



El texto presenta la situación general y los desafíos que enfrenta la industria del transporte en el contexto del marco del proyecto. Se ocupa de la fase de investigación del proyecto, así como de las herramientas construidas y el resultado del proyecto.

### **Información sobre el proyecto y las actividades dentro del proyecto**

El proyecto de Acuerdo de Transporte Verde e Inteligente (Green.Smart.Transport.Deal - GSTD), financiado por la UE, se centra en reforzar la cooperación transnacional entre los interlocutores sociales con el fin de mejorar la participación de los trabajadores en las actividades realizadas en las empresas durante la aplicación del Pacto Verde Europeo (EGD) en el sector del transporte. También tiene como objetivo desarrollar estas actividades de manera socialmente responsable, teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores, los empleadores y el medio ambiente.

El valor añadido del proyecto GSTD refleja un enfoque más detallado en la aplicación del Pacto Verde Europeo de una manera socialmente responsable, con un enfoque en las cuestiones medioambientales, los intereses económicos de las empresas y las necesidades sociales de los trabajadores del sector del transporte. Esto se logra a través de una cooperación eficaz en la aplicación de la normativa europea sobre la implementación del Pacto Verde Europeo.

Cabe señalar que el proyecto GSTD incluye ocho organizaciones (sindicatos y empleadores) de seis países: Italia, Polonia, España, Eslovaquia, Croacia y Macedonia del Norte.

La fase de investigación llevada a cabo durante la parte de desarrollo del proyecto incluyó la creación de un estudio de seguimiento con los resultados de una encuesta realizada online en todos los países socios. Examinó varios aspectos técnicos: los vehículos de bajas emisiones, la ecologización urbana, la digitalización y la presencia del Pacto Verde en la sociedad, así como otras cuestiones, en particular las relacionadas con los trabajadores: las condiciones de empleo y el ejercicio del derecho a la información y la consulta, la negociación colectiva y el diálogo social.

Nuestro deseo es presentar en nuestra guía práctica las conclusiones realizadas sobre la participación de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, que se puede resumir de la siguiente manera:

- en cuanto a los países participantes, existe una gran diversidad de relaciones industriales, aunque se mantiene la identidad en cuanto a la participación de los trabajadores a través de sindicatos o comités laborales (comités de trabajadores en ciertos país);
- con el fin de llevar a cabo el diálogo social en el sector del transporte, se han establecido comités sectoriales bipartitos o tripartitos, y es posible establecer subcomités según subsectores como el ferroviario, marítimo, vial, etc.;
- todos los Estados se han comprometido a fortalecer el diálogo social tripartito, fortalecer la capacidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores en el sector, y subrayan la necesidad de desarrollar convenios colectivos y programas de capacitación para los trabajadores;
- es necesario reforzar los convenios colectivos para que abarquen a todos los trabajadores del sector del transporte, en particular en los ámbitos salariales. Precisamente por eso es necesario fomentar la existencia de convenios colectivos en cada subsector del transporte;
- los trabajadores están preocupados por la transformación de los puestos de trabajo existentes en empleos verdes y no consideran que el diálogo social ofrezca actualmente soluciones a los problemas emergentes;

- los trabajadores se quejan de la falta de información sobre los procesos de transformación verde o digital en sus empresas. Los empleadores, por otro lado, se quejan de que las instituciones no están proporcionando suficiente información sobre las políticas que los gobiernos implementarán y de qué manera afectarán a sus empresas. En este sentido, los empleadores consideran que estas influencias son temporales, mientras que los trabajadores las ven como de medio plazo, y muestran un desinterés general en este tema;
- los encuestados citan la falta de consulta a nivel nacional y regional sobre la aplicación de la Estrategia para la Movilidad Sostenible e Inteligente como una razón para la exclusión del proceso de transición, y predicen un impacto negativo en las condiciones de empleo y los costes operativos. Los empleadores destacan, en particular, la falta de concienciación del Pacto Verde en la sociedad y la falta de intercambio de información entre los gobiernos y los interlocutores sociales;
- Por último, también se identificaron problemas relacionados con el suministro de información a los trabajadores por parte de los sindicatos o los comités de trabajadores.

