

ADIF Y ADIF AV PREPARAN
LA MAYOR OFERTA DE EMPLEO DE SU HISTORIA,
CON CASI 6.200 PLAZAS HASTA 2025

Una gran oportunidad de empleo para garantizar el futuro del ferrocarril

La liberalización del transporte de viajeros es, sin duda, uno de los grandes retos (y oportunidades) del ferrocarril en la actualidad, pero no el único. Para dar una respuesta adecuada, en un momento vital para el sistema ferroviario, Adif y Adif AV han desarrollado su Plan Estratégico 2030 (PE2030), el marco que acoge el programa de empleo más ambicioso de las dos entidades en toda su historia. De este modo, el plan para garantizar el relevo generacional de una plantilla que adolece de un grave problema de envejecimiento se inserta en una estrategia empresarial que busca adaptarse a un entorno cambiante e incierto y a un nuevo paradigma de la movilidad. El Plan Plurianual de Empleo de Adif y Adif AV ya ha arrancado con una primera oferta de casi 1.700 plazas.



Adif y Adif Alta Velocidad

están inmersas en un profundo proceso de transformación integral en el que el ámbito de la gestión de personas cobra un papel protagonista. Las dos entidades públicas afrontan la mayor incorporación de personal de su historia a, una circunstancia que viene dada por la alta edad media de la plantilla y por la necesidad de responder a importantes retos, entre ellos la liberalización del transporte de viajeros, y todo ello en un nuevo escenario de la movilidad que pone a las personas en el centro del sistema. En este contexto, y con el fin de garantizar el futuro de sus plantillas, Adif y Adif AV han puesto en marcha un ambicioso Plan Plurianual de Empleo que se ha desarrollado en el marco de su Plan Estratégico 2030 y prevé la contratación de casi 6.200 personas hasta 2025.

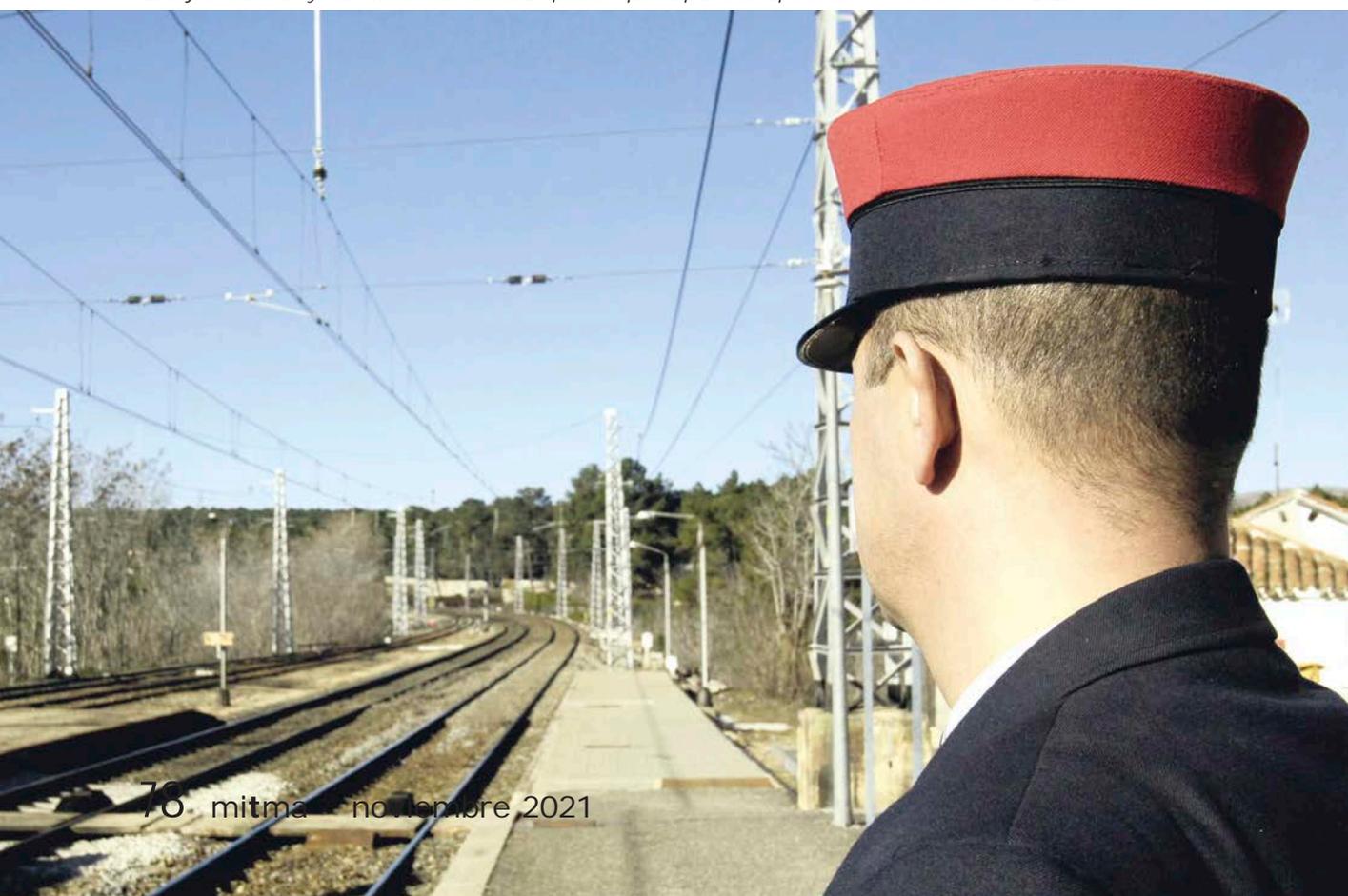
El relevo generacional es uno de los desafíos principales recogidos en el Plan Estratégico, y no debe extrañar si se tiene en cuenta el grave problema estructural de envejecimiento de la plantilla, con una edad media actual cercana a los 54 años. Adif y Adif AV, que contaban en 2010 con más de 13.760 trabajadores, suman actualmente una plantilla en torno a las 11.500 personas. En estos últimos años se ha producido un alto número de jubilaciones y este ritmo se mantendrá en los próximos ejercicios, ya que casi el 80% de la plantilla tiene 50 años o más, con lo que el número de efectivos seguirá mermando.

