

▶ 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.

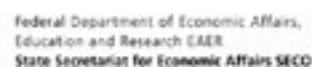
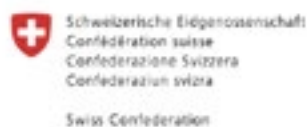
Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

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



Equipo de trabajo

Dirección general

Enrique Deibe

Presidente de la Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales. Ex-Becarios de la Universidad de Bolonia, Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina).

Matías Maito

Director del programa de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES | UNSAM).

Equipo de investigación

Beatriz Cappelletti

Verónica Carpani

Sebastián Copolletta

Susana Corradetti

Marta Felperín

Marcel Peralta

Daniela Primerano

Tania Rodríguez

Facundo Rodríguez Ponte

Participación especial

Elisabeth Möhle

Contenido

1. Presentación	9
2. Metodología	13
2.1. Relevamiento bibliográfico y documental	13
2.2. Investigación empírica	13
2.2.1. Identificación de sectores críticos.....	14
2.2.2. Entrevistas en profundidad.....	17
2.2.2.1. Selección de informantes clave	17
2.2.2.2. Guía de pautas de entrevista	18
2.2.2.3. Sectores y ámbitos institucionales de representación de los informantes entrevistados.....	19
2.2.3. Análisis de convenios colectivos de trabajo.....	19
3. Desarrollo sostenible y transición justa con centro en el trabajo decente y el diálogo social.....	23
3.1. Desafíos globales y regionales	23
3.2. Una agenda laboral para la transición justa	25
4. Desafíos para el abordaje de la agenda de la transición justa a través de la negociación colectiva en Argentina.....	31
4.1. Características y dinámica de la negociación colectiva en Argentina	31
4.2. Los actores sociales y la agenda de la transición justa	36
4.2.1. Percepciones e intereses de los actores sociales con relación a la agenda de la transición justa.....	37
4.2.1.1. Una agenda ajena	37
4.2.1.2. Una agenda amenazante	37
4.2.1.3. Una agenda conflictiva	38
4.2.1.4. Una agenda de difícil implementación.....	38
4.2.1.5. Una agenda desvalorizada.....	39
4.2.1.6. Una agenda asimilada por los actores	40
4.2.2. Expectativas de los actores sociales en relación a la agenda de la transición justa.....	41
5. Contenidos ambientales en la negociación colectiva en Argentina	45
5.1. Hallazgos	46
5.1.1. Contenidos ambientales según pertenencia sectorial.....	46
5.1.2. Contenidos ambientales según naturaleza de los compromisos acordados.....	47
5.1.2.1. Cláusulas declarativas	48
5.1.2.2. Cláusulas operativas	49

5.1.3.	Contenidos ambientales según tipo de contenidos (cláusulas operativas)	49
5.1.3.1.	Cláusulas operativas: condiciones de trabajo	51
5.1.3.2.	Cláusulas operativas: salarios y compensaciones	54
5.1.3.3.	Cláusulas operativas: relaciones laborales	55
5.1.3.4.	Cláusulas operativas: medio ambiente, higiene y seguridad laboral	56
5.1.3.5.	Cláusulas operativas: crisis	56
5.1.3.6.	Cláusulas operativas: no clasificadas previamente.....	57
5.2.	Dimensiones de abordaje pendiente o insuficiente	58
5.2.1.	Productividad.....	59
5.2.2.	Perspectiva de género	60
5.2.3.	Enfoque prospectivo.....	61
5.2.4.	Fortalecimiento de las capacidades negociadoras	61
6.	Buenas prácticas.....	63
6.1.	Buenas prácticas internacionales	63
6.1.1.	Acuerdo tripartito en España: cierre de centrales térmicas	63
6.1.2.	El rol del sindicato IG Metall en la transición justa de Alemania.....	64
6.1.3.	Transición justa hacia una economía baja en carbono y una sociedad resiliente al clima en Sudáfrica.....	66
6.1.4.	Reforma de la matriz energética de Uruguay: hacia la generación de energía sin combustibles fósiles.....	69
6.1.5.	Buenas prácticas en la negociación colectiva internacional.....	70
6.2.	Buenas prácticas en el ámbito nacional.....	73
6.2.1.	Gabinete Nacional de Cambio Climático.....	73
6.2.2.	Sector automotriz.....	75
6.2.3.	Sector ladrillero	76
7.	Reflexiones finales.....	79
	Bibliografía	81
	Anexos	85
	Anexo I. Asociación de sectores críticos y código CIU.....	85
	Anexo II. Listado de acuerdos y convenios con cláusulas ambientales	87

1. Presentación

El desarrollo sostenible solo es posible con la participación activa del mundo del trabajo. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son observadores pasivos, sino más bien agentes del cambio, capaces de desarrollar nuevas modalidades de trabajo que protejan el medio ambiente para las generaciones actuales y futuras, erradiquen la pobreza y promuevan la justicia social fomentando empresas sostenibles y creando trabajo decente para todos.

OIT (2015). Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

La mención de los desafíos asociados a la transición justa en la reciente Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) demuestra que definitivamente se ha instalado en el plano internacional la discusión alrededor del ambiente y el mundo del trabajo. Como sostiene la OIT, la agenda del trabajo decente no es un producto lateral sino un elemento dinamizador de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Y el activo involucramiento de los actores sociales y de las instituciones laborales es un aspecto determinante en el abordaje de este tipo de desafíos.

En nuestro país también es posible identificar una creciente atención sobre los retos que presenta la problemática ambiental. Algunos referentes sindicales y empresariales identifican esta percepción como una nueva moda global, con más presencia en discursos y cumbres internacionales que en acciones y políticas afirmativas. Otros preservan un mayor nivel de confianza y optimismo en este proceso, destacando en particular que la irrupción del coronavirus puso en mayor evidencia los riesgos planetarios y la necesidad de llevar adelante iniciativas para hacerles frente. En cualquier caso, y más allá de los matices señalados, el reconocimiento de una mayor conciencia ambiental pone de manifiesto la necesidad de un correlato más contundente de esa situación en acciones concretas.

¿Cuál es el rol que pueden adoptar las instituciones laborales en ese escenario?
¿De qué modo los actores del mundo del trabajo pueden comprometerse en el tránsito hacia una mayor sostenibilidad?

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 que se definían en ese entonces (Hampton 2015). El origen de esa noción desde las organizaciones representativas de los trabajadores 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 y las condiciones laborales y el bienestar de las comunidades.

Usualmente, el abordaje de estos temas desde la perspectiva del empleo y las relaciones del trabajo se centró de manera casi exclusiva en la necesidad de diseñar y poner en práctica los dispositivos de formación profesional necesarios para actualizar las competencias de las personas trabajadoras a las nuevas realidades productivas que el tránsito hacia la sostenibilidad ambiental demanda. En algunos casos, los actores sociales plantean este requerimiento como un asunto de supervivencia del trabajo, de la actividad y hasta de la propia vida. De todos modos, el asunto no es de fácil abordaje. Una de las dificultades que presentan estos desafíos reside en la necesidad de identificar las competencias y calificaciones que los nuevos empleos requerirán.

Naturalmente, una agenda laboral para la transición justa debe incorporar entre sus principales componentes a la formación continua. Ahora bien, ¿es posible complementar este enfoque centrado en las políticas de empleo incorporando otros elementos? ¿El mundo del trabajo tiene algo más para ofrecer a la hora de diseñar las transiciones hacia la sostenibilidad en los diferentes países?

En ese marco, la presente investigación tiene como objetivo general 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.

El trabajo fue llevado a cabo por un equipo multidisciplinario de investigadores de dos instituciones: el programa de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD) de 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).

El informe se estructura de la siguiente manera. El próximo apartado estará dedicado a describir la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación.

En el tercer capítulo se analizan los principales desafíos ambientales tanto a nivel global como regional y se identifican los principales componentes que podrían incorporarse en una agenda de políticas laborales para la transición justa, considerando particularmente las potencialidades de la negociación colectiva.

La cuarta sección del documento se aboca a indagar en las principales características que tiene la negociación colectiva en nuestro país y en las percepciones e intereses de los actores del mundo del trabajo en relación con la posibilidad de abordar los desafíos de la transición justa a través de los ámbitos paritarios de negociación.

En el quinto capítulo se incluye un relevamiento de los contenidos ambientales en los acuerdos y convenios colectivos de trabajo de nuestro país homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación durante los últimos años.

En el siguiente apartado se analizan un conjunto de buenas prácticas, tanto locales como internacionales, que reflejan experiencias en las que los actores del mundo del trabajo avanzaron de manera mancomunada en el abordaje de los desafíos de la transición justa. Finalmente, se incluye una serie de reflexiones sobre el tema abordado en la investigación.

2. Metodología

La metodología adoptada para la elaboración de este informe se basó en el desarrollo de las siguientes actividades: *a)* relevamiento bibliográfico y documental, y *b)* investigación empírica: entrevistas a informantes clave y análisis de convenios y acuerdos colectivos. Para esta etapa se priorizó el análisis de un conjunto de sectores que fueron identificados como “críticos” de acuerdo con una serie de criterios que se especificarán más adelante.

2.1. Relevamiento bibliográfico y documental

El relevamiento bibliográfico y documental analizó la situación del escenario internacional y las particularidades de Argentina. Se detallan a continuación las actividades.

- Escenario internacional: análisis bibliográfico y documental de normativa, políticas públicas y buenas prácticas. Sumado al análisis de la bibliografía especializada, se revisó la normativa internacional actualizada referida a la temática en estudio, particularmente los convenios y resoluciones de OIT y otros organismos del Sistema de Naciones Unidas, además de los acuerdos y directrices emanados de bloques subregionales como el Mercosur y la Unión Europea. Por otra parte, se analizaron políticas públicas que se destacan como “buenas prácticas” en materia de incorporación de dimensiones medioambientales en el diálogo social y la negociación colectiva.
- Argentina: análisis documental de la normativa y las políticas públicas ambientales, productivas y laborales. Se realizó un análisis de la normativa nacional y federal más relevante; por otra parte, se relevaron las políticas ambientales, productivas y laborales, con énfasis en la gestión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2.2. Investigación empírica

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. Las fuentes en esta fase del proyecto fueron

informantes clave –dirigentes sindicales/sociales y funcionarios públicos–, fuentes estadísticas y textos de convenios/acuerdos colectivos del ámbito público y privado con cláusulas asociadas a la generación de condiciones ambientales y laborales sostenibles.

Para la selección de los entrevistados y de la muestra de convenios y acuerdos colectivos se identificó un conjunto de actividades o *sectores críticos*, definidos según una diversidad de criterios o dimensiones asociadas al enfoque de transición justa y empleo verde, teniendo en cuenta particularmente el exhaustivo análisis de la OIT¹.

2.2.1. Identificación de sectores críticos

Se elaboró el siguiente repertorio de criterios para la selección de los sectores y actividades que orientaron tanto la selección de entrevistados como la nómina de convenios y acuerdos colectivos.

a) Impacto ambiental

Las actividades se clasificaron según el impacto ambiental positivo o negativo que generan. De esta manera, tendremos sectores “verdes” que son aquellos que se enmarcan estrictamente dentro de la economía verde, es decir, las actividades ligadas a las energías renovables, la electromovilidad o la recuperación de materiales, por ejemplo. En segundo lugar, los sectores “azules” que tienen mucho potencial de mejora en cuanto a su impacto ambiental, por ejemplo, el sector de la curtiembre, el textil e hilandero y la minería. Por último, incluiremos las actividades “grises” que, en el marco de una transición energética, necesariamente deberemos dejar atrás, donde destacan particularmente el sector del carbón y del petróleo.

De esta manera quedarían definidas las siguientes categorías: i) verde (economía verde); ii) azul (sectores intermedios); y iii) gris (sectores a dejar atrás).

b) Impacto en el empleo

El trabajo de la OIT destaca la distinción entre “empleo ambiental” (todos los empleos incluidos en los sectores “verdes”, ya sean específicos o transversales) y “empleo verde” (desarrollado en actividad sustentable pero realizado en condiciones consistentes con los estándares laborales del trabajo decente). Según estimaciones, los empleos verdes serían un subconjunto de 723 000 asalariados en diferentes sectores de actividad (3,3 por ciento del empleo total).

1 Rojo *et al.* (2021) establecen diferentes taxonomías al respecto.

CATEGORÍAS:

- Sectores sustentables con empleo verde (EV).
- Sectores sustentables con empleo ambiental (EA).

c) Encuadramiento institucional de la actividad

En este punto se identificarán las actividades según su inscripción institucional. En primer lugar, tendremos las actividades pertenecientes al sector público/mixto (por ejemplo, la Administración Pública Nacional, jurisdicciones de nivel federal, empresas con participación estatal y otros poderes del Estado). En segundo lugar, las actividades encuadradas en el sector privado. Por último, se encuentran los sectores inscriptos en la economía popular, que serán destacados por su relevancia en la temática ambiental, en la dimensión de género y en el proceso de transición de *la identidad social* a la *identidad laboral* de las personas trabajadoras de este colectivo. Si bien sus condiciones laborales precarias e informales no se ajustan a la definición de empleo verde (trabajo decente + sustentabilidad) se debe considerar la política tendiente a la ampliación de los derechos laborales y de la seguridad social a trabajadores y trabajadoras de este colectivo, lo que le otorga una identidad “transicional”.

CATEGORÍAS:

- Sector público/mixto.
- Sector privado.
- Economía popular.

d) Buenas prácticas

Esta dimensión permitió agrupar las actividades que tienen potencialidad de incorporar buenas prácticas –certificadas o no– en diferentes temáticas. En primer lugar, encontramos las actividades que cuentan con certificaciones ambientales acreditadas por organismos nacionales y/o internacionales (ISO14000, orgánicos, Global GAP, certificaciones LEED de construcciones, IRAM-SECTUR). En segundo lugar, aquellas buenas prácticas con impacto social, de integración y respeto a los derechos, al trabajo y a los recursos de las comunidades originarias. En tercer lugar, las buenas prácticas con impacto en equidad de género (sectores verdes masculinizados, feminización de sectores, así como sectores con desigual exigencia de calificación según género, entre otros). En cuarto lugar, las buenas prácticas con impacto en la mejora de condiciones laborales (desigualdad en condiciones de trabajo y colectivos desamparados en *economía circular* vis a vis *economía lineal*). Y, por último, las buenas prácticas ambientales sin certificación, como la incorporación de medidas de eficiencia energética o de uso de materiales.

CATEGORÍAS:

- Buenas prácticas ambientales con y sin certificación (BPA).
- Buenas prácticas en condiciones laborales y sociales (BPPS).

e) Sectores económicos

Por último, se definieron los sectores económicos de interés.

- Sector primario.
- Industria manufacturera y subconjuntos según “proceso” (tecnologías limpias, combustibles alternativos, economía circular) y “producto”.
- Energía.
- Turismo.
- Logística y construcción.
- Sistemas urbanos (cuidado de espacios verdes, saneamiento ambiental; recuperación y reciclado, otros).
- Servicios profesionales ambientales.

En base a los criterios referidos se seleccionaron los siguientes sectores²:

- **Sector primario:** agricultura orgánica, familiar y agroecología; cultivos permanentes; silvicultura /actividad forestal; pesca; minería; y agricultura convencional.
- **Industria manufacturera:** agroindustria/alimentación (con certificación ambiental); industria de reciclado (papel, cartón, plástico, vidrio, hierro y acero); bienes ambientales; producción de caños de saneamiento; movilidad (transición en las grandes automotrices y sectores nuevos); aluminio y acero (en proceso de descarbonización); e industria química.
- **Energía:** renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa); biocombustibles; e hidrocarburos.
- **Logística y construcción:** construcción, obras de infraestructura, hidráulica e ingeniería; transporte ferroviario, marítimo y fluvial; pasajeros por carretera; logística; y almacenamiento y depósito.
- **Sistemas urbanos:** tratamiento/distribución del agua; recuperación/reciclado de desechos; subterráneo.

2 Selección propia en base a Rojo *et al.* (2021), considerando sectores con más de 35 por ciento de incidencia verdes/total.

