

Resumen ejecutivo

▶ La transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Oficina de País de la OIT para la Argentina
La transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva
Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2023)

ISBN 9789220398333 (impreso)

ISBN 9789220398340 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

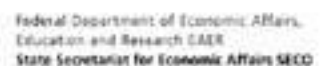
Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Edición: Gustavo Ciuffo
Diseño y diagramación: Valeria Goldsztein
Impreso en Argentina.

▶ La transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva

Septiembre 2023

LA ALIANZA PAGE EN ARGENTINA AGRADECE EL APOYO DE SUS DONANTES Y SOCIOS FINANCIEROS



Desafíos ambientales y trabajo decente en el contexto internacional

El concepto *transición justa* se acuñó en el seno del movimiento sindical norteamericano en la última década del siglo xx con el objetivo de enfatizar la necesidad de preservar los empleos y actualizar las competencias de los trabajadores en el marco de las crecientes regulaciones en materia ambiental (Hampton 2015). El origen de esa noción sugiere entonces que el compromiso de sindicatos, empresas y Estado es hacer del recorrido hacia la sustentabilidad ambiental una transición justa, es decir, un proceso en el que se guarde especial cuidado por los puestos de trabajo, las condiciones laborales y el bienestar de las comunidades.

El objetivo de esta investigación es analizar, sobre la base de las Directrices de Transición Justa de la OIT (2015), los aportes de la negociación colectiva y el diálogo social a la incorporación de nuevas prácticas productivas ambientales, así como a la transformación y reconversión de los sectores productivos hacia una mayor sostenibilidad y a la consolidación y extensión de la protección para personas trabajadoras.

Estas preocupaciones son particularmente relevantes en el contexto de incertidumbre que rodea a los procesos de transición. El informe *“Green growth, just transition, and green jobs: there’s a lot we don’t know”* de OIT sostiene que “si bien los conceptos de economías más verdes, una transición justa y la creación de empleo verde ocupan un lugar destacado en la agenda global, todavía no tenemos una comprensión completa de los probables impactos en el empleo de las diferentes opciones de políticas” (Bárcia de Mattos 2018).

Especialmente, el nivel de desarrollo económico relativo de cada país impone una doble asimetría: por un lado, la responsabilidad diferencial respecto de la acumulación histórica de GEIs y, por el otro, las distintas capacidades económicas, tecnológicas y burocráticas con las que los países encaran el proceso de descarbonización. Por ejemplo, en los países del Sur Global encontramos necesidad vinculadas al crecimiento económico, a la dependencia tecnológica o a matrices productivas que dificultan la transición.

En base a estos puntos de partida diferenciales, los países emergentes han planteado debates conceptuales profundos sobre el significado de la nueva terminología “verde”. Mientras que los países desarrollados tienden a ser más optimistas sobre el uso de nuevos conceptos para dinamizar políticas que tiendan al

desarrollo sostenible, los países en desarrollo tienen más dudas sobre las interpretaciones del desarrollo sostenible y los términos asociados (Conte Grand 2022). Esta preocupación surge a partir de la posibilidad de que el nuevo vocabulario o mandato sobre el tipo de desarrollo pueda convertirse en nuevas formas de intervención en las políticas nacionales y en una vía para desalentar el desarrollo.

Tener en cuenta estos puntos de partida diferentes entre países desarrollados y emergentes resulta fundamental para plantear estrategias de transición justas, efectivas, posibles y adecuadas para las realidades de cada país. Por ejemplo, la India es un caso muy señalado por la alta dependencia del carbón y la dificultad de dejar de invertir en esa industria nociva para el ambiente. Incluso en la COP26 fue señalado como el país culpable del debilitamiento de la terminología del texto final sobre la tecnología. Sin embargo, como comenta Rohit Chandra del Instituto Indio de Tecnología, la complejidad de la transición viene dada porque hay comunidades enteras construidas alrededor del carbón que corren un enorme riesgo de ser destruidas en la transición energética (Wright 2012).

“En una región donde una de cada dos personas trabajadoras tiene un empleo informal, y dados los riesgos que ocasiona el cambio climático, las políticas de formalización del empleo y refuerzo de la protección social son esenciales para la creación de economías más verdes. Dentro de un marco de diálogo social, para que nadie se quede atrás, los países pueden apoyar a sectores económicos y cadenas de valor que permitan crear los empleos y la estructura productiva necesaria para la gestión sostenible de los recursos naturales. Se trata de sectores como la producción de energía con fuentes de energía renovable, la producción de alimentación orgánica y local; y en general, los sectores de la bioeconomía y la economía circular, la electromovilidad y el ecoturismo podrían formar parte del menú de opciones para un cambio de paradigma de desarrollo y una recuperación verde y justa.”

En ese marco, considerando los desafíos y las tensiones que estos procesos suponen –especialmente para los países en desarrollo–, el activo involucramiento de los actores sociales cobra especial relevancia para diseñar y avanzar hacia una transición justa.

El trabajo fue llevado a cabo en el marco del programa PAGE Argentina en 2022, por un equipo multidisciplinario de investigadores de dos instituciones: la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM) y la Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales. Esta última conformada por Ex-Becarios de la Universidad de Bolonia, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina).

Metodología

Para este informe se realizó un relevamiento bibliográfico y documental, incluido el análisis de convenios y acuerdos colectivos, y se efectuaron entrevistas a informantes clave. El relevamiento de la bibliografía analizó la situación del escenario internacional y las particularidades de Argentina. En la etapa empírica de la investigación se aplicaron metodologías de relevamiento con eje en el abordaje de la gestión ambiental y su impacto en las relaciones laborales y el diálogo social. Para la selección de las personas entrevistadas y de la muestra de convenios y acuerdos colectivos se identificó un **conjunto de actividades o sectores críticos**, definidos según criterios o dimensiones asociadas al enfoque de transición justa y empleo verde.

Estos criterios de sectores críticos, que fueron empleados tanto para la selección de entrevistados como para la nómina de convenios y acuerdos colectivos, fueron los siguientes: i) impacto ambiental, discriminando entre sectores “verdes” (economía verde), sectores “azules” (intermedios), y sectores “grises” (sectores a dejar atrás); ii) impacto en el empleo; iii) encuadramiento institucional de la actividad (sector público, privado o mixto); iv) buenas prácticas (con y sin certificación y en condiciones laborales y sociales); y v) sectores económicos (primario, industria manufacturera y subconjuntos, energía, turismo, logística y construcción, sistemas urbanos y servicios profesionales ambientales).

