiciones deberían ser favorables al trabajador, tal y como la jurisprudencia lo indica.

Por otra parte, se ha preguntado a los entrevistados por su opinión en relación a la necesidad o recomendación de tener otro tipo de formación, además de la del CAP. En este sentido, el Delegado Sindical 1, señala que cree que se debería instruir más a los trabajadores/as y trabajadoras del sector en cuanto a solucionar problemas y el trato con los usuarios, “en el transporte urbano con los usuarios estamos constantemente con problemas con dialéctica, y muchas veces no sabemos cómo enfrentarnos a ellos”, señala. Asimismo, destaca otra problemática que ya se ha visto latente en otras entrevistas, y es la falta de conocimientos en relación a personas con movilidad reducida.

“Con el transporte de personas con movilidad reducida nadie nos ha explicado nada, y yo llevo veinte años camino de veintiuno y nadie nos ha

explicado que la rampa de minusválidos no solamente es para las sillas de ruedas, sino que también es para una persona que va con muletas, por ejemplo”

Esto crea dificultades en el trabajo, y también malentendidos. Señala el *Delegado Sindical 1* que se han dado casos en los que el trabajador ha dicho al usuario que no iba a poner la rampa no porque no quisiera, sino por desconocimiento de que debería haberlo hecho.

De esta manera interesaba preguntar por la opinión en la importancia de los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector. La respuesta se aventuraba como positiva, teniendo en cuenta las anteriores. Así lo señala Diego Buenestado, reitera que es necesario formación en atención al usuario, y, añade, “en temas más técnicos ya los hay los cursos, lo importante sería darlos”. En esta afirmación se esconde una problemática que urge solucionar, y es la de poner en la práctica todos aquellos cursos – como son los certificados de profesionalidad – que sí que existen, pero no se imparten. Con este proyecto se intenta descubrir el motivo de ello, y la solución. Por su parte, Pedro Barriga señala otra idea clave, relacionada con la conducción eficiente, diciendo que “si el trabajador tiene vicios, tienes que formarle; cada frenada brusca es combustible o pastillas de freno o posibles caídas del autobús”. Con la formación, pues, la empresa ahorra.

A partir de la respuesta de Buenestado en que dice que “lo importante sería dar los cursos”, se ha preguntado por los certificados

de profesionalidad, con la finalidad de descubrir si se conocen o no. Responden los entrevistados que “no hay escuelas ni centros educativos para desarrollar esta rama”, y, añade “en el transporte urbano hay muchas empresas de colocación, no interesa la formación como los certificados de profesionalidad, porque no les hace falta”.

Es importante tener en cuenta las aptitudes profesionales más allá de las propias del sector. Sobre todo, teniendo en cuenta que estamos ante un sector cuyas ocupaciones a veces trabajan junto con otras, como es el caso de los conductores de transporte escolar, que trabajan junto acompañantes de menores. En este sentido, el Delegado Sindical señala que “sería conveniente porque se trabajaría mucho mejor y eso repercutiría en el servicio que se le da al usuario”. Asimismo, señala que

“es mucho más agradable para el pasajero cuando coge un autobús en el que el conductor sea agradable y sepa hacer su trabajo, que sepa resolver las dudas de los pasajeros y no sean unos bordes que es la fama que tenemos los autobuseros, porque estás estresado”.

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

Una vez habiendo visto las condiciones actuales del sector, cabe detectar las necesidades y las carencias en la oferta de formación, aunque ya se viene advirtiendo con las ideas acabadas de analizar.

Por lo que respecta a las dificultades que existen para que los trabajadores/as y trabajadoras puedan realizar cursos de formación, Pedro Barriga se refiere directamente a la situación de los taxistas asalariados, diciendo que “el trabajador no va a poner más dinero de su bolsillo para que el empresario se beneficie”. Por su parte, Diego Buenestado, señala que “además de la condición precaria, el tema de la jornada, la conciliación...”. Son varios motivos los que dificultan la formación, según los entrevistados. El *Delegado Sindical 1*, opina que la dificultad principal son los empresarios:

“A lo mejor hay que mirar que haya formación para el trabajador en que haga una conducción eficiente, baje los gastos de combustible, haya menos averías... Todo eso tiene que invertirlo el empresario, pero a la larga eso les repercute en beneficios según nuestro punto de vista, pero ellos no lo ven”.

En relación a estas ideas, se ha preguntado por las dificultades que tiene la empresa para poder ejecutar programas de formación. Las respuestas son unánimes, y es que la empresa lo ve como “un gasto”. Diego Buenestado, por su parte, también señala que la problemática a veces es que faltan alumnos, habría que preguntarse cuáles son los motivos de la falta de estos alumnos.

Por otro lado, interesaba saber qué impacto podría tener una formación más amplia o actualizado en el sentido de competitividad y productividad de las empresas, idea totalmente relacionada a lo comentado unos párrafos más arriba. “A la larga la factura o el

presupuesto que le voy a poder pasar al cliente va a ser menor, entonces seré más competitivo en eso”, señala el *Delegado Sindical 1*, cuando habla de la conducción eficiente.

FUNDAE

A continuación, se expone el análisis de la entrevista a la responsable de FUNDAE en Castilla-La Mancha. Esta es una organización que, en colaboración con el Servicio Público de Empleo, tiene entre sus objetivos el de contribuir a que empresas y trabajadores/as mejoren las competencias profesionales a la vez que estas les permitan afrontar los cambios que puedan surgir en el mercado laboral y en los sectores productivos mediante una formación profesional de calidad.

Según se extrae de la entrevista, es fundamental que los trabajadores/as y las empresas estén bien informados sobre los cursos existentes, que conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones además de los requisitos de participación, ya que, de ser así, redundaría en una mayor calidad de la formación. Con este objetivo es con el que trabaja Fundae, una organización, que, según su responsable en la región, tiene un modelo de trabajo en el que participan y colaboran las organizaciones empresariales y sindicales, así como la administración del Estado y las autonomías. Todas ellas juegan un papel fundamental en la formación de los trabajadores/as.

Se destaca como en el año 2020, aún siendo un año excepcional por las consecuencias de la pandemia del COVID-19, en la región se ha dispuesto de un crédito para la formación bonificada de aproximadamente 11.786.000€, con un total de 125.000 formados, de los cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres. En la parte

negativa cabe subrayar que de las microempresas (de 9 a 10 trabajadores/as), tan solo el 10% de las que cumplen los requisitos para beneficiarse de la formación lo han hecho. En cambio, las medianas empresas, es decir, de 50 a 249 trabajadores/as, han participado en la formación bonificada el 75%. En estos datos, dice, está latente la paradoja de que en el último año ha descendido el número de empresas que están en el mercado y que pueden formar a sus trabajadores/as, pero en cambio, ha crecido el número de trabajadores/as participantes en formación así como la durabilidad de los cursos de formación. Se ha pasado de 16 horas de media en el año 2018 a 22,9 horas en el 2020. Según explica la responsable de Fundae, en Castilla-La Mancha un 34% de las empresas se han formado en seguridad y prevención, un 13% en administración y auditoría, un 13% en finanzas y seguros, un 9% en atención social.

En relación a la modalidad de formación predominante, en estos últimos años se ha producido un incremento de la formación online y de la modalidad mixta, siendo esta última la más demandada. En sentido contrario, la formación presencial, dadas las dificultades de desplazamiento de muchos trabajadores/as, se coloca en tercera posición. Este proceso se ha visto acelerado a causa de la pandemia de COVID-19: *“la transformación digital que todos sabíamos que estamos en ella lo que ha hecho el COVID ha sido acelerarla, y darnos cuenta que ahora más que nunca hay que estar preparados para este cambio a nivel de empleo y formación y hay que crear nuevas*

necesidades de formación en este tipo de plataformas [...] Corresponde al sistema de formación profesional por el empleo poner el conocimiento de todo esto al servicio de las necesidades de las empresas y los trabajadores/as. de todos los sectores de actividad."

Con el objetivo de incentivar la formación y aumentar su demanda por parte de las empresas y trabajadores/as, explica, es importante que exista un traslado de las necesidades concretas de cada sector y que se intenten profesionalizar. En algunos sectores la formación se basa en cursos muy básicos que en el futuro no serán capaces de cubrir las nuevas necesidades ni las nuevas formas de trabajar. Son estas nuevas formas de trabajo las que determinarán la formación que hay que aplicar. Para que este ciclo se complete con éxito, es fundamental que las empresas se impliquen detectando sus propias necesidades, así como trasladar estas a las diferentes asociaciones y comisiones sectoriales. En este sentido, nadie como las propias empresas para saber qué necesidades de formación tienen sus empleados. En definitiva, se trata de que exista un intercambio de ideas entre los actores implicados, un diálogo, que se consiga determinar que aptitudes son las necesarias, que las empresas se reinventen y se adapten así a las nuevas circunstancias que puedan surgir.

Relativo a la lucha contra la Brecha digital, desde Fundae se están realizando numerosas acciones. Cabe destacar que en España la Brecha digital varía según la edad, el género, los estudios o si están

empleados o no. En este sentido, únicamente el 38% de las mujeres tiene habilidades avanzadas (capacidades digitales en comunicación, información, resolución de problemas y competencias informáticas) por un 43% de los hombres. También destaca que Castilla-La Mancha, en estas aptitudes, está por debajo de la media nacional. Con el objetivo de combatir dicha problemática, en abril del 2021 Fundae, junto al servicio público de empleo, aprobó la convocatoria para la adquisición y mejoras de competencias en las TIC dirigido especialmente a personas ocupadas. La representante regional de Fundae incide en el hecho de que actualmente se están realizando 326 programas de formación dirigidos a más de 175.000 personas con un presupuesto total de 50.000.000€. Asimismo, Fundae cuenta en su página web con el espacio "digitalizate", donde se ofrecen cursos gratuitos sobre competencias digitales. En estos cursos, tanto para trabajadores/as como para desempleados, colaboran empresas tan prestigiosas como Google, Microsoft, Fundación Telefónica, IBM, Bankia, Banco Sabadell, etc. De igual modo, Fundae ha firmado un convenio de colaboración entre Google y el SEPE en el que se tiene como objeto sacar 3000 Becas Google para realizar el Certificado de soporte de tecnologías de la información. Se trata de un certificado de 120 horas de formación en el que se da prioridad a las personas afectadas por el ERTE o en situación de desempleo, además de que respetar la paridad de género. Un claro ejemplo de la implicación que tiene Fundae en pro de erradicar la brecha digital.

CEOE

En las páginas que siguen, se presenta el análisis de la entrevista realizada al responsable de Formación de la organización CEOE de Cuenca (Responsable de Formación en adelante).

Tal y como se ha explicado de manera exhaustiva en el apartado relativo a la Metodología, y a modo de recordatorio, la CEOE es la Confederación de Empresarios de Cuenca. Es una organización empresarial constituida en 1980, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es el de representar y defender los intereses de las asociaciones y empresas que se integran en dicha organización. Asimismo, tal y como lo explican en su página web, también defienden la iniciativa privada y el desarrollo socio-económico de la provincia. A nivel de estrategia metodológica, se ha decidido analizar esta entrevista de manera independiente al resto, sin tipologizarla bajo la lógica de perfiles, por el interés particular de ésta.

Según el responsable de formación, la CEOE es un pilar fundamental de la formación profesional de la región, ya que ellos desde la organización dan un servicio prioritario en este ámbito. Entre sus acciones está la de dar a conocer los cursos a través de las diferentes asociaciones de empresarios y mediante correos informativos a los socios que pertenecen a la confederación. De igual modo, realizan campañas publicitarias tanto en prensa digital como escrita además de las diferentes redes sociales de la organización.

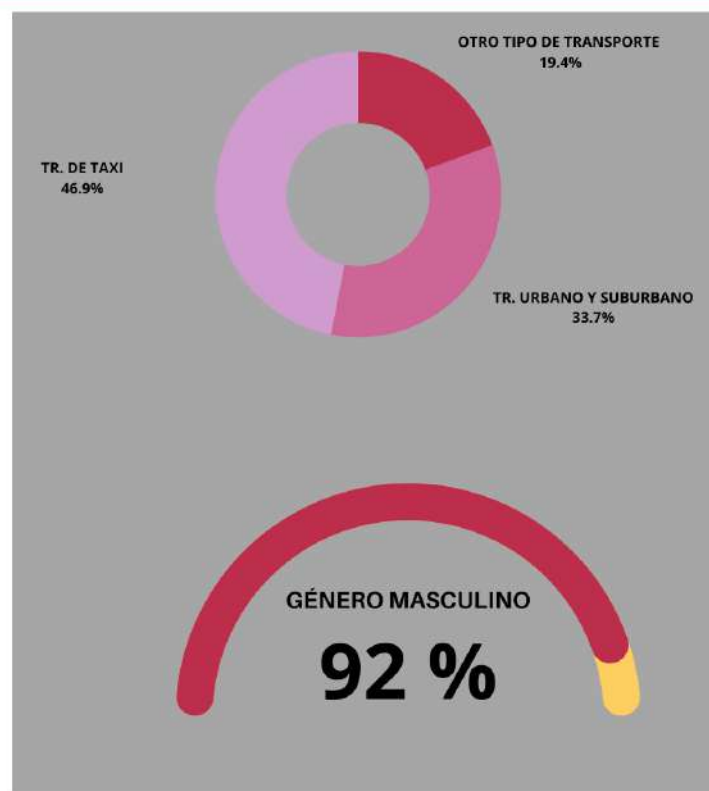
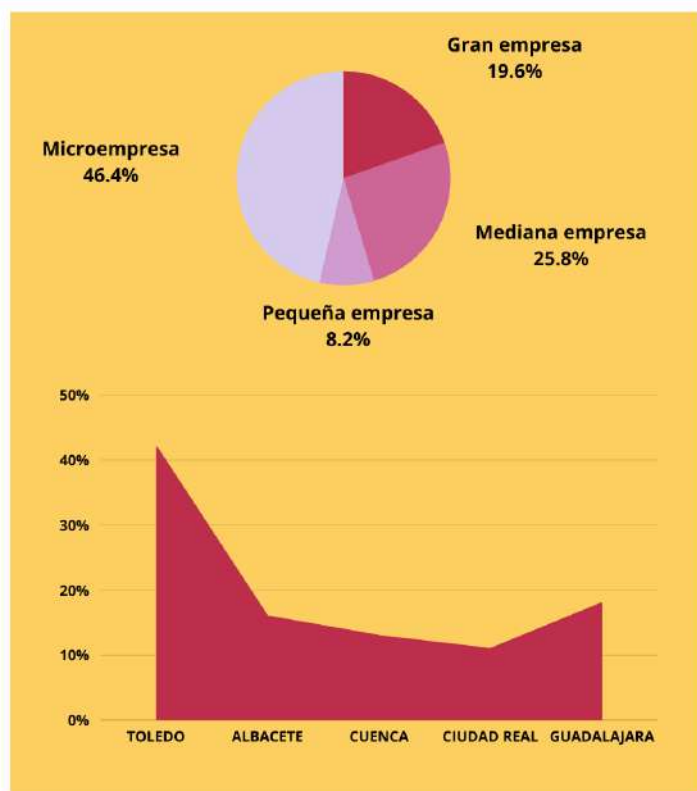
Desde su punto de vista, los Certificados de Profesionalidad son muy útiles para aquellos trabajadores/as que una vez han abandonado el sistema formal de educación, puedan seguir formándose sin recurrir a este último. No obstante, considera que, con el nuevo modelo, se produce una involución, ya que *“al final esa posibilidad o libertad que teníamos nosotros para hacer formaciones adaptadas a las demandas que nos planteaban las empresas o los sectores, respecto a contenidos y duración, ya no la tenemos. Ahora nos tenemos que regir al catálogo de especialidades del SEPE, que en muchísimos casos son formaciones que están muy obsoletas, que son con duraciones muy extensa para trabajadores/as ocupados”*. Para el responsable de formación el sistema de formación profesional más idóneo es que permite que las empresas diseñen los cursos formativos en función a las demandas que la propia empresa detecte, y posteriormente presentarlo a la administración. El conocimiento del territorio concreto que tienen las empresas que allí operan, permite ajustar de manera más precisa esos cursos. En ese sentido, dice, los catálogos que ofrece el SEPE no siempre es el más idóneo, tanto por la falta de “arraigo” territorial como por (en algunos casos) el exceso de horas de formación.

Relacionado con esto último, de la entrevista también se extrae que actualmente las empresas de la región mantienen un interés en la formación de sus trabajadores/as, pero priorizando las cuestiones “útiles” y específicas. Reclama que las formaciones deberían ser de corta durada, tanto por beneficio de las empresas como por

reclamación de los propios trabajadores/as. De igual modo, y en relación al tipo de formación, subraya que los cursos presenciales tienen un valor añadido, aunque entiende que la nueva formación online permite una mayor flexibilización, sobre todo para ahorrar desplazamientos, que en muchos casos es un impedimento para que los trabajadores/as realicen cursos formativos. Además, destaca que esta modalidad facilita la búsqueda de alumnos. En cualquier caso, subraya que la formación online requiere de un compromiso por parte del trabajador que en algunos casos no se da.

7.2 Encuestas

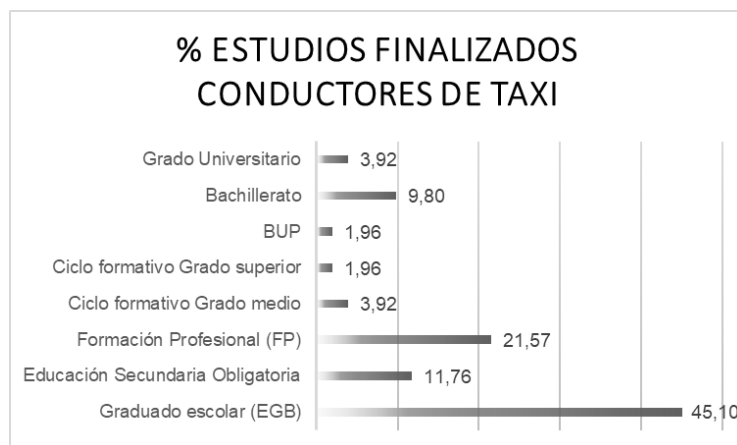
PERFIL DE LOS/LAS ENCUESTADOS/AS



Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores/as vinculados al sector

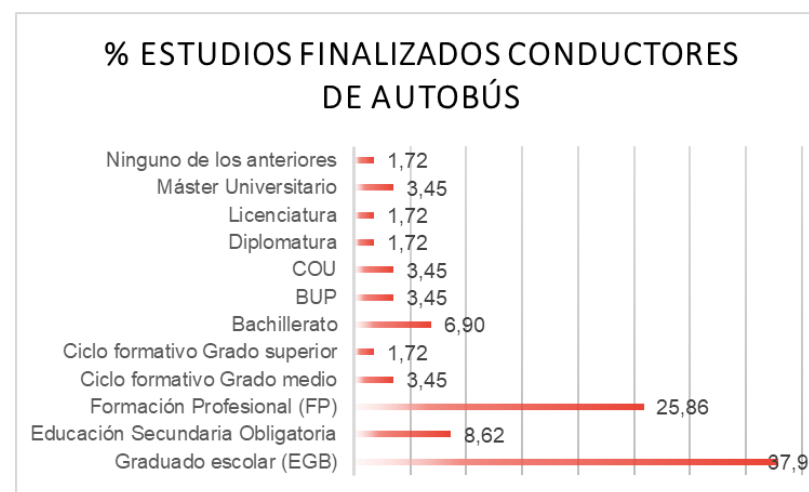
Objetivo 6: Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.

15. ¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados?



Con el fin de determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores/as vinculados al sector, resulta necesario tener una visión de las características socio-laborales de los propios trabajadores/as. Por eso se ha preguntado

por los estudios finalizados, aquí representados en dos gráficos, según si son trabajadores/as del sector del taxi o del autobús. Vemos como en ambos casos los estudios finalizados que más se ven representados es el Graduado Escolar o EGB. De igual manera, llama la atención que en ambos casos también hay un gran grueso de trabajadores/as que disponen de Formación Profesional (21.57% en el caso de los conductores de taxi, y 25.86% en el caso de conductores de autobús). Cabe también señalar que en el caso de los conductores de autobús se ven representados más estudios que en el caso de los trabajadores/as del sector del taxi.



17. ¿Conoces los siguientes Certificados de profesionalidad que existen?

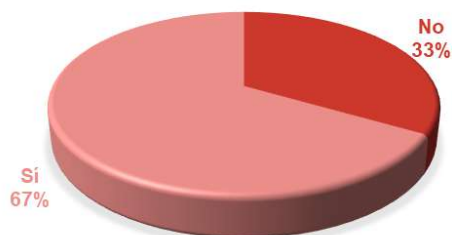


Para poder vislumbrar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores/as vinculados al sector, resulta necesario saber el conocimiento o desconocimiento que se tiene sobre la formación existente en el sector. En este sentido, llama la atención como en ambos sub-sectores, la mayoría de los encuestados no conocen ninguno de los certificados de profesionalidad, siendo del 59% en el caso de los conductores/as de autobús, y del 63% en el caso de los conductores/as de taxi.

18. ¿Has participado alguna vez en un curso formativo o certificado de profesionalidad relacionado con su sector?

Al preguntar por si se ha participado alguna vez en algún curso formativo o certificado de profesionalidad relacionado con su sector, vemos como el 71% de los trabajadores/as del sector del taxi responden que no, mientras que en el caso de los trabajadores/as de autobús el 67% también responde que no. Son cifras alarmantes, puesto muestran la necesidad de realizar un cambio en la metodología de aplicación de dicha oferta formativa.

PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN CONDUCTORES DE AUTOBÚS



PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN CONDUCTORES DE TAXI

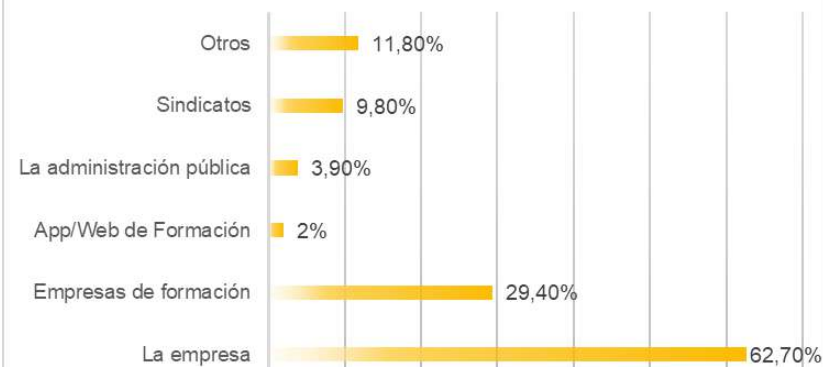


23. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o de certificado de profesionalidad?

Hablaremos de “global” cuando se represente en el gráfico al CNAE 493 en su conjunto.

Vemos como en la gran mayoría de casos (62.7%), el organismo que ha proporcionado los cursos de formación y/o certificados de profesionalidad es la empresa. Se sigue de las empresas de formación (29.4%) y de “otros” (11.8%)

ORGANISMO FORMADOR GLOBAL



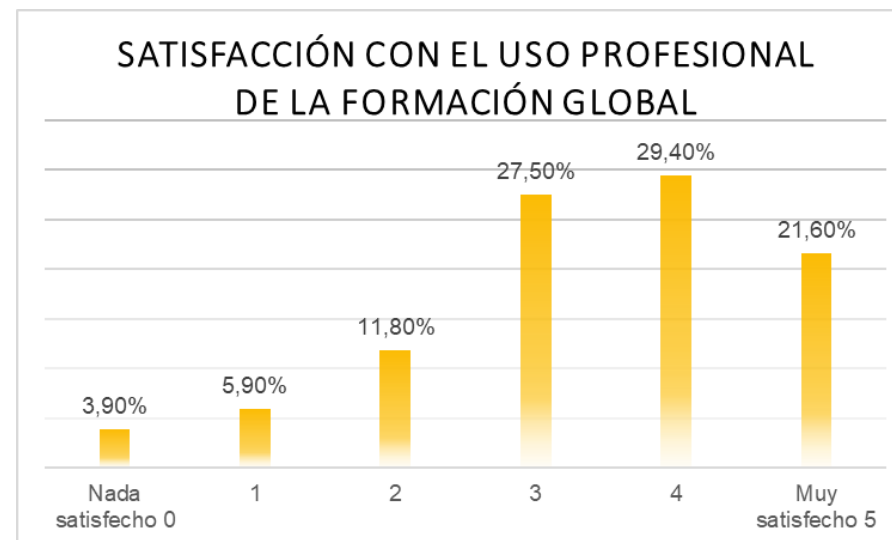
24. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación o adquirió un Certificado de profesionalidad?



Resulta bastante llamativo que el motivo principal para la formación (con un 49% entre el total) sea por obligación por la normativa o la ley y el 15.7% por obligación por parte de la empresa. Más de la mitad de los trabajadores/as, realizan cursos de formación por mera obligación; esto denota una falta de interés en la formación por parte de los trabajadores/as. Aun así, también vemos datos más optimistas, que muestran que el 27.5% de los encuestados/as realizan cursos de formación por interés y motivación personal, y el 31.4% por mejora profesional.

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

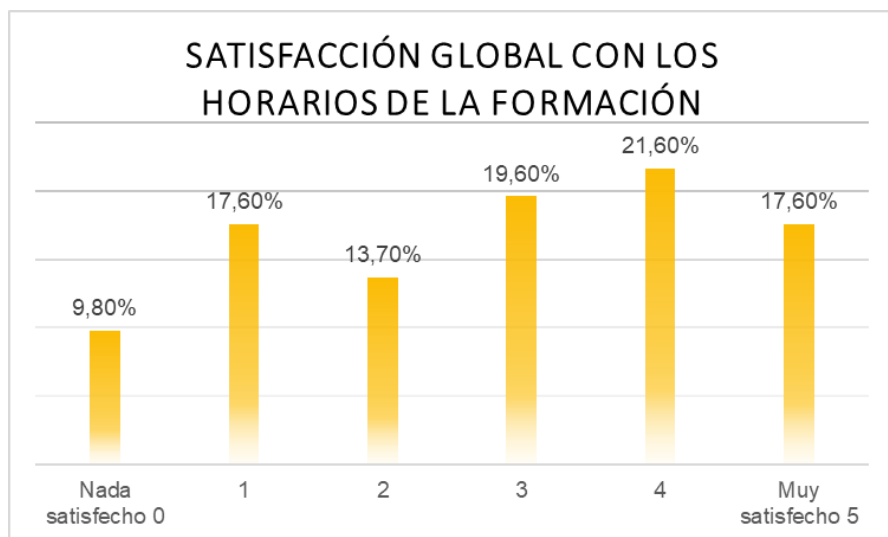
26. ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida?



Pese que en el gráfico anterior se constata cómo más de la mitad de los encuestados/as realicen cursos formativos por obligación (un total de 54.7%), la mayoría se muestran bastante satisfechos con el uso profesional de la formación (29.40%), el 21.6% muy satisfechos, y el 27.5% satisfechos. Son datos que muestran que una vez se consigue llegar a dar la formación, esta resulta positiva y satisfactoria para quienes la reciben.

27. ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación?

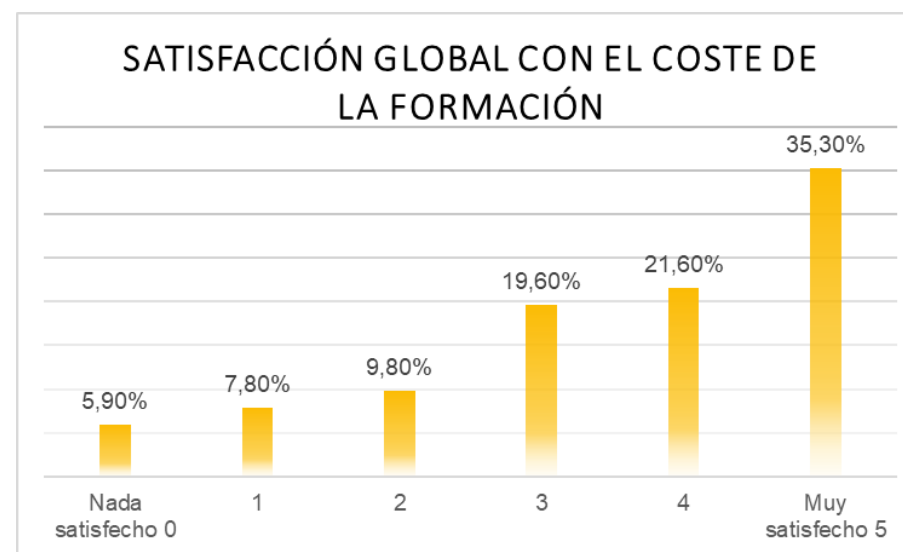
Otra cuestión que debe tenerse en cuenta para detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación, es la satisfacción con los horarios de la formación.



Vemos como las respuestas son variadas. La mayoría (21.6%) está bastante satisfecho con los horarios de formación, pero también hay un gran número de encuestados/as (17.6%) que no lo están. Dicotomizando las respuestas en satisfecho/no satisfecho, podríamos decir que el 58.8% está satisfecho/a, mientras que el 41.1% no lo está. A raíz del análisis de las entrevistas, se ha visto como muchos trabajadores/as señalaban que preferirían que la formación se

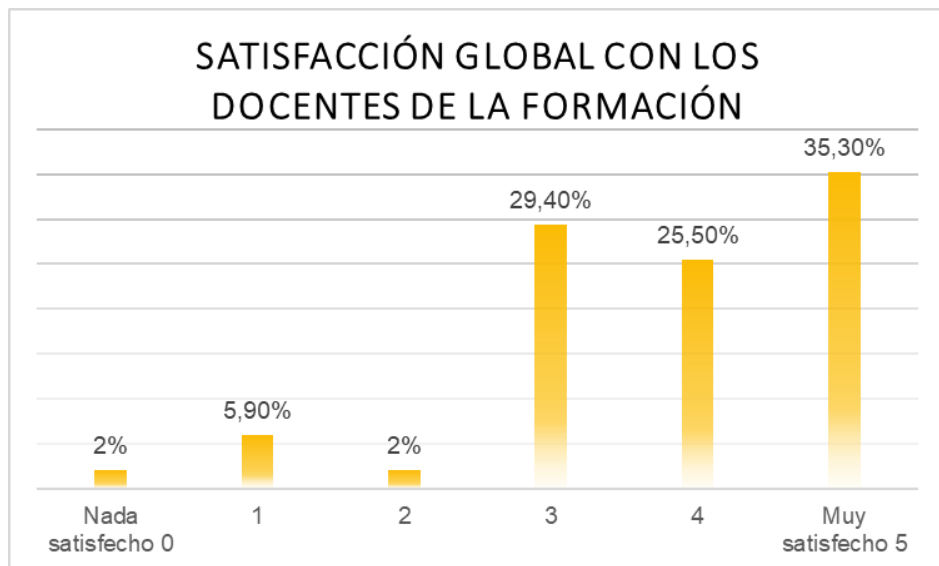
realizara en horario laboral, y no después de terminar la jornada. Seguramente, entre el 41.1% de los no satisfechos con los horarios de formación, esté también este argumento, que debe tenerse en cuenta para proponer mejoras formativas.

29. ¿Estás satisfecho con el coste de los cursos de formación?



El 35.3% de las personas encuestadas están muy satisfechas con el coste de los cursos de formación, mientras que solamente un 5.9% está nada satisfecho.

30. ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación?



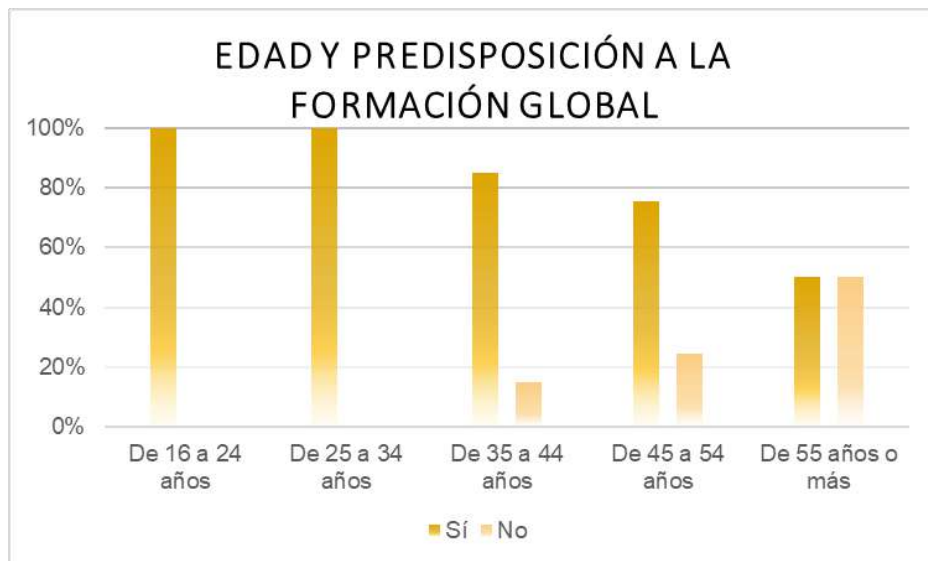
Podemos ver cómo la satisfacción con los docentes de formación es muy alta, con prácticamente la totalidad de las respuestas mostrando satisfacción con los mismos.

31. ¿Teniendo las condiciones idóneas, le gustaría realizar cursos de formación?



Vemos como la predisposición global para la formación es muy alta, con un 74% de respuestas positivas.

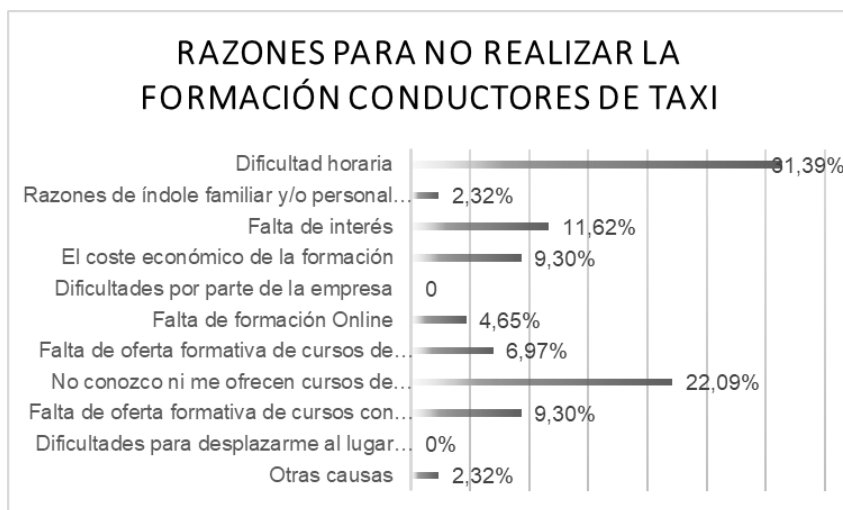
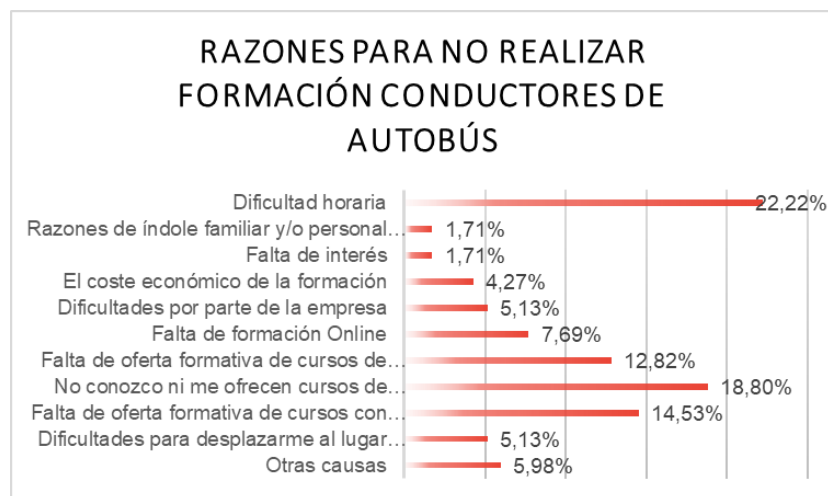
Edad y 32. ¿Teniendo las condiciones idóneas, le gustaría hacer cursos de formación?



Este gráfico es muy explicativo de una de las particularidades que se han encontrado al estudiar este sector: la problemática generacional. Como se ha ido viendo, se trata de un sector envejecido, puesto las nuevas generaciones no ocupan lugar en él. Asimismo, vemos como las generaciones mayores tienen menos predisposición a la formación. Cuanto más joven se es, más predisposición se tiene a la formación; la problemática está en que la gran mayoría de personas que trabajan en este sector tienen más de 45 años. Por lo tanto, resulta indispensable hacer más llamativo el sector, para que atraiga a nuevas generaciones que, además, son las interesadas en la

formación. De la misma manera, es necesario detectar por qué no resulta interesante para generaciones mayores, para subvertirlo y que resulte llamativo para ellas también.

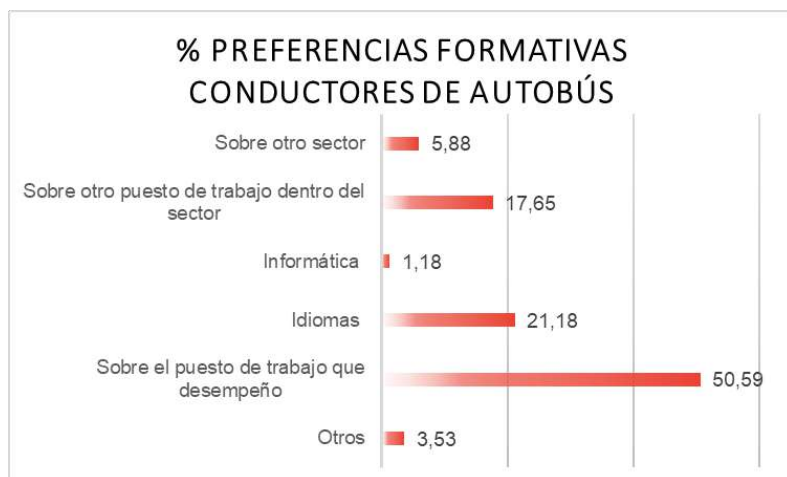
35. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas?



Unos gráficos más arriba se ha apuntado que la satisfacción con los horarios de la formación estaba en 50-50, prácticamente. Aun así, vemos como al preguntar directamente por las razones que impiden o dificultan la realización de acciones formativas, la dificultad horaria es, en ambos casos, la más representada (22.2% en el caso de los conductores/as de autobús, y 31.39% en el caso de conductores/as de taxi). Resulta interesante ver como la segunda razón para dicho impedimento es que los encuestados/as no conocen ni se les ofrece cursos de formación, con un 18.8% de respuestas en el caso de los conductores/as de autobús, y del 22.09% en el de taxis. Detectamos aquí una carencia formativa muy importante, y que urge ser resuelta.

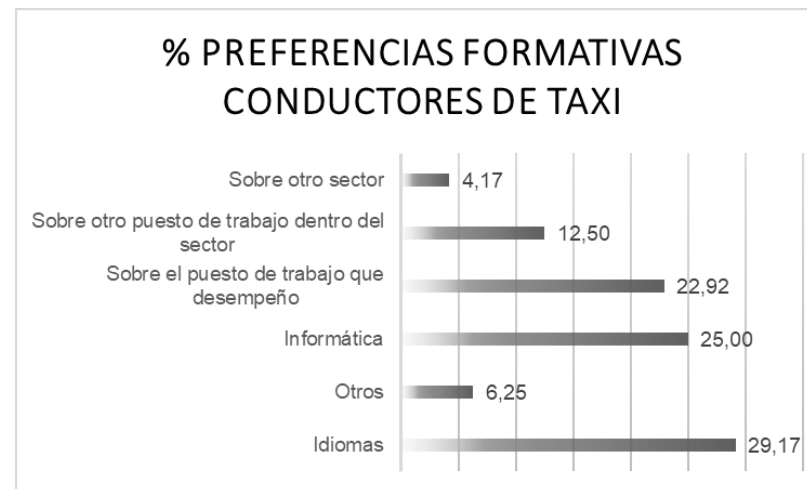
Objetivo 8: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.

33. ¿Sobre qué te gustaría recibir cursos de formación?

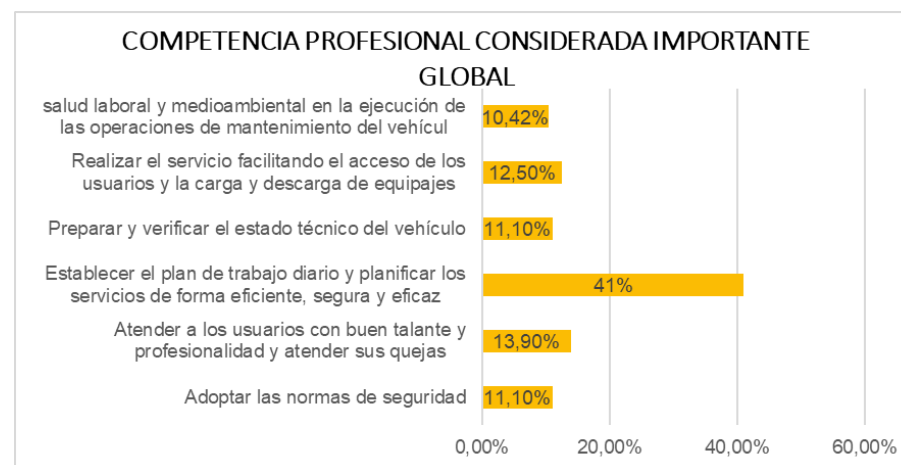


Las preferencias formativas varían según los CNAES en los que nos fijemos. Por lo que respecta a las preferencias formativas de los conductores de autobús, más de la mitad (50.59%) de las encuestados responden que les gustaría formarse en materias sobre el puesto de trabajo que desempeñan; con un 21.18% de respuestas, les gustaría formarse en idiomas.

En el caso de los conductores de taxi, las preferencias formativas son más variadas. Formación sobre idiomas (29.17%) y la formación sobre informática (25%) son los que protagonizan la encuesta, seguido de formación sobre el puesto de trabajo que desempeñan (22.92%).



36. ¿Qué competencia profesional crees que es la más importante para el sector?