Los trabajadores consideran que los sindicatos deberían proporcionarles más información sobre los procesos de transformación verde y digital. Citan dos razones para la cantidad insuficiente de información: la falta de conocimiento de los sindicatos sobre este tema (falta de formación especializada) y el hecho de que en algunos países no existe un nivel suficiente de protección jurídica para la aplicación del sistema de información y consulta.

Del análisis realizado en cada uno de los países socios del proyecto se concluye que ahora es necesario trabajar en el intercambio de información sobre los procesos de transformación previstos entre gobiernos e interlocutores sociales (diálogo social tripartito) tanto a nivel nacional como regional.

A nivel de empresa, es necesario establecer protocolos claros y estrictos de información y consulta entre empresarios y sindicatos (o comités de empresa) para dar respuesta a estos cambios tecnológicos y mejorar la capacitación de los trabajadores existentes sobre la aplicación de las nuevas tecnologías en sus puestos de trabajo.

*La guía práctica sobre la participación de los trabajadores* forma parte de este conjunto de herramientas, que se desarrolló dentro del proyecto y que tuvo como objetivo desarrollar **manuales de apoyo y asistencia en la mejora de la participación de los trabajadores**, con énfasis en los aspectos de empleo relacionados con la transición verde donde, además de crear nuevos empleos verdes, puede significar la pérdida de algunos puestos de trabajo existentes. Por eso es necesario **mejorar la capacitación de los trabajadores** formándolos para nuevos puestos de trabajo en sus ocupaciones o para trabajos en otras ocupaciones. Además de la cualificación de los trabajadores, también es necesario reforzar los sistemas de participación de los trabajadores, en particular la información y la consulta, así como analizar y **mejorar la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo** debido a la aparición de nuevos riesgos provocados por la **transición ecológica**.

**¿A qué nos enfrentamos en el sector del transporte debido a la transición "gemela"?**  
**¿Cuáles son las acciones de la Unión Europea?**

En la **Estrategia de una Movilidad Sostenible e Inteligente** se presenta un mapa para encauzar el transporte en la Unión de cara al futuro sostenible e inteligente<sup>1</sup>. Uno de los hitos en el camino hacia una movilidad sostenible, inteligente y resiliente es el uso generalizado de la movilidad automatizada para 2030. La estrategia reconoce que los cambios en el sector del transporte, especialmente los relacionados con la automatización y la digitalización, crean numerosos nuevos retos y oportunidades para la mano de obra en el sector del transporte.

---

<sup>1</sup>Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Sustainable and Smart Mobility Strategy – putting European transport on track for the future (COM/2020/789 final) (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: - encauzar el transporte europeo de cara al futuro » (COM(2020) 789 final).

**La transición „gemela”** se refiere a la imbricación de la transformación digital y la ecológica: si se utilizan correctamente y se gestionan correctamente, las tecnologías digitales pueden contribuir a que las economías utilicen los recursos de manera más eficiente, sean (más) circulares y climáticamente neutras.

El enfoque de transición „gemela” reconoce la existencia de una enorme y en gran medida oportunidad no aprovechada para que la tecnología y los datos ayuden a alcanzar los objetivos de sostenibilidad. En lugar de abordar la digitalización y la sostenibilidad individualmente, la estrategia de transformación dual combina estas funciones críticas para lograr los beneficios sobre eficiencia y productividad. La doble transformación puede tener un impacto positivo al conducir a la ecologización de la tecnología, los datos y la infraestructura, al tiempo que acelera el desarrollo de la sostenibilidad en una organización. Si bien las tecnologías digitales pueden crear fuentes de energía eficientes y sostenibles para abordar este compromiso, también pueden tener un impacto adverso. Por ejemplo, entrenar y poner en marcha un modelo de inteligencia artificial consume energía y agua y genera emisiones de carbono, ya sea en centros de datos, computación en la nube (cloud) o computación en el borde (edge). Estos impactos adversos ya se están produciendo y también se ven afectados por esta transición hacia la energía sostenible.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales especifica 20 principios clave y derechos que son necesarios para unos mercados de trabajo y unos sistemas de protección social justos y funcionales. El Pilar representa un reglamento europeo que garantiza que las transiciones ecológica y digital sean socialmente justas y equitativas, tanto para los usuarios del transporte como para la mano de obra en el sector del transporte<sup>2</sup>.

La Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, sobre garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática establece orientaciones exhaustivas para los Estados miembros

---

<sup>2</sup> El estudio sobre „La dimensión social del futuro sistema de transporte en la UE en términos de usuarios y pasajeros” presentó los retos y las oportunidades de la modernización del sistema de transporte para diferentes grupos de usuarios- incluidos los ciudadanos que no dominan las tecnologías de la información o tienen un acceso limitado a Internet - y consideró posibles soluciones para garantizar que los usuarios estén en el centro del futuro sistema de transporte: Comisión Europea, Dirección General de Movilidad y Transportes, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report*, Publications Office of the European Union, 2022 <sup>3</sup>Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04

sobre los paquetes de políticas necesarios para garantizar que todos participen en la transición ecológica<sup>3</sup>. La **estrategia digital de la UE** tiene por objeto hacer que la transformación digital sea beneficiosa para las personas y las empresas, contribuyendo al mismo tiempo a alcanzar el objetivo de una Europa climáticamente neutra de aquí a 2050. El Programa de Políticas de la Década Digital 2030 ha establecido objetivos digitales, incluyendo poblaciones digitalmente cualificadas y profesionales altamente cualificados en el ámbito digital, así como la transformación digital de las empresas<sup>4</sup>.

En los 27 Estados miembros de la UE, alrededor de 10 millones de personas están empleadas en los sectores del transporte y el almacenamiento (incluidas las actividades postales y de mensajería), lo que representa el 5,2 % del número total de empleados<sup>5</sup>. Alrededor del 53 % de ellos trabajan en el transporte terrestre (carretera, ferrocarril y oleoductos), el 3 % en el agua (marítimo y vías navegables interiores), el 4 % en el transporte aéreo, el 26 % en actividades de acompañamiento y almacenamiento (como la manipulación de carga, la conservación y el almacenamiento), mientras que el 14 % restante trabaja en actividades postales y de mensajería. Las mujeres están infrarrepresentadas en la población activa del sector del transporte en la UE (22 %). Un análisis de la edad de la fuerza laboral del sector del transporte en la UE de 2015 muestra que la proporción de personas de entre 30 y 49 años era similar a la proporción de estas personas en el conjunto de la economía, pero la proporción de trabajadores mayores era mayor en el sector del transporte (el 36,9 % tiene entre 50 y 64 años), mientras que la proporción de trabajadores jóvenes era menor (el 12,1 % tiene entre 15 y 29 años).<sup>6</sup>

---

(Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, sobre garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática 2022/C 243/04 (DO C 243 de 27.6.2022, p. 35).

<sup>4</sup> Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se establece un programa de políticas para la Década Digital 2030) (DO L 323 de 19.12.2022, p. 4).

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en)

<sup>5</sup> 4,6% del número total de empleados, excluyendo las actividades postales y de mensajería.

