

RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN NOVENA APROBADA POR LA COMISIÓN DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 20 DE MAYO DE 2025, A LOS INFORMES ANUALES DE 2021, 2022 y 2023 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR (CSN) SEGÚN LA CUAL “EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS INSTA AL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR, COMO ORGANISMO REGULADOR, A PROMOVER LA EXISTENCIA DE PLANES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PROGRAMAS DE RELEVO DEL PERSONAL EN LAS CENTRALES NUCLEARES QUE PERMITAN MANTENER LA SEGURIDAD DE ESTAS INSTALACIONES MEDIANTE LA GESTIÓN ADECUADA DE LA FORMACIÓN TÉCNICA DE LAS PLANTILLAS DE TRABAJADORES Y LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA ACUMULADA DURANTE LOS AÑOS”

Los titulares disponen de programas de gestión de recursos humanos, implantados desde hace años por su propia iniciativa empresarial como titulares responsables de la gestión segura de las centrales nucleares, que están en continuo proceso de mejora y adaptación a la dinámica de las organizaciones y su contexto. Estos programas, que deben dar respuesta a los requisitos reguladores en esta materia, han sido promovidos también por el CSN, y su funcionamiento ha sido analizado, entre otros, en el marco de las últimas renovaciones de autorización de explotación (RAEX) de cada una de las centrales nucleares. Son los siguientes:

- 1. Programas de gestión de recursos humanos:** Todas las centrales nucleares cuentan con programas de gestión de recursos humanos, que les permiten asegurar la disponibilidad de recursos humanos suficientes, y con las competencias adecuadas, para desarrollar las funciones necesarias para la explotación segura de la central. Estos programas incluyen, entre otros, los procesos de previsión de necesidades y plazos, reclutamiento, formación y solape necesarios en función de los diferentes perfiles de puestos organizativos; así como el mantenimiento y mejora de las competencias del personal y su desarrollo profesional. Estos programas forman parte de la planificación estratégica de los titulares de las centrales nucleares.
- 2. Programas de gestión del conocimiento:** Todas las centrales nucleares cuentan con programas de gestión del conocimiento, que les permiten identificar las necesidades formativas para la explotación segura de la central, desarrollar *mapas de conocimientos* y mantener y potenciar los conocimientos y experiencias disponibles de manera acorde a los movimientos internos de la plantilla, a las incorporaciones y salidas de personal y a las nuevas necesidades.
- 3. Programas de relevo generacional:** Como caso específico de los programas anteriores, las centrales nucleares han desarrollado programas de relevo generacional con el objetivo de proveer los recursos humanos necesarios para cubrir las plazas de las personas que se jubilan o cambian de organización (tanto con cobertura interna como externa), y facilitar la transferencia y retención del conocimiento organizativo, manteniendo el nivel profesional del personal. Estos planes de relevo generacional van evolucionando y se van adaptando en cada central, con diferentes estadios, dependiente de los datos demográficos y del conocimiento/experiencia del personal.

4. Programas específicos de recursos humanos ante las fechas previstas de cese de la explotación: Se trata de programas de recursos humanos específicos, previstos para esta situación, que los titulares de las centrales nucleares han empezado a desarrollar, o van a desarrollar a medida que se aproxime la fecha de cese de la explotación de cada central, tal y como en su momento realizó la última central nuclear española en esta situación, Santa María de Garoña. Actualmente, teniendo en cuenta las fechas del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC), la situación es diferente en cada una de las centrales nucleares españolas en explotación. No obstante, con el fin de ir resaltando la importancia de estos programas, cada titular ha venido trabajando y adquiriendo compromisos según su situación:

- a. Central nuclear Almaraz: En el marco de su RAEX, ya en junio de 2020, el titular adquirió el compromiso de formalizar y enviar los planes de gestión de recursos humanos (de personal de plantilla y de empresas contratistas) necesarios para garantizar la explotación segura de la central. No obstante, aunque estos planes estaban ya influenciados por la fecha anunciada de cierre, su objetivo principal era una mejora en diferentes aspectos relacionados con recursos humanos identificados durante la explotación de la central.
- b. Central nuclear Ascó: En el marco de su RAEX, en octubre de 2021, el titular adquirió el compromiso de “Desarrollar un programa de gestión de recursos humanos teniendo en cuenta el calendario de cierre establecido en el actual PNIEC 2021-2030”.
- c. Para el resto de centrales, al encontrarse más alejada la fecha de cese de explotación, no se establecieron compromisos concretos en el contexto de sus RAEX. No obstante, aunque sin esos compromisos asociados a sus RAEX, los titulares de todas las centrales nucleares están trabajando también en sus programas para ese escenario.

5. Empresas colaboradoras: Asimismo, dado también el relevante papel de las empresas colaboradoras, los titulares de las centrales nucleares cuentan con procesos sistematizados para comprobar que dichas empresas a las que contratan servicios disponen de recursos humanos cualificados para desempeñar adecuadamente los servicios contratados.