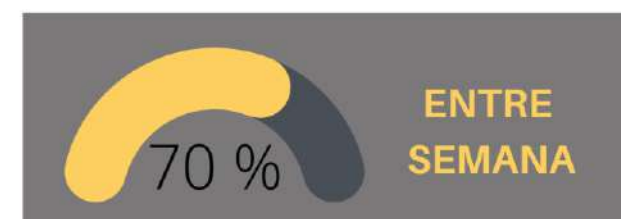
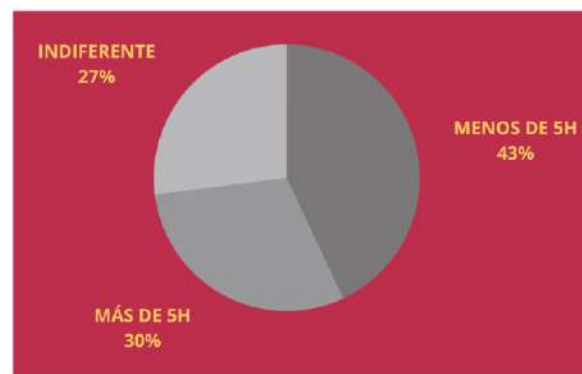
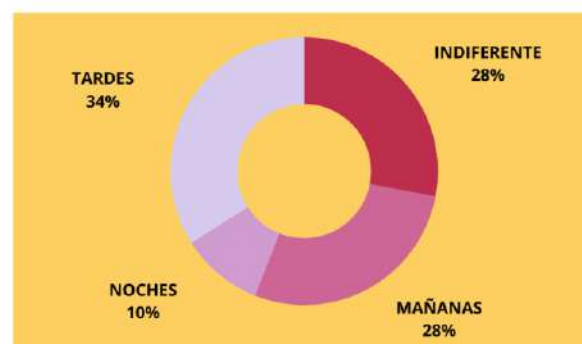
La competencia profesional considerada más importante para el sector es Establecer el plan de trabajo diario y planificar los servicios de forma eficiente, segura, y eficaz; un 42% de los trabajadores/as la han considerado como tal. El resto de competencias se encuentran bastante igualadas. Atender a los usuarios con buen talante y profesionalidad y atender a sus quejas es la segunda competencia considerada importante (13.9%), seguido de realizar el servicio facilitando el acceso de los usuarios y la carga y descarga de los equipajes (12.5%).

Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los/las trabajadores/as del sector

La modalidad formativa preferida es la presencial (con un 45% del total de las respuestas). Aún así, vemos como un gran número de encuestados/as (28%) ha respondido que prefieren la modalidad online. Se trata de una cuestión que está evolucionando, y que se ha visto bastante modificada, seguramente, a raíz de la situación provocada por la covid-19.

Lejos de lo que se podría extraer del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas, el 45.5% de las personas encuestadas prefieren realizar cursos formativos fuera del horario de trabajo.

PREFERENCIAS FORMATIVAS



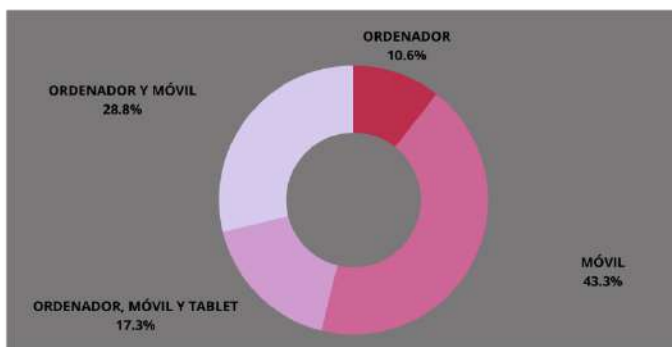
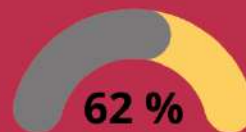
Objetivo 10: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los/las trabajadores/as del sector

INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS



EL 91% DISPONE DE CONEXIÓN DE INTERNET EN CASA

EL 62% CALIFICA SUS APTITUDES COMO BUENAS



INTERÉS EN CURSOS DE FORMACIÓN EN TECNOLOGÍAS



EL 84% CONSIDERA QUE SON NECESARIAS LAS APTITUDES EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Para detectar las necesidades formativas, es necesario tener en cuenta la influencia de las nuevas tecnologías, herramienta clave en la actualidad.

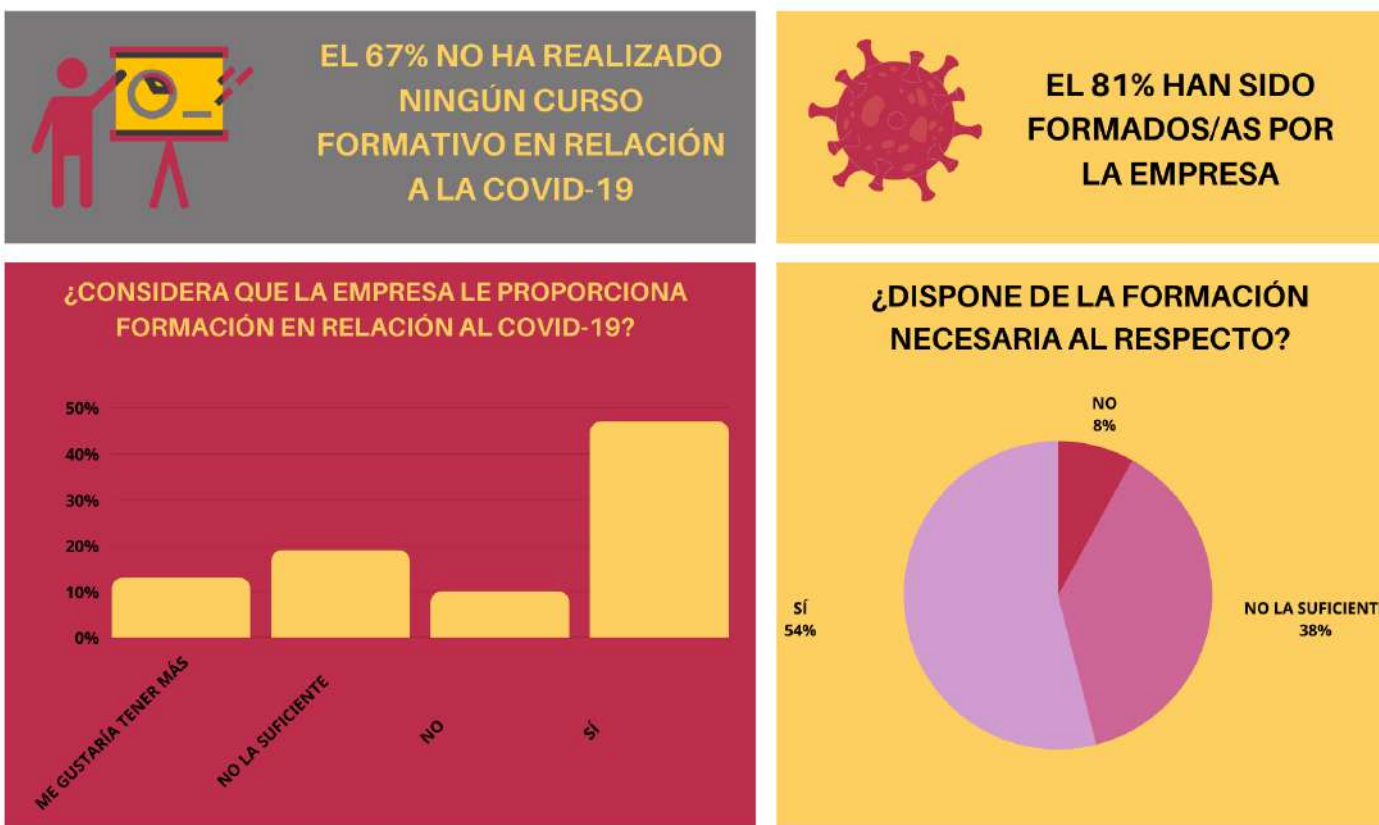
De esta manera, vemos que el 91% de los/as encuestados/as dispone de conexión de internet en casa, lo que facilitaría la modalidad online de la formación. Además, el 62% considera que sus aptitudes son buenas, y el 70% tiene interés en cursos de formación en nuevas tecnologías.

Según los resultados de la encuesta, sería interesante realizar formación que se pudiera llevar a cabo con un teléfono móvil, ya que el 43% de los/las trabajadores/as lo utilizan más que el resto de dispositivos.

Casi la mayoría considera son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías, hecho que debería tenerse en cuenta para los nuevos paradigmas de formación.

Objetivo 11: adecuar las competencias de los/las trabajadores/as a las circunstancias sanitarias actuales.

CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES



7.3 Detección de necesidades concretas

DETECCIÓN DE NECESIDADES CONCRETAS

1. NUEVOS PARADIGMAS DE MOVILIDAD



2. TRATO CON EL CLIENTE



3. PERSPECTIVA DE GÉNERO



1. NUEVOS PARADIGMAS DE MOVILIDAD



La globalización acarrea con ella cambios, algunos a nivel micro-estructural, y otros a nivel macro. Así, la movilidad, en esta nueva era, cambia de paradigma, y, por ello, debe adaptarse. Las ciudades ya no son estructuras independientes, han pasado a estar inter e intra conectadas entre ellas, son inteligentes, tecnológicas, igualitarias y equitativas, o, por lo menos, deberían aspirar a serlo. Teniendo en cuenta que este proyecto se enfoca en gran parte al transporte urbano – entre otros sectores – es necesario, y así se ha visto a raíz del análisis de las entrevistas, que se hable de la movilidad urbana, y de la adaptación a nuevos paradigmas de movilidad.

Tal y como lo indican Amado Crotte y Jorge Narezo (2020)¹,

“La movilidad urbana es un concepto que se basa principalmente en la efectividad, eficiencia y desempeño de los sistemas de transporte desde el punto de vista social (calidad y experiencia del servicio), económico (tarifas y sistema de recaudación del servicio) y ambiental (emisiones y eficiencias energéticas).”

Este debe ser el camino a seguir en las ciudades de CLM, y del resto de comunidades autónomas. Estas ciudades con perspectiva ecológica, económica, de género y tecnológica, se traducen en espacios más accesibles, y aportan mayor calidad de vida tanto a la

ciudadanía en general, como a los/las trabajadores del sector en particular.

Esta accesibilidad

“más que enfocarse en la efectividad, eficiencia y desempeño de un sistema, tiene como objetivo determinar la facilidad de acceso que tiene una población y/o individuo a ciertos bienes y servicios a distintas escalas, partiendo de una escala local.” Crotte y Jorge Narezo (2020)

Teniendo en cuenta el tejido empresarial del sector de transporte terrestre de pasajeros de CLM, así como sus realidades socio-económicas (incluida la despoblación, de la que se hablará más adelante), nuestra comunidad se presenta como ideal para la aplicación de estos nuevos modelos de movilidad, puesto las ciudades no son extremadamente grandes, y la lógica local sigue estando presente. Hay que pensar localmente, y actual globalmente; para con ello, CLM puede ser ejemplificante.

La accesibilidad es una herramienta de innovación de la realidad; un instrumento que parte de los/las ciudadanos y de sus condiciones de vida. Además, nos permite alcanzar las necesidades socioespaciales de la población y generar información técnica y socioeconómica, que es fundamental para promover propuestas de políticas públicas que,

¹ <https://blogs.iadb.org/transporte/es/cambio-de-paradigma-de-la-movilidad-a-la-accesibilidad-urbana/>

una vez validadas socialmente, puedan convertirse en proyectos de mejoramiento urbano.

Esta innovación de la realidad necesita tener en cuenta

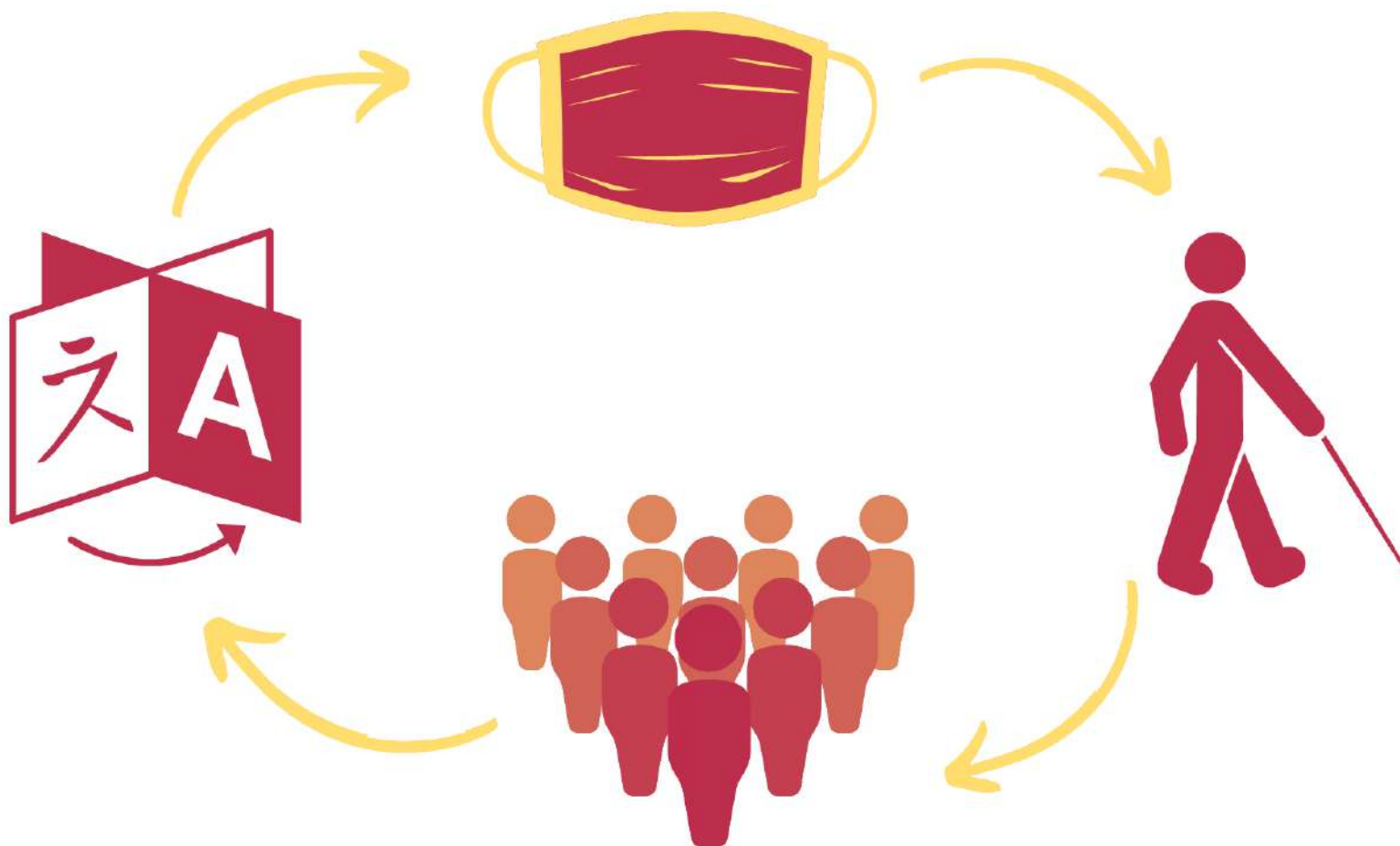
- El *cambio climático* y la urgencia en encontrar soluciones medioambientales frente al mismo
- La *accesibilidad económica* para el usuario a la hora de hacer uso del transporte, tanto público como privado, así como las condiciones laborales de los/las trabajadores
- El *trato igualitario y equitativo entre hombres y mujeres*, y la aplicación de la perspectiva de género desde la accesibilidad para mujeres embarazadas en el transporte, hasta el trato igualitario a la mujer conductora que al hombre conductor
- La *adaptación a las nuevas tecnologías*, el conocimiento de las herramientas disponibles, desde el tacógrafo digital hasta los nuevos modelos de formación online.

Para todo ello, la formación juega un papel crucial. A través de la formación de los conductores y las conductoras bajo este paradigma de la nueva movilidad urbana, se consigue incidir en estos cuatro puntos clave, necesarios para la evolución positiva hacia ciudades del futuro.

La ciudad del futuro no es aquella en la que los coches vuelan, es aquella en que el trato hacia todas las personas es igualitario y

justo, es aquella en la que se cuida el medioambiente pensando en generaciones futuras, y es aquella accesible económicamente para toda la ciudadanía.

2. TRATO CON EL CLIENTE



A través de la aplicación de las técnicas de recogida y análisis de la información – entrevistas y encuestas – se ha podido detectar que una de las necesidades formativas más claras para el sector, es la atención al usuario, o el trato con el cliente.

Se han podido detectar cuatro aspectos clave:

- La *protección* ante el usuario
- La adaptación y el conocimiento de las *Personas con Movilidad Reducida* (PMR)
- La *defensa ante actos machistas propagados* a mujeres conductoras
- El *conocimiento de idiomas*

Protección ante el usuario

Es necesaria la formación en prevención de riesgos laborales en general, y en los derechos y deberes del trabajador/a ante el usuario/cliente en particular. Ante la emergencia pandémica provocada por la Covid-19, se ha podido detectar que las/os trabajadoras sugerían la necesidad de mayor protección con mascarillas, gel hidroalcohólico, o pantallas protectoras. Asimismo, se detecta la necesidad de estar formado en cuanto a derechos como trabajador/a para defenderse ante situaciones de alarma como pueda ser un robo en el vehículo, o amenazas e insultos en el lugar del trabajo por parte de un usuario.

Personas con Movilidad Reducida (PMR)

Un entrevistado apuntaba que

“Con el transporte de personas con movilidad reducida nadie nos ha explicado nada, y yo llevo veinte años camino de veintiuno y nadie nos ha explicado que la rampa de minusválidos solamente es para las sillas de ruedas, es también para una persona que va con movilidad reducida con muletas. Y ha habido casos de compañeros que iban pasajeros con las muletas y le han pedido que saque la rampa y le ha dicho que no lo iba a hacer porque no va en sillas de ruedas, puede ser culpa de conductor la contestación que le da al usuario, pero es falta de formación realmente.”

Es, por lo tanto, necesaria la formación en cuanto a personas con movilidad reducida, no solamente para el trabajador, sino para mejorar el servicio hacia estos usuarios, que tienen el mismo derecho a la movilidad que el resto.

La defensa ante actos machistas propagados a mujeres conductoras

A continuación, se detallará con más precisión las necesidades en el trato igual entre mujeres y hombres y la formación con perspectiva de género, pero las mujeres, por el hecho de ser mujeres, se encuentran ante situaciones con más riesgo de vulnerabilidad. Dentro del trato con el cliente, debería mostrarse cómo actuar ante una situación de machismo por parte de uno, para así proteger a las mujeres de esos actos.

El conocimiento de idiomas

La gran mayoría de encuestados/as han expuesto que les gustaría recibir formación en idiomas, sobre todo aquellos/as del sector del taxi.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el sector de transporte terrestre de pasajeros



Es de conocimiento común que las mujeres han hecho un esfuerzo importante por cualificarse para acceder al mercado laboral, y que, a la vez, se ha producido un fenómeno que anula, en parte, ese esfuerzo. Tal y como se explica en un trabajo realizado por UGT junto con CCOO, Fenebús y la Fundación para la prevención de riesgos laborales, denominado “Conductoras de autobuses urbanos e interurbanos”, “ahora hay más mujeres trabajando, pero permanecen menos tiempo en el mundo laboral” (2006). Esta realidad, sigue estando presente a día de hoy; para comprender este fenómeno, como ya se aventuraba en dicho proyecto, hay que relacionar diversas variables articuladas con los cambios sociales y la articulación del trabajo. Citando literalmente al proyecto señalado:

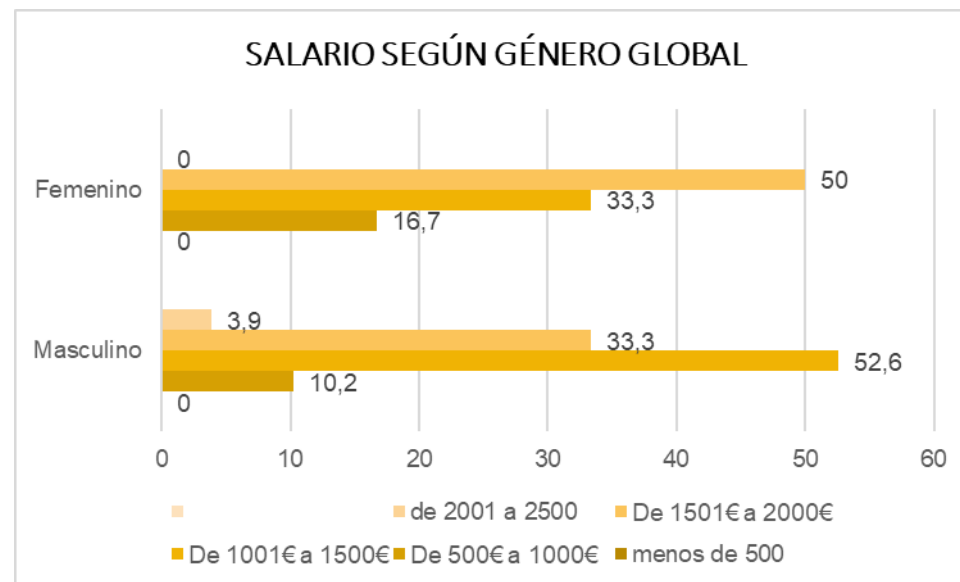
“Por una parte, socialmente la mujer sigue formando parte del *ejército de reserva* que el sistema productivo precisa periódicamente para cubrir puestos de trabajo que el sistema ha generado”. Pero cuando el mismo sistema tiene que destruir puestos, en sus crisis económicas periódicas, las mujeres son las primeras en ser expulsadas del mundo laboral, antes que sus compañeros los hombres”.

Según se indica en el II Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla La-Mancha (Instituto de la Mujer, Junta de Castilla La mancha, 2018)

“Si bien los avances son visibles y la condición jurídica de la mujer ha mejorado inequívocamente en las últimas décadas, la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres todavía es un reto por conseguir”

La brecha de género y las barreras estructurales siguen siendo una realidad en muchos ámbitos, “limitando las oportunidades que tienen las mujeres para ejercer derechos fundamentales”. Siendo así, resulta en una necesidad “seguir implementando políticas que corrijan los desajustes que producen los distintos puntos de partida que mujeres y hombres tienen en la sociedad, fruto de siglos de desigualdad”.