La investigación de los aspectos cualitativos puso énfasis en el abordaje de la gestión ambiental y su impacto en las relaciones laborales y el diálogo social. Se entrevistaron a informantes clave –funcionarios públicos y dirigentes sindicales, sociales y empresariales– que fueron convocados en función de la pertinencia a un sector de actividad económica o ámbito institucional relevante para el desarrollo del trabajo de campo. Se realizaron un total de 26 entrevistas a tres niveles de informantes calificados, tomando como ejes principales la participación de trabajadores en la gestión ambiental, los incentivos, los costos de la reconversión, los diferentes ámbitos, la visión de la negociación colectiva o la incidencia de la pandemia en la gestión de la temática ambiental, entre otros.

Mediante la búsqueda por palabras clave se identificaron “cláusulas ambientales” entre la totalidad de acuerdos y convenios colectivos homologados entre el 01/01/2015 y el 31/07/2021, cuya totalidad asciende a 9 928.

► **Negociaciones relevadas según forma de instrumentación y contenido –Convenios y Acuerdos Colectivos Homologados–. Enero 2015-julio 2021**

¿Contiene cláusulas ambientales?	Forma de Instrumentación			
	Acuerdo	Convenio	Total	% sobre total de negociaciones relevadas
Sí	22	83	105	34 %
No	4	201	203	66 %
Total	26	284	310	100 %

Fuente: Elaboración propia en base a Buscador de Convenios MTEySS.

Además, se complementó el procedimiento de búsqueda con una lectura exhaustiva de la totalidad de los 284 convenios colectivos homologados durante el período de referencia y se realizó una búsqueda entre los acuerdos, priorizando en el relevamiento los correspondientes a los sectores identificados como críticos. De este modo, sobre el total de 9 928 acuerdos y convenios se realizó una preselección de **310 instrumentos**, de los cuales fueron identificados **105 con cláusulas ambientales**.

La necesidad de una agenda laboral de trabajo decente en el contexto internacional del Cambio Climático

El concepto de desarrollo sostenible se tradujo en dos herramientas concretas: el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través del Acuerdo de París (CMNUCC 2015) las Naciones se comprometieron a transformar sus trayectorias de desarrollo y encarar procesos de descarbonización multisectorial a fin de limitar el calentamiento global para 2100 entre 1,5 y 2 °C por encima de los niveles preindustriales. Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU 2015) propuso 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En particular respecto de los temas abordados en esta investigación se destacan el ODS N°7, que garantiza el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos; el ODS N°12, que promueve modalidades de consumo y producción sostenibles; y el ODS N°3, que versa sobre la acción climática y define los objetivos estratégicos basados en el principio de responsabilidad compartida. Además, se identifica como eje central en esta discusión, las sinergias entre diferentes ODS a través de la creación de empleos y contribuyendo a procesos de crecimiento sostenible enmarcadas en el ODS8. Es específicamente este Objetivo que hace mención a las dimensiones ambientales relacionadas al trabajo, y a la

transición justa, y cobra centralidad al reconocer que “el crecimiento económico inclusivo requiere avanzar en el conjunto complementario de metas del ODS 8 relacionadas con el empleo pleno y productivo, el trabajo decente, los derechos laborales y la protección social. El trabajo decente es tanto un resultado importante como un motor de un programa centrado en el ser humano para el crecimiento inclusivo”, incluyendo la dimensión ambiental.

El empleo verde y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Con respecto a la Agenda 2030, los empleos verdes contribuyen de manera directa al ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, en particular a la **meta 8.4**: "Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados". También se vincula con al **meta 9.4** del ODS 9 sobre Industria, innovación e Infraestructura, que indica reconvertir las industrias para que sean sostenibles, usar los recursos con eficacia y promover procesos limpios y ambientalmente racionales.

Las agendas de cada país fueron impactadas por estos lineamientos internacionales y en la segunda década del siglo XXI se avanzó en el diseño de proyectos transversales para materializar esta idea de desarrollo y prosperidad atendiendo a los límites planetarios¹. Los objetivos planteados en estos planes implican para todos los países un proceso de descarbonización multisectorial mediante políticas públicas diseñadas e implementadas en la esfera de los estados nacionales y subnacionales.

¹ En Estados Unidos esta iniciativa se denominó “Green New Deal” y es así como se la referencia genéricamente en el mundo. En la Unión Europea se desarrolló el Pacto Verde Europeo para la transformación multisectorial y transversal de la economía de la región. A su vez, varios países de la UE presentaron leyes y planes nacionales o sectoriales de descarbonización, crecimiento verde o desarrollo sostenible.

Experiencias destacadas por el actor nivel mundial

Marco internacional: Acuerdo de París y Directrices de la OIT para una Transición Justa (2015); Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), definiciones de empleo Verde originadas en la Declaración Río+20 (2012) y Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible.

Confederación Sindical Internacional (CSI): creación del Centro de Transición Justa.

A nivel regional, la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA) ha adecuado esa propuesta por medio de la Plataforma del Desarrollo de las Américas (PLADA) de 2020.

Fuente: [wcms_847624.pdf \(ilo.org\)](#).

Por otro lado, la necesidad de que el abordaje de los desafíos ambientales conlleve también un aumento del bienestar de las mayorías sitúa a las instituciones laborales como posibles protagonistas en la transición hacia el desarrollo sostenible. Esto se debe a que el avance por esta senda involucra cambios, ajustes y oportunidades que incidirán en los empleos, las condiciones laborales, las calificaciones requeridas y la organización de los procesos de trabajo, entre otras dimensiones (Rojo *et al.* 2021).

La intervención de las organizaciones sindicales contribuyó a cimentar una interpretación de la transición justa no como una asistencia frente a los impactos sociales negativos en el marco de estos procesos de transición, sino a partir de la premisa de que el desarrollo sostenible debe ser pensado, planificado e implementado incorporando a los trabajadores en todo el proceso. De acuerdo con la OIT (2015) “una transición justa para todos hacia una economía ambientalmente sostenible (...) debe gestionarse correctamente y contribuir al logro de los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza”.

Específicamente, respecto del trabajo se dan tres situaciones tipo particulares: i) el abandono de determinados sectores, particularmente, los ligados a la matriz de carbono (hidrocarburos y sector automotriz); ii) la transformación de otros sectores para reducir los impactos ambientales de productos y procesos, como la industria del acero o la producción agropecuaria; y iii) la incorporación de nuevos sectores como las energías renovables (que brindan empleos de alta calificación) y la industria del reciclado (que incorpora trabajadores de la economía popular).

Según estimaciones de la OIT y el BID, el **proceso de descarbonización** podría destruir **7,5 millones** de empleos en América Latina y el Caribe y, en simultáneo, generar otros **22,5 millones** (Saget *et al.* 2020). Esta profunda reconversión de la estructura ocupacional presenta muchas oportunidades, pero también grandes riesgos y desafíos a ser tratados adecuadamente por la política pública, integrando los objetivos sociales y ambientales.