<sup>6</sup> European Commission, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Publications Office of the European Union, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/548fbb23-9d7a-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en>

El sector del transporte ha sido identificado como uno de los sectores en los que la aplicación del Pacto Verde Europeo (y las estrategias nacionales conexas) requerirá nuevas capacidades y mano de obra y en los que la mano de obra cualificada está disminuyendo. Con el déficit debido al cambio hacia fuentes de energía y materiales renovables, productos y modos de transporte sostenibles y energéticamente eficientes, ya existe una importante escasez de mano de obra en determinadas profesiones del sector del transporte. Desde 2017, todos los informes sobre los desequilibrios del mercado laboral en la UE citan a los conductores de camiones y camiones remolque entre las 10 principales ocupaciones en las que no hay mano de obra suficiente. En 2022, los conductores de autobuses y tranvías surgieron por primera vez entre las 10 principales ocupaciones en las que se identificó escasez de mano de obra. La escasez de mano de obra podría acelerar la automatización, al mismo tiempo sería una oportunidad para compensar la escasez de trabajadores<sup>7</sup>.

El estudio "La dimensión social de la transición hacia la automatización y la digitalización en el transporte con un enfoque en la fuerza laboral" evaluó la concienciación, la preparación y la orientación que necesitan las partes interesadas en el sector del transporte. Descubrió que, en términos generales, existe un nivel de conciencia muy bajo en el sector sobre el impacto de la automatización y la digitalización en la fuerza laboral en el sector del transporte. En promedio, la disposición de las partes interesadas en el sector del transporte para esta transición se evaluó como moderada. Los sindicatos y las autoridades públicas nacionales parecen estar respondiendo al cambio y gestionándolo en mayor medida que los empleadores. Las partes interesadas que participaron en la encuesta señalan que, si se necesitan orientaciones y medidas adicionales, éstas deben dirigirse principalmente al intercambio de conocimientos y a la mejora y educación de la mano de obra<sup>8</sup>. Dado que los empresarios del sector del transporte, especialmente las pymes - a menudo carecen de conocimiento sobre las medidas o estrategias destinadas a facilitar la transición entre la mano de obra, parece que la dimensión social de la automatización y la digitalización no es una prioridad para ellos.

---

<sup>7</sup> European Labor Authority, *Report on labor shortages and surpluses – 2022*, Publications Office of the European Union, 2023

<sup>8</sup> European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021

La evolución del mercado laboral no solo se verá influida por la tecnología, incluidos los costes y la aceptación de la misma, sino también por otros factores como la globalización, el cambio demográfico, la transición ecológica, las tendencias económicas y otras tendencias sociales, así como el entorno normativo. Además, el ritmo de la automatización variará en diferentes países y regiones, modos de transporte, tipos de ocupaciones y habilidades y competencias.

Según un informe reciente sobre el futuro del trabajo en el sector del transporte, el riesgo de la automatización del empleo varía mucho en los países con mayores grados de industrialización. Entre el 5,7 y el 50 por ciento de los trabajadores poco cualificados (como los estibadores o los manipuladores de equipaje) corren un alto riesgo de automatización. El riesgo para los trabajadores de cualificación media (como los trabajadores del mar cualificados o los conductores de camiones remolque) oscila entre el 7 y el 23 por ciento. El menor potencial de pérdida de puestos de trabajo debido a la introducción de tecnologías de automatización es el de los trabajadores altamente cualificados (como oficiales de barcos, pilotos de aviones y expertos) y es de hasta el 2 por ciento<sup>9</sup>.

El proyecto de investigación europeo SKILLFUL identificó los trabajos y los puestos de trabajo que podrían verse más afectados por los cambios y desarrollos actuales y futuros del sistema de transporte europeo. Entre los puestos de trabajo que podrían sufrir cambios se encuentran los conductores, los operadores manuales, los vendedores y los revisores de billetes, los empleados de los centros logísticos, los vigilantes de seguridad, los responsables de reservas y los agentes de viajes. Entre los puestos de trabajo que se espera que sean más relevantes se encuentran los gerentes de logística, los operadores logísticos de terminales y los despachadores de entrega, los expertos en inteligencia artificial, la transformación digital, grandes volúmenes de datos, la seguridad y la ciberseguridad, los empleados de servicios legales, los expertos en seguridad, así como los operadores de vehículos automatizados y drones<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* (2019). Reports. 58

<sup>10</sup> Skills and competences development of future transportation professionals at all levels (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Deliverable D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term*.