Esta realidad se hace latente con el proyecto de Detección de necesidades formativas del sector de transporte terrestre de pasajeros en el cual nos enmarcamos. A raíz de la realización de las encuestas, se ha detectado que hay un 4% más de hombres que de mujeres que cobran un salario de más de 2 mil euros al mes; y que hay casi un 7% más de mujeres que de hombres que cobran menos de dos mil euros al mes. Si bien es verdad que el porcentaje de mujeres que han respondido la encuesta es muy bajo, hay que tener en cuenta estos datos. De hecho, la baja participación de la mujer en la encuesta no significa otra cosa que la poca existencia de mujeres trabajadoras en el sector de transporte terrestre de pasajeros.

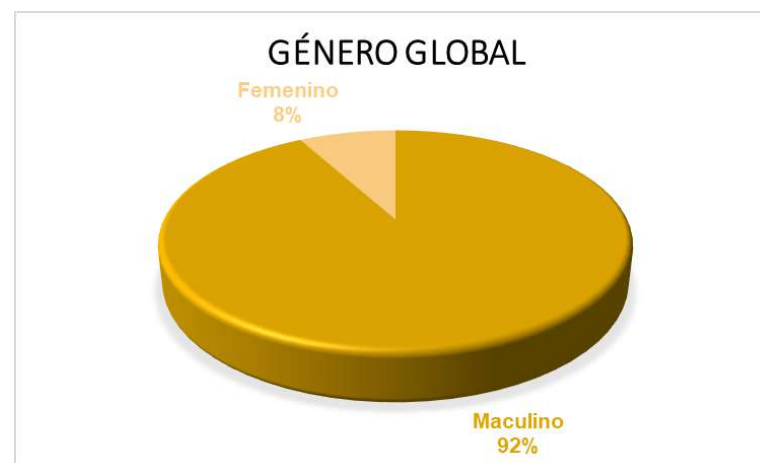
En relación a esto, la responsable de Igualdad de la UGT, a la que hemos podido entrevistar en el marco de este proyecto, señalaba que

"Ya sabemos que los camioneros son hombres, y los administrativos son mujeres. Lo que se trata es de intentar que esté más igualado dentro de las posibilidades"

Es necesario revertir esta situación para que el sector deje de ser tan eminentemente masculino; es necesario aplicar la perspectiva de género. Además, señalaba la responsable de igualdad que una problemática importante es que personas que tienen la misma experiencia y antigüedad no tienen las mismas oportunidades, "porque siempre cogerán al hombre".

**HAY UN 4% MÁS
DE HOMBRES
QUE DE MUJERES
QUE COBRAN
UN SALARIO DE
MÁS DE 2 MIL
EUROS/MES**

**HAY CASI UN 7%
MÁS DE
MUJERES QUE DE
HOMBRES QUE
COBRAN MENOS
DE MIL
EUROS/MES**



8. CONSIDERACIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Una vez realizada la exposición de los resultados y su análisis, llegamos al final del proyecto. A continuación, se exponen las conclusiones extraídas de todo el proceso de investigación, desde la primera fase documental hasta la que incluye los resultados extraídos a partir de la aplicación de las técnicas metodológicas de recolección y análisis de la información.

Como consideraciones finales, deben reconocerse varios aspectos. Por una parte, la limitación del proyecto por la baja participación de los/as mismos/as trabajadores/as; se trata de un sector cuya función principal es la de conducir, lo que se traduce en baja disponibilidad para la realización de encuestas escritas. Aun así, se ha conseguido un trabajo estadísticamente significativo con un margen de error realmente bajo, y con mucha participación por lo que respecta a las entrevistas.

Para proyectos futuros, debería tenerse en cuenta la diferenciación entre los conductores/as de taxi y los/las conductores/as de autobús, puesto tienen necesidades específicas. Se plantea este trabajo como un punto de partida para la propuesta de nuevas tipologías de formación, como, tal y como su nombre indica, la detección de las necesidades

formativas. Se cree que dicha función ha sido conseguida con éxito, y que éste puede ser el primer paso de un largo trabajo en dicho sentido.

Las conclusiones que se exponen a continuación son varias. Por una parte, la formación del CAP debería actualizarse y adaptarse a cada ocupación; es innecesario que conductores/as que no utilizan el tacógrafo, reciban formación sobre ello, por ejemplo; es necesario realizar formación con perspectiva de género, para mitigar desde la brecha de género hasta comportamientos machistas; los certificados de profesionalidad deben ser obligatorios para los taxistas; se debe apostar para formación en trato con el cliente y en idiomas, tal como se ha visto reflejado en las encuestas, son los dos ámbitos más reclamados; el sector del taxi y del autobús tienen necesidades específicas y distintas, y deben tratarse por separado; la formación debe realizarse en horario laboral, y no suponer una carga extra para el/la trabajador/a; la formación debe ser entre semana, en horario laboral y de menos de 5 horas; se debe formar en el uso de nuevas tecnologías, para facilitar el trabajo a los/las conductoras; deben encontrarse mecanismos para atraer a generaciones jóvenes al sector, puesto es un sector muy envejecido y eso puede resultar en una amenaza.

CONCLUSIONES

1. La **formación del CAP** debería **actualizarse y adaptarse a cada ocupación**

2. Es necesario realizar **formación con perspectiva de género** para **mitigar las desigualdades** entre hombres y mujeres

3. Los **certificados de profesionalidad** deben ser obligatorios para la **conducción del taxi**

4. Se debe apostar por la **formación en atención al usuario y en idiomas**

5. El **sector del taxi** y el **sector del autobús** deben **tratarse por separado**, puesto **requieren necesidades distintas**

6. La **formación obligatoria** debe realizarse en **horario laboral**

7. Los/as trabajadores/as prefieren **formación entre semana, de menos de 5 horas, y con modalidad presencial y/o mixta**

8. Se debe formar en utilización de **nuevas tecnologías**

9. Deben buscarse mecanismos para **atraer a generaciones más jóvenes al sector**, como las condiciones laborales

BIBLIOGRAFÍA

Gallardo, S. y otros (2017) *Aporte de Durkheim para la sociología de la educación*. Sophia: colección de Filosofía de la Educación.

García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Layard, R (2005): *Happiness, lessons from a new science* en García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Observatorio Regional de Empleo (2020). *Informe trimestral sobre las Ocupaciones*. Gobierno de Castilla-La Mancha.

Secretaría de Estado Empleo y Economía social y Subordinación General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2021). *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio del Trabajo y Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Suarez, B (2016): *Empleabilidad: Análisis del concepto*. Universidad de Murcia.

Rodríguez, S. (2017). *Las empresas multiservicios en el sector público; novedades incorporadas desde la Ley 9/2017*. Universidad de León.

UGT, CCOO, Fenebús, Fundación para la prevención de riesgos laborales (2006). *Conductoras de autobuses urbanos e interurbanos*

WEBGRAFÍA

Canal oposiciones (2021). *Buscador de oposiciones y empleo público*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.canaloposiciones.com/ultimas_oposiciones_profesor_de_procesos_en_la_ind_alimentaria_secundaria_junta_de_castilla_la_mancha-idpu233idco8141ap1.htm#/exploralni

CiclosFormativosFP (2021). *Ciclos Formativos en España*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

Ciclos Formativos FP (2021). *Ciclos Formativos por provincias y ciudades*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

ClmN (2019). *¿Qué es la formación programada/Bonificada de las empresas?* Objetivo Castilla-La Mancha Noticias. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://objetivocastillalamancha.es/blog/que-formacion-programadabonificada-empresas>

Consejería de Hacienda y Administraciones públicas (2021). *Normativa sobre crisis sanitaria COVID-19*. Diario Oficial Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://docm.jccm.es/portaldocm/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Convocatoria 2021; Normativa*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/convocatoria-2021/normativa/>

Consejería de economía, Empresas y Empleo (2021). *Certificados de profesionalidad*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/certificados-de-profesionalidad/>

Consejería de Consejería, Empresa y Empleo (2021). *Plan regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha; Subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social (Convocatoria 2019); Propuesta de resolución*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/otras-entidades/plan-regional-de-empleo-y-garantia-de-rentas-de-castilla-la-mancha/subvenciones-a-entidades-locales-y-entidades-sin-animo-de-lucro-para-la-contratacion-de-personas-desempleadas-y-en-situacion-de-exclusion-social-convocatoria-2019/propuesta-de-resolucion/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Búsqueda de cursos*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021:

<https://empleo.jccm.es/formacion/jsp/solicitudes/busquedaGrupos.jsp>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). Consulta del registro de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://empleo.jccm.es/laboral/jsp/convenios/busqueda.jsp?d-558-p=5>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Ofertas de empleo*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/ofertas-de-empleo/c>

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (2021). *Formación Profesional*. Portal de Educación. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm>

Diputación de Toledo (2020). *La diputación de Toledo Convocará ayudas para que los ayuntamientos refuercen la limpieza en los colegios públicos*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.diputoledo.es/noticias_ampliada/3487

FUNDAE (2020). *Marco normativo y legislación*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/formacion/marco-normativo-y-legislacion>

FUNDAE (2021). *Buscador de cursos*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/trabajadores/buscador-de-cursos>

FUNDAE (2021). *Inicio*. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/>

FUNDAE (2021). *Qué te ofrece la formación para el empleo*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Grudiz, (2011): *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Pymes y Autónomos. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.pymesyautonomos.com/management/las-8-dimensiones-de-la-calidad-laboral>

Instituto Nacional de Cualificaciones (2021). *Cualificaciones por familia profesional*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://incual.mecd.es/inicio>

INE (2021). *Mercado laboral*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2021). *Estadísticas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://datosabiertos.castillalamancha.es/dataset/banco-de-datos-del-servicio-de-estad%C3%ADstica-de-castilla-la-mancha>

Marín, S. (2019). *¿Es lo mismo la FP para el empleo que un ciclo de FP?* Academia Marín. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://academiamarin.es/fp-para-el-empleo/>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Certificados de Profesionalidad*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://cse.google.com/cse?cx=006043202724820927248%3Aippdauiducy&q=CERTIFICADOS+DE+PROFESIONALIDAD>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Qué, Cómo y Donde estudiar*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html>

Moviling (24 de abril de 2020). *Cambio de paradigma: de la movilidad a la accesibilidad urbana*. Recuperado el 20 de junio del 2021: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/cambio-de-paradigma-de-la-movilidad-a-la-accesibilidad-urbana/>

NACE CODES (2021). *Lista completa de Códigos NACE*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://nacev2.com/es>

Observatorio Regional de empleo (2020). *Informe trimestral del mercado laboral en CLM*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Portal de Educación (2021). *Acredita: Convocatoria 2021 para la acreditación de competencias profesionales en Castilla-La Mancha*. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes>

Portal de Orientación Profesional (2021). *Elige tu profesión*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: http://pop.jccm.es/elige/elige/?tx_pop%5Bbusq_searchWord%5D=operario+residuos&submit.x=35&submit.y=11&tx_pop%5Bbusq_formEnviado%5D=2

Portal de Educación (2021). Catálogo de títulos de Formación Profesional. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-titulos-formacion-profesional>

Portal de Educación (2020). *Programa Operativo de Empleo Juvenil*. Recuperado el 16 de marzo del 2021:

<http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil>

Seguridad Social (2021). *Sede electrónica*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio#>

SEPE (2021). *Oferta formativa*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas.html>

SEPE (2021). Catálogo de especialidades formativas. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html#:~:text=El%20Cat%C3%A1logo%20de%20Especialidades%20Formativas,empleo%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>

SEPE (2021). *Datos estadísticos*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe.html>

Wikipedia (2021). Formación Profesional Dual. Recuperado el 18 de marzo del 2021: https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_Profesional_Dual

LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES

Ley 30/2015, del 9 de septiembre del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 159, de 5 de julio de 2017, páginas 56864 a 56899.

Real Decreto 1378/2009, de 28 de agosto, por el que se establece un certificado de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 224, de 16 de septiembre de 2009, páginas 77254 a 77287.

Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 149, de 23 de junio de 2011, páginas 66192 a 66296.

Real Decreto 990/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios

socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza un certificado de profesionalidad de la familia profesional de Industrias alimentarias establecido en el Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 32, de 6 de febrero de 2014, páginas 9483 a 9735.

Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla-La Mancha*, núm. 39, de 26 de febrero de 2021.

Resolución de 5 de Julio de 2001 de la Dirección General del Trabajo. Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

ANEXOS

1. CODIFICACIÓN DE LAS ENCUESTAS

OBJETIVO	ETIQUETA	SUBETIQUETA	PREGUNTA	INFORMACIÓN CLAVE
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector Objetivo 6. Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.	1. Cualificaciones y formación	1.1 Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector 1.2 Cualificación y formación no formal del sector	15. ¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados? 16. ¿Conoces los siguientes cursos de Formación Continua para trabajadores? 17. ¿Conoces los siguientes Certificados de Profesionalidad que existen? 18. ¿Has participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? 19. ¿En cuál de los siguientes cursos de Formación Continua de su sector ha participado?	- Nivel educativo formal finalizado - Participación sí/no en curso formativo - Participación sí/no en curso formativo informal durante el último año - Tiempo transcurrido desde el último curso formativo realizado

			• 20. Si ha contestado “otros” indique cual. • 21. ¿Cuál de los siguientes Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted? • 22. Si ha contestado “otros” indique cual. • 23. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o certificado de profesionalidad? • 24. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación o adquirió un Certificado de Profesionalidad? • 25. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo y/o certificado de profesionalidad relacionado con su sector?	
Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada,	1. Oferta de formación profesional reglada 2. Oferta de formación profesional ocupacional	1.3 Debilidades de la formación profesional reglada 1.4 Carencias de la formación profesional reglada	• 26. ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida?	• Satisfacción con la utilización profesional de los cursos de formación

ocupacional y continua disponible	3. Oferta de formación profesional continua	2.1 Debilidades de la formación profesional ocupacional 2.2 Carencias de la formación profesional ocupacional 3.1 Debilidades de la formación profesional continua 3.2 Carencias de la formación profesional continua	• 27. ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación? • 28. ¿Estás satisfecho con los días de formación? • 29. ¿Estás satisfecho con el coste de los cursos de formación? • 30. ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación? • 31. ¿Cómo valoras, de manera general, los cursos de formación? • 32. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación? • 33. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación? • 34. Si ha marcado “otros” especifique la formación que le gustaría recibir • 35. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas?	• Satisfacción con los horarios de formación • Satisfacción con los costes de los cursos de formación • Satisfacción con las capacidades de los docentes que imparten los cursos de formación • Valoración general de los cursos de formación • Debilidades o carencias de los cursos de formación
-----------------------------------	---	---	---	--

Objetivo 8: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	1. Necesidades de formación de los trabajadores	1.1 Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia 1.2 Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector 1.3 Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector 1.4 Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector	• 36. ¿Qué competencia profesional crees que es la más importante para el sector? • 37. ¿Qué competencia profesional tiene actualmente el sector y cree que se deberían potenciar?	• Competencias profesionales de mayor importancia en el sector • Competencias profesionales que son necesarias para el sector • Competencias profesionales necesarias que carecen en el sector • Competencias profesionales prioritarias en el sector
Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	1. Adecuación de la oferta formativa	1.1 Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	• 38. ¿Qué modalidad prefiere? • 39. ¿Qué momento del día prefiere para realizar los cursos de formación? • 40. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? • 41. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? • 42. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación?	• Preferencias horarias y económicas por parte de los trabajadores del sector en cuanto a la realización de los cursos de formación.

Objetivo 10: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	1. Nuevas tecnologías	1.1 Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías 1.2 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías 1.3 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	• 43. ¿Dispone de conexión a internet de banda ancha en casa? • 44. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet en casa? • 45. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías? • 46. ¿Cómo calificaría su nivel en uso de internet? • 47. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector? • 48. ¿Estaría usted dispuesto a realizar cursos de formación de las nuevas tecnologías?	• Aptitudes informáticas de los trabajadores del sector • Acceso a internet y a las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores del sector • Preferencias por las nuevas tecnologías • Necesidades formativas de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías.
Objetivo 11: adecuar las competencias de los trabajadores a las circunstancias sanitarias actuales.			• 49. ¿Ha realizado algún curso formativo o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19?	•

			• 50. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? • 51. ¿Considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en relación a la COVID-19? • 52. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19?	
Preguntas filtro	1. Preguntas Sociodemográficas 2. Empleo 3. Satisfacción con el empleo	1.1 Edad 1.5 Sexo 1.6 Residencia 2.1 Sector de actividad 2.2 Ocupación 2.3 Tipo de contrato 2.4 Jornada laboral 2.5 Salario 3.1 Satisfacción con el salario 3.2 Satisfacción con el contrato 3.3 Satisfacción con el horario 3.4 Satisfacción general con el empleo		

2. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS SEGÚN PERFILES

FORMADORES

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Preguntas filtro			¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Profesor de formación vial, formador del CAP, de mercancías peligrosas. Autoescuela en CUENCA 2. El negocio principal nuestro no es la formación – tenemos un centro de formación para CAP y normativa de transportes de viajeros – y la formación es una parte.
			¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 2. Llevo 30 años relacionado con el transporte
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros		Características actuales del sector	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / condiciones laborales) actual del sector?	1. Antes se ganaba mucho más, tenían un sueldo mucho mayor. Tienen mucha presión. Llevas personas, tienes que ir con mucho cuidado, no puedes ir con tanta presión. Además, ahora con el covid han cancelado muchas rutas.
		Amenazas y debilidades	En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. La gente prefiere otro tipo de transporte, como pueda ser el ave. A no ser que sean pueblos muy pequeños y nos les quede otra, el día de mañana las rutas que vayan por pueblos pequeños desaparecerán. 2. Uno de los grandes problemas es la falta de conductores, hay una escasez de conductores muy grande, promovido porque no es un trabajo que esté llegando a la gente, el problema lo tiene la administración, los empresarios y los trabajadores. Es un problema incluido de los transportistas. Las generaciones van cambiando.

				Vale muchísimo dinero sacarse el carné, luego tienen que hacer un CAP de 140 horas que les incumbe tiempo y dinero. Se podría refundir el permiso de conducir con el CAP. Al final se vuelve más económico. El gran coste económico que lleva para ser conductor es enorme, y los dos exámenes. Las generaciones nuevas lo que buscan es conciliación familiar y tiempo libre, y es un sector pues que no se puede hacer planes, como puede ser un oficinista. Aquí se madruga por las mañanas, que si rutas, los fines que si la gente mayor a Benidorm, etc. La gente joven quiere tiempo libre. Es un sector que no es llamativo. La mujer busca transporte escolar, para poder tener la tarde para las tareas de la casa. El sueldo es bajo
Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas	Cualificaciones y formación	Formación obligatoria	¿En el sector es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional? ¿Dirías que es recomendable?	1. El CAP. 2. El CAP.

al sector en nuestra comunidad			¿Cuál es tu opinión sobre el CAP?	1. Creo que está bien porque van saliendo nuevas leyes y se van actualizando, creo que a todo el mundo le iría bien hacer un repaso de vez en cuando. El CAP va desde conducción, a pesos, al tacógrafo, que es lo más importante, los tiempos de conducción y de descanso que tienen que llevar. Luego es cierto que en la vida real, por la propia presión que llevan tanto los camioneros como los conductores de autobús, van muy pasados del tacógrafo, y como los para la guardia civil pues se la buscan bien. Y eso es lo que más se toca, los tiempo de descanso y de conducción. En el caso de urbanos y suburbanos no se utiliza, y se explica todo. 2. El CAP no vale para nada, y yo lo doy, lo único para lo que vale el CAP es para que no les multen. Es una vergüenza a nivel nacional que el CAP sea para que nos riamos todos, a las 11 a almorzar y una caldereta. Yo me niego a eso. Durante 20 años fui agente en la inspección de transportes, los conozco desde dentro y desde fuera. La formación en España a nivel de transporte no es buena, y el CAP no vale para nada. Cada comunidad tiene sus reglas, en CLM lo puedes hacer en fines de semana. Los empresarios lo que hacen es hacer los CAP en sábados y domingos. Si no hay un control pues al final se hace lo que quiere dentro de las normas. Tiene que llegar que el CAP sea en horas de trabajo y de lunes a viernes, para todos. No puede ser que un trabajador esté en el autobús de lunes a viernes, el sábado tenga que venir a hacer el CAP, y me venga habiendo dormido 4 horas porque me viene de Benidorm. Deberíamos hacer un CAP de 8 horas cada año. Se debería preguntar a quien lo tienen que hacer. Se tiene que pedir al conductor. En un CAP no le vas a enseñar a un conductor a consumir menos en 1 hora, a ellos lo que les interesa es el tema del tacógrafo, su convenio laboral, cuantas horas puede hacer y no, para no tener sanciones e ir tranquilo. Eso, en una formación de 8
--------------------------------	--	--	---	--

				horas al año estarían mucho más formados que 35 horas cada 5 años. En la formación a las empresas se le enseña mucho más que en un CAP.
			Como formador, ¿en qué crees que los alumnos están más interesados?	1. Creo que si te digo la verdad en prácticamente nada. Porque ellos se lo toman como un trámite que es venir aquí, sentarse, hacer los test, hacer el examen y aprobar. Puede que lo que más les interese es el tacógrafo, porque el día de mañana les puede costar una multa. Pero si es cierto que la formación práctica si tienen que sacarse el carné de autobús o de coche la gente quiere aprobar con las mínimas practicas posibles, y eso es imposible. Pero a la hora del cap veo que no le ponen mucho interés. Vienen con desgana, como que la empresa les obliga a venir. Pero es que si quieren trabajar lo tienen que hacer. Pero ese es el problema, hay gente que le gusta aprender, pero muchos vienen sin motivación.
			¿Cuál crees que es el motivo de la desmotivación?	1. Creo que vienen muy cansados de trabajar toda la semana, y no tienen ganas de venirse a las clases. Aquí solemos hacer el cap durante los fines de semana. Pero si por horas lo tenemos que poner en horario laboral, te llama el jefe que va a mandar a los trabajadores, y “es que intentad ponerlo más tarde porque tienen que trabajar”. Es algo que dices, déjalos salir antes, o es tiempo que deberías quitarles de su trabajo... a lo mejor vienen de estar desde las 7 por ahí y están reventados. Yo para mi es el principal motivo de falta de motivación, y porque yo creo que un conductor que tiene 55 o 60 años, pues el hombre principalmente ya no tiene la cabeza para estar estudiando. Cuando más mayor con más desgana lo haces.