- **Turismo:** agroturismo, turismo ecológico y turismo de naturaleza; gestión de parques y espacios verdes; servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento.

En función de estas clasificaciones, se procedió a identificar cada instrumento relevado con el sector correspondiente (según la asociación con los códigos CIIU detallada en el anexo metodológico).

2.2.2. Entrevistas en profundidad

En el marco de la presente investigación se desarrollaron una serie de entrevistas en profundidad. La metodología de relevamiento puso énfasis en el abordaje de la gestión ambiental y su impacto en las relaciones laborales y el diálogo social. Las personas entrevistadas son informantes clave –funcionarios públicos y dirigentes sindicales, sociales y empresariales– que resultaron convocadas en función de la pertinencia, originada en su representatividad y pertenencia a un sector de actividad económica o ámbito institucional relevantes para el desarrollo del trabajo de campo de la investigación, y encuadrados en lo que en el ámbito de este trabajo denominamos *sectores críticos*.

2.2.2.1. Selección de informantes clave

De acuerdo con lo planteado en el documento de propuesta, se realizaron un total de 26 entrevistas a tres niveles de informantes calificados, que fueron seleccionados teniendo en cuenta el recorte de los sectores identificados como críticos:

- **Funcionarios públicos:** en el caso de los representantes gubernamentales se priorizó la incumbencia del área en la temática ambiental y de empleo verde. En esta línea, se entrevistó a funcionarios nacionales de las áreas de trabajo, producción, ambiente y desarrollo social. Por otra parte, en el nivel federal se seleccionaron funcionarios de las áreas de trabajo de las provincias de Santa Fe y Buenos Aires, ambas jurisdicciones con implementación efectiva –en diferentes modalidades y tiempo de vigencia– de comités de salud y seguridad.
- **Dirigentes sindicales y de organizaciones sociales:** se seleccionó a un grupo de representantes de trabajadores de una diversidad de sectores que integran la selección de este estudio. La nómina da cuenta de la desigualdad de género intrasectorial y en los niveles de conducción sindical: las áreas de manufactura son ámbitos laborales “masculinizados” en cuanto a la fuerza de trabajo y su representación; los trabajos asociados al cuidado tienen base laboral feminizada (sectores de cuidado de personas y ambientales en

la economía popular; mucamas/camareras en el turismo, entre otros). Por otra parte, el cupo sindical femenino en las conducciones y en los ámbitos de las comisiones paritarias figura en la agenda de cuestiones pendientes en materia de equidad de género. La selección incorpora a trabajadores de la economía popular, de acuerdo a los criterios establecidos en la presentación de la propuesta y en la selección de los sectores críticos.

- **Representantes del sector empleador:** se propuso indagar sobre el grado de responsabilidad ambiental del sector (a nivel de actividad y de empresa); la inclusión de la temática como objeto de la “responsabilidad social empresarial”; y la visión sobre costos/beneficios de la gestión productiva sostenible, entre otras dimensiones.

2.2.2.2. Guía de pautas de entrevista

Para la elaboración del formulario de entrevista se elaboró un repertorio de dimensiones clave. Los ejes centrales fueron los siguientes:

- Participación de los trabajadores en la gestión ambiental de la firma, sector, etc., y su incidencia como factor de productividad.
- Incentivos para la gestión ambiental, dimensión ajustable según receptores (sector, empresa, sindicato, etc.).
- Costos de la reconversión hacia una gestión sostenible (formación laboral, nuevos procesos tecnológicos, etc.).
- Ámbitos para la gestión ambiental: comités especiales, delegados y delegadas, negociación colectiva, otros.
- Visión de la negociación colectiva como instrumento para la gestión ambiental de la firma, sector. Ventajas y dificultades.
- Incorporación de cláusulas ambientales/de salud y seguridad/de género, de posible prioridad en futuros convenios de empresa/actividad.
- Naturaleza/eficacia de la participación de las y los trabajadores: carácter consultivo, vinculante, otros.
- La incumbencia empresarial: ¿responsabilidad social o dimensión vinculante?
- Importancia de la formación profesional para la reconversión laboral ante sustitución de puestos.
- Incidencia de la pandemia en la gestión de la temática ambiental: estímulo y dificultades.

2.2.2.3. Sectores y ámbitos institucionales de representación de los informantes entrevistados

Se detalla a continuación la pertenencia de los referentes entrevistados:

- Referentes sindicales: agua y saneamiento; ladrilleros; aceiteros; automotriz; transporte/ subterráneo; cuero.
- Referentes empresariales: energía (energías renovables); rural/forestal; energía; automotriz (autopartista).
- Referentes de la economía popular: recuperación y reciclado de residuos sólidos urbanos.
- Funcionarios públicos: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación; Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación; Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social –INAES–; Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.
- Servicios Profesionales: Instituto Panamericano de Ingeniería Naval; Universidad Nacional de Rosario.

2.2.3. Análisis de convenios colectivos de trabajo

Para analizar la inclusión de la temática ambiental en la negociación colectiva se utilizó el buscador de convenios disponible en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que registra los acuerdos y convenios homologados en el marco de la Ley 14.250, es decir, aquellos celebrados por un empleador o una asociación de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial³.

En ese marco, se buscó identificar “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 928⁴. A los fines de la investigación, consideraremos como “cláusulas ambientales” a todas aquellas que establecen compromisos entre las partes y/o definen mecanismos, protocolos o acciones concretas vinculadas al cuidado del ambiente.

La identificación de ese tipo de cláusulas en el buscador de convenios del Ministerio de Trabajo se realizó siguiendo un enfoque amplio respecto de la materia negociable a partir de la opción de búsqueda por texto en los archivos digitalizados. Para ello se aplicaron los siguientes términos clave: “sustentable/

3 Disponible en <https://convenios.trabajo.gob.ar/>

4 Se relevaron instrumentos registrados y publicados en el buscador de la web del MTEySS hasta el 15 de noviembre de 2021.

sustentabilidad”, “sostenibilidad”, “reciclado/reciclaje”, “medio ambiente/medioambiente/medioambiental”, “ambiente/ambiental/ambientales”, “impacto ambiental” “contaminación/contaminante/contaminar”, “envases”, “residuo/residuos”, “disposición final”, “efluente”, “gas”, “emisiones”, “carbono”, “intensidad de carbono”, “ecología”, “verde”, “ecosistema”, “eficiencia”, “eficiencia energética” y “eficiencia de recursos”, “recursos naturales”, “tecnología limpia”, “fumigación”, “fitosanitarios”, “desmante”, “derrame”, “metales pesados” “corrientes de residuos”, “conservación”, “restauración”, “remediación”, “ruido”, “decibeles”, “especies”, “ecosistemas”.

La búsqueda por palabras clave encuentra algunas limitaciones no solo por los eventuales errores y omisiones propios del software de reconocimiento de caracteres de los archivos digitalizados, sino también porque a partir de 2018 muchos de los instrumentos incluidos en el buscador de convenios fueron digitalizados como imagen, de manera tal que no permiten la búsqueda mediante el reconocimiento de caracteres.

En ese marco, se optó por complementar ese procedimiento de búsqueda con dos mecanismos adicionales. En primer lugar, se llevó a cabo una lectura exhaustiva de la totalidad de los convenios colectivos homologados durante el período de referencia (que asciende a 284)⁵. Se priorizó el análisis de estos instrumentos por sobre los acuerdos en función de la mayor posibilidad de encontrar contenidos ambientales en ellos. En efecto, mientras que los acuerdos suelen tener contenidos acotados de negociación (modificaciones parciales del contenido de un convenio colectivo, actualizaciones salariales, etc.), los convenios suponen un compendio de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. En segundo lugar, de forma complementaria se realizó una búsqueda orientada entre los acuerdos, priorizando en el relevamiento los correspondientes a los sectores identificados como “críticos”. A tal fin, se asoció a cada uno de ellos con al menos un código CIIU⁶.

En definitiva, sobre un total de 9 928 acuerdos y convenios homologados entre el 01/01/2015 y el 31/07/2021, se realizó una preselección de 310 instrumentos siguiendo los criterios precedentes. Ese subconjunto incluyó la totalidad de los convenios homologados durante el período y un grupo de acuerdos identificados de manera individual según fue descrito previamente.

El último paso del relevamiento consistió en una revisión exhaustiva de los 310 acuerdos y convenios preseleccionados originalmente. A partir de allí, se

5 Se deja constancia de que no se pudo acceder al contenido de los siguientes CCT: 1431/15E, 1427/15E, 1437/15E, 1456/15E, 1460/15E, 1472/15E, 1495/15E, 1501/15E y 1523/16E, por lo que no se incluyeron en la clasificación ni se contabilizaron para el relevamiento de los CCT.

6 Ver el detalle en el anexo I.

identificaron 105 instrumentos con cláusulas ambientales, según la definición enunciada previamente⁷.

► **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.

7 El listado completo de acuerdos y convenios colectivos homologados con cláusulas ambientales se incluye en el anexo II.

3. Desarrollo sostenible y transición justa con centro en el trabajo decente y el diálogo social

3.1. Desafíos globales y regionales

El mundo atraviesa desafíos ambientales sin precedentes. Los modelos de desarrollo instaurados a partir de la Revolución Industrial impulsaron avances sociales muy relevantes, pero a costa de presionar en demasía sobre los límites físicos que dan soporte a la vida humana en el planeta. Hoy los fenómenos como el cambio climático y la degradación de la naturaleza obligan a repensar y transformar los modelos de desarrollo hacia otros más sostenibles e inclusivos.

En 1987, Naciones Unidas acuñó el término *desarrollo sostenible* como “aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias” (Brundtland 1992). A partir de este avance de la agenda internacional, de la aceleración de las consecuencias del cambio climático y de una demanda social creciente, la construcción de un modelo de desarrollo sostenible se volvió materia cada vez más urgente en diversos lugares de responsabilidad política.

Así, en 2015, 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.

Estos lineamientos internacionales impactaron sobre las agendas nacionales. Luego de trabajar a partir de un abordaje de acuerdos sectoriales, entrada la segunda década del siglo XXI se avanzó en el diseño de planes y proyectos transversales para materializar esta idea de desarrollo y prosperidad atendiendo a los

límites planetarios. En Estados Unidos esta iniciativa se denominó “Green New Deal” y es así como se la referencia genéricamente en el mundo. Entre otros exponentes de esta tendencia podemos mencionar la propuesta de la innovación orientada por misiones (Mazzucato 2021) en la Unión Europea, que empujó el Pacto Verde Europeo⁸ para la transformación multisectorial y transversal de la economía de la región. A su vez, varios países y Estados como Alemania⁹, Canadá¹⁰ y España¹¹ presentaron leyes y/o planes nacionales y/o sectoriales de descarbonización, crecimiento verde o desarrollo sostenible.

Los objetivos planteados en estos planes implican para todos los países un proceso de descarbonización multisectorial a través de políticas públicas diseñadas e implementadas en la esfera de los estados nacionales y subnacionales.

Sin embargo, aunque todos los países enfrentan el mismo problema y un mismo mandato internacional, no lo hacen de igual manera; a las naciones desarrolladas y en desarrollo se les presentan responsabilidades, costos y riesgos diferentes, y tienen capacidades de acción disímiles. En este sentido, el nivel de desarrollo económico relativo 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. Así, en los países del Sur Global encontramos ciertas características que aumentan la dificultad de la transición. Entre ellas se destacan: i) la necesidad de crecimiento económico; ii) la dependencia tecnológica; y iii) matrices productivas con un alto protagonismo de los recursos naturales.

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 “patear la escalera” al desarrollo.

8 Europea, U. (2020). El Pacto Verde Europeo. Comisión Europea. Bruselas.

9 Federal Climate Change Act of 12 December 2019, (Federal Law Gazette I, p. 2513), Alemania.

10 Pan-Canadian Framework on Clean Growth and Climate Change, 2016, Canada.

11 Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo (ELP 2050), 2020, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, España.

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).

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 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.

3.2. Una agenda laboral para la transición justa

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).

Específicamente, respecto del trabajo se dan tres situaciones tipo particulares: i) el abandono de determinados sectores, particularmente, los ligados a la matriz de carbono como hidrocarburos y el sector automotriz tradicional; 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 a los 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.

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”.

Desde un punto de vista funcional, entonces, la transición justa tiene dos dimensiones principales. La primera son los *resultados*, es decir, el nuevo paisaje laboral y social que se configurará en una economía descarbonizada. La segunda son los *procesos*, es decir, de qué modo se llegará hasta ese escenario. Respecto a la primera dimensión, el resultado deseable debería ser el trabajo decente para todos¹² en una sociedad inclusiva que erradique la pobreza y no exceda los límites planetarios. Por su parte, el proceso hacia esa meta debería basarse en una transición gestionada mediante el diálogo social significativo a todos los niveles, para garantizar que la carga que suponen estas transformaciones se comparta de manera equitativa (Galgóczy 2018).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) interpretaban a las prioridades ambientales y laborales como basadas en intereses compartidos y fundamentaban el enfoque en la cooperación entre empresas, estados y sindicatos en las mesas de negociación y diálogo social (Stavis y Felli 2015).

En una línea similar, el marco de las “Directrices de política para una transición justa” de la OIT (2015) propone como requisitos: i) una combinación coherente de políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales y laborales específicas para cada país, que tengan como objetivo la creación de trabajo decente en toda la cadena de suministro con oportunidades de empleo a gran escala; y ii)

12 Las Memorias del director general de la OIT presentadas a las Conferencias Internacionales del Trabajo de 1999 y 2001 son antecedentes que enlazan perfectamente con el concepto de empleos verdes y desarrollo sostenible y se incorporan como temática en los Objetivos de Desarrollo en la agenda 2030. El concepto de trabajo decente supone el respeto de los derechos fundamentales, prestado en forma segura, no sólo en términos de permanencia y en contraposición con la precariedad, sino con cuidado por la salud de las y los trabajadores, en un contexto de diálogo social.

la participación de todos los interesados pertinentes a todos los niveles en la constitución de un marco político apropiado, considerando que este proceso afecta a diversos ámbitos y que, por ello, resulta necesario integrar el desarrollo sostenible en todas las esferas de políticas de manera coherente.

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:

- Políticas macroeconómicas y de crecimiento que integren el desarrollo sostenible y armonicen los objetivos económicos con los sociales y ambientales.
- Políticas industriales y sectoriales que diseñen programas orientados a la mejora continua de la sostenibilidad social, económica y ambiental de acuerdo con las condiciones específicas de cada sector.
- Políticas relativas a las empresas que proporcionen un entorno propicio para las empresas sostenibles y potencien la resiliencia de las empresas (en particular de las MIPYME).
- Políticas de desarrollo de competencias que promuevan la formación, el desarrollo de capacidades y programas de estudio respaldando la transición hacia economías más sostenibles.
- Políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), que realicen evaluaciones de los nuevos peligros para la SST como consecuencia del cambio climático, la escasez de recursos o de otros riesgos relacionados con la salud de las personas y el medio ambiente; y que cuando sea necesario, mejoren, adapten o desarrollen y creen sensibilización a las normas de SST.
- Políticas de protección social que promuevan sistemas que proporcionen servicios de salud, seguridad de ingresos y servicios sociales, también con el propósito de aumentar la resiliencia y de proteger a la población contra los efectos de las vulnerabilidades y adversidades de orden económico y ambiental.
- Políticas activas del mercado de trabajo que ayuden a las empresas y a los trabajadores a prever los cambios que se producen en la demanda del mercado de trabajo, en el contexto de la transición hacia economías ambientalmente sostenibles, facilitando el acceso a los puestos de trabajo y fortaleciendo la empleabilidad y la capacitación profesional; y que a su vez presten especial atención a las y los trabajadores desempleados y a aquellos que corren el riesgo de perder su trabajo en las comunidades y los sectores afectados por el cambio climático, la degradación de los recursos y el cambio estructural, incluidos quienes ejercen su actividad en la economía informal.
- 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, con el propósito de analizar los mejores medios para poner en práctica los objetivos sociales, económicos y ambientales a nivel nacional.

