



LÍNEA DE ACTUACIÓN 8.3: CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL TRANSPORTE

CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

Una de las consecuencias generadas con el cambio de paradigma en el transporte y la movilidad es la generación de nuevos profesionales en el sector, la modificación o alteración de las condiciones de trabajo adaptándose a los nuevos modos o la incorporación de trabajadores que provienen de otros sectores. De esta manera, a pesar de ser el activo más valioso de las empresas, los trabajadores del sector padecen en determinados modos y segmentos, condiciones de trabajo duras y/o precarias. Las largas jornadas laborales, bajos salarios y el incumplimiento de normas laborales son algunos de los motivos de la falta de atractivo del sector. Estos problemas se han visto agravados por la pandemia de COVID-19.

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

Las condiciones laborales adversas y la desprotección del empleado, tanto trabajadores asalariados como de los autónomos asociados a los nuevos modelos de movilidad, se deben fundamentalmente a dos realidades:

- Es evidente que el transporte se ha convertido en una actividad transnacional y, por tanto, regulado por normativas de diversos países. Esta realidad se constata en un **entorno legal desarmonizado**. Los representantes de los distintos modos de transporte coinciden en considerar muy importante la armonización a nivel europeo o la globalización de las condiciones laborales de los trabajadores y la consolidación de sus derechos.

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

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

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

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

- Instalaciones que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores. Por ejemplo, en la carretera, adecuando zonas de estacionamiento con instalaciones necesarias para unas buenas condiciones de descanso para el trabajador. En el ámbito de la marina mercante, con instalaciones que mejoren las condiciones de vida de la tripulación a bordo de

los buques, minimizando la soledad y el aislamiento con acceso a Internet o instalaciones de entretenimiento.

- Medidas de seguridad, física y mental, de los profesionales, evitando el acoso laboral; líneas telefónicas de ayuda, independientes y confidenciales, procesos seguros de presentación de denuncias.
- Documentación electrónica que simplificaría las cargas burocráticas y costes a las empresas de transporte mejorando las condiciones de trabajo de los propios conductores.

En el ámbito europeo, tanto la Comisión Europea, a través principalmente de la iniciativa-paraguas Europe on the Move², como las demás instituciones de la Unión, vienen trabajando en estrategias y desarrollo normativo para afrontar la "movilidad del mañana".

En el marco de la reciente **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente de la Comisión Europea**, esta se compromete a estudiar "medidas en los distintos modos de transporte para reforzar el marco legislativo sobre las condiciones de los trabajadores, garantizar su correcta aplicación y aportar claridad a los derechos sociales aplicables, en consonancia con los diversos instrumentos disponibles para aplicar el pilar europeo de derechos sociales". La Comisión presionará a la Organización Mundial del Trabajo, la Organización Marítima Internacional y otras organizaciones laborales para garantizar condiciones de trabajo dignas de tripulaciones y conductores. Además, apoyará a la European Labour Authority, creada en 2019 y que alcanzará su capacidad operati-

va total en 2024. Los objetivos de esta organización europea son:

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

La **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible** aprobada en 2015 por la ONU, plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lograr un mundo sostenible en el año 2030. Entre ellos, el ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", persigue promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Por último, algunos puestos de trabajo del sector, especialmente los que requieren cualificación baja o media, pueden estar en peligro como consecuencia de la digitalización y la automatización. Es por ello que es necesario garantizar una transición justa a la automatización y la digitalización que mitigue sus efectos adversos para los trabajadores y sus condiciones de trabajo. De igual modo, habrá que asegurar una transición justa laboral para la incorporación de trabajadores que vienen de otros sectores.

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

² Agenda para una transición socialmente justa hacia una movilidad limpia, competitiva y conectada para todos, Comisión Europea, 2017.

MEDIDAS PROPUESTAS

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

Esta medida propone la Creación de un grupo de trabajo, impulsado y coordinado por el MITMA con la participación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde, además, intervengan otros agentes como el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, empresas del sector, asociaciones profesionales y sindicatos.

En primer lugar, el objetivo de este grupo será detectar, a través de la investigación, la problemática laboral actual que, como consecuencia del cambio de paradigma, requiere de eventuales ajustes para adecuar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

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

- Contratación pública socialmente responsable.
- Exenciones fiscales a las empresas que contraten con mejores condiciones.
- Incentivos fiscales a las empresas de transporte para que radiquen o registren su sede social en países garantes de los derechos de los trabajadores.

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

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

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

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