A esta circunstancia interna hay que unir las nuevas necesidades de personal asociadas a la pandemia y las diferentes iniciativas estratégicas que buscan transformar que cada desafío se convierta en una oportunidad de

éxito. No podemos obviar que la sustitución de los trabajadores que se jubilen no es un proceso fácil, dado que gran parte de la plantilla (más del 62%) está sujeta a habilitación profesional, lo que exige un gran número de horas de formación, además de exámenes médicos y el mantenimiento de aptitudes psicofísicas. La posibilidad de que surjan nuevas pandemias agrava esta situación, dado que por la alta edad media de la plantilla un gran número de trabajadores sería considerado como personal especialmente sensible. Además, en muchos casos, se trataría de personal en puestos operativos que no se pueden desempeñar mediante teletrabajo. Por todo ello, la necesidad de implementar el relevo generacional es más perentoria.

Dados todos estos condicionantes, Adif y Adif AV deben actuar para garantizar su viabilidad y,

El objetivo de Adif y Adif AV con su Plan de Empleo es que su plantilla supere los 13.900 efectivos en 2025.



10 +1 DESAFÍOS CRÍTICOS

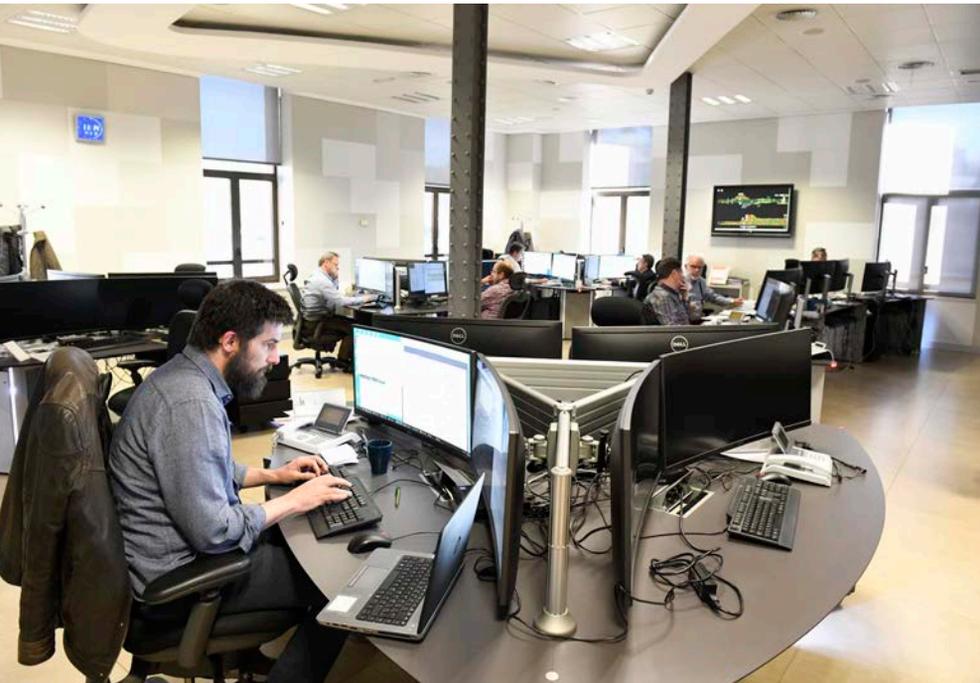
El Plan Estratégico aborda las iniciativas necesarias para hacer frente a diez desafíos críticos para las entidades y el sector ferroviario en general, con un horizonte temporal de hasta diez años:

- 1 La **Cultura De Seguridad** entendida como elemento transversal que afecta a todos y cada uno de los aspectos de la actividad de las infraestructuras ferroviarias.
- 2 La **liberalización del sector ferroviario** y la completa implementación del **Cuarto Paquete Ferroviario**. Aunque ralentizados por la irrupción imprevista de la pandemia, se prevé unos incrementos de tráfico en el futuro próximos al 50%. Este reto también es una gran oportunidad para Adif, dado que implicará un mayor aprovechamiento de la capacidad instalada y un incremento de los ingresos por cánones. Para responder adecuadamente, es preciso adaptar el sistema ferroviario y garantizar la presencia de tecnologías disruptivas (*big data*, internet de las cosas, etc.).
- 3 La **ampliación de la red ferroviaria**. En los próximos años se pondrán en servicio nuevos tramos y se ampliará la red de alta velocidad, al tiempo que se recupera el esfuerzo inversor en la renovación y mejora de la red convencional y de cercanías. Todo ello conlleva un incremento en la misma proporción de recursos humanos.
- 4 La **ampliación y mejora de las prestaciones de la red** que permita mejorar la competitividad, tanto para viajeros como para mercancías, eliminando fronteras internas y externas.
- 5 El **relevo generacional** de la estructura de recursos humanos de la empresa.
- 6 La promoción de la **diversidad, igualdad y acción social**, mediante la profundización del buen gobierno y la transparencia.
- 7 La promoción de la **movilidad y conectividad**, mejorando la intermodalidad y comunicación con los usuarios.
- 8 La **sostenibilidad económica**, con una marcada orientación a resultados.
- 9 La **lucha contra los efectos del cambio climático**, haciendo del ferrocarril un transporte aun más respetuoso con el medio ambiente.
- 10 La **adaptación a las tecnologías disruptivas**.

A estos diez desafíos ha acabado por unirse uno más. La situación actual que estamos viviendo, marcada por la crisis sanitaria y social generada por la covid-19, aconseja implementar un plan ante el surgimiento de **nuevos escenarios con pandemias y emergencias** diversas como las provenientes del cambio climático. Este plan debe permitir la puesta en marcha de medidas que protejan tanto a la plantilla de Adif como a personal de terceros, minimizando el riesgo personal y operativo. En el caso de la aparición de nuevas pandemias, el Plan Estratégico busca minimizar las situaciones de exposición y contagio, desarrollar una estrategia para identificar y gestionar positivos, digitalizar tareas para aumentar la productividad y evitar situaciones de riesgo, mitigar el impacto en la salud mental de los trabajadores y diseñar procesos, asignación de responsabilidades y medios que tengan en cuenta el efecto de posibles confinamientos en el futuro.