Tal como se observa, la agenda de políticas para la transición justa es amplia y diversa. Cada una de las áreas recién listadas se corresponde con una multiplicidad de herramientas e iniciativas concretas¹³. De manera complementaria deben considerarse las iniciativas en los propios lugares de trabajo, entre las que pueden contarse la sustitución del uso de vehículos privados por transporte público, bicicletas y otros medios de transporte en las empresas o lugares de trabajo; la promoción del teletrabajo; y la orientación de las contrataciones públicas para estimular una mayor oferta de productos y servicios verdes, y para fomentar prácticas sostenibles en el lugar de trabajo, entre otras dimensiones (Saget *et al.* 2020).

En el marco de esa agenda de políticas laborales, el abordaje y las recomendaciones han priorizado de manera frecuente al componente de formación profesional entre el abanico de iniciativas a implementar (OIT 2018b, 2019a, 2019b). De hecho, la falta de las habilidades necesarias es identificada como uno de los principales obstáculos para avanzar en la reconversión de actividades hacia una mayor sostenibilidad (OIT 2018a).

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”.

En ese marco, 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.

13 Para un mayor detalle de políticas ver OIT (2018a) y Saget, *et al.* (2020).

En Europa, esta agenda no se encuentra todavía entre las principales 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: “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 una prioridad. Las cláusulas ambientales en los convenios colectivos siguen siendo excepcionales y carecen de impulso. (...) Cuando los convenios colectivos incluyen cláusulas ambientales, son bastante genéricas. Simplemente reconocen la necesidad de actuar frente a la crisis ambiental, pero no incluyen mecanismos para cumplir con este objetivo” (Escribano Gutierrez y Tomassetti 2020).

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).

De modo que, como se observa, las instituciones laborales cuentan con una multiplicidad de herramientas para avanzar en la agenda de la transición justa. Y el activo involucramiento de los actores sociales en este compromiso constituye una condición de posibilidad para que el abordaje de estos desafíos sea efectivo.

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

En nuestro país, 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, ¿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. A su vez, también es necesario considerar las percepciones, los intereses y las expectativas de los propios actores sociales con relación a estos desafíos dado que son quienes, en definitiva, incorporan o excluyen los distintos temas de las mesas paritarias.

4.1. Características y dinámica de la negociación colectiva en Argentina

En nuestro sistema normativo existe una profusa legislación que regula los alcances, efectos, procedimientos y sujetos de la negociación colectiva.

La Argentina ha ratificado los principales convenios de la OIT relativos a esta materia, que tienen jerarquía superior a las leyes. Entre ellos destacan el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87, único con jerarquía constitucional) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N° 98). Como convenios complementarios, que fortalecen a los fundamentales y amplían su posibilidad de actuación en materia de negociación colectiva, podemos mencionar el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (N° 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (N° 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (N° 154). Por último, entre los instrumentos de la

OIT ratificados por nuestro país que abordan desafíos vinculados a la temática de esta investigación se incluyen el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Nº 155) y su Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

La primera ley que reguló la negociación colectiva en nuestro país para el ámbito del empleo privado fue la Nº 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 (rama de actividad, profesionales, empresa), 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. Y la eficacia personal determina qué trabajadores y empleadores se verán alcanzados por sus disposiciones (es decir, todos aquellos comprendidos en su ámbito, independientemente de que estén afiliados o no a las organizaciones firmantes). 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 (con excepción de que en el propio convenio se estipule lo contrario).

Según Palomino y Trajtemberg (2006), las principales características del modelo de negociación colectiva que caracterizó a nuestro país entre 1953 y 1988 (que no atravesaron modificaciones relevantes desde entonces) son el carácter centralizado en sindicatos de actividad y cámaras empresarias, la fuerte injerencia estatal (dada por la atribución de la autoridad de aplicación de homologar los convenios colectivos y de otorgar la personería gremial), la identidad política de los sindicatos, la cobertura *erga omnes* y el principio de ultraactividad.

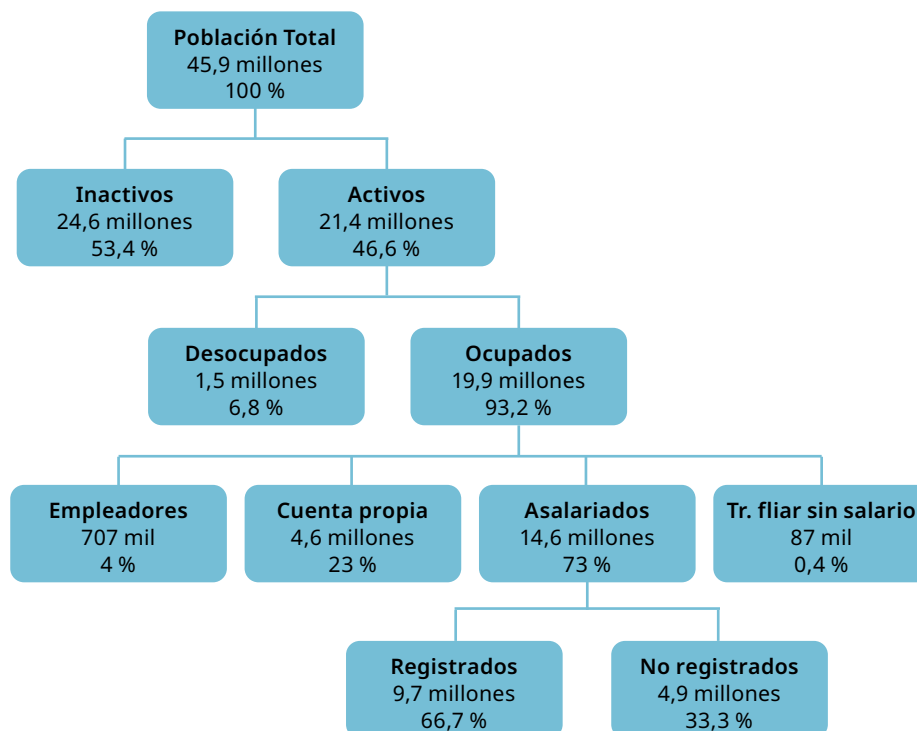
La dinámica que adopta la negociación colectiva en cada coyuntura histórica está estrechamente relacionada con las transformaciones políticas, económicas y sociales. Por caso, a partir del golpe de Estado de 1976 se prohibió la actividad sindical, y como corolario ineluctable, el ejercicio de la propia negociación colectiva. Recién a finales de la década del ochenta, con el advenimiento de la democracia, se reabrieron las paritarias. A su vez, durante la década del noventa hubo una tendencia a la descentralización de la negociación y a la introducción de cláusulas de flexibilización laboral. Y a partir de 2005 se produjo un impulso inédito de la negociación colectiva en nuestro país que se extendió a casi todas las

ramas de la economía. Desde entonces se firmó una gran cantidad de acuerdos y convenios que tendieron a renovarse en forma periódica.

En ese contexto, la posibilidad de incorporar contenidos ambientales se asienta sobre un marco institucional fortalecido y una gimnasia aceptada entre los actores. Sin embargo, la situación no está exenta de obstáculos y desafíos. En particular, hay dos condicionantes que son particularmente relevantes, a saber, 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, en un contexto de elevada inflación.

De acuerdo a la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, es posible estimar que a fines de 2021 había en nuestro país 19,9 millones de ocupados. 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).

Los datos evidencian que la estructura ocupacional en Argentina 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, colectivo que representa cerca de la mitad de la población ocupada.

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

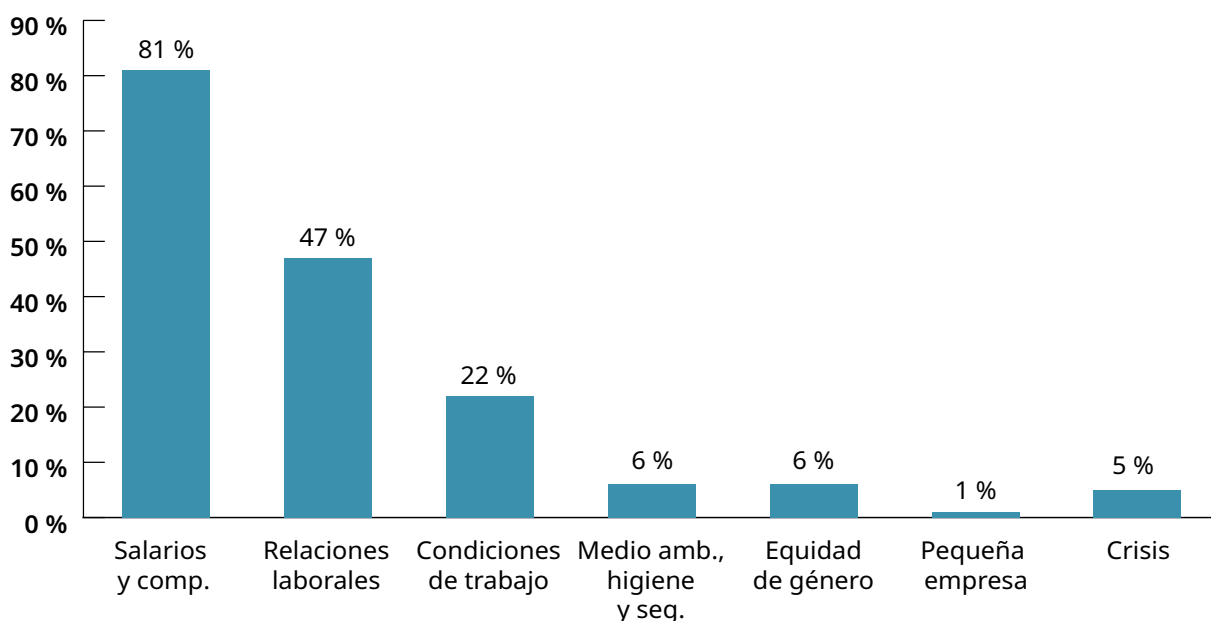
Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

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. De acuerdo a la información del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, el 81 por ciento de los convenios y acuerdos homologados entre 2009 y 2019 contuvieron cláusulas relativas a salarios y compensaciones. Esta realidad puede explicarse a partir de la inscripción de la dinámica negocial en un régimen de alta inflación, que condiciona las discusiones paritarias e impulsa a los actores a focalizarse en la carrera entre precios y salarios.

Por oposición, el resto de los contenidos negociados tuvo una participación notablemente menor. Por caso, las cláusulas de relaciones laborales estuvieron presentes en el 47 por ciento de los acuerdos y convenios homologados, y se concentraron básicamente en aportes de empleadores y trabajadores al sindicato y en cláusulas de paz social (otro tipo de contenidos de esta categoría, tales como comisiones mixtas sobre organización del trabajo o tratamiento de conflictos, derecho sindical a la información o delegados de personal, tuvieron una

participación muy menor). A su vez, las cláusulas sobre condiciones de trabajo solo estuvieron presente en el 22 por ciento de los acuerdos y convenios homologados entre 2009 y 2019. Por su parte, las cláusulas de equidad de género fueron ganando participación durante los últimos años: mientras que en 2009 estuvieron presentes en el 2 por ciento de los acuerdos y convenios homologados, en 2015 la proporción llegó al 9 por ciento¹⁴.

► **Porcentaje sobre el total de convenios y/o acuerdos homologados que incluyeron las categorías de cláusulas seleccionadas. Años 2009 a 2019**



Fuente: Elaboración propia en base a Boletín de Estadísticas Laborales (MTEySS).

Con el avance de la pandemia COVID-19 los márgenes de la negociación colectiva se vieron acotados, **y su dinámica profundamente alterada. En efecto, desde entonces las discusiones paritarias se centraron en las estrategias de mitigación de la profunda** contracción económica sobre el empleo. El principal resultado de esta situación fue el notable incremento de la participación de las cláusulas de crisis (vinculadas principalmente a suspensiones y reducciones salariales) que estuvieron presentes en el 52 por ciento del total de acuerdos

¹⁴ En el apartado 5.1.3 se detallan los contenidos que se incluyen en cada una de estas categorías.

y convenios homologados. En ese contexto, también los contenidos salariales perdieron participación, dado que fueron incorporados en el 42 por ciento de los casos.

En definitiva, si bien la negociación colectiva ha visto alterada su dinámica de manera frecuente durante las últimas décadas, sus principales cimientos se mantienen vigentes. Ahora bien, su inscripción en un régimen de alta inflación ha relegado a los contenidos no relacionados con aspectos salariales a un lugar secundario. Y durante la pandemia, las cláusulas de crisis se convirtieron en las principales protagonistas de las paritarias. En ese marco se sitúa el desafío de incorporar la transición justa en las agendas de la negociación colectiva.

4.2. Los actores sociales y la agenda de la transición justa

En un escenario de fragmentación ocupacional y agudización de la carrera entre precios y salarios, ¿en qué medida los actores del mundo del trabajo consideran que es posible introducir los temas ambientales en la negociación colectiva? A partir de las entrevistas en profundidad realizadas a un conjunto de referentes sindicales, empresariales y del sector público¹⁵, aportaremos algunos elementos para responder este interrogante.

Una primera conclusión que es posible extraer de los testimonios relevados es que la importancia de la negociación colectiva para abordar los desafíos de la transición justa es compartida por 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, al menos en términos conceptuales, no suelen ser objetados de manera explícita desde ningún sector.

Sin embargo, lo cierto es que 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 extendido de los actores del mundo del trabajo y de las instituciones laborales en este asunto. Los actores entrevistados destacan un débil correlato en acciones concretas y, a su vez, observan que los abordajes se centran en las estrategias de mitigación de daños antes que en el avance hacia una transición efectiva, con la correspondiente planificación e implementación de inversiones en tecnologías, procesos limpios y menos aún, en la elaboración de productos “verdes”.

15 Ver capítulo 2 del informe relativo a la metodología.

¿Cómo interpretar entonces esa divergencia? Parte de la respuesta precisa identificar en qué medida los temas ambientales se corresponden con los intereses y las prioridades efectivas de los actores sociales, más allá de las aseveraciones discursivas en torno a la necesidad de abordar estos desafíos.

4.2.1. Percepciones e intereses de los actores sociales con relación a la agenda de la transición justa

De acuerdo con los testimonios relevados 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.

4.2.1.1. Una agenda ajena

La agenda ambiental puede ser percibida en algunos casos como ajena, poco prioritaria por ciertos representantes empresariales y sindicales.

Sobre todo en países como Argentina, con altos niveles de pobreza y marginalidad, a algunos actores puede no resultarles especialmente relevante involucrarse en esos temas. En una perspectiva que podría ser compartida en nuestro país, un trabajador de la India argumentaba desde esa posición: “Voy a morir más rápido por no tener trabajo que por el cambio climático” (Räthzel *et al.* 2021). En una línea similar se expresó el referente del sindicato de la construcción entrevistado.

“El trabajador todavía dista mucho de tener una conciencia ambiental. Creo que por un lado necesitamos un proceso de mayor concientización para que se involucren más con el tema. Pero la verdad es que el trabajador tiene otras preocupaciones que a veces distan de estas particularidades y ven el tema ambiental como algo más lejano o más distante, que a ellos no les genera demasiada preocupación.”

Referente Sindicato de la Construcción

4.2.1.2. Una agenda amenazante

Más problemática que esa realidad es la posibilidad de que la agenda ambiental se contradiga directamente con los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores. En estas situaciones, puede evaluarse que el abordaje de estos desafíos tensiona la ecuación de costos de las unidades productivas y amenaza los puestos de trabajo.

“En el conurbano tenemos curtiembres, galvanoplastia, que son actividades muy contaminantes. Los efluentes requieren un tratamiento y unas plantas de tratamiento muy complejas y muy caras. Con lo cual el organismo de control se encuentra en este estrés. Vos controlás, encontrás un desvío, tenés que accionar sobre ese desvío porque la normativa está para cumplirse. Pero también tenés que entender que atrás tenés una industria, tenés trabajadores, tenés gente. Con lo cual sería muy complicado ejecutar la legislación como está, sin tener en cuenta esta situación.”

