

Fecha: 30-05-2025
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: LAS ALTERNATIVAS DE RECONVERSIÓN LABORAL PARA AVANZAR A LA DESCARBONIZACIÓN

Pág.: 28
Cm2: 636,3
VPE: \$ 5.638.342

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

LAS ALTERNATIVAS DE RECONVERSIÓN LABORAL PARA AVANZAR A LA DESCARBONIZACIÓN



Ante la necesidad de descarbonizar la matriz energética nacional y cumplir con los compromisos internacionales para combatir el cambio climático, Chile ha avanzado en el cierre de las centrales a carbón que operaban en el territorio. Según datos del Ministerio de Energía, entre junio de 2019 y julio de 2023 se cerraron ocho de estas y otras siete tienen su retiro previsto para este año.

Ese escenario, aunque es positivo para las metas climáticas del futuro, abre nuevos desafíos en materia de talento humano y pone en agenda la importancia de las estrategias de reconversión laboral.

El energy & industry consultant de Robert Walters, Nicolás Hermosilla, analiza el panorama y comenta que en los últimos años han observado que "muchos operarios de centrales a carbón y también de otras tecnologías más convencionales, han empezado a moverse hacia el mundo de las energías renovables". Una transición que, a su juicio, no ha sido automática, pero sí con cierta facilidad porque "estos profesionales ya vienen con una base técnica bien sólida". No obstante, resalta que para que la migración sea efectiva es necesario un plan de capacitación que los ayude a

Reubicación de profesionales en otras líneas de negocio dentro de la misma compañía, planes de compensación por salidas voluntarias y acompañamiento mediante servicios de outplacement son algunas de las estrategias que han implementado las empresas frente al cierre de sus centrales a carbón. POR ANDREA CAMPILAY

adaptarse.

Las empresas propietarias de centrales a carbón han abordado esta situación a través de diversas estrategias como, por ejemplo, "la reubicación de profesionales en otros activos dentro de la misma compañía, la implementación de planes de compensaciones por salida voluntaria y el acompañamiento mediante servicios de outplacement, que brindan asesoría para facilitar el reingreso al mercado laboral", explica el senior manager de la división de energía de Michael Page, Alejandro Cabezas. Añade que, en materia de reconversión interna, muchas compañías han venido trabajando desde hace tiempo en planes complementarios de formación técnica para preparar a los colaboradores para asumir nuevos roles.

"La idea es que la persona no se quede sin opciones, que

vea que puede reinventarse dentro de la misma compañía", complementa Hermosilla.

Enel Chile es una de las compañías que cerró anticipadamente sus centrales termoeléctricas. Desde la firma cuentan que el retiro de sus plantas en Tarapacá, Bocamina I y Bocamina II implicó "una transformación significativa en el ámbito laboral" y detallan que en todos los casos se implementaron "procesos de diálogo temprano, transparente y participativo con los trabajadores", con el fin de abordar sus inquietudes, explorar opciones de continuidad laboral dentro de la empresa o, en su defecto, facilitar salidas voluntarias con beneficios.

Asimismo, la compañía detalla que para el caso de los 84 trabajadores que cumplían labores en el Complejo Bocamina, 51 aceptaron opciones de reconversión laboral interna y fueron reubicados en otras líneas de negocio. Otros 25 optaron por retiro voluntario, seis fueron reubicados para trabajos relacionados con el desmantelamiento y dos decidieron dejar la empresa.

Desafíos

Pese a estas alternativas, la heterogeneidad y complejidad

de los sistemas de generación eléctrica con nula o baja emisión de carbono "hace que la reconversión de operarios de centrales termoeléctricas sea dispar", advierte el profesor investigador del Centro de Transformación Energética de la Facultad de Ingeniería de la U. Andrés Bello, Dr. Alan Wilson, quien plantea que, mientras los profesionales y técnicos asociados a sistemas automatizados y eléctricos no tienen mayor problema de reconversión y movilidad laboral en sus áreas, los operarios con formación y actividades relacionadas con mecánica y combustión o con formación educacional más baja y con mayor edad, sí tienden a tener mayores dificultades a la hora de reconvertirse.

Para Wilson, aún quedan temas por resolver y discutir "tanto de reconversión como de formación base de nuevos técnicos y profesionales preparados para los desafíos de la generación eléctrica carbono-neutral", por lo que delinea que, en el caso de las energías renovables no convencionales, la formación en electricidad, electrónica y automatización es clave para operar, mantener y desarrollar soluciones de ingeniería.

7

CENTRALES DEBERÍAN SER RETIRADAS EN 2025, SEGÚN EL COMPROMISO ASUMIDO POR LAS EMPRESAS EN 2019.

70%

DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL TARAPACÁ ACEPTARON OFERTAS DE CONTINUIDAD LABORAL, SEGÚN ENEL CHILE.