De acuerdo con la OIT, las principales áreas de políticas que deben abordar de forma simultánea la sostenibilidad ambiental, económica y social son las siguientes: *a)* políticas macroeconómicas y de crecimiento que integren el desarrollo sostenible; *b)* políticas industriales y sectoriales que diseñen programas orientados a la mejora continua de la sostenibilidad; *c)* políticas relativas a las empresas que proporcionen un entorno propicio para las empresas sostenibles; *d)* políticas de desarrollo de competencias que promuevan la formación; *e)* políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST); *f)* políticas de protección social; *g)* políticas activas del mercado de trabajo que ayuden a prever los cambios que se producen; y *h)* políticas de diálogo social y tripartismo que promuevan la creación, el desarrollo y la formalización de mecanismos y estructuras de diálogo a todos los niveles.

En el marco de esa agenda de políticas laborales, el abordaje y las recomendaciones han priorizado al componente de formación profesional entre el abanico de iniciativas a implementar (OIT 2018b, 2019a, 2019b). El **diálogo social** también ha sido interpretado como un componente central del abordaje. Según la OIT, la colaboración entre las y los trabajadores y personas empleadoras puede reducir el impacto ambiental de las empresas, poner en práctica acciones ambientales dentro de una unidad productiva y mejorar las condiciones de trabajo.

Este diálogo entre personas trabajadoras y empleadoras cobra sentido en la negociación colectiva, que puede constituirse como un ámbito privilegiado de abordaje de la agenda ambiental. En Europa, esta agenda no se encuentra todavía entre las prioridades que se abordan en las mesas de discusión paritaria. Un relevamiento de la situación en Francia, Gran Bretaña, Hungría, Italia, Países Bajos y España concluye que los convenios colectivos podrían tener un papel protagónico en el impulso de la transición justa hacia una economía baja en carbono, pero en la práctica no consideran esta misión como prioritaria. Una tendencia similar se da en los acuerdos marco internacionales firmados entre federaciones sindicales y empresas multinacionales. Estos instrumentos han venido incluyendo contenidos ambientales, pero la formulación de las prescripciones también carece de especificidad y precisión.

En este marco, el diálogo social también es interpretado como un componente central del abordaje. Según la OIT, la colaboración entre trabajadores y empleadores

puede: reducir el impacto ambiental de las empresas; poner en práctica acciones ambientales dentro de una unidad productiva; mejorar las condiciones de trabajo ya que las normas y prácticas ambientales apropiadas contribuyen con la prevención y reducción de riesgos para la salud de los trabajadores; promover la calidad de nuevos “empleos verdes”; y mejorar la participación en los procesos de toma de decisiones en la materia (OIT 2018a).

En particular, la negociación colectiva puede constituirse como un ámbito privilegiado de abordaje de la agenda ambiental. Las propias directrices de la OIT sostienen la necesidad de “propiciar la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles, según convenga, como forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentarlas a respetar las regulaciones ambientales, inclusive en el ámbito de la reducción de emisiones pero sin limitarse a éste, cumplir los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad y desarrollar la formación de trabajadores y directivos.”

Una tendencia similar se da en los acuerdos marco internacionales firmados por federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales. Al igual que en los convenios nacionales, estos instrumentos han venido incluyendo contenidos ambientales de manera creciente. Sin embargo, la formulación de las prescripciones también carece de especificidad y precisión (aunque durante los últimos años han avanzado en ese sentido) (OIT 2018a).

Así, los contenidos ambientales han venido ganando participación en la negociación colectiva a nivel global, tanto en el plano nacional como en los acuerdos internacionales (OIT 2018a). Sin embargo, los avances son progresivos y aún incipientes.

Desafíos para el abordaje de la agenda de la transición justa a través de la negociación colectiva en Argentina

En Argentina la negociación colectiva es uno de los mecanismos fundamentales del diálogo social y, en simultáneo, una de las formas cualitativamente más desarrolladas de elaboración normativa. Asimismo, se ha comprobado que su ejercicio ha sido altamente satisfactorio también para la administración y resolución democrática de la conflictividad. En ese marco, cabe preguntarse en qué medida es posible abordar a través de ella los temas ambientales. Para responder el interrogante es preciso analizar los principales elementos que caracterizan a la negociación colectiva y la dinámica que ha adoptado durante los últimos años.

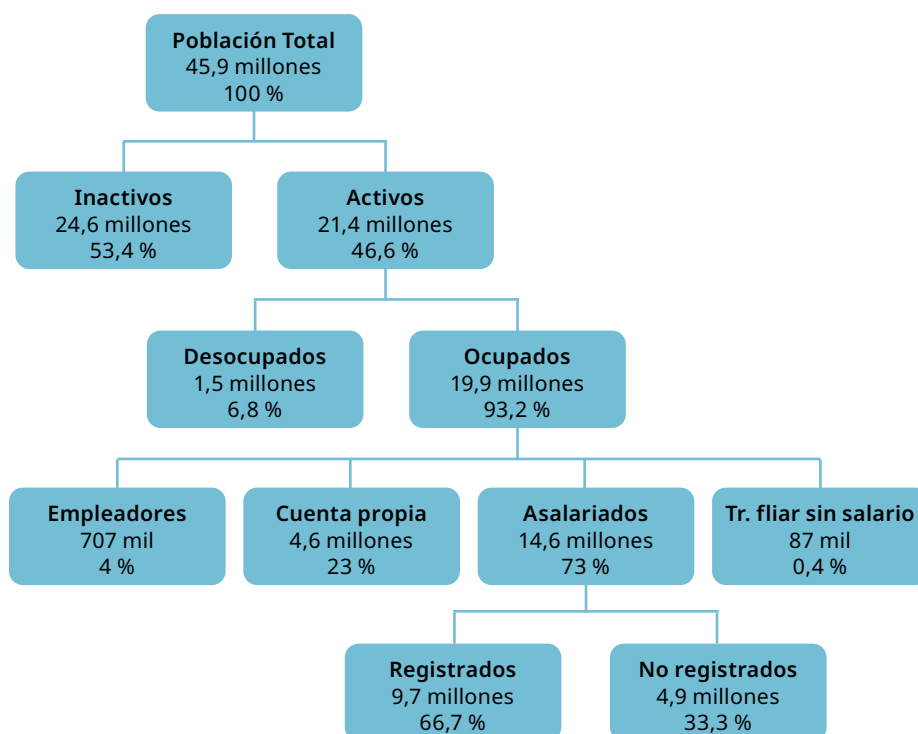
En el sistema normativo argentino existe una profusa legislación que regula los alcances, efectos, procedimientos y sujetos de la negociación colectiva. El país ha ratificado los principales convenios de la OIT relativos a esta materia, que tienen jerarquía superior a las leyes.

