

10,3

Millones de puestos de trabajo son los empleos que genera el sector de las energías renovables en todo el mundo



STEPHANE MAHE / REUTERS

Aumentan los empleos sin malos humos

La ocupación en el sector de las energías renovables crece también en España gracias a las últimas subastas

Lorena Farràs Pérez

En el mundo ya hay más de 10 millones de personas que trabajan en el sector de las energías renovables, un campo clave en la lucha contra el cambio climático y que está llamado a seguir creciendo para combatir el calentamiento global. En concreto la cifra de empleos *renovables* alcanzó los 10,3 millones en el 2017 tras crearse en el conjunto del año más de 500.000 nuevos empleos, un aumento del 5,3% con respecto al 2016, según las últimas cifras de la Agencia Internacional de las Energías Renovables (Irena).

¿Qué países empujaron este crecimiento? La respuesta viene de Oriente: cuatro de cada cinco nuevos puestos de trabajo se generaron en Asia. El continente asiático está apostando fuertemente por estas fuentes energéticas: el 60% de todos los trabajos en el campo de las renovables se concentran en Asia, con China, la India y Japón en cabeza.

¿Qué tecnología entre las renovables genera más empleo? El informe *Renewable Energy and Jobs* de Irena no deja lugar a dudas: con 3,4 millones de trabajadores, la solar fotovoltaica supone uno de cada tres empleos. Los biocombustibles, la energía hidroeléctrica y la eólica son las otras tres tecnologías que ocupan a un mayor número de personas en el mundo.

¿Por qué son importantes estos empleos? La quema de carbón para la generación de electricidad es

la principal fuente emisora de gases de efecto invernadero. En este sentido, apostar por la descarbonización del sistema energético, lo que implica una mayor implantación de las renovables, es imprescindible para cumplir con los acuerdos climáticos de París (mantener el aumento de la temperatura por debajo de los dos grados sobre los niveles preindustriales).

Adequar la industria mundial a las necesidades de la transición energética definida en los acuerdos de París puede suponer la creación de 24 millones de nuevos empleos hasta el 2030, según ha cuantificado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su último informe *Perspectivas sociales y el empleo en el mundo*

DATO

24

millones de empleos nuevos en el mundo podría suponer cumplir con los acuerdos de París hasta el año 2030, mientras seis millones de puestos de trabajo serían destruidos, según la OIT.

2018. Por contra, se destruirían seis millones de empleos en sectores relacionados con el carbón y el petróleo, entre otros. Con todo, el resultado es un saldo positivo de 18 millones de puestos de trabajo.

Impulso a las renovables en España

Tras años de moratoria renovable, "las subastas de potencia eléctrica de los dos últimos años, la mayor competitividad de las tecnologías y el crecimiento del autoconsumo energético hacen esperar un aumento significativo de los puestos de trabajo vinculados a las renovables en España", asegura José María González Moya, director general de la Asociación de Empresas de Energías Renovables (APPA). Si en el 2016 (último dato disponible) las renovables emplearon a 74.566 trabajadores en el conjunto del país, para el 2020 González Moya prevé que esta cifra se triplique.

Sólo las subastas celebradas en el 2016 y el 2017 implican la posibilidad de que se creen cerca de 90.000 empleos durante la fase de instalación. Más de 51.700 de estos 90.000 puestos de trabajo serían en el sector eólico mientras que el sector fotovoltaico podría superar los 33.400. Tras esta primera fase de instalación, más de 18.000 empleos serían permanentes, vinculados a la fase de operación y mantenimiento de la nueva potencia instalada.

Para cubrir estas vacantes, González Moya afirma que "incluso puede que sea necesario volver a importar mano de obra al mismo tiempo que regresan profesionales nacionales que tuvieron que emigrar de España por el parón renovable". "El número de profesionales del sector esparcido por el mundo es enorme", señala el experto. Bienvenidos sean. ●

Sílvia Forés

Directora de recursos humanos de Baker McKenzie Barcelona



La eólica es la primera renovable en creación de empleo en España

Adaptabilidad, flexibilidad, nuevas generaciones... son palabras que actualmente suenan fuerte en el mundo empresarial, marcando políticas en varios departamentos, especialmente en el de recursos humanos. Las *start-ups* y tecnológicas han sido las primeras que lo han tenido claro: visionarias pero obligadas, en cierta medida, para poder atraer un talento joven que demanda trabajar en un entorno distinto.

Vemos cómo empresas más tradicionales se apuntan al carro, ofreciendo a sus futuros y actuales empleados todo un "paquete de beneficios", por decirlo de algún modo, que incluye desde componentes más lúdicos, medidas para facilitar hábitos saludables hasta espacios más colaborativos, adaptados al estilo fresco de las nuevas generaciones, para que, sin salir de la oficina, lo puedan tener todo (jaulas de oro, alguien podría pensar, aunque mitigadas siempre que se complemente con horarios flexibles y posibilidad de combinarlo con trabajo *home-office*). Estoy a favor de implantar medidas que faciliten trabajar en entornos más atractivos. El problema llega cuando un candidato o empleado lo siente como algo que se presupone, sin darle importancia o, peor todavía, algo que, si no se tiene, invalida otros aspectos importantes. Hago un símil con el hotel que ya no tendrá una valoración excelente porque entre las *amenidades* del baño olvidó incluir el acondicionador. Sin embargo, sí cumplió con un servicio de cinco estrellas, algo importante que quedó en un segundo plano por incluir el anterior detalle.

Hay que tener en cuenta que las medidas mencionadas pueden parecer atractivas a un joven profesional que debe decidir incorporarse a una empresa, es decir, constituyen elementos de atracción del talento. Sin embargo, de los resultados de las encuestas de salida que se llevan cabo por parte de los profesionales de recursos humanos a los trabajadores al finalizar su relación laboral, se desprende que

no son elementos críticos que hagan decidir a un empleado quedarse a trabajar en una compañía. ¿Y por qué? Pues, porque lo que de verdad aprecia la gente joven es la esencia que todo empleado valora desde siempre: que tenga un jefe cercano que le apoye y del que aprenda, un justo reconocimiento, buen ambiente de trabajo, formación continua, un trabajo retador, confianza y libertad (incluyendo aquí flexibilidad en el sentido más amplio de la palabra). Es una perversión pensar que sólo lo superficial, lo bonito, lo externo será suficiente para convencer a las personas para que trabajen ahí.

Tenemos mucho que aprender de empresas de entornos tecnológicos que han aportado frescura y buenas ideas en recursos humanos, y es muy positivo incluir pinceladas de estas medidas de los grandes maestros que han sido las *start-ups*, pero no hay que perder el foco en lo importante: la diferencia entre un buen lugar para trabajar y uno excelente, como en el ejemplo del hotel, nunca será lo accesorio. |