Referente Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores
de Obras Sanitarias

“También tenemos las resistencias propias del sector. Los trabajadores de minería, de Vaca Muerta, cuando surgen estos temas ambientales hay una resistencia interna propia de cualquier actividad donde se ven amenazadas fuentes de empleo y muchas familias. Y es lógico. Y con eso también tenemos que mediar y poner un punto en común. Porque obviamente el sindicato vela también por las fuentes de empleo.”

Referente Sindicato de la Construcción

4.2.1.3. Una agenda conflictiva

En otros casos, las coincidencias entre la agenda ambiental y la de salud y seguridad laboral pueden constituir un impulso para que desde el sector sindical se promuevan los temas vinculados a la transición justa. Sin embargo, esa convergencia puede constituir en ocasiones una fuente de conflictos entre los actores sociales.

Un caso emblemático al respecto es el del subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires. En ese sector, la Asociación Gremial de los Trabajadores del Subte y el Premetro (AGTSyP) se encuentra en una disputa desde el año 2017 con la empresa concesionaria del servicio por la utilización de vagones que contienen asbesto, un material que es nocivo tanto para el ambiente como para la salud de quienes están expuestos a él.

4.2.1.4. Una agenda de difícil implementación

El carácter fragmentado del tejido productivo constituye una dificultad para avanzar en la agenda ambiental, aun cuando haya determinados actores con particular interés en hacerlo. La informalidad constituye un importante obstáculo

para que las iniciativas que eventualmente puedan impulsar algunos actores sectoriales se extiendan a lo largo de las actividades más atravesadas por la problemática. Este condicionante fue destacado por los referentes sindicales del sector ladrillero y empresariales del sector forestal.

Una situación similar puede observarse en sectores que se encuentran muy atravesados por la descentralización productiva y la tercerización laboral. El desafío en ellos es extender las acciones que puedan implementarse en un determinado segmento de la cadena de valor hacia los restantes¹⁶.

4.2.1.5. Una agenda desvalorizada

Asociado a la necesidad de mejorar la productividad y las condiciones laborales, uno de los principales desafíos que afronta la economía popular gira en torno a la valorización del trabajo¹⁷. En efecto, los trabajos que se desarrollan bajo ese ámbito se encuentran desvalorizados socialmente bajo la premisa de que producen bienes y ofrecen servicios de baja calidad (Chena 2018). Las actividades de cuidado ambiental que se desarrollan en el marco de la economía popular, como la recuperación de residuos, no son ajenas a esta realidad, que afecta fuertemente tanto los ingresos que perciben los trabajadores como las condiciones bajo las cuales desarrollan sus tareas.

16 En el análisis de acuerdos y convenios colectivos se observará un instrumento que aborda este desafío.

17 El concepto de *economía popular* busca capturar ciertos aspectos de las dinámicas económicas, laborales y sociales que la noción de “economía informal” parece no identificar con toda precisión. Según la Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal 2015 (núm. 204) de la OIT, la economía informal abarca a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto. El colectivo de trabajadores contemplado en la definición incluye a quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal; a los trabajadores familiares auxiliares; a los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal; y a los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas. Según Chena (2018), la economía de los sectores populares no puede interpretarse cabalmente bajo el concepto de economía informal. Según el autor, “la realidad de este sector social de ‘inempleables’ en el trabajo asalariado se ha complejizado y cada vez resulta más difícil atraparla en un concepto descriptivo (informalidad) o normativo (economía social y solidaria) (...) El devenir político e histórico de este sector social en la Argentina evolucionó en su forma de organización desde un movimiento de desocupados (‘movimiento piquetero’) a fines de la década del noventa a una forma de organización que tomó fuerza con la crisis de 2001/2002 y que se autodenominó Economía Popular. Concepto que busca sintetizar las experiencias políticas, sociales y económicas acumuladas desde la crisis de 2001, a través de la positividad de una cultura emergente que se define en oposición a la dominante y que reivindica formas alternativas de trabajo para consolidar derechos colectivos.” El autor caracteriza al colectivo de trabajadores de la economía popular destacando, en primer lugar, que realizan su actividad laboral por fuera de la relación salarial tradicional (son trabajadores sin patrón) y que, además, perciben ingresos bajos y tienen una escasa capacidad de consumo y acumulación de capital. A su vez, están sometidos a dos tipos de explotación: la primera, de carácter comercial, se relaciona con la desvalorización de su trabajo bajo la premisa de que producen bienes de calidad inferior; la segunda, de orden financiero, basada en la noción de que los trabajadores de la economía popular son insolventes y, por ende, deben afrontar tasas de interés usurarias.

“Nosotros trabajamos en forma encubierta con XX [empresa de gestión de residuos]. Es una relación de trabajo encubierta, somos trabajadores de XX pero no lo somos. Minimizamos el impacto ambiental de XX pero no se reconoce (...) Trabajamos dentro de XX, manipulamos los residuos de XX, nos controlan los camiones que trabajamos y los que no, les damos aire y tierra.”

(...)

“Los supermercados aún se resisten a pagar la tonelada generada de residuos. Es más, nos querían cobrar por el material que nos llevábamos.”

Referentes de Cooperativa de Recuperación de Residuos

4.2.1.6. Una agenda asimilada por los actores

Los casos en los que se observa un mayor avance en la agenda ambiental se corresponden 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.

“Para nosotros el tema ambiental es eje, y no es responsabilidad social, es parte de la gestión del negocio, porque si no lo haces así no podés entrar. Hay ciertos compradores, sobre todo los vinculados a los mercados internacionales, que requieren una cadena de suministros con una trazabilidad a origen muy estricta. Entonces, antes podrías decir ‘lo hago por responsabilidad’; pero en realidad lo hago porque, si no, no tengo negocio, así de simple”.

Referente Asociación Forestal Argentina

En definitiva, si bien el panorama observado permite identificar un incipiente crecimiento de la conciencia ambiental, los avances en la materia son heterogéneos, circunstancia que obedece a la diversidad de desafíos que los distintos sectores de actividad afrontan al abordar el asunto. En la visión de ciertos actores se observan mayores convergencias intrasectoriales que en relación a su pertenencia corporativa: en otras palabras, la pertenencia a un sector (según su huella ambiental, su dinamismo, su perspectiva de transición) condiciona en mayor medida su visión sobre la cuestión ambiental que su representación de clase.

4.2.2. Expectativas de los actores sociales en relación a la agenda de la transición justa

En un escenario de elevada heterogeneidad respecto a los modos bajo los cuales los distintos actores sociales perciben a la agenda ambiental, los testimonios de los entrevistados permiten identificar ciertos factores que condicionan la transición hacia procesos y tecnologías sostenibles y un conjunto de estímulos que podrían impulsar o acelerar esos movimientos. Estas consideraciones sitúan al Estado, en todos sus niveles, frente al desafío de encarar un proceso de fortalecimiento institucional para ampliar y garantizar la eficacia de sus iniciativas.

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.

► Factores condicionantes de la transición ambiental identificados por los actores sociales

Factores	Impacto ambiental	
	Positivo	Negativo
Condiciones de mercado	Competencia (mayor propensión en exportadores, tracción por demanda)	Concentración (mayor propensión en mercado interno y economía popular)
Certificación de sostenibilidad ambiental, social y económica	Sellos nacionales e internacionales (trazabilidad de productos y procesos; formalización del sector y del trabajo)	Sin certificación
Intervención estatal	Estado activo (con discrepancias sobre la modalidad de intervención)	Estado ausente

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

El relativo consenso que se percibe en los testimonios respecto a la necesidad de un mayor involucramiento del Estado en todos sus niveles sirve como un marco que precisa de definiciones más específicas respecto de cómo y hacia dónde orientar sus iniciativas, tanto para las actuaciones dentro del propio sector público como para abordar la situación de las empresas privadas.

En ese marco, es posible identificar un conjunto de 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.

Sin embargo, desde cada sector se destacan distintas prioridades para abordar la transición. En particular, los representantes empleadores enfatizan la necesidad de mayores inversiones en sectores “verdes” y de contar con estímulos fiscales y crediticios. A su vez, los referentes sindicales destacan la falta de una estrategia de control hacia los sectores tradicionales (“marrones”). Por su parte, los trabajadores que se reconocen como parte de la economía popular enfatizan la necesidad de mejorar la calidad del empleo y de diseñar los mecanismos para mejorar la productividad y promover el reconocimiento social del valor que estas actividades generan.

Em particular, respecto a la necesidad de impulsar la formación profesional, se relevaron algunas consideraciones divergentes. En algunos sectores “verdes”, las calificaciones son evaluadas como un factor clave a desarrollar, ya que hoy se las considera como un bien escaso por razones de obsolescencia de la oferta formativa disponible o por la insuficiencia de recursos asignados. Las posibilidades para avanzar en esa línea consisten en el desarrollo local (despliegue de recursos públicos y privados para la reconversión) o en la importación de calificaciones (el caso de la instalación de aerogeneradores de energía eólica, por ejemplo, encontró limitaciones en cuanto a los niveles de calificaciones técnico-profesionales disponibles en el país). Por oposición, en actividades “marrones” o en transición se verifican algunos ejemplos de mala praxis empresarial, ocultamiento de situaciones riesgosas, falta de estímulo a la formación pertinente, capacitadores sin idoneidad. Estas situaciones son denunciadas como parte de una actitud elusiva frente a los procesos contaminantes y los trabajadores expresan impotencia para dar respuesta frente a ellas por la falta de calificaciones adecuadas.

► 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.

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 (nacional, provincial y municipal). 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, considerando el escaso estímulo que implica el escaso monto de las sanciones para la modificación de las conductas ilegales.

► **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”	<p>Desarrollar indicadores robustos sobre daño ambiental</p> <p>Promover competencias entre los agentes estatales para intervenir y controlar de modo eficiente (procesos inspectivos de seguridad ambiental, entre otros)</p>
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.

5. Contenidos ambientales en la negociación colectiva en Argentina

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 ambientales¹⁸.

Los resultados de la búsqueda ratifican la presunción de que el abordaje de estos temas en la negociación colectiva no se encuentra particularmente extendido. De todos modos, el análisis cuantitativo de la participación de los temas ambientales en las mesas paritarias precisa considerar que este tipo de cláusulas, una vez negociadas, continúan vigentes en función de la ultraactividad, es decir, no es necesario renegociarlas una vez incorporadas (tal como sucede con las que fijan aportes solidarios o salariales que, como observamos previamente, están incorporadas en la amplia mayoría de los instrumentos homologados).

Sin embargo, el principal aporte del relevamiento no reside tanto en la posibilidad de estimar una cuantificación precisa de su participación. Por el contrario, el ejercicio realizado permite identificar un conjunto de compromisos paritarios (con sus correspondientes formulaciones específicas) capaces de constituirse como referencias para una eventual extensión del abordaje de los temas ambientales en la negociación colectiva. 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.

Por último, el relevamiento realizado abre la puerta a la indagación sobre el cumplimiento efectivo de las cláusulas identificadas, que deberá ser materia de una investigación ulterior.

¹⁸ Tanto la metodología de la búsqueda como la definición de “cláusula ambiental” se encuentran detallados en el capítulo 2.

5.1. Hallazgos

A los fines de analizar las cláusulas ambientales de los 105 acuerdos y convenios identificados, utilizaremos tres criterios de clasificación. En primer lugar, agruparemos a los instrumentos según la pertenencia sectorial; a continuación, lo haremos a partir de la naturaleza de los compromisos acordados; y por último, en función de los contenidos¹⁹.

5.1.1. Contenidos ambientales según pertenencia sectorial

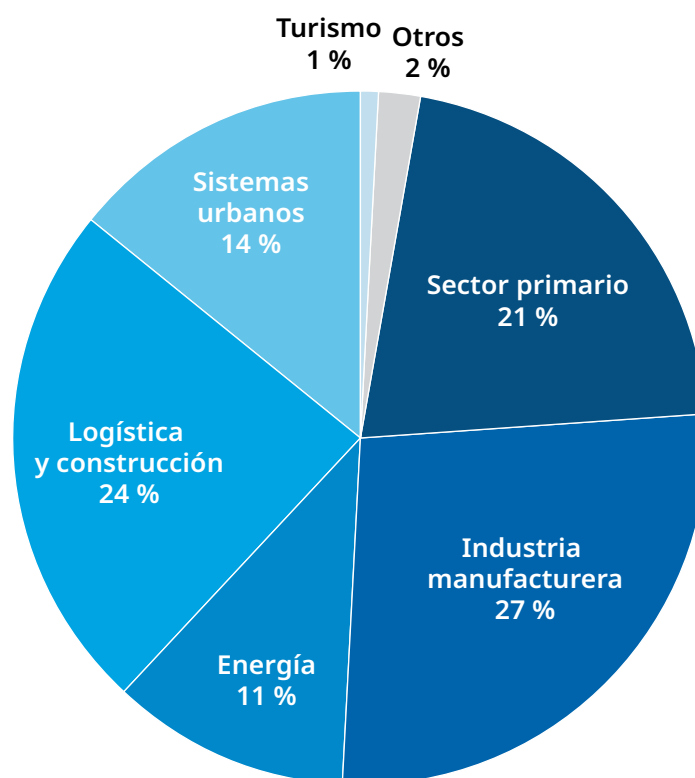
La distribución de los acuerdos y convenios con cláusulas ambientales de acuerdo a la actividad económica permite visualizar la incidencia de cada uno de los sectores identificados como “críticos” en la muestra relevada.

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).

19 Diversos acuerdos y convenios contienen más de una cláusula ambiental (e incluso algunas cláusulas contienen distintos contenidos, posibles de ser agrupados en más de una categoría). Para clasificar esos casos se optó por identificar la que denominamos como “cláusula principal” de cada instrumento y, en base a ella, se procedió a incluirlos en una única categoría. De esta forma, la muestra analizada se mantuvo en 105 casos (que son los 105 acuerdos y convenios con contenidos ambientales identificados) y no se amplió según la cantidad de cláusulas o contenidos incluidos en ellos.

La “cláusula principal” de los acuerdos y convenios con más de una cláusula (o contenido) ambiental se identificó de la siguiente manera: i) en los acuerdos y convenios que contienen cláusulas operativas y declarativas, las primeras fueron priorizadas respecto de las segundas; y ii) en los acuerdos y convenios que contienen más de una cláusula operativa, el orden de prioridad fue el siguiente: salarios y compensaciones; relaciones laborales; condiciones de trabajo; medio ambiente, higiene y seguridad; equidad de género; pequeña empresa; crisis; no clasificadas previamente.

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



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

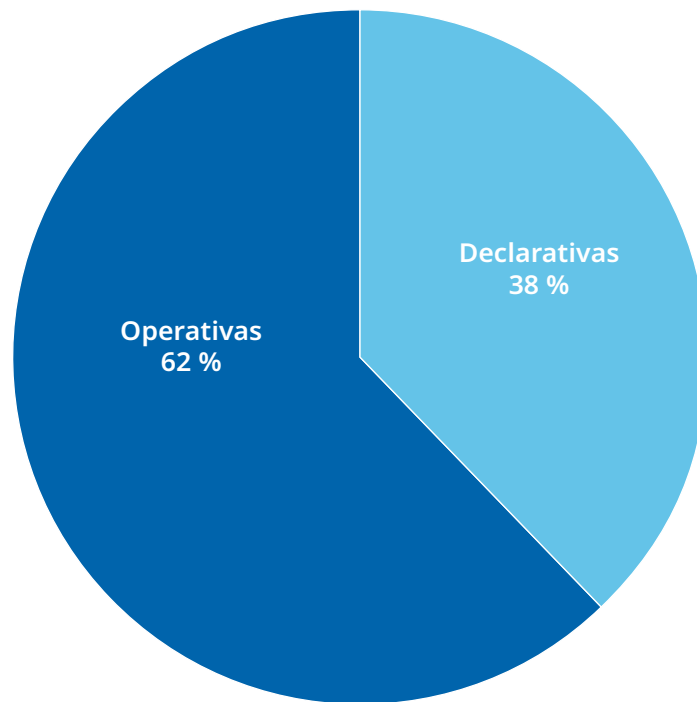
5.1.2. Contenidos ambientales según naturaleza de los compromisos acordados

El segundo criterio de clasificación agrupa a los acuerdos y convenios con contenidos ambientales de acuerdo con la naturaleza de los compromisos acordados. De tal modo, las cláusulas identificadas se clasifican en declarativas y operativas de acuerdo al detalle que se expone a continuación.