La primera ley que reguló la negociación colectiva para el ámbito del empleo privado fue la N° 14.250 del año 1953, aún vigente. A su vez, con la reforma constitucional de 1957 el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo se incorporó a la Constitución Nacional en su artículo 14 bis. En esta ley se establecen regulaciones referidas a los sujetos de la negociación, a la relación entre convenios de distinto ámbito, a la sucesión de convenios en el tiempo, a los efectos de las cláusulas negociadas tanto en términos del alcance personal como de la vigencia temporal, entre otros aspectos. La eficacia normativa implica la posibilidad de que lo pactado en el convenio colectivo integre las condiciones de trabajo de la misma forma que cualquier otra norma jurídica. El alcance de los efectos del convenio colectivo de trabajo se complementa con el principio de ultraactividad, que determina que las cláusulas negociadas seguirán aplicándose hasta tanto se negocie un nuevo convenio.

Sin embargo, existen dos condicionantes que son particularmente relevantes: las características que ha adquirido la estructura ocupacional en nuestro país y la centralidad en nuestro sistema de relaciones laborales de la carrera entre precios y salarios, como respuesta a las recurrentes experiencias inflacionarias en la Historia reciente.

De acuerdo con la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, es posible estimar que a fines de 2021 había en Argentina **19,9 millones de personas ocupadas**. De ese universo, el 49 por ciento son asalariados registrados (9,7 millones, contemplando tanto el sector público como el privado); el 4 por ciento, empleadores (707 mil); el 23 por ciento, trabajadores por cuenta propia (4,6 millones); el 25 por ciento, asalariados no registrados (4,9 millones); y el 0,4 por ciento trabajadores familiares sin salario (87 mil).

► Estructura ocupacional de la población. Total país. 4^{to} trimestre de 2021



Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Los datos evidencian que la estructura ocupacional se caracteriza por un alto nivel de fragmentación, con **elevados índices de informalidad y cuentapropismo**. En ese escenario, el alcance de la negociación colectiva resulta acotado toda vez que su impacto potencial se limita a los 9,7 millones de asalariados registrados, casi la mitad de la población ocupada.

Por otra parte, la posibilidad de incorporar la agenda de la transición justa en la negociación colectiva se ve condicionada por el protagonismo excluyente que tienen en esta los contenidos salariales. Además, a partir de la pandemia los márgenes de la negociación colectiva se vieron acotados, **y su dinámica profundamente alterada**, pues las discusiones paritarias se centraron en las estrategias de mitigación de la profunda contracción económica sobre el empleo.

No obstante, es posible extraer de los testimonios relevados que la importancia de la negociación colectiva para abordar los desafíos de la transición justa es compartida por todos los actores sociales. Y si bien desde los sindicatos y los representantes de la economía popular se asigna un mayor énfasis a la necesidad

de institucionalizar ese diálogo en todos sus niveles, el involucramiento y la participación de las partes son elementos que no suelen ser objetados desde ningún sector. A pesar de ello, la materialización de ese reconocimiento en prácticas concretas se enfrenta con desafíos y realidades muy diversas. Esa “mayor conciencia ambiental” no ha garantizado hasta aquí un involucramiento de los actores del mundo del trabajo y de las instituciones laborales. Los entrevistados destacan un débil correlato en acciones concretas y observan que los abordajes se centran en las estrategias de mitigación de daños antes que en el avance hacia una transición efectiva.

Por otro lado, en los testimonios recogidos es posible identificar realidades diversas en torno a las modalidades bajo las cuales es percibida la agenda ambiental, situación que se corresponde con la forma en que esos desafíos se articulan con los intereses propios de cada actor social.

Otros rasgos distintivos del relevamiento en torno a este tema son la **conflictividad de la agenda ambiental con la agenda de salud y seguridad laboral** y la dificultad para avanzar debido al carácter fragmentado del tejido productivo.

En lo que respecta a casos en los que sí se observa un mayor avance en la agenda ambiental, vemos que coincide con el hecho de que los actores sociales la perciben como directamente alineada con sus intereses. Este es el caso, por ejemplo, de los sectores en los que el mercado o las empresas que gobiernan la cadena de valor fijan estándares ambientales que las unidades productivas deben necesariamente seguir, bajo riesgo de quedar fuera de competencia. El sector automotriz es uno de los exponentes más claros de esta realidad, en el que la transición hacia la electromovilidad está impulsando la transformación de procesos y productos. Entre otros, la actividad forestal también está atravesada por esta situación en algunos segmentos del mercado.

Por último, entre los factores condicionantes de la transición ambiental que fueron identificados por los actores según su impacto positivo o negativo se destacan las condiciones de mercado (nivel de concentración o competencia), la presencia de mecanismos de certificación y las modalidades de intervención estatal.

El relativo consenso que se percibe en los testimonios respecto a la necesidad de un mayor involucramiento del Estado en todos sus niveles permite identificar coincidencias entre los distintos actores en torno a los estímulos para la transición justa. Entre ellos se encuentran la promoción de la certificación ambiental de productos y procesos, las políticas activas de formación profesional y la promoción del diálogo social. Aun así, desde cada sector se destacan distintas prioridades para abordar la transición. Para garantizar una intervención eficaz, la demanda por un mayor involucramiento del Estado precisa de un proceso de fortalecimiento

institucional del propio Estado en sus distintos niveles. En particular, los funcionarios públicos entrevistados destacan la necesidad de articular las distintas intervenciones del sector, de promover un Estado “experto”, de integrar a los actores y a las iniciativas en el nivel local, y de promover ámbitos de concertación social en el nivel macro. En simultáneo, también observan las limitaciones que evidencian las sanciones económicas.

► **Estímulos para la transición ambiental identificados por los actores sociales**

Factores críticos	Perspectiva de representantes sindicales	Perspectiva de representantes empresariales
Intervención estatal	Inspección Sanción a la informalidad y a la contaminación	Estímulos fiscales y crediticios
	Políticas activas de formación profesional Promoción del diálogo social	
Formación profesional	Énfasis en y mantenimiento de puestos de trabajo	Reconversión por cambio tecnológico
Diálogo social institucionalizado	Comités de Salud y Seguridad Negociación colectiva Diálogo multiactoral en ámbitos locales	Negociación colectiva Menor relevancia adjudicada al diálogo social a nivel superestructural, priorizando articulación con ámbitos tecnológicos, académicos

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas con los actores.

