



naiz:

2024 AZA. 22

Joseba Salbador Goikoetxea
BILBO

ELKARRIZKETA

Sonia García
Presidenta de ASETRABI



«Nuestro sector ofrece una alternativa muy interesante para los jóvenes»

Sonia García admite que su sector se enfrenta a un serio desafío por la falta de relevo generacional, para lo cual se han aliado con las instituciones para atraer talento. Aboga por acabar con «prejuicios y estereotipos» y sostiene que el sector «ofrece una alternativa interesante para los jóvenes».



Marisol RAMIREZ FOKU

Sonia García es gerente de la empresa de transportes Degesa, con sede en Barakaldo, y desde hace seis años dirige la Asociación Empresarial de Transporte por Carretera y Logística de Bizkaia, ASETRABI. Conoce de primera mano los entresijos de un sector que se enfrenta a desafíos de diversa índole, aunque entre todos ellos destaca el referido a la falta de relevo generacional.

Según un reciente estudio del Departamento de Empleo del Gobierno Vasco, el sector del transporte y la logística necesitará 30.000 trabajadores hasta 2032. ¿A qué factores se debe esa necesidad de mano de obra?

La creciente necesidad de nuevos profesionales en nuestro sector responde a varios factores. En primer lugar, a la elevada media de la edad de las plantillas, que está generando una ola de jubilaciones que requerirá un importante relevo generacional. Además, el crecimiento sostenido de las empresas existentes y la incorporación de nuevas compañías al sector impulsan la demanda de personal. Y no perdamos de vista la expansión del comercio electrónico, que ha multiplicado las necesidades logísticas y de distribución. Por otro lado, la implementación de tecnologías avanzadas exige profesionales con nuevas competencias. Finalmente, los cambios normativos, la sostenibilidad y la digitalización están transformando el sector, creando nuevas oportunidades laborales que deben ser cubiertas.

¿Cuáles son los perfiles que mayor demanda van a tener en los próximos años?

Según los últimos datos que nos han llegado, el mayor índice de demanda (se cifra en un 80%) corresponde a los perfiles operativos. Aquí destacan los conductores y los almacenistas. El 20% restante engloba a las demás especialidades: técnicos en planificación de la operativa logística, directivos, etcétera.

En cuanto a formación, el informe del Gobierno Vasco detecta también que va por detrás de las necesidades de las empresas. ¿Qué medidas se están implantando para adecuar la formación a las nuevas necesidades?

Hemos observado que, últimamente, crece el interés de las instituciones por reducir la brecha entre la formación y las necesidades del sector. Se está avanzando en el diseño de programas educativos cada vez más acordes con nuestras necesidades.

Además, la Administración apoya más decididamente iniciativas que posteriormente materializan las asociaciones y otras entidades afines al sector. En el caso de ASETRABI, cabe destacar las subvenciones que reciben nuestros cursos de formación por parte de Lanbide y del Ministerio de Transportes, por citar dos ejemplos relevantes.

En este sentido, merece una mención muy especial el Departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial de la Diputación Foral de Bizkaia que, en 2023 y 2024, ha hecho posible que ASETRABI convoque jornadas técnicas y otros encuentros que nos parecen muy importantes. De hecho, este año hemos organizado tres jornadas dirigidas especialmente a alumnos que cursan el ciclo superior de Transporte y Logística en los centros de Bizkaia.

¿Cuáles son, a su juicio, los aspectos que hacen que el sector no sea percibido como atractivo por los jóvenes? ¿Y qué medidas habría que tomar para revertir esa situación?

Hemos iniciado una estrategia para atraer talento que pasa, principalmente, por acabar con prejuicios y estereotipos. Habida cuenta de lo que oímos y leemos sobre otros sectores también aquejados de la falta de personal, creo sinceramente que el nuestro ofrece una alternativa muy interesante para los jóvenes.

Hay que desterrar los tópicos sobre largas jornadas de trabajo, turnos nocturnos obligatorios, exigencia física intensa, etc. Está claro que trabajar supone esforzarse para cumplir las tareas, pero las nuevas generaciones deben conocer la realidad de una actividad que no es ajena a las grandes corrientes del progreso: tecnología, innovación sostenibilidad, igualdad, conciliación, etc. A nadie se le oculta que los camiones, el equipamiento de los almacenes y las infraestructuras se parecen muy poco a las de hace apenas unos años.

En cuanto a la incorporación de la mujer, ¿cuál es la evolución en los últimos años y qué perspectivas tienen?

Se han producido avances significativos en los últimos años, pero tenemos un largo camino por recorrer. He leído recientemente que en el Estado la cuota femenina en el sector del transporte y la logística ha pasado en dos años del 19% al 22%. Todo avance es positivo, pero queda clara la lamentable situación que reflejan estas cifras. Y es peor en los roles operativos: las conductoras de camión apenas suponen el 3%.

Tengo la esperanza de que podamos ver un cambio sustancial en los próximos años. Esperemos que las políticas públicas en materia de igualdad, la sensibilidad de las empresas y el cambio cultural que demanda la modernidad y el sentido común nos permitan avanzar rápidamente.