- Las **cláusulas declarativas** formalizan el compromiso de las partes en la persecución de determinados objetivos (en este caso, vinculados a la agenda ambiental), pero no establecen obligaciones precisas para alcanzarlos.
- Las **cláusulas operativas** definen mecanismos, protocolos o acciones concretas tendientes a cumplir con determinados objetivos (en este caso, vinculados a la agenda ambiental).

A partir de estas pautas observamos que, entre los 105 acuerdos y convenios con contenidos ambientales identificados durante el período de referencia, el 38 por ciento contiene cláusulas declarativas y el 62 por ciento restante, cláusulas operativas.

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



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

5.1.2.1. Cláusulas declarativas

Como referimos previamente, las cláusulas declarativas dejan asentados principios o formalizan compromisos, en este caso, vinculados a la agenda ambiental.

Se citan a continuación algunos ejemplos relevantes de este subconjunto identificados en nuestra muestra.

- CCT 1635/20E. Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal y Sociedad Integrada de La Rioja S.A.

“La protección del Medio Ambiente, definido éste como el medio en el cual se desarrolla la vida de la comunidad, constituye uno de los principales principios básicos fundamentales para las partes”.
- CCT 0788/21. Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca, y Cámara de la Flota Amarilla de Chubut.

“Las partes convienen en llevar a cabo todas las acciones conducentes a los efectos de preservar el recurso, teniendo en cuenta el desarrollo sustentable de la actividad con especial referencia a la pesca en forma responsable, entendiendo esta como aquella que prevea la continuidad de la actividad con especial cuidado por el medio ambiente”.
- CCT 1617/19E. FATIQP (Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas), Sindicato del Personal de las Industrias Químicas y Petroquímicas de San Lorenzo, e IDM S.A.

“Las partes convienen en fijar relaciones de trabajo duraderas con principios esenciales, a saber: Utilización adecuada y responsable de los recursos, de manera de lograr la mayor eficiencia en la seguridad industrial, salud ocupacional y cuidado responsable del medio ambiente, en las operaciones y en la calidad de los productos”.

5.1.2.2. Cláusulas operativas

Previamente describimos que los acuerdos y convenios con cláusulas operativas comprometen mecanismos, protocolos o acciones concretas vinculados a la agenda ambiental. Considerando que el contenido de esas obligaciones es sumamente diverso, en el próximo apartado se realizará una clasificación pormenorizada de cada una de ellas.

5.1.3. Contenidos ambientales según tipo de contenidos (cláusulas operativas)

Es posible clasificar a las cláusulas ambientales según su contenido siguiendo la tipología del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (BEL-MTEySS) y agregando algunas codificaciones adicionales. En este caso, realizaremos este ejercicio involucrando únicamente a los acuerdos y convenios con cláusulas operativas que, como observamos previamente, representan el 62 por ciento de la muestra.

Se listan a continuación las categorías correspondientes a este ordenamiento, con los subconjuntos incluidos en cada una de ellas.

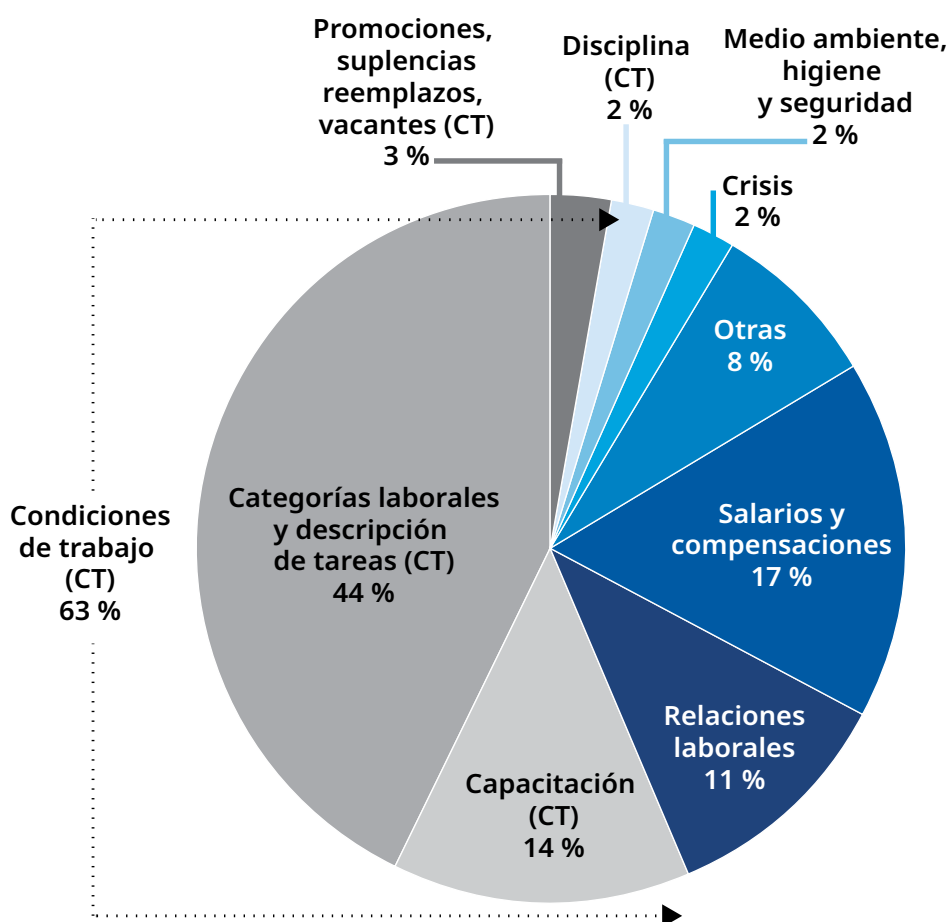
- **Cláusulas de salarios y compensaciones:** escala salarial; cláusula absorción; viáticos, vales alimenticios; productividad; presentismo; bonificación extraordinaria; otras formas de incremento salarial; antigüedad; adicionales de convenio; y premios (los dos últimos grupos son agregados al listado del BEL-MTEySS).
- **Cláusulas de relaciones laborales:** contribución patronal al sindicato; aporte del trabajador al sindicato; derecho sindical a la información; comisión mixta sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente; comisión mixta sobre tratamiento de conflictos; comisión de interpretación; paz social; delegados de personal.
- **Cláusulas de condiciones de trabajo:** capacitación; modalidades de contratación; jornada de trabajo; licencia anual; licencias especiales; categorías laborales y descripción de tareas; promociones, suplencias, reemplazos, vacantes; movilidad y polivalencia funcional; disciplina (el último grupo es agregado al listado del BEL-MTEySS).
- **Cláusulas de medio ambiente, higiene y seguridad²⁰:** elementos de protección personal; higiene y seguridad.
- **Cláusulas de equidad de género.**
- **Cláusulas de pequeña empresa.**
- **Cláusulas de crisis:** despidos, suspensiones, reducciones de salario, reducciones de jornada, adelanto de vacaciones.
- **No clasificadas previamente** (categoría agregada al listado del BEL-MTEySS).

De acuerdo a 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).

²⁰ Es importante destacar que este tipo de cláusulas refieren al medio ambiente de trabajo.

5.1.3.1. Cláusulas operativas: condiciones de trabajo

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



Fuente: Elaboración propia en base a Buscador de Convenios 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.

Se citan a continuación algunos ejemplos.

- CCT 1593/19E. Unión Ferroviaria y Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca.

“Administrativo ‘A’ de Seguridad y Medio Ambiente. Objetivo del puesto: Asegurar que todas las operaciones que se realicen en el puerto se efectúen dentro del marco de políticas que, alineadas con la legislación nacional e internacional, atiendan impactos ambientales, resguarden los recursos y la protección de todo el ecosistema portuario (entre otros puestos)”.

A su vez, las categorías “Administrativo ‘D’ de Seguridad y Protección Marítima” y “Administrativo ‘A’ de Seguridad y Protección Marítima” también describen tareas vinculadas directamente con el cuidado ambiental.

- CCT 1517/16E. FATLYF (Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza), y Aggreko Argentina SRL.

Se incluyen las categorías “operador” y “técnico” cuyas funciones residen en inspeccionar el programa de manejo de desechos oleosos de la planta, incluyendo el seguimiento y desecho de todos los residuos oleosos. Se incluye la categoría “ayudante operador” con la función de asistir en tareas relacionadas con el control de contaminantes.

- CCT 1578/18E. Sindicato Flota Petrolera e Hidrocarburífera y National Shipping S.A.

“Las partes signatarias del presente convenio deberán cumplir con lo dispuesto por los Convenios SOLAS/MARPOL²¹ y toda norma internacional ratificada por la Argentina. Todo ello con el objeto de asegurar la vida en el mar, conservar los recursos naturales y preservar las aguas y las costas, así como todo medio ambiente marino nacional o internacional. Todas estas tareas serán consideradas responsabilidades y obligaciones propias y específicas que comprometen profesional y moralmente al hombre de mar”.

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.

21 Convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI).
1973. Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL).
1974. Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (Convenio SOLAS).

Se citan a continuación dos ejemplos.

- CCT 1555/17E. Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores y Monsanto S.R.L.

Se establece la capacitación obligatoria, entendida como cursos, prácticas y entrenamientos organizados para la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la actividad, incluyendo en sus contenidos los entrenamientos en Seguridad, Higiene y Medioambiente.

- CCT 1434/15E. UOMRA (Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina) y Válvulas Worcester de Argentina S.A.

Dentro de los módulos de formación laboral se encuentra el relativo a “Prevención de riesgos laborales y medioambientales” que contiene cuestiones específicas sobre aplicación de normas de Protección del Medio Ambiente.

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. Se cita a continuación un ejemplo.

- 1595/19E. Asociación Obrera Minera Argentina y Minas Argentinas S.A.

“En el marco de la evaluación de desempeño relativa al ascenso de niveles dentro de cada categoría se estimarán distintos factores entre ellos, el Factor seguridad y medio ambiente que comprende: El compromiso con la normativa de seguridad y medio ambiente, respetando e instando su cumplimiento para evitar daños a las personas, a los bienes de cualquier tipo, al medio ambiente y o ecosistema”.

Por último, el convenio 1435/15E suscripto por SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos) y Dipet SRL fija como criterio disciplinar al cuidado ambiental. Allí se determina que constituye falta grave la inobservancia de las normas para la prevención de la contaminación.

► **Cláusulas ambientales de carácter operativo sobre condiciones de trabajo según características de los contenidos acordados. Enero 2015-julio 2021**

Tipo de cláusula operativa	Acuerdos y CCT identificados	Proporción de acuerdos y CCT sobre el total con cláusulas operativas de condiciones de trabajo
Capacitación	9	22 %
Capacitación	29	71 %
Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes	2	5 %
Disciplina	1	2 %
Total	41	100 %

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

5.1.3.2. Cláusulas operativas: salarios y compensaciones

Luego de las vinculadas a condiciones de trabajo, las de salarios y compensaciones son las cláusulas ambientales de carácter operativo que mayor presencia se identificó al interior de la muestra.

En los acuerdos y convenios analizados, este tipo de prescripciones adoptó dos formas. En primer lugar, algunos instrumentos incluyen adicionales salariales para determinadas categorías de trabajadores que, entre sus tareas, deben velar por el cuidado ambiental. En segundo orden, en otros se establecen premios asociados al cumplimiento de determinadas metas ambientales.

Se citan a continuación tres ejemplos (los primeros dos, de la primera modalidad; el tercero, de la segunda).

- CCT 0589/10-Acuerdo 1279/20. FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal), Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal, Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias, y Unión Administradores de Inmuebles.

Adicional Clasificación de residuos Resolución 2013-243 SSRT-GCBA. Lo percibirá el trabajador que saque los residuos a los contenedores negros o verdes dispuestos en la vía pública o los entregue a los recuperadores urbanos.

- 1606/19. Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, y Bahía Petróleo S.A.

Adicional por control de derrame y simulacro de derrame.

- CCT 1438/15E. Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca y Sertec Servicios y Tecnología en Limpieza S.A.

Bono por "Medio ambiente" cuyo valor aumenta cuando se reduce la cantidad de "Incidentes Ambientales Significativos".

5.1.3.3. Cláusulas operativas: relaciones laborales

Las cláusulas ambientales de relaciones laborales identificadas 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 nuestra 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.

Se cita a continuación un ejemplo de cada una de esas formas.

- CCT 0774/19. SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos) y CEPERA (Cámara de Empresas Petro Energéticas de la República Argentina).

Determina que los delegados de personal deben asumir "un rol activo en lo que respecta al Medio Ambiente". A tal fin, amplía sus funciones incluyendo las siguientes: "control del cumplimiento de toda la legislación en materia de Medio Ambiente; seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía; fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje; y difusión entre los trabajadores de información en materia medioambiental."

- CCT 1482/15E. SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina) y Toyota Argentina S.A.

“Comité para la salud, seguridad e higiene, prevención de accidentes y ecología industrial”. Tiene entre otros objetivos, incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitándose a tal efecto, como así también velar por el cumplimiento de las normas sobre protección del medio ambiente y que pudieren afectar a la comunidad”.

Adicionalmente, se identificó un acuerdo con una cláusula de relaciones laborales que compromete una **contribución empresaria al sindicato** (CCT 419/05. Acuerdo 0802/17 - Unión Obreros y Empleados Plásticos y Cámara Argentina de la Industria del Plástico). Según definieron las partes, los recursos provenientes de esa obligación deberán destinarse, entre otros fines, a la implementación de programas de capacitación con contenidos ambientales (entre otros).

5.1.3.4. Cláusulas operativas: medio ambiente, higiene y seguridad laboral

Algunos instrumentos identificados contienen provisiones vinculadas al **medio ambiente, higiene y seguridad laboral**. En actividades que combinan riesgo ambiental y para la salud de los trabajadores se obliga a tomar los recaudos necesarios y a proveer el equipamiento de protección personal a los fines del cuidado ambiental y de la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras.

Se cita un ejemplo al respecto.

- 1444/15E. Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste); Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustible; Axió Energy Argentina S.R.L.

“se acuerda que la Empresa proporcionará el equipamiento adecuado a fin que el personal pueda satisfacer los requerimientos de conservación del medio ambiente, salud y seguridad”.

5.1.3.5. Cláusulas operativas: crisis

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 de las partes de incluir la cuestión ambiental en la estrategia de abordaje de una situación de crisis.

El acuerdo referido fue concertado en un marco de caída del precio internacional del petróleo. Ante el impacto de esta eventualidad sobre la producción, las partes pactaron establecer un esquema de rotación para una parte del personal. Según el diseño, durante dos semanas al mes ese grupo de trabajadores debía realizar sus funciones habituales. A su vez, durante las restantes dos no cumpliría con sus tareas ordinarias. Cobraría una asignación no remunerativa correspondiente al 70 por ciento de su salario y debía involucrarse en un esquema de capacitación que, entre otros temas, abordaba cuestiones vinculadas al cuidado ambiental.

5.1.3.6. Cláusulas operativas: no clasificadas previamente

En un conjunto de acuerdos y convenios se identificaron cláusulas operativas que no podrían clasificarse en las categorías precedentes. Los contenidos de estos instrumentos resultan de interés por su particularidad.

Una de las obligaciones acordadas en este subconjunto es la **provisión de recursos para el cuidado ambiental**. En efecto, el convenio 1508/16E suscrito entre la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Junín y la Municipalidad de Junín determina “procurar los recursos necesarios a fin de desarrollar acciones para prevenir impactos ambientales”. Contienen previsiones similares el CCT 1514/16E (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y Servicios de Aguas de Misiones S.A.) y el CCT 1521/16E (Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y el Sindicato Único del Personal de Obras Sanitarias Mendoza; Aguas y Saneamiento de Mendoza S.A.).