► **Necesidades de fortalecimiento institucional de los distintos niveles estatales identificados por funcionarios públicos**

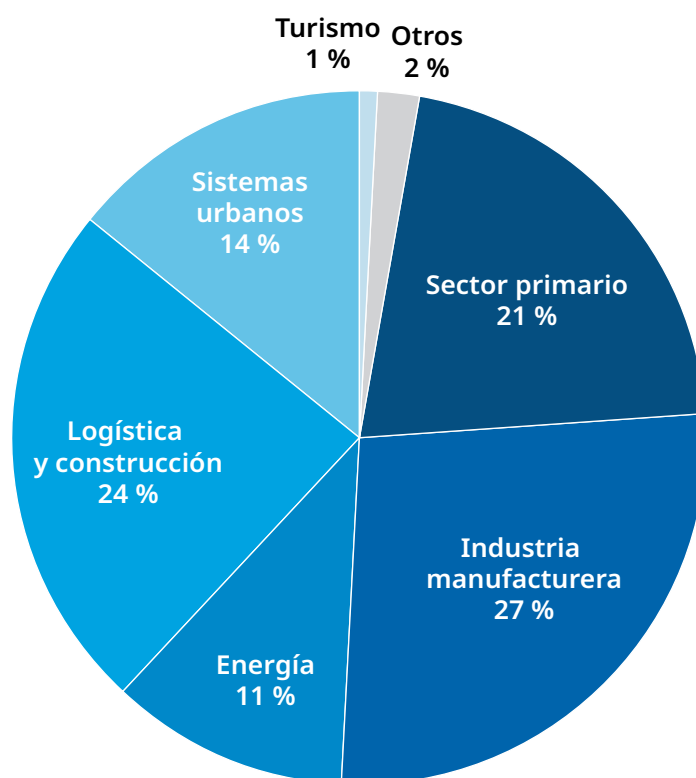
Ámbito de fortalecimiento	Iniciativas
Articular las intervenciones	Promover la mejora en la articulación de iniciativas que requieren integración de carteras
Promover un "Estado experto"	Desarrollar indicadores robustos sobre daño ambiental Promover competencias entre los agentes estatales para intervenir y controlar de modo eficiente (procesos inspectivos de seguridad ambiental, entre otros)
Una estatalidad "societal" en el nivel local	Integrar la acción pública en el territorio, con participación de gobiernos locales, actores productivos y comunitarios para una intervención ambiental eficiente
Concertación de actores en el nivel macro	Consolidar la intervención de los ámbitos superestructurales de concertación

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas con los actores.

Relevamiento de contenidos ambientales en los convenios colectivos

Entre los acuerdos y convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación entre enero de 2015 y julio de 2021, se identificaron 105 instrumentos que contienen cláusulas ambientales. Los resultados ratifican la presunción de que el abordaje de estos temas en la negociación colectiva no se encuentra particularmente extendido. El ejercicio realizado permite identificar un conjunto de compromisos paritarios capaces de constituirse como referencias para una eventual extensión del abordaje de los temas ambientales. Adicionalmente, las cláusulas identificadas dan cuenta de la variedad de formas bajo las cuales sindicatos y empresas pueden obligarse a abordar este tipo de desafíos. Por oposición, también se evidencia el débil o nulo abordaje de algunas dimensiones centrales de la transición justa. Para analizar las cláusulas ambientales de los 105 acuerdos y convenios identificados se utilizaron tres criterios: pertenencia sectorial; naturaleza de los compromisos acordados; y contenidos.

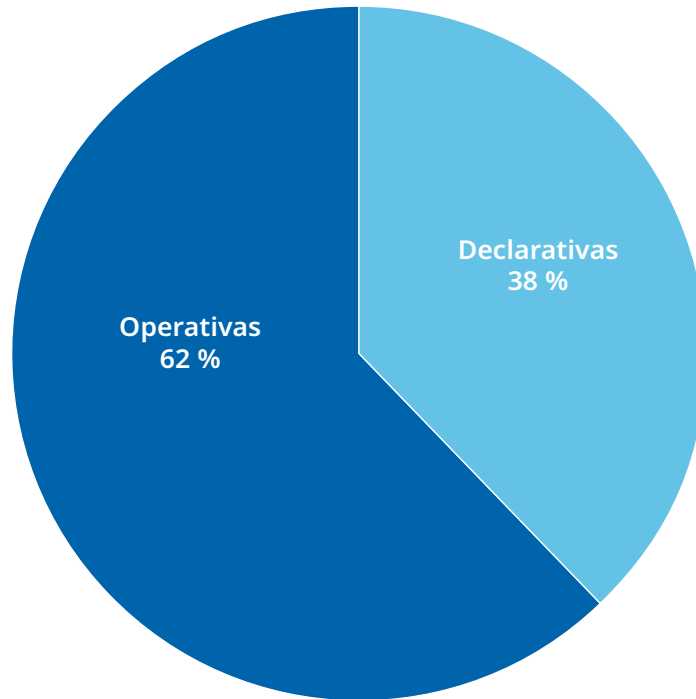
Respecto a la pertenencia por sector, la industria manufacturera es el sector más representado (27 por ciento del total de 105 instrumentos). A continuación, le siguen las actividades de logística y construcción (24 por ciento), el sector primario (21 por ciento), los sistemas urbanos (14 por ciento) y la energía (11 por ciento).



Fuente: Elaboración propia en base a Buscador de Convenios MTEySS.

Cláusulas ambientales según sector de actividad. Enero 2015-julio 2021

En función de la naturaleza de los compromisos acordados, se observaron dos tipos de **cláusulas**: *a) declarativas*, que formalizan el compromiso de las partes en la persecución de determinados objetivos, pero no establecen obligaciones precisas para alcanzarlos; y *b) operativas*, que definen mecanismos, protocolos o acciones concretas tendientes a cumplir con determinados objetivos (en este caso, vinculados a la agenda ambiental).