<sup>11</sup> Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation (<https://wettransform-project.eu/>) – Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*.



La capacitación y el reciclaje profesional son fundamentales para gestionar las transiciones ecológica y digital. La existencia de una mano de obra con las competencias adecuadas contribuye al crecimiento sostenible, conduce a una mayor innovación y mejora la competitividad de las empresas. El Principio número 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece que „toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral”.

El proyecto de investigación europeo WE-TRANSFORM ha identificado el grado de importancia de las diferentes habilidades y competencias que son necesarias para hacer frente a los retos que plantea el futuro entorno de trabajo automatizado y digitalizado, Entre otras cosas, los modos de transporte<sup>11</sup>. Los períodos cortos de formación podrían ser lo que motive a los trabajadores a participar en la formación y a los empleadores a apoyarla. La Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcualificaciones para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, invita a los Estados miembros que establezcan marcos jurídicos para facilitar el registro de los resultados del aprendizaje (por ejemplo, certificados o premios) de formas de aprendizaje más cortas (por ejemplo, cursos cortos online).<sup>12</sup> Esquemas como las órdenes de aprendizaje individuales y un marco de incentivos, que incluya orientación y evaluación, pueden fomentar la adopción efectiva de la formación en el sector del transporte<sup>13</sup>.

Las normas de la UE sobre la cualificación y la formación de los conductores de autobuses y camiones exigen que los temas se aborden durante las formaciones periódicas para tener en cuenta también los avances tecnológicos. La próxima revisión de la Directiva sobre maquinistas debe contribuir a adaptar la formación y la certificación de los maquinistas a las posibilidades

---

<sup>12</sup> Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 (Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcualificaciones para el aprendizaje permanente y la empleabilidad 2022/C 243/02) (DO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

<sup>13</sup> Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts 2022/C 243/03 (Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las órdenes individuales de aprendizaje 2022/C 243/03) (DO C 243 de 27.6.2022, p. 26).

y requisitos de la digitalización del transporte ferroviario y facilitarles la gestión transfronteriza de los trenes<sup>14</sup>.

Por un lado, se espera que la automatización y la digitalización mejoren las condiciones de trabajo en el sector del transporte, proporcionen un mayor grado de seguridad y flexibilidad (por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial) y eliminen una serie de tareas monótonas y físicamente exigentes. Esto podría hacer que el sector sea más atractivo, especialmente para las mujeres y los grupos de trabajadores infrarrepresentados, como los que corren un mayor riesgo de exclusión, los trabajadores jóvenes y los trabajadores con discapacidad. Por otro lado, existe el riesgo de que algunos trabajadores tengan niveles elevados de estrés debido a la sensación de que están siendo monitoreados y controlados constantemente, entre otras cosas por herramientas de gestión algorítmica o, en general, inteligencia artificial<sup>15</sup>.

El estudio de la Comisión sobre los aspectos sociales en el sector marítimo incluye recomendaciones y posibles iniciativas para garantizar unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas para los trabajadores del mar, incluida la modernización de la educación y la formación marítimas para tener en cuenta los avances tecnológicos. El estudio sobre los controladores de tránsito aéreo (ATCO) y personal técnico de control de tránsito aéreo (ATSEP) ofrece una visión general de las cuestiones humanas y sociales actuales y futuras y de las condiciones de trabajo planteadas por estos trabajadores en los Estados miembros de la UE<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Directive (EU) 2022/2561 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on the initial qualification and periodic training of drivers of certain road vehicles for the carriage of goods or passengers (codification) (Directiva (UE) 2022/2561 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 relativa a la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera. (texto codificado) (DO L 330 de 23.12.2022, p. 46).