Adif y Adif AV cuentan en la actualidad con unos 11.500 trabajadores, con una edad media de sus plantillas de 54 años.



Las incorporaciones previstas en los administradores supondrán beneficios en los costes de producción.

con ese objetivo prevén contar con una tasa de reposición del 110% en el caso de Adif y del 100% en el de Adif AV para el período 2021-2025, lo que representa la contratación de 3.761 personas. Adicionalmente, ambas entidades han solicitado otras 2.436 plazas adicionales. El objetivo es que la plantilla conjunta de las dos empresas supere los 13.900 efectivos en 2025.

Empleo para un ferrocarril sostenible

De este modo, el Plan Plurianual de Empleo de Adif y Adif AV alcanza una dimensión inédita, hasta el momento, en la historia

de las dos entidades públicas, dado que les permitirá ofertar hasta 6.197 plazas de empleo público en el período 2021-2025. Como indicó en su momento la entonces presidenta de Adif y Adif AV, Isabel Pardo de Vera: "Lanzamos la mayor oferta de empleo de nuestra historia, una de las mayores convocatorias de empleo público de los últimos años, ahora que el ferrocarril es la gran apuesta europea para reducir las emisiones en el transporte de bienes y personas y para alcanzar varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible".

Todas las nuevas plazas tendrán naturaleza indefinida y la ma-

yoría serán de perfil operativo y fundamentalmente se destinarán a las áreas con mayor demanda de personal y a aquellas donde es más perentorio afrontar el referido relevo generacional, como son las de Mantenimiento, Circulación y Estaciones. En este sentido, Pardo de Vera destacó el gran número de plazas ofertadas vinculadas a perfiles de Formación Profesional, más de 1.500 este año y casi 1.000 cada año de 2022 a 2025. No obstante, también es objetivo del Plan de Empleo atender adecuadamente otros ámbitos de actividad, de modo que se reforzarán especialmente las áreas transversales y de mayor valor añadido respecto de los proyectos que afrontan ambas empresas en el horizonte del plan.

Con esta iniciativa de gran calado para el futuro de los administradores, el principal objetivo es garantizar el relevo generacional de las plantillas, asegurando la fiabilidad y la seguridad del sistema ferroviario y acometiendo al mismo tiempo la modernización de la estructura de ordenación profesional, que debe adaptarse a los nuevos tiempos. Por un lado, se trata de incorporar nuevos perfiles profesionales y, por otro lado, de asegurar que el conocimiento y la experiencia acumulados durante años por los trabajadores de Adif se transmita a los nuevos efectivos y permanezca dentro de la empresa. También debe dar respuesta a las necesidades de personal asociadas a las nuevas iniciativas estratégicas que pondrán en marcha ambas entidades en el corto y medio plazo.

Además, este proyecto busca optimizar la productividad y el equilibrio territorial y organiza-



Las convocatorias de empleo cuentan con un gran número de plazas vinculadas a perfiles de Formación Profesional.

tivo. Las incorporaciones previstas supondrán beneficios en los costes de producción ya que la alternativa al Plan Plurianual de Empleo implicaría aumentar las externalizaciones, que resultarían más costosas (además, algunas tareas como las de gestión de la circulación no pueden ser externalizadas por Ley). El aumento de la plantilla en áreas clave redundará en un ahorro en costes de mantenimiento y en el pago de horas extras, al tiempo que permitirá mejorar los indicadores de productividad y el ratio trabajador/km línea, que pasaría de 0,74 en 2020 a 0,86 en 2025.