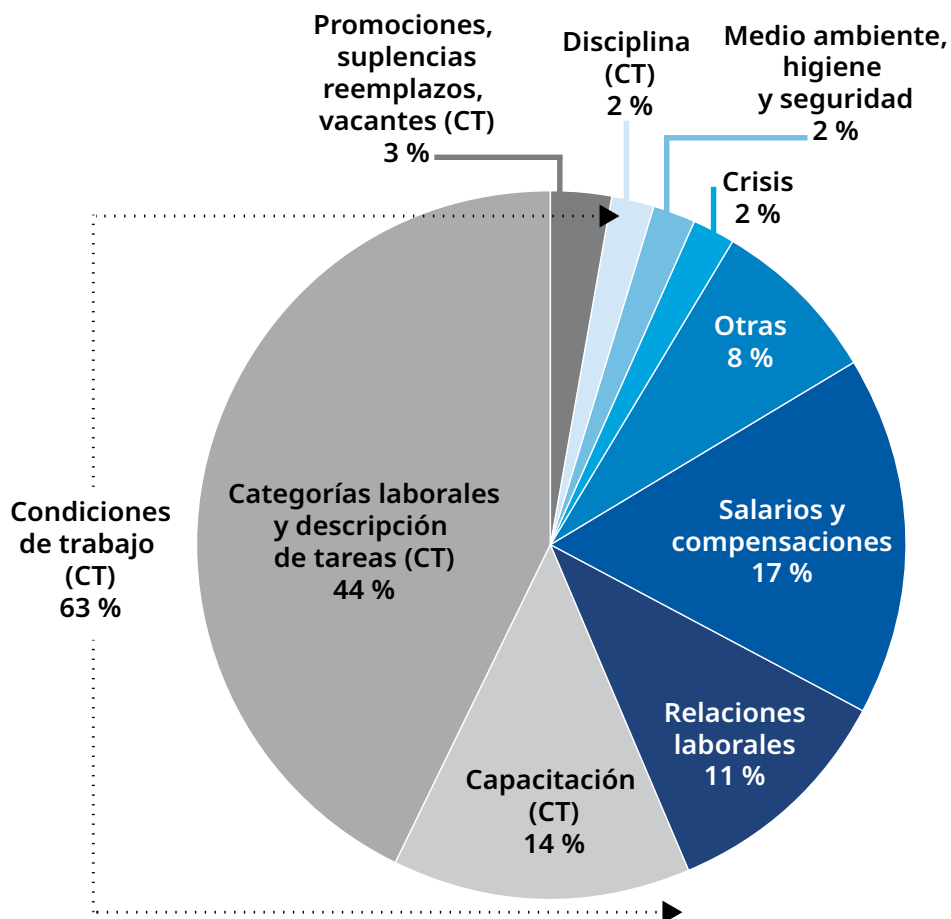


Fuente: Elaboración propia en base a buscador de convenios del MTEySS.

Respecto del contenido de las cláusulas operativas, destaca siete tipo de categorías: i) cláusulas de salarios y compensaciones (escala salarial, viáticos, vales alimenticios, bonificación extraordinaria, etc); ii) cláusulas de relaciones laborales (contribución patronal al sindicato, aporte del trabajador, derecho sindical a la información); iii) cláusulas de condiciones de trabajo; iv) cláusulas de medio ambiente, higiene y seguridad; v) cláusulas de equidad de género; vi) cláusulas de pequeña empresa; y vii) cláusulas de crisis (despidos, suspensiones, reducciones de salario, reducciones de jornada, adelanto de vacaciones)².

² De acuerdo con este criterio de clasificación, el principal contenido de los acuerdos y convenios con cláusulas operativas está vinculado a la definición de condiciones de trabajo. En efecto, el 63 por ciento de las relevadas se orienta a tal fin. A ellas les siguen en orden de participación las relativas a salarios y compensaciones (17 por ciento) y las de relaciones laborales (11 por ciento).

Cláusulas ambientales de carácter operativo según características de los contenidos acordados. Enero 2015-julio 2021



Fuente: Elaboración propia en base a buscador de convenios del MTEySS

Entre las **cláusulas operativas** sobre condiciones de trabajo, la mayoría define categorías laborales y/o describe tareas asociadas al cuidado ambiental. Respecto de las descripciones de tareas, en algunos casos se involucra a un conjunto de trabajadores (agrupados en una o más categorías) y, en otros, refieren a compromisos que debe seguir toda la dotación. Un segundo tipo de contenido que aparece con cierta recurrencia en las cláusulas sobre condiciones de trabajo está vinculado a la definición de compromisos de capacitación en materia ambiental. En algunos instrumentos el planteo se realiza de un modo genérico y, en otros, precisándose ciertos contenidos que necesariamente deben abordarse en tales instancias. Por otra parte, en algunos instrumentos se sitúa al compromiso con

el cuidado ambiental en las tareas como uno de los criterios de promoción de los trabajadores en el régimen de categorías.

En materia de **cláusulas vinculadas a salarios y compensaciones** son las cláusulas ambientales de carácter operativo aquellas que con mayor presencia se identificó. En los convenios analizados este tipo de prescripciones adoptó dos formas: por un lado, en algunos instrumentos se incluyen adicionales salariales para determinadas categorías de trabajadores que, entre sus tareas, deben velar por el cuidado ambiental; y, por otro, se establecen premios asociados al cumplimiento de determinadas metas ambientales.

En lo que concierne a **cláusulas ambientales** de relaciones laborales se identificaron aquellas que promueven la cooperación en el lugar de trabajo y, en particular, la participación de los trabajadores en el abordaje de los desafíos vinculados al cuidado ambiental, en línea con la Recomendación 94 de la OIT (1952) sobre la colaboración en el ámbito de la empresa. En la muestra, este tipo de cláusulas se halló bajo dos modalidades. Por un lado, algunos instrumentos incluyen explícitamente entre las funciones de los delegados de personal un conjunto de tareas vinculadas al cuidado ambiental. Por otra parte, en otros casos se determina la creación de comisiones paritarias que tienen entre sus compromisos ciertas obligaciones vinculadas a esa materia.

Algunos instrumentos contienen previsiones vinculadas al medio ambiente, higiene y seguridad laboral. Sobre todo, en actividades que combinan riesgo ambiental y para la salud, donde se obliga a tomar recaudos y a proveer el equipamiento de protección personal a los fines del cuidado ambiental y de la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras³.

Por último, se identificaron cláusulas operativas que no podrían clasificarse en las categorías antes enumeradas. Por ejemplo, el convenio suscrito entre la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Junín y la Municipalidad de Junín, que menciona “procurar los recursos necesarios a fin de desarrollar acciones para prevenir impactos ambientales”; o el convenio 710/15 entre la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores Avícolas, que destaca que “cuando se produzca un cambio tecnológico, deberán evaluar el impacto ambiental de las innovaciones, teniendo en cuenta los objetivos de cada empresa para reemplazar los procesos productivos existentes, por otros más modernos”.

³ Un caso particular que amerita ser destacado es el del Acuerdo 1615/16 entre el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral, el Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Chubut, el Gobierno de la Provincia de Chubut, Tecpetrol S.A. y San Antonio Internacional S.A. El caso refleja la decisión por incluir la cuestión ambiental en el abordaje de una situación de crisis.