Directive 2007/59/EC of the European Parliament and of the Council of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in the Community (Directiva 2007/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2007, relativa a la certificación de maquinistas de locomotoras y trenes en el sistema ferroviario de la Comunidad) (DO L 315 de 3.12.2007, p. 51)

<sup>15</sup> Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>

<sup>16</sup> European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publications Office, 2020

European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Publications Office, 2021

La automatización y la digitalización tendrán un impacto en todos los modos de transporte, ya sean buques o vehículos automatizados o procesos digitalizados. Debido a una combinación de falta de conciencia, falta de comprensión de las nuevas demandas y miedo a no poder hacer frente al cambio, se genera duda y, en ocasiones, resistencia a los cambios en el sector del transporte. En estas circunstancias, el sector del transporte se beneficiaría de la introducción y aplicación de formas de gestionar mejor estos cambios. La gestión del cambio implica los métodos y las formas en que una organización describe e implementa cambios en sus procesos internos y externos para garantizar una transición constructiva y útil hacia la automatización y la digitalización.

Las herramientas de inteligencia de competencias (skills intelligence tools) del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) proporcionan pruebas de las tendencias actuales y futuras en materia de cualificaciones y del mercado laboral. Una de estas herramientas es Skills-OVATE, que ofrece información detallada sobre los puestos de trabajo y las habilidades que buscan los empleadores, utilizando tecnología de grandes volúmenes de datos y anuncios de empleo por internet<sup>17</sup>.

La Herramienta de Evaluación de Habilidades Digitales es una herramienta de autoevaluación que permite a los individuos poner a prueba sus habilidades digitales, así como obtener información sobre las oportunidades de mejora que se adaptan a sus necesidades<sup>18</sup>.

## **Información y consulta, negociación de convenios colectivos - acciones que deben emprender los interlocutores sociales**

---

<sup>17</sup>La sección „transporte y almacenamiento” (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-inteligencia/sectores?sector=04.08>) abarca las actividades relacionadas con el transporte de pasajeros y mercancías por ferrocarril, oleoductos, tierra, agua o aire, así como las actividades complementarias, como las terminales y el aparcamiento, la manipulación de carga, el almacenamiento, etc. También incluye el alquiler de equipos de transporte con conductor u operador, así como las actividades postales y de mensajería.

<sup>18</sup> Basada en el Marco de Competencias Digitales, esta prueba gratuita (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) cubre la alfabetización informática relacionada con los datos, la comunicación y la colaboración, la elaboración de contenidos digitales, la seguridad y la resolución de problemas. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. La segunda guía práctica (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) se centra en los métodos de reconocimiento automatizado de competencias: análisis basados en grandes volúmenes de datos e inteligencia artificial, mientras que la tercera guía práctica trata sobre la tecnología y los métodos de predicción de competencias (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

De conformidad con el Principio n. 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece, entre otras cosas, que "los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos", los planes para la gestión del cambio deben elaborarse de manera participativa y en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores.

Las negociaciones entre las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores (interlocutores sociales) a través del diálogo social y la negociación colectiva contribuyen a la mejora de las condiciones de trabajo. A la luz de los diferentes niveles y calidad de la participación de los interlocutores sociales en los distintos países y de la desigual cobertura de los trabajadores en los convenios colectivos, la Comisión ha presentado una iniciativa para seguir reforzando y fomentando el diálogo social con acciones concretas a escala nacional y de la UE. El 12 de junio de 2023, el Consejo adoptó una Recomendación sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea, en la que se establecen varias formas en que los Estados miembros pueden reforzar el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, en particular mediante la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas, la promoción de los beneficios del diálogo social y el refuerzo de la capacidad de los sindicatos y las organizaciones empresariales<sup>19</sup>.

