

Descripción y objetivos:

La economía española acumula una serie de “lugares comunes” y “mantras” contradictorios que, sin embargo, son desmentidos en el día a día. Por ejemplo, España exporta el 30% de lo que produce siendo un país supuestamente poco innovador; la capacidad organizativa para recibir y satisfacer las expectativas de decenas de millones de visitantes, año tras año, en un país supuestamente ineficiente o la fuerza del deporte colectivo frente al supuesto individualismo patrio.

Entre estas contradicciones nos encontramos con las ineficiencias de nuestro mercado de trabajo en el que es posible tener una baja tasa de actividad, 59% de personas en edad de trabajar que efectivamente lo hacen, frente al 70% de Alemania o los USA, junto a una tasa de desempleo inaceptablemente elevada, 12,3% y simultáneamente carencia de profesionales en todas las ramas de la actividad económica, medicina, TIC, ingenierías, Big Data, hostelería, enfermería, agricultura y ...conductores.

¿Dónde se origina esta contradicción? ¿Nuestros sistemas de medición del desempleo y la actividad son homologables al resto de Europa? ¿Tenemos carencias educativas generalizadas que impiden la formación adecuada de la fuerza de trabajo? ¿Los salarios se adecuan a la exigencia del puesto de trabajo? ¿Es posible la conciliación familiar? ¿La fragmentada regulación laboral frena la movilidad geográfica? ¿La estructura social de España, con dos súper-núcleos económicos como Madrid y Barcelona frenan el desarrollo económico del resto del país? ¿Qué impacto sobre el mercado laboral tiene el diminuto tamaño promedio de nuestras empresas?

En la jornada del 3 de noviembre abordaremos tres de estos retos principales.

Incentivos laborales y retención de los trabajadores:

- D. José Antonio Herce nos explicará las opciones abiertas por la nueva regulación en materia de pensiones, recién aprobada. Se abre la posibilidad de alcanzar acuerdos entre trabajador y empresa para incrementar las cotizaciones individuales y aumentar la pensión a percibir. Esta y otras herramientas, previstas en la nueva regulación, pueden servir para hacer más atractiva la permanencia de los trabajadores en la compañía.
- Preguntas a José Antonio.

Formación para la captación de trabajadores:

- En esta mesa de debate se evaluarán las posibilidades que la formación on line, blended (On line y presencial conjugadas) y presencial pura, proporciona a trabajadores y empresas. Se analizarán las ventajas y carencias de los diferentes sistemas y su adecuación a las necesidades de los trabajadores del transporte, a quienes se exige formación continua en el puesto de trabajo.
- La pandemia ha obligado a romper todas las barreras físicas y mentales que impedían el aprovechamiento de las opciones “on line” que deben reforzarse con la garantía de calidad en la formación individualizada.
- La formación individualizada es una herramienta de primer nivel para la captación de nuevos trabajadores y también como elemento de retención del talento.
- ¿Qué ventajas ofrece un grado de FP a escala nacional?
- ¿Qué límites enfrenta y cómo se frena la formación continua de los trabajadores por las inconsistencias regulatorias?

- 1) Tamaño de la empresa. Autónomos.
- 2) Diferencia entre formación en grandes ciudades y pequeños municipios. Potencia del on line.
- 3) FP. ¿cómo conseguir acceso a formación específica en logística y transporte fuera de las grandes conurbaciones.
- 4) Organización de la formación en la empresa. Como conciliar tiempo de descanso y formación. Principales diferencias entre gran empresa y pyme.
- 5) Simuladores, experiencias conocidas.

Retribución y conciliación

- Representantes de los dos sindicatos mayoritarios en España, CCOO y UGT y patronales, ATFRIE, dialogarán sobre las implicaciones que la falta de conductores está teniendo para el sector transporte y las posibles reformas legales, educativas y de modelo tanto empresarial como sindical que pueden contribuir a paliar sus efectos.
- En un entorno de falta de trabajadores es imprescindible analizar con sentido crítico si los actuales sistemas retributivos y la regulación laboral permiten captar, fidelizar y retener el talento individual garantizando además la igualdad colectiva.
- ¿Cómo influye el tamaño empresarial en la formación continua? ¿Cómo se incardina el trabajo autónomo subcontratado en los planes de formación continua de las empresas?
- ¿Estamos ante un problema estructural o es posible resolverlo con medidas a escala española?
- ¿Es razonable que el acceso a la profesión de conductor sea más caro que la obtención de un grado universitario?
- ¿Qué alternativas de captación “internacional” son factibles?

- Estructura de convenios. ¿Convenios nacionales al menos por especialidad?
- Homogeneización de la estructura básica de los convenios, convergencia salarial y conceptual
- Retribución en función de las horas reales de servicio.
- Áreas de descanso, seguridad física, retribución del “in vigilando”

Impacto de la nueva normativa de la carga y descarga y movimiento de pallets.

Impacto de la nueva normativa de la cadena del transporte.