Salarios y compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adicionales salariales ▶ Premios
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Delegados de personal ▶ Comisiones paritarias ▶ Contribución empresaria al sindicato
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacitación ▶ Categorías laborales y descripción de tareas ▶ Criterios de promoción ▶ Disciplina
Medio ambiente, higiene y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elementos de protección personal ▶ Higiene y seguridad
Crisis	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reducción salarial (y capacitación)
No clasificadas previamente	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Provisión de recursos para el cuidado ambiental ▶ Rendición de cuentas ▶ Transición ambiental ▶ Extensión del compromiso ambiental en cadena de valor

Fuente: Elaboración propia en base a buscador de convenios del MTEySS.

Este relevamiento de cláusulas evidenció la diversidad de instrumentos que se han acordado para abordar los desafíos ambientales, pero también puso de manifiesto que algunas dimensiones de la agenda de la transición justa no han tenido un lugar relevante en la negociación colectiva. Una de estas dimensiones tiene que ver con la productividad. En efecto, uno de los principales cuellos de botella hacia una mayor sostenibilidad ambiental reside en los costos que las empresas deben afrontar para adoptar tecnologías verdes y procesos sostenibles. En ese marco, el aumento de la productividad y la innovación tecnológica se revelan como elementos que cuentan con potencial para superar estos desafíos ya que pueden impactar simultáneamente en una mejora en la ecuación de costos y en la competitividad de las empresas y, a su vez, en su huella ambiental. De hecho, la evidencia empírica aportada por la Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI) demuestra que las empresas de mayor productividad e innovación son las que realizan mayores esfuerzos por el cuidado del ambiente (CEP XXI 2021).

En ese marco, la negociación colectiva puede ser un ámbito privilegiado para abordar el desafío de la productividad. A partir de este ámbito podrán definirse estrategias de mitigación del impacto que procesos como la introducción de tecnologías puedan tener sobre el empleo. También se podrán identificar mecanismos para incentivar el crecimiento de la productividad, y se podría promover

una distribución equitativa entre capital y trabajo de los beneficios que surjan a partir de estos procesos.

Otra dimensión para potenciar tiene que ver con las iniciativas llevadas adelante por el movimiento feminista y la creciente atención social sobre las **problemáticas de género**; estos temas fueron ganando participación en la negociación colectiva. De acuerdo con el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo (BEL-MTEySS), las cláusulas con contenidos de género pasaron de estar presentes en alrededor del 2 por ciento de los acuerdos y convenios homologados en 2009, a ser incluidas en el 6 ciento en 2019 y (hasta el 9 por ciento en 2015).

(CETyD 2018). Así, pues, los testimonios de los actores entrevistados para esta investigación identifican las formas en que esa realidad se expresa en las distintas actividades. Por caso, en el sector primario fue destacada especialmente la vigencia de la división sexual del trabajo y la elevada masculinización de las tareas. En las energías renovables queda en evidencia la baja participación de las mujeres por la desigualdad en el acceso a las calificaciones requeridas. Y en la economía popular los entrevistados enfatizaron la sobrerrepresentación de las mujeres en la organización social del cuidado.

La negociación colectiva puede ser el escenario a través del cual se implementen sistemas integrales de cuidados, esquemas de licencias igualitarias o iniciativas que tiendan a la igualdad en el acceso a la formación, entre otros contenidos orientados hacia esos desafíos (Novick *et al.* 2021, MTEySS 2022).

Esta situación fundamenta la necesidad de avanzar en el abordaje de la transición justa mediante una perspectiva de género y, en ese sentido, uno de los principales desafíos reside en procurar que las transformaciones no reproduzcan las desigualdades de género vigentes.

En definitiva, el relevamiento de contenidos ambientales en la negociación colectiva en Argentina mostró una diversidad de modalidades y herramientas a través de las cuales sindicatos y empresas acordaron encarar esos temas. La condición de posibilidad para que la negociación colectiva se desarrolle adecuadamente en el cumplimiento de los compromisos acordados reside en la posibilidad de que los actores sociales cuenten con las herramientas necesarias para poder involucrarse de manera activa. El conocimiento de los contenidos a abordar, del marco jurídico e institucional y de las técnicas de negociación, es parte de los recursos elementales con los que deben contar los negociadores (OIT 2016). Adicionalmente, las organizaciones sindicales y empresariales deben valerse de indicadores precisos que les permitan seguir los procesos.

A propósito de esto último, vale recordar que la Recomendación sobre la negociación colectiva N°163 de la Organización Internacional del Trabajo (1981) identifica los siguientes medios para fomentar los acuerdos: i) las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada; y ii) a petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten⁴.

Un caso estudio: la transición justa en Sudáfrica

A fin de reflejar un caso concreto se analizó el proceso de transición en **Sudáfrica**, particularmente el rol del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU) para levantar la importancia de la dimensión social de la transición.

Históricamente, la generación de energía en Sudáfrica ha dependido del carbón, lo que ha dificultado el avance de los procesos de transición energética y de descarbonización (Hochstetler 2020) y ha convertido a Sudáfrica en un aportante al cambio climático mucho mayor a lo esperable por el tamaño de su población o su PBI. En este escenario, los grupos sindicales iniciaron una conversación nacional sobre transición justa. Y a lo largo de los años acumularon varios hitos en este camino. Con el Marco de Políticas sobre Cambio Climático de 2011 del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica y el posterior llamado a la acción centraron el concepto de transición justa, pidieron la participación y el liderazgo de los sindicatos y solicitaron el apoyo del Gobierno para los “trabajos climáticos” y las energías renovables.

En los años sucesivos, Sudáfrica elaboró el primer Plan Nacional de Desarrollo del país, donde incluyó un capítulo sobre transiciones justas y lanzó un esquema de diálogos con interlocutores sociales sobre los caminos a seguir. Para ello convocaron a gobiernos, sindicatos, sociedad civil y empresas, y finalmente en 2020 se estableció la Comisión Presidencial de Coordinación de Cambio Climático (PCCCC). Su mandato incluye coordinar la transición justa de Sudáfrica hacia una economía resiliente y con bajas emisiones de carbono para 2050. Además, el país logró una asociación con los gobiernos de Francia, Alemania, el Reino Unido y Estados Unidos, así como con la Unión Europea, para apoyar una transición justa hacia una economía baja en carbono y una sociedad resiliente al clima. En ese marco, la Declaración Política sobre la Transición Energética Justa en Sudáfrica enfatiza que

4 Los trabajadores suelen tener mayores dificultades para acceder a los conocimientos técnicos y la formación que el abordaje de los temas ambientales requiere. Distintos referentes sindicales destacaron este aspecto durante las entrevistas que tuvieron lugar en el marco de la presente investigación.

el proceso de transición debe basarse en la participación plena de trabajadores y empresas organizados en programas específicos de reciclaje y mejora de las competencias, así como en crear empleo y brindar otras formas de apoyo para garantizar que los trabajadores sean los principales beneficiarios de la transición.