				Creo que además de la teoría, debería haber una parte de prácticas, como se hace en el CAP inicial.
			¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector?	1. 2. Si tu mañana llega tu jefe diciéndote que vienen a formarte un fin de semana tu dices que no vas porque estas cansado de hacer el CAP. Resulta que a ellos les pedimos una formación cada 5 años. A los formadores no nos piden nada. Tenemos un título y punto. A mi me cuentan barbaridades que se cuentan en los CAPS. El ministerio quiere ver qué centros de formación dan una formación actualizada. Yo estoy en cuenca capital, y el 90% de los conductores profesionales vienen con nosotros. Es una formación muy mal regulada. Una critica también a los sindicatos, también tenéis vuestra parte de culpa, porque a mi hace 6-7 años se me pusieron en contacto los sindicatos de cuenca que lo pagan ellos los CAPS, y no se miró la calidad, se miró el precio. Esto era una subasta, y yo no entro en subastas. El mundo del taxi es un sector que la formación no está regulada, y hablo de algo tan simple de como tratar a un viajero. Como servicio publico que son, lo importante que es ddar un servicio de calidad... sobre el tacógrafo hay taxistas que pueden estar 24 horas trabajando y nadie los controla. A nivel de autobuses de viajeros, ahí veras el poder que tiene viajeros respecto el de mercancías; el de viajeros son 2-3 empresas las que dominan España. Esto es política ya, cuando hay un problema son dos empresas grandes, que controlan el 70% del sector y tocan directamente en la puerta del ministro correspondiente. Están exentos del uso del tacógrafo los transportes escolares. Mis chicos vienen de talavera a

				Toledo y el conductor no está obligado a llevar el tacógrafo. Eso nos lleva a que de lunes a viernes un conductor esté haciendo escolares, y el sábado y domingo a Benidorm.
			¿Cómo valoras las aptitudes formativas de los trabajadores más allá del sector?	1. 2. Es imprescindible. La falta de conductores hace que se coja a cualquier persona. Hay infracciones por desconocimiento. Los tacógrafos van adaptándose a las tecnologías, y hay que estar al día. Y no estamos invirtiendo en eso. Los autobuses cada día son diferentes, más ecológicos... no se dan cursos de conducción ecológica, si que es cierto que con una buena formación a lo mejor les enseñan a que conduzcan mejor para evitar consumos más altos lo cual nos lleva a costes y a contaminación. Nos dimos cuenta que había conflicto entre conductores de autobús y acompañantes de los niños en transporte escolar. Nos dimos cuenta que trabajaban con descontrol. Y lo hemos arreglado con un simple curso. Ese tipo de formación a día de hoy no existe.
			¿Consideras que la formación para el empleo es importante para el desarrollo de los trabajadores del sector?	1. Sí, sobre todo por el de mercancías y pasajeros, llevar un autobús con 50 personas... A lo mejor no saben ni bajar la rampa para una persona con movilidad reducida.

Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible		Empresa	¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas? 1. Sobre todo es económico, porque lo que más quieren es tener lo mínimo trabajadores posibles, inflarlos a horas y si tienen que estar por ahí, no tienen tiempo de hacer cursos. Si le dices que tiene que estar por ahí, te dice que dos días que tienen libres no quieren hacerlo. La empresa costea el CAP, prácticamente todas lo hacen. Esa es la única facilidad que les da. Y creo que también se la dan porque es algo obligatorio, porque si no lo fuera, pues tampoco. 2. La formación normalmente para darla son sábados por la mañana, que es cuando los vehículos están parados. Normalmente se aprovechan los fines de semana, deberían compensarles esa formación, lo cual no lo hacen, quizá debería compensarlos. El tema de pago, están los créditos de formación que todas las empresas tienen, no están para gastárselos en tonterías. La obligación de pagar el CAP es de las empresas, eso está firmado por los agentes sociales. Ha salido una sentencia del TS que la tasa la tiene que pagar las empresas, pero hay empresarios que todavía dicen
---	--	----------------	---

				que los tienen que pagar los trabajadores. Cuando me vienen alumnos que me dice que el jefe lo tiene que pagar él, a mí se me cae la cara de vergüenza. Es algo que se debería de incidir y de controlar. Deberían quitarse los créditos de formación a quienes incumplen esa norma.
Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa		¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. A ellos no, se informa a los empresarios. Alguna empresa cuando mandan el decreto se lo reenviara a los trabajadores, pero normalmente pues se lo dicen y ya está. Viene aquí y se enteran pero no lo saben de antes. 2. No. Yo cualquier cambio legislativo se le manda un correo a nuestros clientes. Los trabajadores no se enteran de nada, yo recibo llamadas diciéndome que se han enterado por otro de cambios legislativos. Se enteran de muchas cosas cuando les para la guardia civil y les multan, es penoso que se deban pagar multas por desconocimiento. Una crítica constructiva a los sindicatos, tengo 50 años, soy de Cuenca, antes era funcionario público en inspección de transportes, ahora llevo 16 años en la empresa privada, nunca en Cuenca los sindicatos han montado unas jornadas para conductores profesionales, y si las ha organizado no nos ha llegado esta información. Si queréis como sindicato vuestra gente esté informada y todo el tema, tenéis que hacerlo llamativo. Yo a mis clientes empresarios, cuando hay un cambio legislativo importante monto unas jornadas; la última que hicimos antes de la pandemia llevamos a juntar 200 empresarios de transporte. Eso encima os quita luego la mala fama.

				Ahí pienso que estamos fallando toda la cadena, empresarios, sindicatos, la administración como tal, los trabajadores, todos.
Objetivo 10: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	1. 2. Para poder trabajar, los conductores con tacógrafo digital necesitan una tarjeta. Esa tarjeta hay que renovarla cada 5 años, y la administración de año y media para aca ya no las expira de forma presencial. Ahora se hace por internet, para hacerlo tienes que tener firma digital. La firma digital no la tiene nadie, la tienen las empresas. A mi se me pusieron en contacto tus compañeros de cuenca, por los afiliados que van a UGT a Cuenca y preguntan. Cuando va un co-director a UGT a pedir la tarjeta vienen aquí y se la pedimos nosotros. Eso se lo debería pedir la empresa, porque la empresa ya manda un correo electrónico y la piden. La empresa no le facilita, pero también por desconocimiento. Hay tal cacao con las nuevas tecnologías en el sector, que una buena formación en 20 minutos se lo explicas, diciendo que la empresa la puede pedir.
Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19		

del transporte terrestre de pasajeros a las circunstancias sanitarias actuales.			¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. Yo creo que no cuentan con la formación suficiente ni del COVID ni de otras cuestiones. A veces veo los cinco conductores esperando a los niños, allí pegados, sin mascarilla y sin nada esperando. Lo que veo un problema gordo también es los que llevan acompañante de transporte escolar. Yo creo que no tiene ni puñetera idea, porque muchas veces se van y se dejan los niños, y eso es un problema gordo. El conductor bastante tiene con sus funciones para tener que encargarse de las de otras. A lo mejor también se debería poner el CAP al acompañante. 2. No. En lo que a mi me afecta, todo ha sido un despropósito, hemos recibido llamadas de no saber qué tenemos que hacer. Un curso específico como tal, de juntar los trabajadores explicando lo que dice la ley, por ejemplo, no se ha hecho nada.
---	--	--	--	--

EMPRESAS

OBJETIVO	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Preguntas filtro		¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. Llevo unos 4 años dentro del sector, y algo más de 2 años.
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros	Características actuales del sector	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / condiciones laborales) actual del sector?	1. una visión más global, es un sector que antes de pandemia ya era clave en el cambio de paradigma de movilidad, que con las bicicletas, patinetes compartidos, patinetes eléctricos, está cambiando la movilidad y es necesario ir adaptándose. En cuanto a condiciones laborales creo que a nivel nacional hay distintos convenios, y en CLM los convenios están a nivel del resto de comunidades, y ahora mismo estamos en la parte media tirando hacia arriba.
	Amenazas y debilidades	En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. Una amenaza que veo por la parte de las empresas es el cambio de concesión, de contrato, inicios de contrato, es un punto que administrativamente es difícil. Por mas que tratamos de no repercutir a los trabajadores, al final siempre algún problema siempre pasa. Por otro lado, este cambio de la movilidad si no se trata bien puede ser una buena problemática.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad	Formación obligatoria		
		¿Cómo valoras el CAP?	1. De cara a las empresas tal y como está concebido sirve de refresco y de actualización a los trabajadores. Desde el punto de vista del trabajador quizá se hace más engarrafador tener que ir 35 horas cada 5 años.

		¿Cuál crees que es el motivo de la desmotivación?	1. Para subvertir esta falta de motivación, una de las cosas que creo que ha funcionado es la participación en la consulta con ellos. Antes de organizar cualquier tipo de actividad formativa, contar con ellos para ver qué les parece.

Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Trabajadores Empresa	¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. El horario laboral

		¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1. La primera es la planificación de la misma, por integrarla dentro de la jornada laboral y hacerla interesante.
Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.		¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. Pensando desde el plano de empresa, nos informa la administración local e intentamos aterrizarlo. De la empresa al trabajador, intentamos trasladar todas las medidas y los cambios, conforme van llegando, si el cambio es muy drástico se les informa.

Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector del transporte terrestre de pasajeros a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. La crisis es sanitaria y se reducida la movilidad, el impacto hasta día de hoy no nos seguimos recuperando. Creo que se ha criminalizado más de lo suficiente al sector. Al ser un entorno cerrado se ha visto peor de lo que en realidad es.
Perspectiva de género		¿Consideras que la cuestión de la conciliación familiar tendría algo que ver con que el sector esté masculinizado?	1. Concretamente en Albacete tenemos un porcentaje superior de mujeres en comparación al resto de provincias. Si nos surge la cuestión de la conciliación familiar tendremos que encausarlo dependiendo de la normativa vigente. No se si esa es la puerta o el problema para que la mujer entre en el sector.
		El tema generacional, hay un salto muy grande. ¿Creéis que está asegurado el sector generacionalmente?	1. La media de edad está entorno a los 50 años de toda la plantilla. Cuando tenemos que ampliar la plantilla de trabajadores es intentando discernir entre candidatos un poco más jóvenes que al final nos baje la media de edad. Pero de 10 currículos que tienes 1 es de un trabajador joven y el resto no.

INSTITUCIONES

OBJETIVO	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Preguntas filtro		¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Tengo varios cargos en UPTA, que es una confederación de federaciones, y en este momento soy secretario general en Madrid, CLM y canarias. Dentro de la ejecutiva estatal soy el vicepresidente 2. soy el concejal de movilidad, dentro de la concejalía tenemos la empresa pública emisalva que se encarga de gestionar la estación de autobuses, y el estacionamiento regulado. Tenemos la empresa adjudicataria de transporte urbano, que es subus, y luego cierta relación con los taxistas en cuanto a la normativa, cambio de licencias, pero no gestionamos directamente personal que esté en el transporte.
		¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. Llevo casi desde la puesta en marcha de UPTA por el año 98, yo entré un poquito más tarde, y empecé mi actividad en Aragón como secretario de organización y luego ya salté a la ejecutiva estatal.
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros	Características actuales del sector Amenazas y debilidades	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / condiciones laborales) actual del sector?	1. Yo quizá por mi actividad como representante de autónomos puedo hablar un poco más del taxi que del sector en autobús, porque realmente creo que la mayoría de trabajadores en ese subsector están más asalariados. La mayoría de ocasiones pueden tener una carga de trabajo mucho más grande de la que deberían tener por el puesto de responsabilidad que tienen; transportar personas no es una tontería. Cuando ves los autobuses interurbanos que van de un sitio a otro continuamente y es el mismo conductor todo el rato da un poco de miedo. En cuando al taxi, es un sector muy incomprendido porque parece que es un sector económicamente muy rentable, pero es un sector que soporta grandes cargas. Empezando porque es un sector que para que todo funcione bien hay que cambiar el vehículo cada poco tiempo, por lo que toda tu vida laboral te encuentras pagando una cuota de renting, o te encuentras pagando una cuota de coche. Por otra parte también el acceso a las licencias pues también tiene un coste muy alto y muy significativo, tanto que a veces

			es más caro comprar una licencia de actividad de taxi que comprarte una casa. En ciertos municipios en los que realmente es caro. Al final el taxista tiene muchas horas de trabajo para básicamente pagar gastos – cuota SS autónomos – que eso si que los taxistas lo llevan un poco más en regla; es probable que al principio de su vida laboral estén pagando por su base mínima, pero en cuanto llega la edad en al que se deben subir su cuota si que es cierto que piensan un poco en su jubilación. Yo creo que es uno de los sectores más precavido en ese sentido. Se sufren también muchas enfermedades profesionales; una persona que está 12-14h al día sentado en el asiento del taxi, al final se resiente las piernas, la columna, los riñones, y yo creo que están viendo que los taxistas de más edad y los transportistas en general están viendo que al final de su vida profesional adolecen enfermedades profesionales. Digo que es un sector incomprometido porque quizá nos parezca cara una carrera a 15 euros pero si empiezas a quitar gastos generales te das cuenta que no les queda tanto. 2. poner de manifiesto lo que ha sido la pandemia, es uno de los sectores que más lo ha sufrido, nosotros en el 2019 llevamos a unos 19 mil viajeros diarios, en transporte urbano, y ahora estamos entorno al 60% hemos tenido que implementar medidas en toda la provincia, y está costando mucho volver a los índices de esa época. 3. una visión más global, es un sector que antes de pandemia ya era clave en el cambio de paradigma de movilidad, que con las bicicletas, patinetes compartidos, patinetes eléctricos, está cambiando la movilidad y es necesario ir adaptándose. En cuanto a condiciones laborales creo que a nivel nacional hay distintos convenios, y en CLM los convenios están a nivel del resto de comunidades, y ahora mismo estamos en la parte media tirando hacia arriba.
		En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. En estos momentos la falta de turismo, que es una amenaza claro, pero la debilidad más grande que pueden tener es que el transporte de personas es accesible a cualquier tipo; si no tienes un taxi tienes un autobús, y sino una VTC, que son una clara amenaza en el sector. No cuesta lo mismo una licencia de taxi que una de VTC. La debilidad es que todos tenemos un vehículo para transportarnos. En las ciudades hay suficiente oferta de transporte de personas. Quizá en Toledo no hay un metro o un tranvía, pero el servicio de autobuses funciona muy bien.

			Tienen otra debilidad, y es que no son corporativista, no se protegen unos a otros. Hay varias organizaciones y cada uno tira por su sitio. Comentaba yo hace apenas hace 1 año y medio a una federación nacional, diciéndoles que no entiendo como no han hecho ya una herramienta tipo Uber. Son muchas asociaciones. Y me decían porque los propios taxistas no se fían de sus propias asociaciones. Prefieren en Madrid pagar a mytaxi – que no deja de ser una app del Bbv – que esos 2 euros dárselos a sus propias asociaciones. Creo que les falta ese corporativismo. Tendrían más vehículos, más rapidez. 2. yo creo que algo importante es saber integrar ese transporte dentro de los nuevos modelos de movilidad. No caer en el error de no integrar el transporte dentro de los nuevos modelos de ciudad.
		• Comparando CLM y Madrid puedo ver una diferencia muy clara. Especificarías ideas de CLM? •	1.El problema más grande de CLM para cualquiera de los sectores de transporte primero es el tamaño de las ciudades – que no es grande, no caben en Toledo 15 min taxistas – el tamaño de los municipios, y el encarecimiento o el coste tan alto que supone esa interrelación entre municipios. Nos encontramos con municipios que no tienen transporte público, o que tienen transporte mirando apra un sitio pero no mirando para otro. Y quizá eso se deba también a la des población, a municipios pequeños que aunque se mancomunen no tienen la capacidad de hacer una red de transporte. El caso más claro, Seseña, todo el transporte por carretera que tiene lo tiene mirando para Madrid. A 4 km hay un pueblo más pequeño que se llama Esquivias; Esquivias ya mira hacia Illesccas. Hay 3 km, entre Seseña y Esquivias en los que no hay transporte público. Entonces los de Seseña siempre miran para Madrid, sin embargo, 3 km más para Toledo ya miran para Toledo. ¿Como es posible que no se cubran esos km? Cuando nuestros hospitales están en Toledo, no en Madrid. Vertebrar todo eso es muy complicado y existe una cantidad de dinero mu grande. Y luego que es enorme. Al final para ir de cuenca hasta Guadalajara no te queda otra que o te vas en coche o te vas a Madrid. Y desde Madrid coges el cercania.

			2. Yo creo que cada provincia lleva su hoja de ruta. Nuestra ciudad en los últimos años ha avanzado mucho, cada provincia tiene su idiosincrasia
		- El tema de la despoblación me llama la atención, y no sé qué precede a qué, si hay despoblación o hay estos municipios tan rurales porque no hay red de transporte, o al revés. Parece un círculo vicioso.	1. Ese es uno de los motivos. Hay despoblación por más motivos, por falta de oportunidades, para que la gente joven pueda iniciar una actividad, porque no hay un ambulatorio, porque no hay buenas conexiones de internet, etc. Pero la despoblación también influye a todo esto. Como te voy a poner un autobús si sois 300? Hay que empezar a solventar todas estas cosas para que se pueda vivir en el ámbito rural en las mismas condiciones o mejores que en el ámbito urbano.
Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad	Formación obligatoria		
		¿En el sector es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional? ¿Dirías que es recomendable?	1. Yo creo que tienen una formación especial, creo que para tener esa carne es una carne especial que no es el normal, y que el otro día hablaba con un taxista y me decía que todavía existe el examen de la calle. Tampoco se yo en que sentido se les podría formar más. Yo creo que es un sector muy ordenado, muy educado, y digo esto porque hace un tiempo había muchas bromas pero ahora creo que tienen vehículos muy bien acondicionados, el trato con los clientes es muy adecuado. A lo mejor se les podría formar en tener más nociones sobre lo que es la propia administración de su micro empresa, pero normalmente tienen un gestor y tal. No veo yo una formación más allá que la de prevención de riesgos que creo que si que es importante. También son unas personas que como te comentaba están 12-14 horas al volante y no tienen mucho tiempo para formación y debería ser que les interesara de verdad. Y más allá

			de conocer el mercado, su vehículo y sus derechos y obligaciones como taxista o autónomo no sé.
		¿Cómo valoras el CAP?	
		¿Cómo valoras la formación en idiomas?	1. los que hablamos algún idioma, sabemos que en un curso de 30 horas no tienes ningún tipo de capacidad para mantener una conversación con una persona extranjera. Ahí estaríamos hablando de cursos prolongados en el tiempo como nuestros hijos. Se pueden aprender 4 frases, pero seguramente no se sepan aprender la réplica. Serían cursos largos. Mientras tanto para poder entender alguna cosa, pues sí. Es un peligro, porque tu vas a un país o coges un cliente y hablas en su idioma y el cliente cree que hablas el idioma perfectamente y te suelta una parrafada y claro. En conocimiento cultural de la ciudad, en plan guía. Que puedas coger un taxista y te de una vuelta. Algunos ya lo tienen por su interés propio.

		¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector?	2. para mí la formación es importante no solo para las funciones que se consideran esenciales, sino para mejorar los servicios. Este año nos hemos centrado mucho en la accesibilidad universal y la sensibilidad y el conocimiento hace que los servicios mejoren. Es importante intentar centrarse en algún aspecto.
		¿Cómo valoras las aptitudes formativas de los trabajadores más allá del sector?	1. 2. Para nosotros es clave; el servicio que se de, todas esas aptitudes, el trato al cliente, la solución de problemas que puedan surgir durante el trayecto es una de las cosas fundamentales que nosotros transmitimos a las empresas que los trabajadores tienen que trabajar.

		• ¿Consideras que la formación para el empleo es importante para el desarrollo de los trabajadores del sector?	1. 2. Como ayuntamiento: 1) Mejorar el servicio 2) mantener la propia seguridad del trabajador y del servicio en general
		• ¿Crees que se promueve lo suficiente la formación por parte de las organizaciones? •	1. Por parte de los ayuntamientos no. Para empezar, no tiene competencia en temas de empleo, por lo tanto, la formación la hacen como voluntariamente, y luego por ponerte un ejemplo, Seseña son 30 mil habitantes y hay 2 licencias de taxi. Entonces el ayuntamiento saca la convocatoria y realmente lo tiene como complemento. El taxi en el ámbito rural lo tiene complicado, entendiendo Seseña como rural, que no lo es tanto. Son 30 mil habitantes y a 30 km de Madrid. Claro, las asociaciones si que se preocupan al menos de ofertar la formación exigible, o la que se exige. Luego tenemos el problema del microasociacionismo, tenemos asociaciones con 30 asociaciones. Ahí está la asociación, pero no tiene la fuerza suficiente como para pedir el plan de formación. Normalmente se preocupan de que sus asociados reciban la formación adecuada, sobre todo a lo referente al CAP ya las licencias de transporte, pero los ayuntamientos no. Quizá la junta si que tengas más un guiño, por el tema del tacógrafo, el CAP, quizá si que se desarrollen cursos desde la junta, pero normalmente los ayuntamientos no están en ese espacio.

