

30-04-2021

 **informa**

2021-11

## **Recursos Humanos: éxito o ‘bluf’ en la liberalización de viajeros**

Con motivo de la inminente liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril, la CNMC está jugando un papel destacado, a golpe de resolución, para sentar las bases que garanticen el correcto funcionamiento, la transparencia y la existencia de una competencia efectiva en beneficio de los consumidores y usuarios.

Recientemente, ha sido noticia el estudio que la CNMC está realizando sobre el volumen de la formación de Maquinistas, con el fin de promover que haya profesionales suficientes para que las empresas ‘privadas’ puedan prestar el servicio comprometido en la adjudicación de capacidad.

Pues bien, el conocimiento que poseemos sobre de la realidad del colectivo, debido al trabajo diario de 35 años con los maquinistas y organismos del sector, nos permite informar a la CNMC y a las empresas ‘privadas’ que no centren su preocupación en esta materia.

El comportamiento que puede poner en riesgo la liberalización del mercado es el desconocimiento del sector que tienen los responsables de gestionar los recursos humanos. Estas compañías importan una gestión por procesos arraigada en la flexible sustitución de la mano de obra, sin tener en cuenta los requisitos legales de especialización de determinados colectivos profesionales. Como en este caso, de los maquinistas.

Yendo a los datos, la realidad nos arroja las siguientes cifras:

Hoy en día se están formando entre las diferentes escuelas (ETPCO, CEFF, CETREN, ALSA, LOWCOST...) 700 maquinistas al año.

Actualmente, con la licencia de Maquinista hay más de 700 profesionales a la espera de una oportunidad laboral.

Cuando se produzca la OPE del Grupo RENFE convocada este año, entre los que consolidarán su puesto de trabajo y las nuevas entradas, habrá un mercado de más de 600 maquinistas disponibles para trabajar en las empresas privadas.

La capacitación profesional de un maquinista está muy especializada y ampliamente regulada por leyes nacionales y directivas europeas. La finalidad de esta protección legal es la de afianzar la seguridad de la operación impidiendo la intromisión de personal no cualificado al mando de un tren que, por su falta de capacitación, pueda poner en peligro las vidas de las personas, la infraestructura ferroviaria y la solvencia de la compañía operadora.

El sistema de formación actual genera un volumen de maquinistas que posibilita incorporar a

las empresas privadas el mismo número de profesionales que lo hacen a la empresa pública. Cifra más que de sobra, si se considera que su operación a futuro representa un tercio sobre la del Grupo Renfe.

Conocemos que OUIGO va a comenzar la operación con 20 maquinistas y que paulatinamente espera incorporar a otros 20 (Ilsa tiene previsto contratar a 100). Sin embargo, OUIGO ha tenido que recomponer con urgencia su plantilla de personal de conducción con la repentina salida de varios agentes.

La gestión de recursos humanos de las nuevas compañías no comprende las particularidades de la profesión de conducción, su difícil reposición y el coste de capacitar al nuevo empleado.

Por ello, la CNMC, teniendo en cuenta que hay más que suficientes profesionales en el mercado, lo que debería hacer es regular la capacitación de los gestores de Recursos humanos de estas compañías, así como sus planes y políticas de recursos humanos.

La estrategia de recursos humanos, en esta línea, debe ser transparente, centrada en las particularidades del colectivo, alineada con lo establecido en la ley, con la seguridad de la operación y acorde con las condiciones de mercado.

Acertar en las políticas de personal, focalizándose en las particularidades de cada categoría, genera bienestar, estabilidad y confianza en la compañía. Es un elemento que fideliza a los empleados, evita abandonos repentinos que obligarían a paralizar la operación.

Por experiencia, las compañías del sector del transporte ferroviario que han comprendido estas políticas han salido reforzadas en su desarrollo humano, generando una estabilidad interdepartamental alineada con el plan de negocio y la obtención de resultados.