Este proceso para la entrada masiva de personal en Adif y Adif AV ya se inició el pasado mes de junio con la publicación de diversas convocatorias

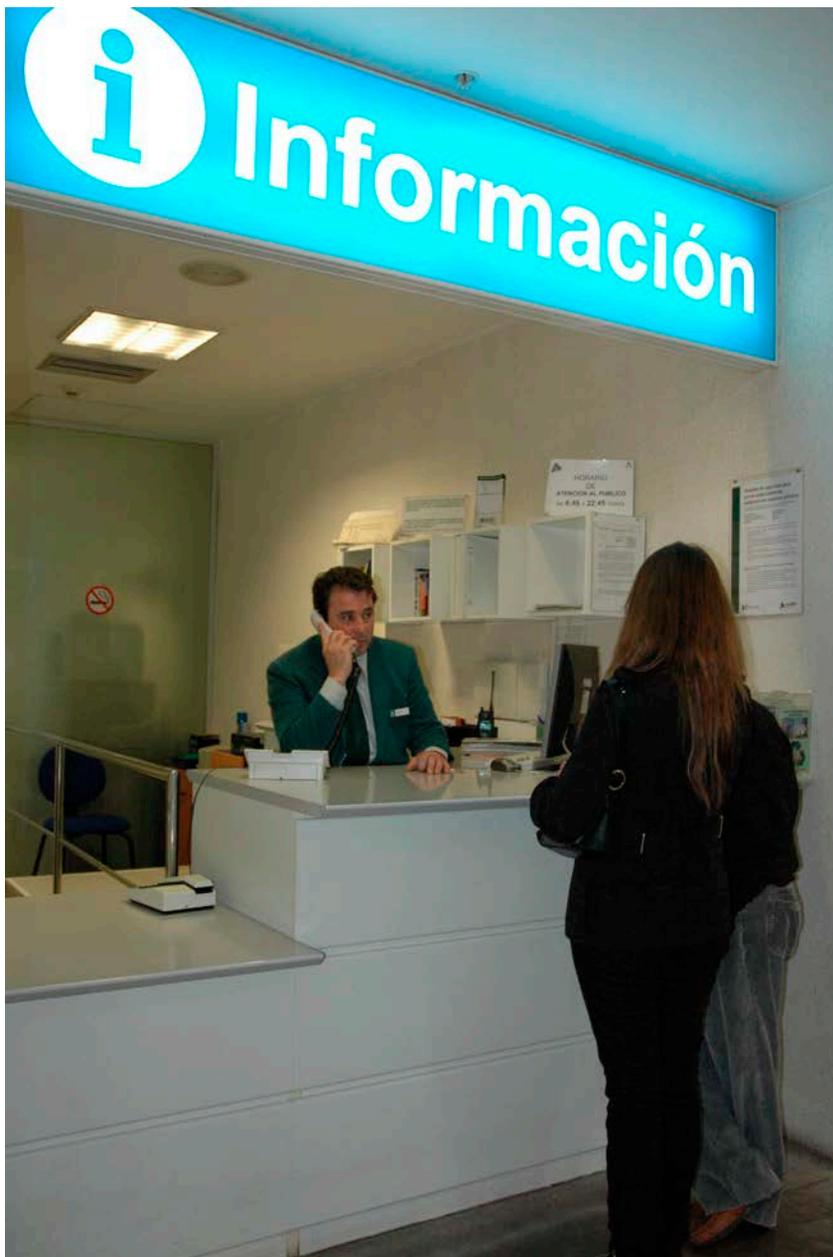
La mayoría de las plazas de empleo ofertadas son de perfil operativo, para áreas como mantenimiento, circulación y estaciones.

públicas de empleo que suman 1.690 plazas (1.688 en Adif y 2 en Adif AV) de varios grupos profesionales incluidos en el convenio colectivo: estructura de apoyo, cuadro técnico y personal operativo. Este primer bloque de vacantes ofertadas ha tenido una buena acogida, con más de 28.600 solicitudes presentadas. Está previsto que la mayor parte de las nuevas incorporaciones se produzca en el primer semestre

de 2022, y el resto en la segunda mitad del año.