Otro compromiso identificado es la **rendición de cuentas en materia ambiental**. El convenio referido previamente (1508/16E) obliga a “elaborar una Memoria Anual que contenga el Balance Social de la D.G.O.S.J (Dirección General de Obras Sanitarias Junín) fácilmente accesible que integre las dimensiones sociales, ambientales y económicas de la actividad, incluyendo resultados tanto favorables como desfavorables y los respectivos desafíos, con metas para los próximos periodos”.

Por otro lado, un tema hallado en este subconjunto fue la determinación de **extender el compromiso ambiental en la cadena de valor**. El convenio 1638/21E entre APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía) e YPF Energía Eléctrica S.A. obliga a “involucrar a los proveedores y contratistas, para que adopten el mismo compromiso hacia el medio ambiente que emana de la política de la empresa”.

Por último, se identificó un instrumento en el que se plantea de manera explícita el tema de la **transición ambiental**. El convenio 710/15 entre la Federación de

Trabajadores de la Industria de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores Avícolas determina: “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”.

► **Contenidos identificados en las cláusulas ambientales de carácter operativo. Enero 2015-julio 2021**

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 MTEySS.

5.2. Dimensiones de abordaje pendiente o insuficiente

El relevamiento de cláusulas detallado previamente evidencia la diversidad de instrumentos que empresas y sindicatos han diseñado y acordado para abordar los desafíos ambientales. En simultáneo, también pone de manifiesto que algunas dimensiones centrales de la agenda de la transición justa no han tenido un lugar relevante en la negociación colectiva. A continuación, destacamos cuatro de ellas.

5.2.1. Productividad

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 (lo cual posiciona a las pequeñas y medianas firmas en una situación de mayor dificultad). 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 ella podrán definirse estrategias de mitigación del impacto que procesos tales como la introducción de tecnologías y otras iniciativas asociadas a la mejora de la producción puedan tener sobre el empleo y las condiciones laborales. 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.

La cooperación en los lugares de trabajo puede cumplir un rol relevante en estos procesos. A partir de esa colaboración pueden generarse dinámicas virtuosas de intercambio entre personas trabajadoras y empresas. Por un lado, estos espacios pueden impulsar la búsqueda de soluciones para que la implementación de iniciativas que apunten hacia una mayor sostenibilidad –como la incorporación de tecnologías o cambios en la organización del trabajo– no deriven en pérdida de empleos o empeoramiento de las condiciones laborales. Adicionalmente, el saber de la experiencia de las y los trabajadores será un aporte clave en una potencial mejora de los procesos que redunde en un incremento de la productividad. De hecho, la evidencia de la propia ENDEI da cuenta de que las empresas que participan a los trabajadores en los procesos de producción registran niveles de productividad superior al de aquellas unidades productivas que no le adjudican relevancia a ese tipo de prácticas (Schleser *et al.* 2020, Belloc *et al.* 2022).

Adicionalmente, a partir de la negociación colectiva podrán determinarse mecanismos que garanticen la participación en los beneficios de una eventual mejora en la productividad, tales como los adicionales salariales o la propia participación en las ganancias. Estas herramientas no solo promueven una distribución más equitativa, sino que también constituyen incentivos capaces de impulsar la cooperación de empresa y trabajadores en pos de la mejora de la productividad.

5.2.2. Perspectiva de género

En sintonía 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).

Ese proceso tiene lugar en un mercado laboral caracterizado por evidentes desigualdades. Las mujeres participan menos del trabajo remunerado que los varones por su mayor dedicación a las tareas de cuidado no remuneradas, tienen mayor representación en los empleos informales, perciben salarios más bajos y tienen menor participación en puestos jerárquicos, entre otras realidades que ilustran esa brecha de género (CETyD 2018).

Los testimonios de los actores sociales 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.

Esta situación fundamenta la necesidad de avanzar en el abordaje de la transición justa mediante una perspectiva de género (Albaladejo *et al.* 2022). En ese marco, uno de los principales desafíos reside en procurar que las transformaciones en el empleo no reproduzcan las desigualdades de género vigentes, sobre todo considerando que, de acuerdo con estimaciones de la OIT, la mayor parte de los empleos que se crearán en el marco de la transición ambiental corresponde a sectores masculinizados (OIT 2018a, Saget *et al.* 2020).

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).

5.2.3. Enfoque prospectivo

Como hemos observado, el avance hacia una mayor sostenibilidad genera un conjunto de desafíos para el empleo: la reconversión productiva con su consiguiente destrucción y simultánea creación de puestos de trabajo; la necesidad de identificar las competencias requeridas por los nuevos empleos e implementar los esquemas de formación necesarios; las eventuales transformaciones en la organización del trabajo; y los cambios en materia de salud y seguridad laboral. Todas estas realidades precisan el abordaje de las instituciones laborales y de los actores sociales.

El relevamiento de contenidos ambientales en la negociación colectiva en nuestro país mostró una diversidad de modalidades y herramientas a través de las cuales sindicatos y empresas acordaron encarar esos temas. Sin embargo, el enfoque privilegiado que se identificó supone una estrategia de mitigación de daños antes que un enfoque prospectivo. En efecto, en la muestra de acuerdos y convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación se encontró un solo instrumento que define un mecanismo para prever y anticiparse a las transformaciones en el marco del avance hacia la transición justa²².

5.2.4. Fortalecimiento de las capacidades negociadoras

La condición de posibilidad para que la negociación colectiva se desarrolle adecuadamente y sea efectiva 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 dar seguimiento a los procesos.

La Recomendación sobre la negociación colectiva N°163 de la Organización Internacional del Trabajo (1981) identifica los siguientes medios para fomentar la negociación colectiva: 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 soliciten.

22 CCT 710/15 - Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y Cámara Argentina de Productores Avícolas.

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.

“Nosotros somos simples trabajadores con secundario terminado algunos. Lo que es productos químicos, si no tenemos una capacitación o un asesor que nos vaya guiando, es muy difícil (...) Sin una capacitación no tenemos cómo enfrentar una empresa como esta, que es multinacional, y tiene los asesores más renombrados de asesores. Por más voluntad que uno le ponga, si no hay capacitación, si no hay asesoramiento desde la parte gremial no se puede avanzar”.

Referente Sindicato de Obreros Curtidores

En ese marco, la negociación colectiva puede ser un escenario para incentivar el fortalecimiento de las capacidades negociadoras de las organizaciones sindicales y empresariales. De modo complementario, este tipo de iniciativas podría recibir el impulso de la participación del sector público y de las alianzas que puedan establecerse con el sistema educativo.

6. Buenas prácticas

Frente a la demanda por una transformación del desarrollo hacia modelos sostenibles que incorporen la dimensión de la justicia social, han surgido diferentes propuestas en los países que intentan responder a ambas urgencias en simultáneo. Este proceso presenta muchas oportunidades en materia de generación de nuevos empleos, pero también grandes desafíos a ser tratados adecuadamente por la política pública, integrando los objetivos sociales y ambientales propios de una agenda de transición justa.

6.1. Buenas prácticas internacionales

Analizamos a continuación cinco casos de buenas prácticas en materia de transición justa y diálogo social en escenarios diversos. En primer lugar, describiremos el acuerdo tripartito en torno al cierre de centrales térmicas en España. En segundo lugar, profundizaremos en el caso de la transición en Alemania, particularmente a través de la experiencia del sindicato IG Metall (la “Unión Industrial de Trabajadores del Metal”) en los sectores automotriz y de las energías renovables. En tercera instancia, y pasando ya hacia los países del Sur Global, analizaremos 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. A continuación, estudiaremos la reforma de la matriz energética de Uruguay. Por último, analizaremos distintos acuerdos y convenios colectivos que promueven iniciativas hacia una mayor sostenibilidad.

6.1.1. Acuerdo tripartito en España: cierre de centrales térmicas

La Unión Europea ha creado un marco jurídico que regula el proceso de transición energética hacia una economía baja en carbono para cumplir con los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, conforme los compromisos en materia climática establecidos en el Acuerdo de París 2015 y las instancias subsiguientes.

En el caso de España, ese proceso de transición energética hacia la descarbonización se regula por medio del Marco Estratégico de Energía y Clima que incluye tres regulaciones: i) el anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, ii) el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030,

y iii) la Estrategia de Transición Justa. Este marco pretende no solo lograr el proceso técnico de descarbonización, sino también que este se produzca en forma eficiente hacia el 2030. El objetivo es cumplir con la neutralidad de emisiones en 2050, observando la minimización de sus impactos negativos y tratando de aportar medidas de readecuación de la economía local e instancias de diálogo con los actores sociales involucrados en el proceso local de cambio energético. En este último sentido, la Estrategia de Transición Justa se asegura que la transformación energética planteada ofrezca medidas de anticipación a los problemas sociales (de empleo) y de reactivación económica en el territorio afectado.

Este Marco Estratégico de Energía y Clima es especialmente importante en la transformación del sector de la generación eléctrica, pues es necesario el cierre y puesta fuera de servicio de las centrales a base de carbón, ofreciéndose al territorio y la población afectados la inversión en energías renovables y la capacitación de las personas para los nuevos puestos de trabajo que se generen, en forma directa e indirecta, en función de aquellas.

El acuerdo entre el Gobierno español y los actores sindicales y empresarios, suscripto en el año 2020, estuvo orientado a atenuar el impacto por el cierre de las centrales térmicas a base de carbón, que afectó el trabajo directo e indirecto de 2 300 personas. En este escenario, comenzó un proceso de diálogo social que involucró al Ministerio para la Transición Ecológica, al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a las empresas propietarias de las centrales térmicas de carbón en España y a las organizaciones sindicales UGT/FICA y CCOO/Industria.

Como resultado de ese proceso se firmó un acuerdo que identificaba los siguientes objetivos: *a)* garantizar salidas adecuadas a los trabajadores que pierdan su empleo en empresas incluidas en este Plan; *b)* implementar Convenios de Transición Justa en las áreas afectadas, a fin de atenuar el impacto sobre el empleo y las condiciones de vida de la población; *c)* generar un modelo de intervención para ser aplicada en otros cierres tecnológicos (como la nuclear); y *d)* generar un marco de diálogo tripartito para hacer el seguimiento del acuerdo mencionado.

6.1.2. El rol del sindicato IG Metall en la transición justa de Alemania

En Alemania, la transición hacia una economía verde está en discusión desde hace décadas. Llegó a ser una prioridad para el gobierno de coalición federal de socialdemócratas y verdes entre 1998 y 2005 que lanzó la revolución energética alemana, continuó discutiéndose durante el gobierno de Angela Merkel y es central en la plataforma del gobierno que asumió en diciembre de 2021.

En los debates acerca de la forma en la que Alemania debería encarar e instrumentar la transición interviene un sindicato con peso particular: Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Este sindicato tiene más de dos millones de miembros, es el más grande de Alemania y el industrial más grande de Europa. Desde su fundación en 1949, se ha expandido para cubrir una serie de industrias, incluida la fabricación de automóviles, la impresión, el acero y la construcción de maquinaria, y hoy participa en el establecimiento de estándares salariales y de condiciones laborales para millones de trabajadores.

Industria automotriz

Durante la primera década de los años 2000, varias empresas anunciaron programas de austeridad, reubicaciones, recortes de empleo y cierres de plantas debido a los cambios tecnológicos, frente a la necesidad de descarbonizar. En ese marco, la propuesta del sindicato promediando la primera década de los 2000 fue el enfoque “mejor, no más barato”. Conceptualmente era una idea simple: los empleadores debían ser competitivos, pero para ello debían pensar estrategias alternativas a la tradicional reducción de costos. De esta manera, el sindicato proponía que el sector empleador usara las ventajas comparativas institucionales de la economía alemana para promover nuevas formas de producción, utilizando las habilidades de las personas empleadas y desarrollando nuevos e innovadores productos con altos estándares de calidad.

Esta estrategia se implementaba a nivel de los consejos de cada empresa, con lo cual cada planteo sindical era particular para el caso concreto, pero siempre con la idea de contestar los argumentos empresarios desde la visión de que la búsqueda de competitividad no debe basarse en la reducción de costos. Así, a diferencia de la tradicional negociación colectiva sobre horas de trabajo y salarios, “*mejor, no más barato*” implicaba un desafío a la administración de las plantas industriales, pues ponía el foco de atención en la capacidad empresarial de crear valor. De esta forma, cuando una empresa planteaba modificar las condiciones de trabajo pretendiendo una reducción de los estándares laborales, el sindicato exigía que la discusión se centrara en una mejora cualitativa a partir de la innovación.

Los gobiernos regionales y el gobierno federal alemán se involucraron en la iniciativa y financiaron proyectos que ayudaron a desarrollar la infraestructura material que comenzó a transformar la idea de “mejor, no más barato” en acciones reales con resultados concretos. En este sentido, las propuestas que se discutieron en las instancias de diálogo social se materializaron, por ejemplo, en talleres para comités de empresa. En estos espacios se discutieron los informes de la industria que analizaban los desarrollos de subindustrias (como los sectores de herramientas o maquinaria agrícola), se creó una red de consultores con orientación sindical, y se avanzó en las redes industriales y el apoyo recíproco entre los comités de empresa, entre otras acciones.

Energías renovables

En Alemania la industria de energías renovables se encuentra en un rápido crecimiento que progresivamente va acumulando peso en la economía nacional. En 2016, las empresas del sector alcanzaron una facturación de más de 35 500 millones de euros y crearon alrededor de 283 000 trabajos directos e indirectos.

Sin embargo, la representación de los trabajadores no ha crecido con la misma velocidad. Para atender este problema, entre los años 2009 y 2014 IG Metall llevó a cabo una campaña dirigida a las empresas más relevantes del sector de las energías renovables. La iniciativa se compuso de varias instancias sucesivas en las que se llevaron adelante diferentes acciones estratégicas con el objetivo último de fortalecer el rol de las y los trabajadores en este sector tan pujante de la economía alemana. Entre las acciones que se realizaron se puede mencionar la identificación de las empresas y actores clave, el establecimiento de un esquema de trabajo interno, la movilización de medios financieros, apoyos legales, campañas de comunicación, acciones de sensibilización a nivel empresa, y encuentros personales, entre muchas otras.

La campaña fue muy efectiva. Según IG Metall, tan solo la primera instancia de la campaña logró que el sindicato se instale como el más importante del sector. A su vez, permitió la creación de 20 nuevos comités de empresa, la elección de 150 delegados, la firma de varios convenios colectivos, la contratación de 1 500 nuevos miembros y la afiliación sindical en varias empresas del sector que antes estaban cerrados a los sindicatos, como el líder de la energía eólica Enercon.

6.1.3. Transición justa hacia una economía baja en carbono y una sociedad resiliente al clima en Sudáfrica

Históricamente, la generación de energía en Sudáfrica ha dependido del carbón. En 2019, el recurso alimentó el 88 por ciento de la generación de electricidad del país. Asimismo, el carbón no es solo fundamental para la producción de energía interna, sino que también es un producto relevante en la canasta exportadora, considerando que el 25-30 por ciento se exporta.

Esta situación ha dificultado el avance de los procesos de transición energética y de descarbonización (Hochstetler 2020) y ha convertido a Sudáfrica en un aporte al cambio climático mucho mayor a lo esperable por el tamaño de su población o su PBI²³.

23 WRI. South Africa: Strong Foundations for a Just Transition. Disponible: <https://www.wri.org/just-transitions/south-africa>

Según el World Resources Institute (WRI), en 2019 aproximadamente 200 000 personas trabajadoras estaban empleadas en diferentes sectores ligados a la industria del carbón (las minas, las centrales eléctricas o el transporte), lo cual equivale aproximadamente al 1 por ciento del empleo formal. Los trabajadores de las centrales térmicas rondan los 50 000 y son principalmente empleados de Eskom, la compañía eléctrica estatal. Esta empresa produce el 90 por ciento del suministro eléctrico de Sudáfrica y es responsable de aproximadamente el 40 por ciento de las emisiones de gases de efecto invernadero del país.