		• ¿A nivel de horarios o conciliación ves alguna diferencia entre trabajadores autónomos y trabajadores asalariados, a nivel de formación? •	1. Sí, claro. Hay una diferencia grande: un asalariado sabe cuando empieza su jornada y cuando termina, por lo que se puede organizar su vida entorno a un horario más o menos fijo, o un calendario diario de horarios. Pero tu te puedes organizar. Quizá un autónomo debería poderse organizar más. Un autónomo apura más. Cuando nosotros explicamos las ventajas del autoempleo, el tema de la conciliación laboral y familiar la ponemos en ventajas e inconvenientes, debería ser una ventaja pero a veces nos resulta un inconveniente.
Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Trabajadores	• ¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. 2. El horario laboral.
	Empresa		

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector		¿Tienes alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. Con un tipo de formación de información. Lo que no hará es que un autónomo deje de trabajar para un curso de PRL, pero debemos mandarle mensajes, esté donde esté. Lo que no van a hacer es 10 horas de PRL, sino que hay que darle mensajes. Todo lo que dure más de 3 minutos, no interesa. Es una información que no deja de ser formativa. Que la información te llegue a ti, que no te tengas que mover tú. Si todos los taxistas durante tanto tiempo hubieran estado recibiendo un WhatsApp que te lo puedes leer en medio minuto y que los vas interiorizando, eso es un impacto de información son formativos. 2. Creo que es muy importante plantearse unos objetivos e ir centrándose cada año. Este año, accesibilidad, el siguiente, otro. Cuando ese ámbito esté más o menos satisfecho pues vamos a por otro.

Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.		¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?
		1. Las federaciones nacionales desde luego que lo informan y me consta que lo debaten entre ellas, pero tienen que ser cosas que les afecten muy directamente a ellas. Lo que hablábamos de las VTC, 1-30, 1 licencia de VTC para 30 de taxis. Hemos visto como se han echado a la calle. A lo mejor había otras opciones menos beligerantes y más rentables económicamente, pero las asociaciones del taxi tienen su fuerza. En todo lo relacionado con lo que afecta al sector. Luego ya las licencias las expiran los ayuntamientos, y las negociaciones del ayuntamiento de Toledo será con la asociación de Toledo. Porque tanto las tarifas como las condiciones de acceso eso lo pone el ayuntamiento. Todas esas decisiones se debaten en el ámbito municipal. 2. . Desde los primeros días de la pandemia, que teníamos una incertidumbre brutal. Hay que reconocer la capacidad de adaptación que hemos ido teniendo con los cambios legislativos. Pusimos pantallas protectoras a los trabajadores, pusimos datafonos, hemos ido adaptándonos.

Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de transporte terrestre de carreteras a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. bueno ha afectado y sigue afectando ,porque esa falta de confianza que tenemos, ya se van quitando las medidas, pero cuando entramos en espacios cerrados nos seguimos agobiando. Después, aunque los taxistas estén cumpliendo con todas las medidas de seguridad, desinfectar un coche es difícil, si a cada pasajero que sube tengo que echar spray en todos los asientos, es complicado. Esa es la razón por las que a los usuarios nos da un poquito de miedo. En la época más dura del covid, la mayoría han estado parados. En lo 4 meses de confinamiento, y porque los ayuntamientos grandes les obligaban, se habrían quedado en casa. Luego el cliente tiene peligro en entrar en el taxi, pero el taxi tiene el peligro multiplicado por todas las carreras que cojan al día. Habría faltado más mecanismos de seguridad, creo que deberían haber sido vacunado como sector prioritario, y sobre todo me ha faltado una buena campaña de protección de riesgos. Explicando bien que es el bicho este, porque los autónomos hemos funcionado a base de normas. 2. Hemos tenido que garantizar un servicio que creíamos que era esencial, con todas las dificultades económicas, técnicas, con un número potencial de viajeros mucho inferior, y si que hemos intentado poner en valor lo que estábamos haciendo sin que la gente lo criminalizara. Dentro de un autobús es difícil mantener la distancia de seguridad, pero hay que llevar mascarilla. Esta labor pedagógica que hemos ido haciendo la vamos a mantener.
--	--	---	--

Perspectiva de género		¿Consideras que la cuestión de la conciliación familiar tendría algo que ver con que el sector esté masculinizado?	1. Creo que la conciliación tiene que ver con este sector y con otros. Es un tema cultural, la que sacrifica su carrera y su futuro por el bien del resto de la familia es siempre la mujer. Y cuando lo hace el hombre en la mayoría de los casos son lo hace voluntariamente. No es una igualdad de oportunidades. Entonces eso tiene que ver con la masculinización del sector. Ese retroceso cultural de la mujer al volante, ha echado mucho para atrás a muchas mujeres. Ahora paras un taxi y todo bien; hace quizá 10 años, parabas un taxi y había una mujer te quedabas murando como con sorpresa; hace 20 años y no te subías al taxi. Ahora yo creo que a la mayoría de los mortales nos da igual. Pero yo creo que todavía hoy ver una mujer al volante de un autobús, todavía choca. Yo creo que es cultural. Yo he conocido casos de mujeres que se han sacado el CAP y con su licencia han habilitado a su marido, que era incapaz de sacárselo. Y eso hay que decírselo. Con mi licencia o mi CAP te habilito para que tu puedas llevar el camión. Hay bastantes casos de esos. 2. Yo creo que sí que históricamente ha podido ser uno de los motivos por los que ha habido menos mujeres en el sector. Estoy pensando en el sector del taxi, que es tan esclavo a cuestión de horarios, y en una familia si se tenía oportunidad para tener licencia, se prefería que fuera el hombre quien saliera fuera a trabajar.

SINDICATOS

OBJETIVO	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Preguntas filtro		¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Soy conductor de autobús, pertenezco al grupo ruiz. Pero a día de hoy soy de momento, hasta que no se convoquen los sectores, soy secretario de carreteras y urbanos de CLM, y últimamente he sido elegido secretario de la federación, de la FesmC, en CLM. 2. Llevo 4 años como secretario general a nivel estatal. Otros 12 en la comisión permanente, en la división sectorial, y luego he estado en Madrid otros 10 años. Llevo más de 20 años aquí, siendo responsable a nivel estatal de carreteras y urbanos pues llevo 5 años. Ahora me presentaré otra vez. Entre las funciones, llevo el transporte de viajeros, discrecional, regular y urbano. 3. Soy conductor de autobuses de aquí del servicio urbano de cuenca, llevo 21 años trabajando aquí y otros dos años trabajando en el sector en Madrid. Dentro de la organización actualmente después de la última ejecutiva deje mis cargos y ahora solo soy afiliado. 4. Llevo 14 años, soy delegado sindical de Albacete. Estoy en transporte urbano.
		¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. Conduciendo llevo desde que me saque el carné. A los 21 me saqué el resto de permisos, desde camiones hasta vehículos especiales, de ahí ya me pasé a llevar autobuses, estuve haciendo viajes en discrecional, y después ya me busqué la tranquilidad, estar en el urbano. 2. Llevo 4 años como secretario general a nivel estatal. Otros 12 en la comisión permanente, en la división sectorial, y luego he estado en Madrid otros 10 años. Llevo más de 20 años aquí, siendo responsable a nivel estatal de carreteras y urbanos pues llevo 5 años. Ahora me

			presentaré otra vez. Entre las funciones, llevo el transporte de viajeros, discrecional, regular y urbano. 3.
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros	Características actuales del sector Amenazas y debilidades	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / condiciones laborales) actual del sector?	1. Hay varias ramas de viajeros. Normalmente son concesiones administrativas, que son empresas solventes y es trabajo seguro. Después está el discrecional, que esta el servicio a las mayoritarias de viajes, y ese ahora mismo con la pandemia, está todo el mundo el erte o paro. Es u sector más profesionalizado, que son trabajadores que vienen de hacer transporte internacional con el camión. Manejan uno o dos idiomas, de estar en contacto con gente de otros países. En noruega te hacen pruebas en la universidad para demostrar que estás capacitado para conducir. Luego está el transporte escolar, que depende de la consejería de educación, que normalmente son trabajadores que están empezando a conducir, que entra en disonancia con las personas que están llevando, porque llevan niños. En este sector mientras tengas el carné, consideras que eres profesional; yo no lo comparto. Es un trabajo con contratos precarios, porque los contratan por 2 horas o 4, y con autobuses viejos y en malas condiciones. Eso son empresas de dudosa solvencia y moral. Luego ya están los servicios de línea, que dependen de concesión del ministerio de transporte, a esos ya les dan seguridad, y hacen líneas fijas, y hay mas contacto con el viajero, muchas veces actúan como psicólogo, conocen a todos los clientes, y la ruta casi siempre es la misma. Luego está el urbano, es muy distinto del transporte regular de los pueblos; estás con un horario muy apretado, dentro de la ciudad, conductores no te respetan, siempre te están pitando, el enemigo publico numero 1 son los taxistas y los autobuseros. Normalmente las empresas de urbano lo que quieren es que estén rodando los autobuses. Hay muchas veces que los asientos están en mal estado, la rampa de minusválidos. Se tiene que bajar del autobús a abrir la rampa; cosa que es muy peligrosa, porque está prohibido que el

			conductor salga de su puesto de trabajo. No quieren gastar dinero, son concesiones que quieren ganar dinero. Los ayuntamientos les dan una cantidad de dinero que tienen que exprimir al máximo, mantenimiento el mínimo, de personal no cobran mal, pero las rampas por ejemplo bloquean la automática y solamente dejan la manual. Cuando va a subir una persona discapacitada es un problema, tienen que abandonar el puesto de trabajo, abrir la rampa etc. Si en ese periodo de tiempo algún motivado se monta al autobús y sale, y sería culpa del conductor. Luego los descansos son 8 horas que si te sobra tiempo puedes descansar, pero sino no, en urbanos me refiero. El resto tiene su tacógrafo. Tanto que pedíamos que respeten las horas de descanso, pues nos pusieron el tacógrafo. Con el agravante que tu metes tu tarjeta, y en el tacógrafo un compañero suyo que haya tenido un pico de aumento de velocidad o no ha respetado los descansos. Los taxistas no tienen tacógrafos, yo creo que el tacógrafo debería tenerlo todos los coches. El taxista son chavales que se piensan que están con su coche, sin experiencia. Las rotondas nadie las sabe coger. 2. Pues mala no, peor. Te cuento, estoy con los sindicatos europeos, y es verdad que hay falta de autobuses en todo Europa, pero en España de mercancía y de autobuses. Entonces, las causas es que es verdad que cuando mejor formados estén, mejor, cuanto mejores posibilidades de acceso mejor, pero el problema básico es que las condiciones son penosas. Ahora mismo un conductor, en CLM o cualquier sitio de España, va a cobrar un salario a través de unas condiciones, que las tiene un mozo de almacén. Entonces la gente en lugar de gastarse una pasta en sacarse el carnet, pues se va al lado de su casa, a una empresa y gana lo mismo. Entonces, lo primero que habría que hacer es dignificar las condiciones de los conductores, y sobre todo a nivel estatal es que hay muy pocas mujeres conductoras de autobús. Es verdad que la conciliación es menos problemática en un conductor de autobús que en un conductor de mercancías. Yo entiendo que se debe
--	--	--	---

			actuar. Las condiciones se han quedado obsoletas, ese es el principal problema. Antes el ser conductor era una profesión que estaba bien valorada, las condiciones lo permitían, había hostias por entrar en el sector, y hoy por hoy, es todo lo contrario. Lo primero es dignificar las condiciones laborales. A lo mejor las empresas no tienen la rentabilidad que deberían tener, pero es que se van a quedar sin conductores. Por lo que respecta al sector del taxi En España tenemos el modelo este autónomo, y ahora tienen la competencia de la VTC, pero yo creo que es menor. Antes de la VTC, el taxi lo que hacía era comprarse una licencia, y era autónomo, y hay un mercado negro de licencias de taxi de la leche. Se jubilaba, la vendida. Pero ahora con la VTC... creo que para dignificar tanto al conductor de taxi como al conductor de autobús, depende de qué autobús y que líneas, yo lo que metería es el tacógrafo. Los autónomos son los que más trabajan y con peores condiciones. 3. A nivel de Castilla la Mancha no está mal el sector, no está mal el sector sobre todo el sector del transporte de viajeros, aunque debido a la pandemia ha subido bastante en general no está mal. Pero en particular la provincia de Cuenca es la más defenestrada de todas, salarios bajos, el nivel de población es bajo por lo que la demanda del transporte en la sierra y demás es mínimo. Lo que más se usa el transporte escolar, porque al ser poblaciones pequeñas no tienen centros de estudios tienen que desplazarse a la capital o a otros pueblos. Por desgracia al estar tan mal económicamente en la provincia sobre todo en el tema de salarios hay mucho movimiento de personal. El personal termina la autoescuela, se saca el carné, trabaja unos años y en cuanto puede se va, deja el sector. Gente que lleva muchos años trabajando en el sector, por ejemplo gente que vive en los pueblos que le ofrecen hacer el servicio escolar de ese pueblo y echa la mañana pero luego tiene sus tierras u otros quehaceres que son los que completan realmente al trabajador. Eso está bien para los pueblos de la sierra y demás, para los pueblos que la gente tiene su trabajo y puede mantenerse a flote en los pueblos y puede compaginarlo con la agricultura, pero para los que vivimos del autobús y el transporte no sirve. Por ejemplo, aquí en Cuenca capital con el transporte urbano el servicio los fines de semana es muy deficitario porque pasan los autobuses cada hora, entonces no hay viajeros, y no hay autobuses y así sucesivamente.
--	--	--	---

			4. Pues ahora mismo no tenemos ninguna pega, todo lo que es con el tema covid se está llevando bien, no nos está afectando mucho, hemos tenido nuestras limitaciones, pero tanto la empresa como sindicatos como la patronal todo bien.
		En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. Yo a las empresas les digo que el conductor de autobús debería tener una formación en atención al público. Porque pueden ser tios desagradables, o tias desagradables. Las mujeres tienen menos incidencia de accidentes, pero hoy por hoy todavía siguen viendo a la mujer que va en un camión o autobús, “la camionera”. 2. En conductores de autobús, el tema concesional de las líneas, en el caso de transporte urbano. El tema de liberalizar las líneas, eso nos llevaría un caos, y seguramente las líneas de concentrarían en las grandes poblaciones, la España despoblada se quedaría sin transporte, porque no sería rentable, y además eso es una amenaza que viene en algún proyecto europeo, se está intentando que las administraciones locales cubran estas poblaciones. Es una de las amenazas, que podría precarizar todavía más el conductor de autobús. Eso por ahora creo que en España está salvado por el tema de los concursos concesionales y demás, pero es una amenaza. La otra amenaza clara son las condiciones laborales. La gente no se va a gastar una pasta para sacarse el cap para ganar mil euros. 3. En principio no le veo ninguna amenaza porque lógicamente la gente tiene necesidad de desplazarse, transporte escolares, excursiones... por desgracia en nuestra provincia no pero en otras provincias limítrofes como puede ser Ciudad Real tienen el transporte para empresas para trabajadores, y que siempre va a ser necesario. Que vaya modificándose la modalidad de transporte que vayan cambiando los combustibles de los autobuses, por fin, pero lo que es el sector va a seguir existiendo yo creo que de por vida. La mayor debilidad es que las empresas que conozco invierten muy poco en formación, invierten muy poco y casi obligadas. Hace unos años en Cuenca y fuimos de las primeras provincias que lo pudimos poner en convenio cuando se nos aplicó que teníamos que tener el CAP fuimos de las primeras que lo dimos, era lo único que se limitaba a dar de formación porque estaba obligado y si no ni eso. Cursos de conducción eficiente, de trato con los usuarios cero.

			4. No. A fecha de hoy no. Como dependemos del Ayuntamiento no. Es el único transporte que hay, no hay metro, no hay tranvía. Amenaza ninguna.
Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad	Formación obligatoria	¿En el sector es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional? ¿Dirías que es recomendable?	1. Prácticamente cuesta dinero, pero los formadores forman bien; igual que en la autoescuela. Enseñan a llevar un autobús, pero no te enseñan a conducir. Tiene que haber u periodo de formación, debería haber una FP. No solamente debería ser el CAP. Muchas empresas, el curso del CAP lo utilizan para aleccionar a los trabajadores en políticas de empresa, y no está bien. Esa formación hay que utilizarla para explicarles nuevas técnicas que pueda haber, la conducción eficiente... deberían dar conducción evasiva, de intentar evitar lo que es la anticipación, y muchos conductores no anticipan, no están viendo más para allá. En el urbano en cuanto pases cuatro veces te sabes cómo van los semáforos. O en qué rotondas tienen la costumbre de ir por la izquierda. Debería ser igual que en otros oficios. Se debería meter en FP.

			2. Va a ser complicado, por mucha formación que des, si luego las condiciones no acompañan... Sería bueno el tener, fíjate ahora se ha aprobado en España que se pueda acceder antes al permiso de conducción, sobre todo en el transporte de mercancías. Un conductor de autobús un chaval a las 18 años no puede acceder a esta profesión encamina su trabajo hacia otras actividades y ya le es difícil volver. Yo creo que debe ser la FP la que forme esta gente. También te digo que debe tener buenas condiciones. Si luego las condiciones que tienes a la hora de acceder a la profesión son tan precarias como ahora pues... Lo que se trata es de dignificar la profesión. Antes, hace años el tener un traje de conductor era la leche, ahora ya 3. Pues el carné de conducir correspondiente y el CAP solamente
		¿Cómo valoras el CAP?	3. Lo que nos están metiendo siempre en el CAP, lo acabo de terminar yo este año pasado, te examinan del carnet de conducir, es siempre mecánica. Que no la voy a hacer, si yo me quedo parado con el bus llamaré con el teléfono al mecánico y le diré que se me ha roto el manguito del agua pero no lo voy a cambiar yo que no llevo repuesto. Eso es lo que no estás en carretera, y si estás pues llamas al servicio de asistencia en carretera y apañado. Vale que te den las nociones de mecánica básicas de cómo funciona el motor que eso se lo tienen que dar a todos los conductores en general pero luego realmente dame otra formación, el trato con el usuario y todo eso tan necesario. Porque si me estoy sacando el carné para un autobús, y el CAP para un autobús voy a trabajar con gente y dame las nociones básicas para trabajar con el público. El problema es que eso cuesta dinero y las empresas se limitan a decir que si te has sacado el carné y puedes coger el bus vas a trabajar. Con los años vas aprendiendo, pero por tu cuenta. Yo acabo de acabar el CAP otra vez y sí te dan las nociones nuevas de conducción que han sacado de la normativa y lo justito y luego te dan los límites de velocidad, la tarjeta del tacógrafo, que yo personalmente no tengo. Me parece muy bien que des las nociones básicas de cómo funciona eso por si cambio de trabajo pero no siempre, el CAP es general para todos, está bien conocerlo pero no nos limitemos solamente a esto. Y no solamente a quienes trabajamos con pasajeros, los de mercancías en tema de cargas y descargas y mercancías les pasa igual, no les dan formación de eso.

			La formación no debería ser obligatoria solamente el CAP, que al final es una forma de sacar el dinero. Te tiras tres fines de semanas yendo los sábados para que me expliquen cómo va el tacógrafo que no lo uso, las nuevas normativas de circulación pues eso bien porque no tenemos acceso, que la DGT podría informarnos a las empresas y trabajadores por correo o con las nuevas tecnologías, lo que no hace. Porque además somos profesionales que trabajan con personas y que nos afecta en nuestro día a día. Y sobre todo la formación más específica a los sectores urbano y discrecional. 4. El CAP para mi es una tontería, lo que si que tratamos en el CAP que es lo único interesante es el tema de las novedades de seguridad vial, las señales nuevas que están saliendo, las normativas nuevas. Eso no forma parte del CAP pero si que en un apartado del curso tratamos, porque se lo solicitamos a las autoescuelas. No aparece en el temario CAP pero si que es muy interesante. Nos renovamos cada 5 años gracias a las autoescuelas, pero todo voluntario, pero sería interesante que lo hicieran incorporándolo en el cap. está bien cada 5 años. Lo que es repasar cada 5 años lo mismo. Repetir lo mismo todos los años te ayuda a no olvidarlo, pero es tan básico que no lo veo necesario.
		• El CAP lo abona la empresa ¿pero eso no ocurre siempre así?	Por desgracia, es una ilegalidad. Aquí a nivel de cuenca, y estatal vamos, porque hubo una sentencia ya hace años, que decía que las empresas tenían que dar la formación del CAP costearla y hacerla en tiempo de trabajo. Yo por ejemplo el primer CAP que hice me lo costeo la empresa pero lo tuve que hacer en mi tiempo libre, y ahí tuvimos una discrepancia. Luego con la sentencia esta pues corría cargo de la empresa y en tiempo de trabajo. Ahora ha salido otra sentencia que la obtención de lo que es la tarjeta del CAP, que actualmente la seguíamos pagando los trabajadores, ha salido la sentencia del Tribunal Supremo que también tienen que pagar el coste las empresas. Yo lo entiendo porque al fin y al cabo yo tengo el carné de autobús, porque lo quise tener, el CAP quien se beneficia de él es el empresario. Si yo no tengo el carné el empresario no tiene conductores, y eso me sirve para llevar autobuses en todas empresas pero no me va a servir a nivel particular para coger el coche con mi familia e irme al campo.

