



CAPÍTULO 4. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE CONDUCTORES PROFESIONALES

Índice de contenido

1. Introducción
2. Objetivo
3. Ámbito de aplicación
4. Responsabilidades
5. Desarrollo
 - 5.1. Perfil del puesto
 - 5.2. Requerimientos psicofísicos
 - 5.3. Requerimientos de experiencia y conocimientos
 - 5.4. Seguridad como condición de empleo
 - 5.5. Código disciplinario
 - 5.6. La entrevista personal
 - 5.7. Formación de orientación e inducción al nuevo conductor

1. INTRODUCCIÓN

El puesto de trabajo de conductor es imprescindible en cualquier empresa de transporte por carretera. El conductor es la imagen de la empresa frente al cliente, es el responsable durante el transporte del vehículo y también de las mercancías, de él depende la calidad del servicio y la seguridad de la operación. Ninguna empresa de transporte tendrá su imagen consolidada y su reputación ganada sin conductores altamente profesionalizados.

Un conductor es más profesional cuanto mayor es su conocimiento de todos los aspectos de la actividad de transporte, los aplica de manera eficaz, y con un comportamiento seguro.

Durante el proceso de selección de un nuevo conductor, sus años de experiencia no deben ser considerados como garantía de eficacia y seguridad, aunque la experiencia siempre sea un punto a considerar a la hora de una nueva contratación. El candidato debe demostrar su nivel de conocimientos, y la aplicación de hábitos, actitudes y comportamientos seguros y eficaces.

La selección adecuada de un nuevo conductor evitará la posterior aparición de problemas que a veces resultarán en difícil y costosa solución. Ninguna cantidad de entrenamiento o motivación transformará a un conductor incompetente en un conductor seguro y eficiente.

Por último, cualquier nuevo empleado, y sobre todo si éste es un conductor, debe ser informado de que la seguridad en el trabajo es una condición para el acceso y mantenimiento del empleo.

2. OBJETIVO

Establecer los requerimientos mínimos que el transportista debe aplicar de manera sistemática para la contratación de nuevos conductores.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta guía es de aplicación para la contratación de nuevos empleados y conductores bajo la modalidad de fijos, por obra o servicio, autónomos, temporales, spots, etc., con una duración indefinida, temporal o por único día o servicio.

4. RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades definitivas vendrán señaladas por las disposiciones legales aplicables. No obstante, como un mínimo a considerar, se entenderán responsabilidades del **empresario**:

- Asegurar que se dispone de una norma interna para la contratación de nuevos empleados.
- Fijar las normas de seguridad que deben ser exigidos.
- Asegurar la aplicación de la norma.

De la **dirección**:

- Llevar a cabo las contrataciones aplicando la norma interna establecida.

Del **Servicio de Prevención**:

- Revisar la evaluación de riesgos de los nuevos empleados, y en caso de ser necesario, ajustarla a los riesgos reales de la actividad.

5. DESARROLLO

5.1. Perfil del puesto

La dirección debe establecer el perfil del puesto de conductor que desee cubrir, para lo que debe al menos definir:

- El puesto de trabajo.
- El entorno donde se desarrollarán las operaciones (transporte nacional, internacional, especiales, mercancías peligrosas, etc).
- El tipo de contrato; fijo, temporal, por obra, etc.
- El nivel salarial y los complementos, estos últimos en caso de haberlos.
- Una actitud positiva y buena predisposición para aprender.
- Una apariencia personal; buen nivel de aseo y ordenado.

5.2. Requerimientos psicofísicos:

- **Capacidad física adecuada al trabajo a desempeñar.** La ocupación del conductor de vehículos pesados es una actividad de riesgo que requiere disponer de buenas capacidades psicofísicas. Estas capacidades deben ser inicial y periódicamente evaluadas por un servicio de vigilancia de la salud profesional y competente.
- **Dependencia del alcohol y drogas.** Las pruebas de dependencia del alcohol y drogas deben ser parte del reconocimiento médico inicial y periódico. Estas pruebas sólo se llevarán a cabo cuando el candidato de por escrito su aprobación y conformidad voluntaria. No obstante, si el candidato se niega a la realización de estas pruebas, el empresario debe decidir si continua o da por concluido el proceso de selección.
- **Síndrome de la Apnea Obstructiva del Sueño (SAOS).** El candidato debe pasar un Test Diagnóstico del Padecimiento de la Apnea Obstructiva del Sueño (SAOS). Si el candidato se niega a cumplimentar voluntariamente el test, el empresario debe decidir si continua o da por concluido el proceso de selección.
- **Trabajo a turnos y trabajo nocturno.** Si el candidato opta por un puesto de trabajo a turnos, o de trabajo nocturno, debe ser informado de que tendrá que someterse a los cuestionarios específicos de valoración para verificar su adecuación al puesto.

5.3. Requerimientos de experiencia y conocimientos

El responsable de la selección y contratación de nuevos empleados, solicitará al candidato:

- Originales y fotocopias del carné de conducir, y de las autorizaciones específicas según correspondan al vehículo y mercancía a transportar.
- Referencias laborales escritas de las dos últimas empresas donde haya prestado servicio.
- La formación y entrenamiento recibido en los trabajos anteriores.
- Por último, el candidato debería superar:
 - **Pruebas teóricas;** para determinar el nivel de conocimientos del candidato así como su capacidad de expresión verbal y escrita.
 - **Evaluación de la conducción;** prueba práctica para evaluar las actitudes, habilidades y comportamiento del candidato al volante de un vehículo de iguales o similares características al que posteriormente utilizará.

5.4. Seguridad como condición de empleo

El candidato debe ser informado de que el cumplimiento de las normas de seguridad en el transporte es condición inexcusable para el acceso y el mantenimiento del empleo.

5.5. Código disciplinario

El candidato debe ser informado de la existencia y aplicación del código disciplinario interno para casos de incumplimiento reiterado de las normas y procedimientos de seguridad en el transporte.

5.6. La entrevista personal

Durante el proceso de selección y contratación de un nuevo conductor habrá que mantener una o varias reuniones con el candidato. La estructura que se define a continuación permite llevar a cabo las entrevistas obteniendo de ellas el máximo provecho.

a) Introducción

- Mantener la reunión en una sala adecuada; suficiente luz, temperatura agradable, libre de humo, sin ruido, sin interrupciones, etc.
- Agradecer al candidato por acceder a la entrevista.
- Relajar la situación.
- Inspirar proximidad y confianza, preguntándole y llamándole por su nombre.
- Dejar claros los motivos y objetivos de la entrevista. Mantenerlos en su mente.

b) Durante la reunión recabe información

- Guiar amablemente la conversación hacia los objetivos marcados.
- Entrevistar utilizando preguntas abiertas, dejando que el candidato con sus respuestas lleve el peso de la conversación.
- Escuchar con atención, interpretando las pausas y los silencios del entrevistado.
- Ser objetivo, evitando las ideas preconcebidas.
- Utilizar refuerzos positivos.

c) Cierre

- Animar al entrevistado a hacer preguntas, respondiéndolas de forma clara.
- Revisar la información recabada y confirmar que ha entendido.
- Agradecer al entrevistado su tiempo y participación en el proceso.

5.7. Formación de orientación e inducción al nuevo conductor

El candidato debe estar a prueba hasta que supere satisfactoriamente la formación de orientación e inducción. En ese momento se debe comunicar si finalmente es o no admitido.