Si bien el declive del carbón aparece como inevitable dadas las transformaciones del mercado y las presiones internacionales, en Sudáfrica este proceso presenta enormes desafíos económicos, sociales y políticos. Por un lado, la situación macroeconómica no ayuda: desde 2010 el país arrastra un desempleo de más del 25 por ciento (Cahill 2020), por lo que cualquier medida que ponga en riesgo o incluso provoque la pérdida de puestos de trabajo genera lógicas preocupaciones y resistencias. A su vez, las actividades ligadas al carbón están concentradas en cuatro municipios de una sola provincia, Mpumalanga. Así, particularmente en esa región, se genera una fuerte dependencia de las y los trabajadores y la comunidad en general de la industria.

En este escenario, incorporar la dimensión de justicia social a la transición energética es imprescindible. Ya en 2011 –en el contexto de la COP17 de Durban– 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 (COSATU)²⁴ 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 2012, la Comisión Nacional de Planificación de Sudáfrica elaboró el primer Plan Nacional de Desarrollo del país, donde incluyó un capítulo sobre transiciones justas que proponía un marco para un diálogo social a escala nacional. En 2015, Sudáfrica se convirtió en el único país que mencionó la importancia de una transición justa en su Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC)²⁵. En 2017, luego de un conflicto a partir del anuncio de Eskom de que cerraría cinco centrales de carbón, la Comisión Nacional de Planificación lanzó un esquema de diálogos con interlocutores sociales sobre los caminos para una transición justa. Para ello convocaron a gobierno, sindicatos, sociedad civil y empresas, con el objetivo de

24 COSATU (2011). Congress of South African Trade Unions policy framework on climate change. Disponible en <https://www.polity.org.za/article/cosat-u-congress-of-south-african-trade-unions-policy-framework-on-climate-change-19112011-2011-11-19>

25 WRI. South Africa: Strong Foundations for a Just Transition. Disponible en <https://www.wri.org/just-transitions/south-africa>

construir una visión común para una transición justa e identificar caminos para avanzar hacia esa meta. A fines de 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.

El último hito en este proceso ha sido la presentación de una asociación con los gobiernos de Francia, Alemania, el Reino Unido y los 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 Sudáfrica a principios de noviembre de 2021. A través de esta asociación, los países socios se comprometieron a movilizar 8,5 mil millones de dólares iniciales durante los próximos tres a cinco años a través de una variedad de instrumentos, incluidas subvenciones y financiamiento en condiciones favorables, para apoyar la transición justa²⁶. En ese marco, la Declaración política sobre la transición energética justa en Sudáfrica²⁷ enfatiza varios puntos vinculados al diálogo social. Concretamente, se remarca “la necesidad de una transición justa, equitativa e inclusiva para los trabajadores y las comunidades afectadas, para que todos estén protegidos contra los riesgos y se beneficien de las oportunidades que presenta esta transición, y nadie se quede atrás”. A su vez, se expresa que “el proceso de transición debe basarse en la participación plena de los trabajadores y las empresas organizados en programas específicos de reciclaje y mejora de las competencias, crear empleo y brindar otras formas de apoyo para garantizar que los trabajadores sean los principales beneficiarios de nuestra transición hacia un futuro más verde”.

Entre otros objetivos, esta asociación permitirá una transición gradual de Eskom hacia la descarbonización. Esta es una de las preocupaciones centrales de COSATU. En las “Propuestas clave de intervenciones económicas y Eskom” enfatizan que son las personas pobres y de clase trabajadora quienes sufrirán la peor parte del cambio climático y la transición energética sin planificación. Bajo el lema “Estrategia de transformación de Eskom a favor de los trabajadores”, COSATU insiste en la necesidad de fijar garantías de que, entre otras cosas, Eskom no será privatizada, ningún trabajador perderá su empleo y se realizarán importantes inversiones para estimular las industrias locales, incluidas la expansión del uso de energías renovables (Osborne 2020).

En definitiva, la experiencia sudafricana muestra cómo la preocupación temprana del actor sindical por incorporar la dimensión de justicia social en la discusión de

26 Gobierno de Sudáfrica. (2021). Presidency on international partnership to support a just transition to a low carbon economy and a climate resilient society. Disponible en <https://www.gov.za/speeches/presidency-international-partnership-support-just-transition-2-nov-2021-0000>

27 France, Germany, UK, US and EU launch ground-breaking International Just Energy Transition Partnership with South Africa. (2021). Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_5768

la transición obligó a llevar adelante instancias varias de diálogo social y garantizar la atención sobre los temas de empleo a la hora de tomar decisiones sobre la descarbonización. Sin embargo, esto no está exento de dificultades. El proceso de transición en Sudáfrica está siendo muy lento y así corre el riesgo de terminar siendo acelerado por las dinámicas de mercado y los procesos internacionales.

6.1.4. Reforma de la matriz energética de Uruguay: hacia la generación de energía sin combustibles fósiles

En la última década, la República Oriental del Uruguay se ha posicionado como uno de los países ejemplo de una transición energética exitosa²⁸. Para alcanzar este renombre, en Uruguay la energía eólica, la solar y la biomasa comenzaron a tener un papel sumamente relevante: en 2019 alcanzaron altas participaciones en el total ofertado²⁹. Sin embargo, para llegar a este escenario, se produjo el cierre de las unidades térmicas de la empresa pública de energía, y la privatización de la energía eólica instalada en esta empresa. El cambio de la matriz energética implicó sacar de funcionamiento las unidades térmicas alimentadas por energía fósil (*fuel oil*). El fundamento para el cierre de estas unidades era económico y ambiental a la vez, aunque significó de hecho una privatización de parte de la generación (la procedente de la energía eólica).

Los temas ambientales en Uruguay son de incumbencia de las políticas públicas con la intervención de los actores sociales. Por el Estado interviene el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente. Dentro de ese Ministerio funciona la Comisión Técnica Asesora de la Protección del Medio Ambiente (Cotama) como un espacio asesor, donde participan representantes ministeriales, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), del Congreso de Intendentes, la Universidad de la República (UdelaR), cámaras empresariales y trabajadores, y diversos actores de las ONG's ambientales del país. Asimismo, el sindicato de la energía (AUTE), así como el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), central única de trabajadores de Uruguay, han participado en las negociaciones para garantizar que la transición no tuviera consecuencias negativas en su impacto laboral.

28 Conforme el índice global 2021 del Foro Económico Mundial el país fue, por segundo año consecutivo, la nación latinoamericana mejor ubicada. Y en 2019, la Agencia Internacional de Energía (IEA, por sus siglas en inglés) identificó a Uruguay como uno de los líderes de América Latina en producción de energía y cuarto en el mundo en cuanto a niveles de generación eléctrica con fuentes eólica y solar.

29 De acuerdo con el balance de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE), el 55,6 por ciento correspondió a energía hidráulica, el 33,6 por ciento a eólica, el 6 por ciento a biomasa, el 2,8 por ciento a energía fotovoltaica y el 2 por ciento a térmica. En 2005, ni la energía eólica ni la solar aportaban a la producción. De esta manera, de acuerdo con el Balance Energético 2019 de la Dirección Nacional de Energía del Ministerio de Industria, Energía y Minería, las energías renovables pasaron de representar el 37 por ciento de la matriz energética total en 2005 al 98 por ciento en 2019. Con intención de profundizar esa transición y fortalecer la posición a nivel regional y global, en el mismo año, el Poder Ejecutivo uruguayo presentó el plan "Presente y futuro de las energías renovables en Uruguay", con objetivos en el año 2050.

De esta forma, puede observarse que en el debate energético toman partes todos los actores políticos, sociales, lo cual implica que la transición energética en Uruguay supone un alto compromiso de diálogo social. En este sentido, por ejemplo, la transición hacia la energía eólica ha requerido el acuerdo de varios sectores, dado que, en un país eminentemente ganadero, la instalación de los aerogeneradores no solo requiere de grandes espacios abiertos, sino que también puede interferir con la producción agropecuaria. De esta manera, el avance de la energía eólica requirió que la empresa estatal de energía realizara actividades de capacitación a las personas dedicadas a la actividad agropecuaria para interiorizarlas en el efecto de los aerogeneradores respecto a los animales de cría. Y luego, se han celebrado acuerdos de locación de los espacios para instalar las usinas eólicas. El proceso de instalación, además, se produce por los técnicos de la universidad estatal uruguaya bajo la supervisión administrativa de la empresa estatal de energía. De esta forma, puede observarse que en el debate energético toman partes todos los actores políticos, sociales e intelectuales, lo cual pone de manifiesto que la transición energética en Uruguay implica un alto compromiso de diálogo social.

6.1.5. Buenas prácticas en la negociación colectiva internacional

Ara Vinc SL-España

Ara Vinc SL es una empresa española que desarrolla su actividad comercial en el sector de la logística y mensajería urbana. Su sede central se encuentra en la ciudad de Barcelona, y tiene además oficinales en Madrid, Valencia y Sevilla. Su actividad comercial no se limita al territorio español, dado que también ofrece servicios a nivel internacional.

La empresa tiene como política de responsabilidad social corporativa mostrarse comprometida con el cuidado del ambiente, asumiendo un desarrollo comercial sostenible. En este sentido desde el año 2010 ha comenzado a transformar su flota de vehículos utilizando movilidad eléctrica y, como ejemplos, a la primera incorporación de furgones Nissan e-NV200 se le sumó los scooters eléctricos de la marca Scutum en 2015 y furgonetas Mercedes-Benz eVito cien por ciento eléctricas en el año 2020.

Esa política de protección ambiental también se proyectó sobre las relaciones laborales al interior de la empresa, y de esa forma, el convenio colectivo firmado con el sector sindical en el año 2013 detalla la preocupación de ambos actores por llevar adelante un desarrollo comercial sostenible y respetuoso del ambiente, e incorpora la figura de “Delegado/a de Medio Ambiente”, persona que es elegida entre integrantes del Comité de Empresa.

El art. 47 del Convenio Colectivo explicita entre sus funciones y competencias son: i) colaborar con la empresa en la mejora de la acción ambiental, ii) promover la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa ambiental, iii) hacer seguimiento del cumplimiento de la normativa ambiental de la empresa, iv) proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos ambientales y de mejora de la gestión ambiental, y v) colaborar con acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

El Consejo de la ciudad de Stockport, Inglaterra

Stockport es una ciudad ubicada al sur de Manchester, en Inglaterra. El Consejo de la ciudad (Stockport Council) celebró con el sindicato que representa a las personas que trabajan en el sector público (Stockport LG UNISON) un convenio colectivo en el año 2016 por el cual las partes reconocen que el cambio climático y los desafíos ambientales se encuentran entre las preocupaciones más apremiantes. Por ello, “Stockport Council y Stockport LG UNISON se comprometen a desarrollar un enfoque compartido para abordar el cambio climático y las cuestiones ambientales a través de este acuerdo”.

De este modo, el acuerdo no solo explicita la voluntad del Consejo de llevar adelante su actividad (como sujeto empleador y como ente gubernamental) con el desarrollo de una agenda de políticas ambientales y el adecuado cumplimiento de la legislación en la materia, sino que, además, las partes “se comprometen a trabajar juntos en un programa de mejora continua, respaldado por monitoreo de impactos y problemas ambientales, particularmente impactos de carbono”.

En este acuerdo se identifican primero una serie de problemas ambientales y se establecen luego objetivos a lograr mediante la cooperación. Entre estas acciones se mencionan:

- Impacto ambiental: medir la huella de carbono total y tratar de reducir el desperdicio, con objetivos con plazos determinados para reducciones continuas de emisiones.
- Planes de acción ambientales y de carbono: los programas de trabajo se desarrollarán en conjunto con la experiencia de los gobiernos locales y nacionales, y con entidades sindicales relevantes, basándose en las experiencias de programas ya desarrollados.
- Compromiso de los trabajadores: las partes se asegurarán de que todo el personal participe en esta iniciativa, proveyendo información sobre el cambio climático y la correspondiente necesidad de un cambio social positivo hacia estilos de vida bajos en carbono.

- Auditorías energéticas y ambientales: se apoyará al personal para realizar auditorías ecológicas en el lugar de trabajo utilizando listas de verificación del manual “Go Green at Work”, u organizaciones como “Carbon Trus”, y se incorporarán los resultados de estas auditorías en el Plan de Acción Ambiental y de Carbono.

Finalmente, al igual que el en el convenio de Ara Vinc SL, el acuerdo introduce la figura del/a delegado/a sindical ambiental, quien deberá velar por la implementación de las políticas ambientales del Consejo de Stockport.

Convenios con cláusulas ambientales en Italia

Si bien la negociación colectiva en Italia no tiene efecto *erga omnes*, es un instituto con amplia cobertura en cuanto a la población trabajadora amparada, cuestión reforzada por la existencia de sindicatos fuertes en sectores productivos clave. Además, la agenda de la negociación está librada a la exclusiva voluntad de las partes. Estos elementos podrían indicar que la inclusión del desarrollo sostenible en las cláusulas de los convenios, aunque todavía es incipiente, tiene un potencial importante.

A pesar de que entre los convenios con contenidos ambientales predominan las cláusulas meramente declarativas, es posible identificar algunos casos en donde se determina la implementación de acciones concretas hacia una gestión sostenible. Un instrumento incluye un indicador asociado al consumo de recursos –como el agua o la energía– cuyo índice podría aumentar la prima por productividad. Otros incorporan de modo vinculante programas de formación y entrenamiento con agenda ambiental. Adicionalmente, en otros casos se pactaron contenidos vinculados a desplazamientos sostenibles (uso compartido de vehículos, entre otros) y regulación sobre la eliminación de desechos industriales. Por otro lado, en los sectores químico-farmacéuticos se ampliaron los tradicionales temas de higiene y seguridad a cuestiones de salud ambiental, promoviendo la participación de las y los trabajadores en estos debates. Y una situación similar se observa en el sector del cemento, donde la participación de los actores sociales se concreta en un comité nacional con competencia en materia de cuidado ambiental (OIT 2018a, Escribano Gutiérrez y Tomassetti 2020).

Otros convenios con contenidos ambientales

Se listan a continuación un conjunto de convenios que incluyen contenidos ambientales³⁰.

³⁰ Basado en OIT (2018a).

- Canadá. Sector de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (2010): se obliga al empleador a poner a disposición productos y servicios limpios para los trabajadores.
- Canadá. Sector público Gobierno de Manitoba: se acuerda la implementación de un subsidio al transporte público urbano para los trabajadores del sector.
- Canadá. Industria del Automóvil, Aeroespacial y del Transporte (2011): se define la sustitución de sustancias peligrosas, tratamiento de residuos y materiales contaminantes. El mismo sindicato negoció el “derecho a negarse a trabajar en condiciones riesgosas para la salud y el ambiente”. A su vez, junto al Sindicato de Empleados del sector público instituyeron que ningún trabajador podrá ser penalizado por denuncias sobre violación a la normativa ambiental.
- Reino Unido. Un convenio tipo (instrumento que se utiliza como referencia para las negociaciones específicas) prevé uso de energía limpia, compras de insumos ecológicos, estándares para alimentos, transporte, entre otros.
- Bélgica. National Collective Agreement (1998). Se define la provisión de “eco cheques” a los trabajadores para consumos sustentables.

6.2. Buenas prácticas en el ámbito nacional

6.2.1. Gabinete Nacional de Cambio Climático

Encarar la transición hacia el desarrollo sostenible en general y la descarbonización de la economía en particular reviste un desafío complejo y transversal. El proceso requiere un alto nivel de coordinación de acciones de los múltiples actores implicados en la discusión y, particularmente, de las diversas áreas de gobierno.