		• ¿Dirías que sería recomendable otro tipo de formación profesional?	3. Sí, se nos debería instruir más a los trabajadores del sector en cuanto a solucionar problemas, el trato de los usuarios, por ejemplo en el transporte urbano con los usuarios estamos constantemente con problemas con dialéctica, y muchas veces no sabemos cómo enfrentarnos a ellos. Con el transporte de personas con movilidad reducida nadie nos ha explicado nada, y yo llevo veinte años camino de veintiuno nadie nos ha explicado que la rampa de minusválidos solamente es para las sillas de ruedas, es también para una persona que va con movilidad reducida con muletas por ejemplo. Y ha habido casos de compañeros que iban pasajeros con las muletas y le han pedido que saque la rampa y le ha dicho que no lo iba a hacer porque no va en sillas de ruedas, puede ser culpa de conductor la contestación que le da al usuario pero es falta de formación realmente, y es que esa formación no nos la dan. 4. Sí. Sí. Más que de sobra.
		• ¿Cómo valoras la formación en idiomas?	1. Si tu ahora coges un parte de taller de un conductor de 32 o 34 años, y ves que en un region tiene 7 faltas ortográficas, lo primero es que debería volver al colegio. En España somos el único país que no hablamos inglés. 3. En formación para ingles deberían dar formación en inglés porque cuando llevas a extranjeros a excursiones pues te preguntan cosas y no puedes contestar, yo en ingles voy muy justo. En el servicio urbano sin ir más lejos se montó una pareja que me hablaban en ingles y yo no les pude contestar, y la mayoría de compañeros no tienen ni idea de inglés tampoco. Si en Castilla la Mancha se quiere potenciar tanto el turismo debería enseñar inglés a los empleados de transporte para atender al público. Formas de premiar eso para incentivar a que lo hagan es dar por ejemplo un suplemento de la nómina si tienes B1 o B2. 4. Idiomas. Yo es que en Albacete no hay mucho turismo ni mucho extranjero, y no es necesario. Pero estaría bien.

		¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector?	1. Si, y es que además es bueno para las empresas. Desde el puerto digital, el puerto OBD, puedes sacar toda la información del vehículo. Si tu a parte de ver el rendimiento para detectar averías, puedes utilizarlo para ver como está conduciendo el conductor. Si tiene vicios, tienes que formarle y corregir esos vicios. Cada frenada brusca es combustible o pastillas de freno o posibles caídas del autobús. Normalmente los seguros son franquicias. 2. El CAP ya te lo da, pero sí, toda formación es buena. El tema de las aptitudes con el personal, sobre todo con el tema de viajeros, que se potenciara el tema. En temas mas técnicos ya los hay los cursos, lo importante seria darlos. Cualquier formación a mi me parece necesaria. No va a sobrar. Podemos formar aquí conductores y luego que se vayan a otro país, es lo que esta pasando, por eso hay que cambiar las condiciones. Mientras no dignifiquemos aquí... 3.
		¿Cuál crees que es el motivo de la desmotivación?	1. 2. 3
		¿Conoces los certificados de profesionalidad?	1. Un jefe de trafico o un jefe de expedición, pero los conductores no. Yo creo que no debería depender del ministerio de interior las autoescuelas, deberían depender del ministerio de educación.

			No hay escuelas ni centros educativos para desarrollar esta rama. Sobre todo en el transporte urbano son empresas de colocación; las empresas que dependen de los ayuntamientos, suelen ser de colocación. Hay trabajadores que han empezado a trabajar en las empresas sin tener el carné de autobús. Un curso que se hizo a través de UGT de conducción en circunstancias adversas, el autobús era normal. Uno de urbano se montó al autobús le preguntó al formador como se cambiaba. La excusa que puso es que el llevaba urbanos y eran cambios automáticos, imagínate el nivel de profesionalidad que tenemos. 2.
		¿Cómo valoras las aptitudes formativas de los trabajadores más allá del sector?	3. Por el trabajo en equipo son contadas las ocasiones que hace fala, en transporte escolar, con menores de dieciséis sí es obligatorio el acompañante, afortunadamente porque cuando se hacia sin acompañante telita. Ahora con acompañante el trayecto puede durar media hora con el acompañante puede durar media hora, lo dejas en el centro y hasta el día siguiente. Y cuando estas con discrecional con excursiones y demás que ahí sí que llevas guía y mucho más tiempo evidentemente ahí sí que habría que tener una formación y una forma de trabajar en equipo mucho más de lo que se tiene, porque te puedes encontrar con, las pocas veces que he hecho yo de discrecional, con un guía que dice que vamos a llevar el grupo a tal sitio y te hace quedarte ahí, y otros compañeros te dicen que aparcaban el bus y hacían la visita con ellos porque no te vas a cuatro horas al sol en el bus, que cachonda la compañera. Forma de trabajar pues es que el conductor va de una empresa y la guía de otra, por lo que te conoces en el momento del viaje. Sería conveniente porque se trabajaría mucho mejor y eso repercutiría en el servicio que se le da al usuario. 4.

			aquí además en muchos casos es abusivas. Hay líneas y hay servicios que no necesitan del tacógrafo. 3. Los empresarios, en general. Ayer en la mediación del transporte el compañero que vino de Toledo se lo dijo al compañero de aquí de Cuenca, no solamente hay que mirar los gastos económicos, de salario, gasolina... A lo mejor también que mirar que haya formación para el trabajador en que haya una conducción eficiente, baja los gastos de combustible, en el mantenimiento del vehículo, hay menos averías. A lo mejor en invertir en un vehículo de gasóleo hay que hacerlo en uno de gas natural que es más económico. Pero todo eso tienen que invertir el empresario, pero a la larga eso les repercute en beneficios según en nuestro punto de vista, pero eso ellos no lo ven. Lo único que ven es que tengo que contratar un transporte escolar y por desgracia tengo que tirar el transporte a la baja para quedarme con él. Y cuando tiras el precio así pagas menos al trabajador, los autobuses no son en condiciones, van lo justo para hacer el servicio y se acabó. Esto va tanto en detrimento del sector como de ellos. 4.
		¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1. La empresa lo ve como un gasto. 2. Hay empresas grandes que tienen centros de formación propias, el problema es que no tienen alumnos. En el ayuntamiento de Madrid se creo un curso para 50 mujeres para acceder al centro de trabajo, y solamente se apuntaron 50. 3. Dificultades sí tiene porque claramente al trabajador le tiene que decir hoy no cojas el bus y vete a hacer el curso, pierdes ese trabajador y si tienes un servicio alguien lo tiene que hacer. Hasta qué tu das esa formación tienes que tener una plantilla por encima de las necesidades, y es lo que las empresas no hacen. De echo el año pasado en el CAP, los compañeros que lo hacían eran vehículos que venían de fuera de la provincia y a lo mejor venían a hacerlo escolares, venían a hacerlo se estaban hasta la hora que podían y se iban a

			hacer la línea, cosa que no tendrían por qué hacer porque ellos tendrían que estar haciendo el CAP. La empresa que hace eso está perjudicando al resto de las empresas que sí lo están haciendo bien, y ellas al final pues no les sale rentable porque ellas tienen los coches en las cocheras y los otros sí que sacan el autobús. El empresario llega un momento que tiene pasta y puede aguantar, porque sabe que a la larga le va a rentar, pero por desgracia las empresas de aquí que son más pequeñas no les renta.
		¿qué impacto podría tener una formación más amplia o actualizada en el sentido de competitividad y productividad?	Pues mucha, tú a la hora de que vas a contratar un transporte para una excursión o para lo que sea, en muchas ocasiones solamente en el precio, si te fijas en eso el precio que te va a dar el empresario para hacer ese servicio va tener en cuenta: amortización del vehículo, precio del gasóleo, conductor... Si volvemos a lo que te decía antes de que la conducción eficiente le puedo alargar la vida al vehículo si lo llevo mejor, cuida mejor el coche. A la larga la factura o el presupuesto que le voy a poder pasar al cliente va a ser menor, entonces podrá ser más competitivo en eso. Qué están haciendo las empresas, y concretamente muchas de cuenca, compran muchos autobuses nuevos hacen los viajes y me los van a pagar como dios manda, te has quedado con la única empresa de la provincia con todos autobuses nuevos, el resto de los buses van como van y el usuario a pagar, pues claro a la hora de hacer un viaje se lo piensan. Muchas veces ha habido casos de llamar a autobuses de otras provincias y empresas que cobran menos, de Madrid o de Toledo.
		¿Piensas que hay carencias formativas en el sector?	1. Si un conductor le da una formación un curso de atención al cliente o de resolución de problemas, se evitaría muchos problemas. Hay agresiones en el trabajo. Hace 3-4 días agredieron a un conductor de Toledo. La formación oportuna se podría haber resuelto de otra forma-

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector	• ¿Tienes alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. 2. 3. Todas, realmente deberían de enfocarlas por sector. Al transporte urbano por ejemplo pues cursos de trato con el usuario y atención de reclamaciones porque muchas veces te vienen y es que no sabes cómo ayudarles, te montan el pollo y los compañeros se quejan. Como cuando llamas a la empresa de la luz y te quejas del recibo la que te está atendiendo no es la culpable pero es la que está ahí. Y sobre la rampa porque todavía no se tiene claro su uso hace tiempo es que te decían que solo cuando iba una silla de ruedas, ni carros de bebé o de compra. En el tema de escolares el trato con el críos, que hay críos que tela. Porque aunque vayan con acompañante el conductor no debería estar solamente formado para llevar el vehículo sino también para tratar a los críos, por ejemplo si se marean. En el tema de regulares igual que el servicio urbano trato con el usuario y redondear en eso. Yo si que he hecho cursos sobre el trato con el usuario pero a título particular cuando tenía tiempo y me apetecía. Pero el tiempo libre que le estás dedicando a eso se lo quitas a la familia y a muchas cosas importantes. 4. Seguridad vial y primeros auxilios, porque tratamos mucho con gente mayor, y el que no se cae le da un mareo.

Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.			1. 2. 3. 4.
		¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. Para nada. En transporte urbano cambiaban los domingos terminaban de trabajar y cambiaban de turno el lunes. El que terminaba el turno de tarde y al día siguiente tenía que empezar por la mañana no descansaba. Se ha conseguido el descanso diario, y algunos conductores me han puesto a caldo. 2. Sí, depende. Debería, pero esto del covid ha sido un desastre, sobre todo por el tema de los autobuses. Las restricciones que se han tomado han sido distintas en cada parte de España. Yo creo que deberían haber anticipado más a la hora de tomar estas medidas. 3. Debería pero no. Lo poco que vamos enterándonos los conductores es por las redes sociales y whassap que nos llega a través del sindicato y se la reenvío a los empresarios. Es más ahí sí que critico a mi empresa y a tráfico con la pandemia las modificaciones cuando cambiamos de fase no nos enterábamos qué implicaba, nos enterábamos que estábamos en

			fase tres y tenía que haber aforo del 50% porque ponían los cartelitos pero no nos informaban, y cuando pasábamos a fase dos no quitaban los carteles y no nos decían nada tampoco.
			4.
Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de transporte terrestre de pasajeros a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. 2. 3. Mucho, durante el mes de marzo el año pasado cuando empezó se notaba que los usuarios iban poco a poco bajando hasta que nos confinaron. En el mes de abril íbamos vacíos, no había nadie por la calle, y encima en Cuenca fueron tardíos en reducir la frecuencia de los vehículos y la empresa de autobuses redujeron el servicio, y la empresa tomó la decisión ponernos en ERTE lógicamente. La plantilla la redujeron en principio a un 33%, después a un 25% el servicio. En principio la personas con más problemas de salud o más mayores y algún voluntario que salimos nos pusieron en ERTE. Por desgracia cuando se levantó el estado de alarma y la gente salía el ayuntamiento nos mantuvo al 25%, y es que tiempo que pasen personas en la calle esperando son viajeros que perdemos del día a día. Tú quieres volver a tu vida cotidiana y si resulta que el autobús no está te acostumbras a andar y Cuenca tampoco es tan grande, a la larga ese viajero lo has perdido y cuesta recuperarlo. Se lo dijimos a la empresa y al ayuntamiento y nos decían que si de verdad nos estábamos
	Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19		

			preocupando del viajero. En los años anteriores los años que hemos tenido problemas y huelgas del servicio urbano, días de huelga era perder viajeros y hasta que tu lo recuperas pasa tiempo, y es una ciudad pequeña y vas perdiendo viajeros, ¿qué pintamos nosotros? Al final la empresa quita autobuses, menos autobuses menos viajeros. Al final vas a tener un autobús porque te obliga la ley, eso en el urbano en carretera ya ni te cuento. Ahora se empieza a ver, se están contratando excursiones y se ven los famosos brotes verdes. Pero los empresarios tienen miedo y no quieren verlo que es el problema que estamos teniendo en el convenio provincial. 4.
		¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. la desinfección no es como la deberían estar haciendo. La formación en cuanto a covid, llega la empresa de formación de turno, les manda unos power points y unos test y ya está. No se dan cuenta que un conductor de autobús coja el virus, fíjate la que podemos liar. 2. cuando vas al sepe esos conductores lo primero que dicen es ¿cuánto voy a ganar? La formación forma parte de la dignificación de la profesión. Condiciones, prevención, seguridad, formación. 3. 4.

Perspectiva de género		¿Consideras que la cuestión de la conciliación familiar tendría algo que ver con que el sector esté masculinizado?	3. Yo la percepción que tengo aquí, es más tema de empresarios. Dejarle la herramienta o un cacharro a una mujer no les parece bien, que hay mujeres que son mejor que yo, y peor, pero igual que los hombres vamos. Yo creo que son más responsables incluso del punto de vista de nosotros, pero es más desde el punto de vista del empresario. Aquí tuvimos una compañera trabajando en el servicio urbano y la verdad que bien, no tuvo problemas de conciliación, tenía un hijo se apañaba los turnos igual que nosotros. Antes la mujer estaba en casa y el hombre trabajaba pero es que ahora la mujer trabaja o va mal también y hay que compaginar. Tenemos que cambiar los turnos los padres también para cuidar de los críos.
-----------------------	--	--	---

CONDUCTORES/AS DE AUTOBÚS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Preguntas filtro			¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. soy conductor perceptor, y desde hace 2 años soy el secretario del comité de la empresa. Estoy en UNAUTO. 2.
			¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. llevo trabajando en la empresa 26 años 2.
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo de la industria del sector de transporte terrestre de pasajeros		Características actuales del sector	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / condiciones laborales) actual del sector?	1. Últimamente con el tema del covid se está notando que están intentando ajustar demasiado, eso unido que veníamos de la crisis, con las nuevas concesiones que están dando a las empresas de transporte van a la mínima respecto a las anteriores, pues están apretando más a nivel de trabajo. Están intentando recortar respecto a cómo estábamos antes Respecto a la región de CLM entre provincias no hay mucha diferencia, si que hay diferencia con Madrid por ejemplo. En CLM si que hay matices entre convenios, pero no hay mucho, es más con Madrid que tenemos más salto. Madrid tiene unas condiciones más favorables.
		Amenazas y debilidades	En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. Yo creo que el transporte como el de mercancías como el de personas tiene que ir a más, porque se ha visto claramente que hacen falta más conductores, más camiones, más logística. La pandemia ha ido bien

				porque se hacen más compras desde casa, el transporte de mercancías va a más. Siempre amenazas de que vienen autobuses autónomos, pero queda mucho para eso. Es más, a título personal, transporte urbano va a crecer más porque si quieres contaminar menos tienes que promover el transporte urbano y menos el individual. Para que sea sostenible, tiene que ser más transporte público y menos privado.
Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad	Cualificaciones y formación	Formación obligatoria	¿En el sector es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional? ¿Dirías que es recomendable?	1. El CAP. 2. El CAP.
			¿Cuál es tu opinión sobre el CAP?	1. El CAP la verdad es que depende mucho de la formación que te den y de quien te lo forme. Yo fui uno de los primeros de Toledo y fue un poquito experimental, han ido mejorando, pero necesitan adaptarse a la realidad de ahora, hacia donde vamos, hacia dónde va el transporte público. Es un mero trámite, dicen que lo van a cambiar, que el próximo será más telemático que presencial, y no sé si eso irá a bien.

			¿Cuál crees que es el motivo de la desmotivación?	1. Creo que vienen muy cansados de trabajar toda la semana, y no tienen ganas de venirse a las clases. Aquí solemos hacer el cap durante los fines de semana. Pero si por horas lo tenemos que poner en horario laboral, te llama el jefe que va a mandar a los trabajadores, y “es que intentad ponerlo más tarde porque tienen que trabajar”. Es algo que dices, déjalos salir antes, o es tiempo que deberías quitarles de su trabajo... a lo mejor vienen de estar desde las 7 por ahí y están reventados. Yo para mi es el principal motivo de falta de motivación, y porque yo creo que un conductor que tiene 55 o 60 años, pues el hombre principalmente ya no tiene la cabeza para estar estudiando. Cuando más mayor con más desgana lo haces. Creo que además de la teoría, debería haber una parte de prácticas, como se hace en el CAP inicial.
			¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector?	1. 2. Si tu mañana llega tu jefe diciéndote que vienen a formarte un fin de semana tu dices que no vas porque estas cansado de hacer el CAP. Resulta que a ellos les pedimos una formación cada 5 años. A los formadores no nos piden nada. Tenemos un título y punto. A mi me cuentan barbaridades que se

				cuentan en los CAPS. El ministerio quiere ver qué centros de formación dan una formación actualizada. Yo estoy en cuenca capital, y el 90% de los conductores profesionales vienen con nosotros. Es una formación muy mal regulada. Una critica también a los sindicatos, también tenéis vuestra parte de culpa, porque a mi hace 6-7 años se me pusieron en contacto los sindicatos de cuenca que lo pagan ellos los CAPS, y no se miró la calidad, se miró el precio. Esto era una subasta, y yo no entro en subastas. El mundo del taxi es un sector que la formación no está regulada, y hablo de algo tan simple de como tratar a un viajero. Como servicio publico que son, lo importante que es ddar un servicio de calidad... sobre el tacógrafo hay taxistas que pueden estar 24 horas trabajando y nadie los controla. A nivel de autobuses de viajeros, ahí veras el poder que tiene viajeros respecto el de mercancías; el de viajeros son 2-3 empresas las que dominan España. Esto es política ya, cuando hay un problema son dos empresas grandes, que controlan el 70% del sector y tocan directamente en la puerta del ministro correspondiente. Están exentos del uso del tacógrafo los transportes escolares. Mis chicos vienen de talavera a Toledo y el conductor no está obligado a llevar el tacógrafo. Eso nos lleva a que de lunes a viernes un conductor esté haciendo escolares, y el sábado y domingo a Benidorm.
--	--	--	--	---

			¿Cómo valoras las aptitudes formativas de los trabajadores más allá del sector?	1. 2. Es imprescindible. La falta de conductores hace que se coja a cualquier persona. Hay infracciones por desconocimiento. Los tacógrafos van adaptándose a las tecnologías, y hay que estar al día. Y no estamos invirtiendo en eso. Los autobuses cada día son diferentes, más ecológicos... no se dan cursos de conducción ecológica, si que es cierto que con una buena formación a lo mejor les enseñas a que conduzcan mejor para evitar consumos más altos lo cual nos lleva a costes y a contaminación. Nos dimos cuenta que había conflicto entre conductores de autobús y acompañantes de los niños en transporte escolar. Nos dimos cuenta que trabajaban con descontrol. Y lo hemos arreglado con un simple curso. Ese tipo de formación a día de hoy no existe.

			¿Consideras que la formación para el empleo es importante para el desarrollo de los trabajadores del sector?	1. Sí, sobre todo por el de mercancías y pasajeros, llevar un autobús con 50 personas... A lo mejor no saben ni bajar la rampa para una persona con movilidad reducida.
Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible		Empresa		
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1. Sobre todo es económico, porque lo que más quieren es tener lo mínimo trabajadores posibles, inflarlos a horas y si tienen que estar por ahí, no tienen tiempo de hacer cursos. Si le dices que tiene que estar por ahí, te dice que dos días que tienen libres no quieren hacerlo. La empresa costea el CAP, prácticamente todas lo hacen. Esa es la única facilidad que les da. Y creo que también se la dan porque es algo obligatorio, porque si no lo fuera, pues tampoco.

				2. La formación normalmente para darla son sábados por la mañana, que es cuando los vehículos están parados. Normalmente se aprovechan los fines de semana, deberían compensarles esa formación, lo cual no lo hacen, quizá debería compensarlos. El tema de pago, están los créditos de formación que todas las empresas tienen, no están para gastárselos en tonterías. La obligación de pagar el CAP es de las empresas, eso está firmado por los agentes sociales. Ha salido una sentencia del TS que la tasa la tiene que pagar las empresas, pero hay empresarios que todavía dicen que los tienen que pagar los trabajadores. Cuando me vienen alumnos que me dice que el jefe lo tiene que pagar él, a mi se me cae la cara de vergüenza. Es algo que se debería de incidir y de controlar. Deberían quitarse los créditos de formación a quienes incumplen esa norma.
			•	

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector			¿Tienes alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. Nos viene dado el temario. Y yo lo que te he dicho antes, que se hicieran prácticas y algún tipo de examen, y hasta que no aprueben no... Y en el temario a lo mejor un poquito de cómo tratar a los viajeros, PMR, discapacitados, transporte escolar. Sobre todo por lo menos poner un pequeño control. Porque en mercancías peligrosas tienes que examinarse, lo suelen pagar también las empresas, pero en CAP no te tienes que examinar. El temario del CAP nos viene dado desde fomento. La parte del CAP no es de tráfico.

Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa			
			¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. A ellos no, se informa a los empresarios. Alguna empresa cuando mandan el decreto se lo reenviara a los trabajadores, pero normalmente pues se lo dicen y ya está. Viene aquí y se enteran pero no lo saben de antes. 2. No. Yo cualquier cambio legislativo se le manda un correo a nuestros clientes. Los trabajadores no se enteran de nada, yo recibo llamadas diciéndome que se han enterado por otro de cambios legislativos. Se enteran de muchas cosas cuando les para la guardia civil y les multan, es penoso que se deban pagar multas por desconocimiento. Una critica constructiva a los sindicatos, tengo 50 años, soy de Cuenca, antes era funcionario público en inspección de transportes, ahora llevo 16 años en la empresa privada, nunca en Cuenca los sindicatos han montado unas jornadas para conductores profesionales, y si las ha organizado no nos ha llegado esta información. Si queréis como sindicato vuestra gente esté informada y todo el tema, tenéis que hacerlo llamativo. Yo a mis clientes empresarios, cuando hay un cambio legislativo importante monto unas jornadas; la ultima que hicimos antes de la pandemia llevamos a juntar 200 empresarios de transporte. Eso encima os quita luego la mala fama.

				Ahí pienso que estamos fallando toda la cadena, empresarios, sindicatos, la administración como tal, los trabajadores, todos. 3. 4.
Objetivo 10: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	1. 2. Para poder trabajar, los conductores con tacógrafo digital necesitan una tarjeta. Esa tarjeta hay que renovarla cada 5 años, y la administración de año y media para aca ya no las expira de forma presencial. Ahora se hace por internet, para hacerlo tienes que tener firma digital. La firma digital no la tiene nadie, la tienen las empresas. A mi se me pusieron en contacto tus compañeros de cuenca, por los afiliados que van a UGT a Cuenca y preguntan. Cuando va un co-director a UGT a pedir la tarjeta vienen aquí y se la pedimos nosotros. Eso se lo debería pedir la empresa, porque la empresa ya manda un correo electrónico y la piden. La empresa no le facilita, pero también por desconocimiento. Hay tal caca con las nuevas tecnologías en el sector, que una buena formación en 20 minutos se lo explicas, diciendo que la empresa la puede pedir. 3. 4.

Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. 2. 3. 4.
			¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. Yo creo que no cuentan con la formación suficiente ni del COVID ni de otras cuestiones. A veces veo los cinco conductores esperando a los niños, allí pegados, sin mascarilla y sin nada esperando. Lo que veo un problema gordo también es los que llevan acompañante de transporte escolar. Yo creo que no tiene ni puñetera idea,

				porque muchas veces se van y se dejan los niños, y eso es un problema gordo. El conductor bastante tiene con sus funciones para tener que encargarse de las de otras. A lo mejor también se debería poner el CAP al acompañante. 2. No. En lo que a mi me afecta, todo ha sido un despropósito, hemos recibido llamadas de no saber qué tenemos que hacer. Un curso específico como tal, de juntar los trabajadores explicando lo que dice la ley, por ejemplo, no se ha hecho nada.
--	--	--	--	--

[illegible]

			En caso de haberlas, ¿cuál crees que son, actualmente, las principales debilidades y amenazas del sector?	1. En mi sector el tema de las VTC está haciendo mucho daño, a nivel nacional. Aquí en Toledo de momento está tranquila la cosa, pero en Madrid está haciendo mucho daño, y las plataformas que hay están haciendo mucho daño. En otras ciudades lo desconozco, pero Madrid – también es verdad que hay 7 veces más licencias que aquí – pero están mucho peor que nosotros. 2. Sí, las VTC. Y bueno, entre comillas la globalización. A nosotros como taxi nos falta, y me refiero a el poder tener o que existiese una aplicación para todos los taxis de todas las ciudades de España. De haber una aplicación en la cual vaya una persona a Madrid, pida un taxi en la castellana; esa misma persona se venga a Toledo y se meta en la aplicación y pida un taxi en la plaza de zocodover... todo en la misma aplicación. Eso es algo que, volviendo a las administraciones, se desentienden totalmente. Dicen que es competencia de cada cooperativa en nuestro caso. Y yo creo que es un punto a nuestra contra, frente a la competencia que tenemos. Uno de los problemas es que no son taxis, son empresas, y es la misma empresa la que opera en Vancouver, en Madrid y en París. Al ser la misma, tienen la misma aplicación. Faltaría una unificación entre los taxistas.
--	--	--	---	--

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad	Cualificaciones y formación	Formación obligatoria	¿En el sector es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación profesional? ¿Dirías que es recomendable?	1. Yo cuando entré aquí me hicieron un examen de calles, yo estuve un mes aprendiendo con el que iba a ser mi jefe, me estuvo enseñando las calles, los recorridos, y luego estuvieron haciendo un examen tipo test de 20 preguntas, y a nivel formativo principalmente no tener antecedentes penales, con tener el graduado escolar bastaba. Ahora mismo sigue igual, mínimo de graduado escolar y no tener antecedentes penales. 2. Para el taxi no. Antes teníamos el carnet VTP, pero justo el año que yo entré lo eliminaron. Porque, por lo que tengo entendido, éramos el único país de la unión europea que teníamos un carnet específico, para este tipo de transporte. Y lo eliminaron. Y a día de hoy no tenemos absolutamente nada. Y creo que necesitaríamos algún tipo de formación.
			¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector?	1. La conducción del taxi yo pondría el examen del VTP, porque ahora mismo cualquier persona que tenga un año de carnet puede conducir un taxi. Antiguamente, tenias el VTP, cuando yo empecé estaba obligado a sacarlo. Y lo quitaron, ahora con 1 año de carnet cualquiera puede conducir un taxi. Al final cabo es un coche normal, pero por lo menos tienes esta ventaja de que deberías sacarte para optar a ello. Y, sobre todo, cursos de inglés. Yo lo veo esencial. Yo no hablaba nada inglés, y los vas cogiendo con el paso del tiempo; claro, también hace tu voluntad, de intentar aprender algo cuando vas con los extranjeros. Y yo puedo mantener una ligera conversación con ellos gracias a eso. Y yo exigiría eso. Y las cooperativas como pueda ser radiotaxi que se involucraran un poco más en dar cursos. O, por ejemplo, los taxis de

				Toledo están en la federación empresarial, en Fedeto, pues que fedeto moviese por hacer algún curso de un par de horas o lo que fuese. Vienen japoneses o vienen chinos, y saben hablar inglés.
			¿Cómo valoras las aptitudes formativas de los trabajadores más allá del sector?	1. 2. Lo vería como un punto positivo.

Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible		Trabajadores	¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. Directamente es que no te informan, ni te dicen nada. Si lo quieres te lo buscas tu por tu cuenta, como he tenido compañeros que han tenido que pagar sus cursos para poder hacer algo. Ahora mismo, tanto ni yo ni mi jefe recibimos ofertas. O la federación empresarial, te podrían llamar y avisar de cursos de inglés o tal, por si te interesa tu conductor o a ti, no tenemos información ninguna. Tenemos que encargarnos nosotros. Ninguna facilidad hay ahora mismo.
			¿Piensas que hay carencias formativas en el sector?	1. 2. Idiomas, el inglés. Y protocolo frente al trato del cliente. El inglés no es ningún requisito. Aquí el conductor de taxista de Toledo – en otras ciudades son otro rollo – aquí que son 86 licencia, cada licencia tiene un dueño. Y aquí se entra a dedo. Es así. Mi primer jefe con el que entre no le di el curriculum, era el padre de un amigo. Y por eso aquí hay primos, hay novios, hay hermanos y hay vecinos. O sea que requisito no. Tener el carnet de conducir, el B, es lo necesario.

Objetivo 8: dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector			• ¿Tienes alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. 2. Aquí, entre comillas, con la pandemia se nos ha olvidado. Pero en teoría hay dos turnos, el turno de mañana y el de noches. Los propietarios de las licencias que todos o casi todos las trabajan, suelen trabajar por las mañanas; los conductores suelen trabajar por las tardes. Sería fácil hacer dos turnos de formación, uno de mañana y uno de tarde. Está la manera, pero mis compañeros no se van a mover. Como no se necesita saber absolutamente nada, como no es un trabajo que se necesite una ingeniería, pues aquí la gente no tiene inquietudes. Vuelvo a repetir, a título personal, los que podrían intentar hacer algo para cambiar nuestra situación no lo hacen, porque ya están cómodos, porque ya creen que está todo hecho. Ellos pagaron en su momento el precio de la licencia, y ya está, ya no hay que hacer absolutamente nada. Y yo eso lo veo un error. La propia falta de atención de las administraciones. A nivel estatal hay una homologación para taxis, pero aquí en Toledo, la verdad es que están metiendo los coches que les da la gana. Aquí ahora solo queda uno, pero ha habido hasta 3 Citroën C4 del pequeñito, el que es un huevo. Mete a 5 personas en ese coche, con el equipaje hasta Madrid. Yo creo que tendríamos que estar un poquito más pendiente de eso. Es algo que daña la imagen del sector, y que potencia al cliente que piensa “pues puedo coger el taxi para el aeropuerto o puedo coger el tren”, y si ves en la parada un cochecito de esos pues no te metes allí. 3. 4.
---	--	--	--	--

Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa		¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector? 1. Sí, si, suelen informarnos. Cuando cambian de concejal de movilidad, suelen reunir las cooperativas para darse a conocer. Los presidentes de las cooperativas se hacen elecciones, y lo vamos sabiendo. A ellos les informan a través de la central y ellos a nosotros. Nos avisan de los pasajeros que podemos llevar y demás, en ese aspecto bastante bien informados. 2. Te voy a decir que sí, porque informaran a las dos cooperativas que hay, y a la asociación del taxi de la provincia; yo la central de radiotaxi nos va mandando mensaje. Esta mañana tenía un mensaje que me avisaba que volvíamos al nivel 3 de covid. Supongo que la policía o el concejal de tal ha llamado a radiotaxi para informarle de esto. Funcionamos con una aplicación que estamos todos conectados, y conectados con la central, sabemos cuantos taxis hay en cada sitio, y llevamos la contabilidad. Por ahí es donde nos llega ese mensaje.

Objetivo 11: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. A nuestro sector aquí en Toledo le ha pegado un golpe que nosotros hemos bajado productividad en un 70-80%. Nosotros llevamos un año que vamos alternando días, el tema de central de llamadas los días pares uno y los impares otros. Así llevamos desde el marzo del año pasado, y de momento seguiremos así, porque no hay. 2. Algo parecido a eso. Cuando empezó la pandemia, la administración mandaba correos a radiotaxi, y radiotaxi reenviaba correos a los socios de la cooperativa, a los propietarios de las licencias. Sobre limpieza y desinfección nada; nos tiene abandonados. Por ejemplo, en Madrid tienen un apartado en la cual yo puedo denunciar a la licencia que tengo delante porque lleva dos semanas con un golpe y no está en condiciones aptas para prestar un servicio. Aquí en Toledo, no. Aquí somos cuatro gatos y nos controlamos entre comillas entre nosotros. Hasta hace un año antes de la pandemia, había un compañero que llevaba el coche lleno de post-its hasta arriba, con cazasieños, fumando en el coche, con unas pintas regulares. Hay muchas clientas habituales que cogen el taxi día si y día también para ir al bingo o a ver a la amiga, que no querían coger el coche. Y cuando se te acercaban miraban a ver si eras él. Yo creo que básicamente, y volvemos a lo que te decía antes, acaba de pasar un compañero con 3 habitantes de los vehículos. El 50% son 2. Pero como nadie controla, pues no pasa nada.

			¿Se han realizado cursos específicos sobre el protocolo a seguir en la limpieza en relación a la Covid-19?	1. No. No nos han dicho nada, cada uno lo hacemos... en teoría cada taxi es una empresa cada uno efectúa la limpieza como cree suficiente. Yo por ejemplo ventilo después de cada servicio y desinfecto todo por donde ha estado el cliente. Pero no hay ningún tipo de protocolo concreto. Solo nos dijeron que teníamos que tenerlo lo más desinfectado y eso va en base de cada uno.

ENCUESTA

Encuesta Diagnóstico y detección de las necesidades formativas del Sector del Transporte terrestre de pasajeros/as en Castilla-La Mancha

Las respuestas pueden ser únicas, "Marca solo un óvalo", múltiples "Selecciona todos los que correspondan"; o con respuesta abierta cuando aparezca una línea continua, donde deberá escribir la respuesta que corresponda.

Las preguntas marcadas con un asterisco rojo son obligatorias y deben ser contestadas para poder avanzar.

El tiempo estimado es de 5 minutos.

El cuestionario es completamente anónimo y los resultados se tratarán conforme a la Ley de Protección de Datos vigente.

Al finalizar el cuestionario debe pulsar el botón "Enviar" y finalizará el cuestionario.

*Obligatorio



Los datos recibidos serán gestionados por UGT Castilla-La Mancha con fines estadísticos, y se adoptarán sobre los mismos las medidas de seguridad oportunas en garantía del RGPD y la LOPDGD. Para cualquier información adicional a cuestión relacionada con Protección de Datos, diríjase a datos@clmancha.ugt.org

Datos sociolaborales

1. 1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ De 16 a 24 años
- ☐ De 25 a 34 años
- ☐ De 35 a 44 años
- ☐ De 45 a 54 años
- ☐ De 55 años o más

2. 2. Género *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

3. 3. ¿Tiene usted personas dependientes a su cargo (Hijos menores de edad, mayores dependientes, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe/No contesta

4. 4. Nombre de la empresa en la que trabaja *

5. 5. Tamaño de la empresa en la que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Microempresa (de 1 a 9 trabajadores)
- ☐ Pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores)
- ☐ Mediana empresa (de 50 a 249 trabajadores)
- ☐ Gran empresa (250 trabajadores o más)
- ☐ No Sabe/No contesta

13. 13. Tipo de Jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Jornada completa
- ☐ Jornada a tiempo parcial
- ☐ Jornada reducida
- ☐ Otras opciones
- ☐ No sabe/No contesta

14. 14. Salario mensual neto recibido *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 500€
- ☐ De 500€ a 1000€
- ☐ De 1001€ a 1500€
- ☐ De 1501€ a 2000€
- ☐ De 2001€ a 2500€
- ☐ Más de 2500€
- ☐ No sabe/No contesta

Formación

15. 15. ¿Cuáles son sus estudios finalizados? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Graduado escolar (EGB)
- ☐ Educación Secundaria Obligatoria
- ☐ Formación Profesional (FP)
- ☐ Ciclo formativo Grado medio
- ☐ Ciclo formativo Grado superior
- ☐ BUP
- ☐ COU
- ☐ Bachillerato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Diplomatura
- ☐ Grado Universitario
- ☐ Máster Universitario
- ☐ Doctorado
- ☐ Ninguno de los anteriores
- ☐ No sabe/No contesta

16. 16. ¿Conoce los siguientes Cursos de Formación Continua para trabajadores que existen en su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Transporte de viajeros por carretera (CAP)
- ☐ No conozco este Curso de Formación
- ☐ No sabe/No contesta

17. 17. ¿Conoce los siguientes Certificados de Profesionalidad que existen en su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Conducción de autobuses (RD 1536/2011)
- ☐ Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas (RD 626/2013)
- ☐ No conozco ninguno de estos Certificados de Profesionalidad
- ☐ No sabe/No contesta

Debilidades y carencias de la oferta de formación

26. 26. ¿Está satisfecho/a con la utilización profesional de la formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

27. 27. ¿Está satisfecho/a con los horarios de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

28. 28. ¿Está satisfecho/a con los días de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

29. 29. ¿Está satisfecho/a con el coste de los cursos de formación recibidos? *

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

30. 30. ¿Está satisfecho/a con las capacidades de los/las docentes de los cursos de formación?

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

31. 31. ¿Cómo valora, en términos generales, los cursos de formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

0	1	2	3	4	5	
Muy deficientes	☐	☐	☐	☐	☐	Excelentes

Razones para la formación

32. 32. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí Salta a la pregunta 33

☐ No Salta a la pregunta 35

☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 35

Razones para formación II

33. 33. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Sobre el puesto de trabajo que desempeño
☐ Sobre otro puesto de trabajo dentro del sector
☐ Sobre otro sector
☐ Idiomas
☐ Informática
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

34. 34. Si ha marcado "otros" especifique la formación que le gustaría recibir.

Razones que le impiden o dificultan la realización de acciones formativas

35. 35. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No conozco ni me ofrecen cursos de formación
☐ Dificultad horaria
☐ Dificultades para desplazarme al lugar de realización del curso
☐ Falta de oferta formativa de cursos con las necesidades formativas del sector
☐ Falta de oferta formativa de cursos de mi interés profesional
☐ Razones de índole familiar y/o personal (conciliación de vida laboral y familiar)
☐ Dificultades por parte de la empresa
☐ El coste económico de la formación
☐ Falta de formación Online
☐ Falta de interés
☐ Otras causas
☐ No sabe/No contesta

Necesidades de formación de los trabajadores

36. 36. ¿Qué competencia profesional cree que son las más importantes para el sector? (seleccione 3) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Establecer el plan de trabajo diario y planificar los servicios de forma eficiente, segura y eficaz
☐ Realizar el servicio facilitando el acceso de los usuarios y la carga y descarga de equipajes
☐ Realizar las operaciones de carga y descarga del vehículo y manipulación de mercancías conforme las normas de prevención de riesgos laborales
☐ Tramitar la documentación correspondiente al tránsito de aduanas
☐ Preparar y verificar el estado técnico del vehículo, y detectar y localizar averías en rutas
☐ Adoptar las normas de seguridad, salud laboral y medioambiental en la ejecución de las operaciones de mantenimiento del vehículo
☐ Atender a los usuarios con buen talante y profesionalidad y atender sus quejas
☐ No Sabe/No contesta

37. 37. ¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deberían potenciar? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Establecer el plan de trabajo diario y planificar los servicios de forma eficiente, segura y eficaz
☐ Realizar el servicio facilitando el acceso de los usuarios y la carga y descarga de equipajes
☐ Realizar las operaciones de carga y descarga del vehículo y manipulación de mercancías conforme las normas de prevención de riesgos laborales
☐ Tramitar la documentación correspondiente al tránsito de aduanas
☐ Preparar y verificar el estado técnico del vehículo, y detectar y localizar averías en rutas
☐ Adoptar las normas de seguridad, salud laboral y medioambiental en la ejecución de las operaciones de mantenimiento del vehículo
☐ Atender a los usuarios con buen talante y profesionalidad y atender sus quejas
☐ No sabe/No contesta

Preferencias en la oferta formativa

38. 38. ¿Qué modalidad formativa prefiere? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
☐ Online
☐ Mixto
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

39. 39. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ En horario de trabajo
☐ Fuera de horario de trabajo
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

40. 40. ¿Qué horario prefiere para los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Por las mañanas
☐ Por las tardes
☐ Por las noches
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

41. 41. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 5 horas
☐ Más de 5 horas
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

42. 42. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Entre semana
☐ El fin de semana
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

Nuevas tecnologías

43. 43. ¿Dispone de conexión de internet de banda ancha en casa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

51. 51. ¿Considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en relación a la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, me proporciona toda la formación que necesito
- ☐ Me proporciona formación, pero me gustaría que me proporcionara más
- ☐ No me proporciona la suficiente formación
- ☐ No me proporciona ningún tipo de formación
- ☐ No sabe/No contesta

52. 52. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, tengo toda la formación necesaria
- ☐ Tengo formación pero me gustaría tener más
- ☐ No tengo suficiente formación
- ☐ No tengo ningún tipo de formación
- ☐ No sabe/No contesta

SELECCIONE "ENVIAR" PARA FINALIZAR. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Toledo,de..... de 2021

REUNIDOS

De una parte,.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADOR/A.

Y de otra parte.....(DNI.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADO/A.

Reconociéndose mutuamente la capacidad suficiente para establecer este acuerdo y sin ningún tipo de coacción ni presión por ninguna de las partes.

MANIFIESTAN

- I. La persona entrevistada realizará una entrevista que servirá de base para el Proyecto *Diagnostico y Detección de las necesidades formativas en el Sector de la Limpieza en Castilla La-Mancha*. Enmarcado dentro del Proyecto Gobernanza de la UGT Castilla-La Mancha.
- II. El trabajo tiene por objetivo la realización de una prospección laboral y detección de necesidades formativas del sistema productivo.
- III. El objetivo de la persona entrevistadora es utilizar los datos recogidos para realizar el estudio señalado.
- IV. El entrevistado/a acepta participar activamente en el desarrollo de la entrevista con el fin de aportar conocimiento sobre la temática utilizada. Y, por lo tanto, se pactan las siguientes CLÁUSULAS:
 - a. Que las dos partes se someten a la Ley Orgánica 15/1999, de 12 de diciembre de protección de datos de carácter personal y a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

- b. A efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad personal y a la Propia Imagen, el entrevistado/a, mediante el presente escrito, otorga su consentimiento expreso para la grabación en voz de la entrevista.
- c. Que si se requiriera la publicación de algún fragmento de sus declaraciones solamente se hará textualmente a partir de su transcripción refiriéndose a el/ella según su cargo, y no su nombre y apellidos.
- d. Que el entrevistado/a no tiene la obligación de contestar todas las preguntas y podrá abandonar la entrevista en el momento que lo desee.
- e. Que el entrevistador/a se compromete a no utilizar el contenido de la entrevista en otro objetivo alieno a los propios de este proyecto
- f. Que el entrevistador/a se compromete a no hacer públicos los datos personales facilitados por el entrevistado/a
- g. Que cuando el estudio termine el contenido de la entrevista quedará exclusivamente depositado en el archivo de la UGT Castilla-La Mancha

Por todo lo expuesto, ambas partes suscriben el presente acuerdo y, como prueba de conformidad, signan este documento en la fecha y el lugar especificados.

Fdo.- Entrevistador/a

Fdo. Entrevistado/a