El diálogo social también desempeña un papel clave en la adaptación al cambiante mundo empresarial. El Acuerdo Marco de Digitalización de 2020, celebrado entre interlocutores sociales europeos de diferentes ramas industriales, ejemplifica la voluntad de los interlocutores sociales de configurar el futuro juntos. Asimismo, los interlocutores sociales sectoriales europeos del sector del transporte han llevado a cabo una serie de proyectos conjuntos

---

<sup>19</sup>Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea)  
Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions, COM/2023/40 final (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones ,Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas, COM(2023) 40 final)

relacionados con la automatización y la digitalización, y han incluido recomendaciones conjuntas a sus partes relacionadas.

La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte ha desarrollado un conjunto de herramientas sobre automatización y digitalización para sus sindicatos afiliados. Proporciona directrices útiles para negociar los cambios con la dirección, incluido un modelo de convenio colectivo que cubre cuestiones de automatización y digitalización<sup>20</sup>.

Finalmente, nos gustaría transmitir el siguiente mensaje:

- Dado que la transparencia es el primer elemento de concienciación, las empresas individuales podrían considerar la adopción de una estrategia clara que explique el impacto de la automatización y la digitalización en sus trabajadores.
- El diálogo entre los interlocutores sociales, por ejemplo en el contexto de la negociación colectiva a nivel de empresa, sector o a nivel nacional, puede ayudar a comprender los problemas existentes de la misma manera - incluyendo las definiciones de los términos pertinentes, y así sensibilizar sobre el impacto esperado de la automatización y la digitalización en los trabajadores.
- Los interlocutores sociales del sector del transporte deben contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el contexto de la transición hacia la automatización y la digitalización. En caso de que no existan, deben incluir disposiciones sobre automatización y digitalización en sus convenios colectivos a nivel de empresa, sector o nacional. Utilizando los convenios colectivos existentes en el sector del transporte, los interlocutores sociales a nivel nacional y europeo pueden identificar conjuntamente buenos ejemplos prácticos de tales disposiciones para cada modo de transporte y compartirlos con sus partes relacionadas<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> <https://www.etf-europe.org/activity/eadt/>

<sup>21</sup> Véase, por ejemplo, un resumen de los convenios colectivos sectoriales sobre las implicaciones sociales de la automatización y/o la digitalización enumerados en: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Pueden encontrarse ejemplos de buenas prácticas en otros sectores en: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, European Parliament, 2022

- A través del diálogo social y la negociación colectiva se debe garantizar el trabajo digno y la calidad del empleo a la luz del proceso “gemelo” de transición en el sector del transporte, mediante el **establecimiento de programas de aprendizaje permanentes para que los trabajadores renueven sus cualificaciones profesionales existentes y se adapten a los cambios tecnológicos.**
- Dados los impactos que la transición "gemela" en el sector del transporte tiene en el mercado laboral, con la aparición de nuevos empleos verdes que pueden poner en peligro el empleo actual, es necesario **incluir protección social para los trabajadores más vulnerables que son sensibles a estos procesos de transición**, incluidos los empleos directos, indirectos e inducidos.
- La transición "gemela" en el sector del transporte significa que los trabajadores de este sector tendrán que adaptar sus patrones de trabajo a nuevos riesgos, como los riesgos eléctricos causados por los automóviles eléctricos. Por lo tanto, **en el contexto de la participación de los trabajadores, también debemos abordar el análisis y la evaluación de los riesgos que plantean las nuevas tecnologías, asociados al desarrollo de un transporte más ecológico:** vehículos eléctricos, híbridos, biocombustibles, tecnologías de batería, hidrógeno y pilas de combustible; es necesario implementar medidas para prevenir estos riesgos y capacitar a los trabajadores para la prevención del riesgo de descarga eléctrica, al que pueden estar expuestos durante el mantenimiento de vehículos eléctrico, entre otras cosas.
- A la hora de implementar el proceso de transformación verde y digital, las pequeñas y medianas empresas en muchos casos tienen unos costes inaceptablemente elevados. Por lo tanto, es **necesario introducir medidas específicas de apoyo para los sectores y ramas de la industria afectadas por**



**esta «transición gemela», con fondos especiales asignados por la Unión Europea o los gobiernos nacionales.**