El caso de **Argentina**, si bien reviste un desafío complejo y transversal (por las particularidades desarrolladas en los anteriores puntos de este informe), dispone de un marco que apunta a garantizar acciones, instrumentos y estrategias adecuadas de mitigación y adaptación al cambio climático en todo el territorio nacional. Para ello se creó el Gabinete Nacional de Cambio Climático, que tiene entre sus objetivos articular acciones entre las distintas áreas de gobierno de la Administración Pública Nacional, el Consejo Federal de Medio Ambiente (donde están representadas todas las provincias) y distintos actores de la sociedad civil, con el objetivo de diseñar políticas públicas tanto de mitigación como de adaptación al cambio climático.

El producto resultante del trabajo de este Gabinete sería, por un lado, la definición de un Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático y, por el otro, una estrategia de largo plazo que establezca una ruta hacia 2050 alineada con los compromisos asumidos en el Acuerdo de París, en pos de mantener el aumento de la temperatura media global muy por debajo de 2 °C y lo más cerca posible de los 1,5 °C.

A su vez, la Ley N°27.520 de Presupuestos Mínimos de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático Global establece la creación de un Consejo Asesor Externo con representantes del sector académico, de partidos políticos y de organizaciones ambientales, así como sindicatos, comunidades indígenas, universidades, entidades académicas y empresariales.

Por otro lado, y en línea con los conceptos y las prácticas de transición justa y diálogo social, resulta particularmente relevante el esquema de puntos focales, que es donde se desarrollan los planes de acción sectoriales. Estos introducen un abordaje detallado de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático en los siguientes sectores: salud; desarrollo productivo; ciencia y tecnología; agricultura; ganadería y pesca y bosques; energía; economía circular y gestión integral de residuos; infraestructura; desarrollo territorial y hábitat; minería; educación y cultura; trabajo y transición justa; género; gestión de riesgo; y finanzas sostenibles. El sector automotriz en Argentina aporta el 6,6 por ciento del PBI e involucra 625 000 puestos de trabajo. En 2019 representantes sindicales y empresarios presentaron el Plan Estratégico de la Industria Automotriz 2030, orientado a la promoción de una industria automotriz estratégica y sostenible, la creación del Instituto de la Movilidad, el potenciamiento del sector como modelo de exportación y el estímulo a la inversión en el marco del complejo escenario internacional. Mediante estas

iniciativas se acordaron ejes para “el cambio de paradigma metalmecánico”, que entre sus objetivos busca la disminución de emisiones de hidrocarburos, orientando los procesos productivos y tecnológicos hacia la producción de automóviles y autopartes sustentables.

Consideraciones finales

Tal como ha quedado expresado en este estudio, es de vital importancia en el camino de una transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva el involucramiento de sindicatos, empresas y Estado.

Si bien es un hecho que en Argentina el deterioro de la calidad de las inserciones laborales y la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos marcan prioridades en las discusiones paritarias, no es menos cierto que la propia dinámica de los acontecimientos está impulsando de manera creciente a escala global la participación del conjunto de los actores en los temas vinculados a los empleos verdes y la transición justa. Más allá de que la presencia de cláusulas con contenidos ambientales en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo es aún incipiente, el relevamiento realizado en el transcurso de esta investigación permitió identificar una multiplicidad de dimensiones y modalidades a través de las cuales se establecieron compromisos ambientales.

A partir de la negociación colectiva, sindicatos y empleadores definieron categorías laborales que tienen entre sus responsabilidades el cuidado ambiental, se comprometieron a promover instancias de capacitación, fijaron incentivos económicos vinculados a la protección del ambiente, impulsaron ámbitos de cooperación en los lugares de trabajo en relación con estos temas, y establecieron distintas obligaciones que ameritarían constituirse como referencia de buenas prácticas en la materia para el conjunto de la comunidad productiva.

En simultáneo, también fue posible visualizar que una serie de temáticas de alta relevancia precisa de un abordaje más profundo. Entre estas agendas, y a modo de síntesis, podemos mencionar los desafíos vinculados al incremento de la productividad en la búsqueda de la sustentabilidad económica, social y ambiental; la adopción de una perspectiva de género que busque reducir las inequidades en el mercado laboral entre varones y mujeres; y la utilización de un enfoque prospectivo, que se anticipe a las transformaciones y trascienda las estrategias centradas exclusivamente en la mitigación de daños.

El abordaje de estas variables permitirá sin dudas definir estrategias para la sustentabilidad económica, social y ambiental. La labor conjunta de los diferentes

sectores involucrados posibilitará la transición hacia esquemas de empleo verde que no pierdan de vista el cuidado por los puestos de trabajo, las condiciones laborales y el bienestar de las comunidades.

Bibliografía

- Brundtland, G. H. 1992. *Nuestro futuro común*. S.L: Comisión mundial del medio ambiente y del desarrollo.
- CEP XXI. 2021. *Indicadores ambientales en el sector productivo argentino*. Buenos Aires: Centro de Estudios para la Producción, Ministerio de Desarrollo Productivo.
- CETyD. 2018. *Boletín de Coyuntura Sociolaboral*. <http://www.unsam.edu.ar/cetyd/boletin/CETyD-boletin-7-ampliado.pdf>
- Conte Grand, M. 2022. *Estudio sobre vínculo entre ODS y la transición justa hacia una economía verde*. Buenos Aires: OIT.
- Hampton, P. 2015. *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*. S.L: Routledge.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019a. *Skills for a greener future: a global view*. Ginebra: OIT.
- . 2019b. *Skills for Green Jobs in South Africa*. Ginebra: OIT.
- . 2018a. *World employment and social outlook. Greening with jobs*. Ginebra: OIT.
- . 2018b. *Skills for green jobs in the Philippines*. Ginebra: OIT.
- . 2016. *Negociación colectiva y guía de políticas*. Lima: OIT.
- . 2015. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra: OIT.
- . 2020. *Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*. Ginebra: OIT.
- OIT, ONU (Organización de las Naciones Unidas), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) y UNITAR (United Nations Institute for Training and Research). 2021. *Elaboración de una estrategia de promoción del empleo verde*. Buenos Aires: OIT.

- . 2020. *Hacia una transición justa para la Argentina: Las perspectivas del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores*. Buenos Aires: OIT.
- Rojo Brizuela S., C. Ferraro, J. Paz, C. Berra, G. Breard y C. Romero. 2021. *La reconstrucción verde. Avances de la economía circular hacia una transición justa en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Saget C., A. Vogt-Schilb y T. Luu. 2020. *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Banco Interamericano de Desarrollo y OIT.
- Torres, V. 2021. *Transición justa y empleo verde en América Latina y el Caribe: 10 años de trabajo de la OIT en la región*. s.l: OIT.