Un plan dinámico para una sociedad cambiante

Como se ha comentado, el relevo generacional es uno de los grandes desafíos a los que Adif y Adif AV se enfrentan en los próximos años y a los que pretenden dar respuesta con el Plan Estratégico 2030, un plan que se adapta a las necesidades plan-



El relevo generacional es uno de los desafíos del Plan Estratégico 2030, en el que se enmarca el Plan de Empleo.

teadas por una sociedad compleja y cambiante, en la que el sector del transporte se enfrenta a un cambio de paradigma, a la transición ecológica y a la transformación digital. Así, la movilidad es un concepto más amplio que engloba no solo aquello que es inherente al transporte desde una perspectiva tradicional (el desplazamiento de bienes o personas, entre un origen y un

destino, consumiendo recursos cuantificables), sino que además incluye todos aquellos condicionantes, necesidades, motivaciones, expectativas y percepciones de los individuos, situando a las personas y la sociedad como centro.

La movilidad está íntimamente relacionada con la evolución de la sociedad, el desarrollo urbano

El dinamismo del Plan Estratégico le ha permitido recoger las estrategias adecuadas para aprovechar los fondos provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE.

y territorial, la generación y consumo de energía, la calidad de vida, la relación del ser humano con la naturaleza y su impacto sobre el medio ambiente, etc. El sector del transporte tiene, por tanto, un carácter plenamente transversal e influye en muchos otros sectores. En esta nueva visión expresada en el Plan Estratégico se establecen cuatro pilares: seguridad, sostenibilidad, servicio y orientación a resultados. El fin es garantizar la estabilidad de la inversión pública y la maximización del impacto de las infraestructuras en el crecimiento económico a medio plazo, mejorando la calidad de vida de las personas y la cohesión social y territorial que la idiosincrasia poblacional de España requiere.

Si hay una característica fundamental del Plan Estratégico es



El Plan Estratégico 2030 se adapta a las necesidades planteadas por una sociedad compleja y cambiante.

su dinamismo, lo que le permite ajustarse a los cambios globales, operativos, organizativos, técnicos y de personal y también a cambios en la realidad social. Esta rápida capacidad de adaptación ha permitido que el Plan recoja los planes adecuados para aprovechar los fondos provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) integrados en Next Generation de la Unión Europea.

El PE2030 se caracteriza además por su alineamiento institucional, dado que su enfoque contribuye a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Agenda del Cambio del Gobierno de España y la nueva Agenda del Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana. Así, incorpora acciones que encajan con todas ellas: iniciativas que contribuyen a los ODS, la construcción de infraestructuras resilientes, inclusivas y sostenibles, el fomento de la innovación y el intraemprendimiento, la creación de iniciativas conjuntas con

empresas del sector a través de proyectos de compras públicas responsables, etc.

Situándonos en un nivel más práctico, el plan cuenta con objetivos claros, metas concretas y una hoja de ruta para alcanzarlos. Todo ello con las personas como gran motor de la estrategia: accionan las palancas (Comunicación, Innovación y Transformación Digital) y cimientan los pilares (Seguridad, Servicio, Sostenibilidad y Orientación a Resultados) del Plan Estratégico, con lo que hacen posible el diseño, desarrollo, despliegue y cohesión de sus piezas fundamentales. Gracias a las personas es posible profundizar en la incorporación de la mujer y de los colectivos vulnerables, contribuyendo de este modo al objetivo de Igualdad y Diversidad de las Naciones Unidas.

El Plan sitúa el foco de la gestión de las infraestructuras en una planificación a largo plazo que garantice una red ferroviaria inteligente, adaptada al nuevo

ecosistema tecnológico, competitivo y sostenible que contribuya a los ODS para que, tanto las generaciones actuales como futuras, disfrutemos de una vida próspera. Para ello, hace especial hincapié en las iniciativas críticas que afectan al corazón de la actividad de las entidades, como el plan integral de gestión de personas, el nuevo modelo de mantenimiento, la gestión de la circulación, la implantación de la metodología BIM y el Plan de Lucha contra el Cambio Climático, entre otras.

Si bien la gestión de un sistema de infraestructuras seguro, eficiente y sostenible ha constituido la misión de Adif desde sus inicios, lo que ha variado con la nueva orientación estratégica es que focaliza la estrategia en las expectativas de los grupos de interés, en los retos internos de las empresas (Adif y Adif AV) y en los desafíos globales relacionados con el desarrollo sostenible, una meta que une y compromete a ambas entidades hacia un futuro más social, inclusivo y eficiente. ■