En este sentido, en el marco de la sanción de la Ley N° 27.520 de Presupuestos Mínimos de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático Global (diciembre de 2019), que apunta a garantizar acciones, instrumentos y estrategias adecuadas de mitigación y adaptación al cambio climático en todo el territorio nacional, se creó el Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC). Este gabinete tiene como objetivo 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 del 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 referida establece la creación de un Consejo Asesor Externo. Este debe ser convocado por el GNCC y su “función es la de asistir y asesorar en la elaboración de políticas públicas relacionadas con la presente ley”. Este Consejo tiene tres tipos de participantes: i) representantes del sector académico, ii) representantes de organizaciones ambientales, sindicatos, comunidades indígenas, universidades, entidades académicas y empresariales, y iii) representantes de partidos políticos con representación parlamentaria.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como autoridad de aplicación de la ley, ha establecido cuatro instancias de trabajo que conforman el Gabinete Nacional de Cambio Climático: reuniones de ministros, mesas de puntos focales, mesas de articulación provincial y mesas ampliadas.

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.

Por caso, en la mesa de trabajo del punto focal de Desarrollo Productivo participan actores de otros ministerios como Trabajo, Desarrollo Social y otros. Luego de establecer las medidas potenciales de acción climática, estas son validadas por todos los actores que se ven implicados y afectados por ellas, es decir, actores empresariales, sindicatos, la sociedad civil y otros.

De esta manera, el funcionamiento del GNCC es un ejemplo de proceso de transición a la sostenibilidad transversal y articulada a partir de esquemas institucionalizados de diálogo social.

6.2.2. Sector automotriz

El sector automotriz en nuestro país aporta el 6,6 por ciento del PBI e involucra 625 000 puestos de trabajo. La cadena cuenta con un entramado de proveedores locales, en su mayoría PyMES, que suministran productos elaborados y con valor agregado³¹.

En el mes de diciembre de 2019 los representantes sindicales y empresarios presentaron el “Plan Estratégico de la Industria Automotriz 2030”, iniciativa del sindicato SMATA y resultado de un largo proceso de debate entre empleadores y dirigentes gremiales con metas de “consolidación y creación de empleo calificado en el marco de una industria estratégica para el desarrollo”. Por el sector sindical firmaron el Sindicato de Mecánicos y Afines del Sector Automotor (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). La contraparte empresaria estuvo representada por dirigentes de terminales automotrices (ADEFSA), de concesionarios (ACARA) y de autopartistas (AFAC).

Una de las iniciativas del acuerdo sectorial fue la elaboración conjunta de un Ley Marco para 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.

El objetivo del Plan Estratégico Automotriz emanado del consenso entre las partes trabajadora y empresaria fue el de “defender y potenciar los puestos de trabajo en pos de la mano de obra calificada”. Los actores en dicho Plan acordaron siete ejes para la definición de una agenda de trabajo, varios de los cuales se vinculan directamente con lo que denominan “el cambio de paradigma metalmecánico” en concordancia con la tendencia global hacia la disminución de emisiones de hidrocarburos, orientando los procesos productivos y tecnológicos hacia la producción de automóviles y autopartes sustentables.

Los informantes entrevistados que representan al sector explicitaron la tendencia del cambio: “Desde la fabricación hacia el negocio de la movilidad, desde los motores de combustión interna hacia los modelos híbridos, eléctricos y de hidrógeno, sumado a la irrupción de tecnologías y empresas digitales, el aumento de exigencias de seguridad y estándares medioambientales y la importancia de la conectividad de los automóviles. Todo ello hace prever que el sector liderará la industria 4.0, con un mercado cada vez más exigente en materia de precios y prestaciones y menos apegado a la propiedad de los vehículos”.

31 Plan Estratégico para el sector Automotriz y Autopartista”, 2019.
Disponible en <https://www.acara.org.ar/download/socios/A01V02-0919%20>

La dinámica de cooperación entre las partes es uno de los elementos característicos de las relaciones laborales en el sector. Esa particularidad se expresa en la negociación colectiva. El convenio 1482/15E firmado por SMATA y Toyota Argentina define la creación de un comité de salud, seguridad e higiene, prevención de accidentes y ecología industrial. Las partes suscriben objetivos de incentivo y fomento del cumplimiento de normas sobre salud y seguridad, con compromisos de formación específica y a la vez acuerdan en la vigilancia respecto de normas de protección del ambiente, con impacto en el ámbito laboral y en la comunidad.

Por otra parte, en el convenio 1640/21E firmado por SMATA y la empresa Volkswagen Argentina, las partes acuerdan objetivos de optimización de los recursos humanos y materiales, con fundamento principal en la confianza mutua, la buena fe, la eficiencia y principios generales, entre ellos, el cuidado del ambiente.

6.2.3. Sector ladrillero

El sector ladrillero es un caso de particular interés porque expresa la dualidad del mercado de trabajo y, en simultáneo, refleja un esfuerzo importante de laboralización y organización de un sector como el de la economía popular, a través de un “sindicato multiforme”. Según Abal Medina (2018) “La UOLRA (Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina) es el sindicato dedicado a encarnar la heterogeneidad existente en esta actividad donde coexisten trabajadores con patrón y ‘sin patrón’, de grandes fábricas y de cachimbos, con salario y sin salario, mensualizados y a destajo, laburantes con patrón oculto, trabajadores migrantes ‘con papeles y sin papeles’, obreros organizados en pequeñas cooperativas”.

En el marco de una actividad compleja y heterogénea con amplio margen de informalidad, la labor del sindicato es destacable por “ampliar los márgenes” para la inclusión en el diálogo social tanto a los trabajadores formales como al amplio colectivo de la economía popular, habitualmente marginado de derechos laborales. Es que –como lo explican los informantes clave del sector– la actividad incluye tanto a las fábricas de ladrillos (en Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba) como a los hornos precarios de la economía informal en el resto del país.

En el caso de los ámbitos de diálogo social, la pandemia mostró una dinámica importante en la elaboración de los protocolos de una actividad declarada esencial (minería, corralones, transporte, construcción de viviendas). Los mismos fueron acordados entre las empresas fabricantes y el sindicato. En algunos casos se extendió la cobertura a las y los trabajadores de los hornos de la economía popular, lo cual constituye una novedad en materia de ampliación de derechos hacia estos colectivos habitualmente marginados de la institucionalidad laboral.

A nivel del sector, se promovió la participación tripartita lográndose la conformación del Consejo Sectorial de la actividad ladrillera, orientado a la formación y certificación de trayectorias laborales e integradas por el sindicato, los empleadores y el Ministerio de Trabajo de la Nación. La formación contiene dimensiones ambientales y de higiene y seguridad laboral.

La precariedad de condiciones laborales alcanza también a las condiciones de salud y seguridad ambiental, tanto en lo que hace a actividades de soterramiento y depredación del suelo, como a los recursos utilizados en la quema de los ladrillos y la producción de desechos peligrosos.

En ese marco, es importante la labor que están desarrollando –por iniciativa de la UOLRA– gobiernos locales, cooperativas, sectores académicos y filiales sindicales en la experiencia de los “Parques Ladrilleros”, que apuntan a la triple sustentabilidad –económica, ambiental y social– de la actividad. Se modifica la situación precaria en sus diferentes procesos, incorporando canteras reguladas para la extracción de la tierra, seguridad de los insumos para la fabricación de ladrillos, tratamiento de residuos. Se realizaron experiencias piloto en San Juan (Parque Industrial Tecnológico Ambiental Regional), avanzando y reconvirtiendo zonas que eran verdaderos basurales a cielo abierto y se impulsa a nivel federal la obra pública articulada con parques ladrilleros.

De todos modos, queda pendiente la actualización del convenio colectivo del año 1990, que prevé la incorporación de cláusulas ambientales. La falta de una cámara empresaria nacional, así como la existencia de ‘patrones ocultos’ en ciertos sectores informales, son cuestiones que están pendientes de resolución a los fines de la negociación colectiva sectorial.

7. Reflexiones finales

A lo largo de esta investigación se observó el rol determinante que pueden cumplir los actores del mundo del trabajo en el tránsito hacia una mayor sostenibilidad. El activo involucramiento de sindicatos, empresas y Estado es capaz de diseñar una agenda que concilie los objetivos ambientales, económicos y sociales. Y la experiencia local e internacional relevada permite ratificar dicha aseveración.

Es cierto que las circunstancias macroeconómicas y las urgencias sociales en nuestro país suponen un conjunto de dificultades que agregan niveles de complejidad a la tarea. El carácter fragmentado de la estructura ocupacional limita el alcance de las iniciativas. El deterioro de la calidad de las inserciones laborales y la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos marcan prioridades en las discusiones paritarias que obstruyen el abordaje de otras problemáticas. Sin embargo, la propia dinámica de los acontecimientos está impulsando de manera creciente a escala global la participación del conjunto de los actores en estos temas.

Siguiendo esa tendencia, en Argentina el abordaje de la agenda de la transición justa ha ido institucionalizándose y trasladándose de manera paulatina a las mesas de negociación colectiva. Y si bien 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 se encuentran: 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, teniendo en cuenta los cambios en el empleo que podrán producirse con el avance hacia una mayor sostenibilidad; y la utilización de un enfoque

prospectivo, que se anticipe a las transformaciones y trascienda las estrategias centradas exclusivamente en la mitigación de daños. Esta última dimensión resulta de particular relevancia para que los nuevos escenarios que se configurarán como consecuencia de los cambios en curso contemplen las necesidades y los intereses del conjunto de los sectores sociales.

¿Cómo promover un mayor involucramiento de los actores laborales en los desafíos ambientales? ¿Cómo continuar impulsando el abordaje de estos temas en la negociación colectiva? ¿Qué mecanismos de incremento de la productividad, innovación y mejoramiento de la huella ambiental son posible impulsar a través de estas prácticas y dispositivos? ¿Qué elementos incorporar a partir de la adopción de una perspectiva de género? ¿Qué estrategias de fortalecimiento de las capacidades negociadoras es posible diseñar? ¿Cómo fortalecer y extender el abordaje de la realidad de los sectores que no están comprendidos en el empleo asalariado formal, tales como el de la economía popular?

En definitiva, estas son algunas de las preguntas que se abren a partir de los aportes de esta investigación, que apuntan a definir de manera cada vez precisa qué estrategias pueden darse los actores del mundo del trabajo en la búsqueda simultánea de la sustentabilidad económica, social y ambiental.

Bibliografía

- Abal Medina, P. 2018. *La reinención sindical*. Buenos Aires: Realidad Económica, IADE.
- Albaladejo M., V. Arribas y P. Mirazo. 2022. *Why adopting a gender-inclusive approach towards Circular Economy matters*. s.l: Industrial Analytics Platform.
- Bárcia de Mattos, F. 2018. *Green growth, just transition, and green jobs: there's a lot we don't know*. Ginebra: OIT.
- Belloc, F., G. Burdin, y F. Landini. 2022. *Robots, Digitalization, and Worker Voice*. Available at SSRN 4009136
- Brundtland, G. H. 1992. *Nuestro futuro común*. S.L: Comisión mundial del medio ambiente y del desarrollo.
- Cahill, B. 2020. *Just Transitions: Lessons Learned in South Africa and Eastern Europe*. <https://www.csis.org/analysis/just-transitions-lessons-learned-south-africa-and-eastern-europe>.
- Novick, M., A. Catalano, A. Vives, F. Pacífico y T. Rodríguez. 2021. *La agenda del cuidado de familiares y/o de personas a cargo de los trabajadores y las trabajadoras en los convenios colectivos de trabajo del ámbito privado y de la administración pública nacional*. Buenos Aires: OIT.
- 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.
- Chena, P. I. 2018. "La economía popular y sus relaciones determinantes". *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Jujuy* (53): 205-228.
- Escribano Gutiérrez, J. y P. Tomassetti. 2020. *Labour and Environmental Sustainability: Comparative Report. Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining*. s.l: ADAPT University Press.

- ETUC, Syndex y Sustainlabour. 2010. *Estudio: Cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente estipuladas en los Acuerdos Marco Internacionales*. Bruselas: OIT.
- Galgóczi, B. 2018. *Just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Ginebra: OIT.
- Gennuso, M. y D. López. 2020. *El diálogo social en el sector automotriz*. Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung.
- Hampton, P. 2015. *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*. S.L: Routledge.
- Henry, M. S., M. D. Bazilian y C. Markuson. 2020. "Just transitions: Histories and futures in a post-COVID world". *Energy Research & Social Science* 68, 101668.
- Hochstetler, K. 2020. *Political economies of energy transition: wind and solar power in Brazil and South Africa*. Londres: Cambridge University Press.
- Mazzucato, M. 2021. *Mission economy: A moonshot guide to changing capitalism*. Londres: Penguin Random House.
- MTEySS. 2022. *Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-ssptel-nc-informe-cuidados-202204.pdf>
- 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.
- Osborne, C. 2020. *A Green New Deal for South African workers?* <https://africasacountry.com/2020/02/a-green-new-deal-for-south-african-workers>.
- Palomino, H. y D. Trajtemberg. 2016. "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". *Revista de Trabajo* 3 (2).

- Räthzel, N. y D. Uzzell. 2019. "The future of work defines the future of humanity and all living species". *International Journal of Labour Research* 9(1/2), 145-171.
- . 2021. *Introduction: "Expanding the Boundaries of Environmental Labour Studies"*. *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*. Palgrave Macmillan, Cham.
- 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.
- Schleser D., M. Maito y J. Trovato. 2020. *Agenda de las trabajadoras y los trabajadores para la productividad*. Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung.
- Stavis D. y R. Felli. 2015. "Global labour unions and just transition to a green economy". *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics* 15(1), 29-43.
- Wright, H. 2021. *How emerging economies can engage in a just transition*. <https://www.energymonitor.ai/policy/just-transition/how-emerging-economies-can-engage-in-a-just-transition>

Anexos

Anexo I. Asociación de sectores críticos y código CIU

SECTOR CRÍTICO	CIU 31	CIU 32	CIU 33	CIU_33 DETALLE
Primario	A	01	011	Cultivos agrícolas
Primario	A	01	014	Servicios agrícolas y pecuarios, excepto los veterinarios
Primario	B	05	050	Pesca y servicios conexos
Primario	C	11	111	Extracción de petróleo crudo y gas natural
Primario	C	11	111	Extracción de petróleo crudo y gas natural
Primario	C	11	112	Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección
Primario	C	11	112	Actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección
Primario	C	13	132	Extracción de minerales metalíferos no ferrosos, excepto minerales de uranio y torio
Primario	C	14	142	Explotación de minas y canteras n.c.p.
Primario	D	23	232	Fabricación de productos de la refinación del petróleo
Industria manufacturera	D	15	151	Producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas
Industria manufacturera	D	15	155	Elaboración de bebidas
Industria manufacturera	D	21	210	Fabricación de papel y de productos de papel
Industria manufacturera	D	23	232	Fabricación de productos de la refinación del petróleo
Industria manufacturera	D	24	241	Fabricación de sustancias químicas básicas
Industria manufacturera	D	24	242	Fabricación de productos químicos n.c.p.
Industria manufacturera	D	25	252	Fabricación de productos de plástico
Industria manufacturera	D	26	269	Fabricación de productos minerales no metálicos n.c.p.
Industria manufacturera	D	28	281	Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y generadores de vapor
Industria manufacturera	D	28	289	Fabricación de productos elaborados de metal n.c.p.; servicios de trabajo de metales
Industria manufacturera	D	29	291	Fabricación de maquinaria de uso general
Industria manufacturera	D	34	341	Fabricación de vehículos automotores
Industria manufacturera	D	34	343	Fabricación de partes; piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores

SECTOR CRÍTICO	CIU 31	CIU 32	CIU 33	CIU_33 DETALLE
Energía	E	40	401	Generación, transporte y distribución de energía eléctrica
Energía	E	40	402	Fabricación de gas y distribución de combustibles gaseosos por tuberías
Logística y construcción	F	45	451	Preparación de terrenos para obras
Logística y construcción	F	45	452	Construcción de edificios y sus partes y obras de ingeniería civil
Logística y construcción	F	45	452	Construcción de edificios y sus partes y obras de ingeniería civil
Logística y construcción	F	45	453	Instalaciones para edificios y obras de ingeniería civil
Logística y construcción	F	45	454	Terminación de edificios y obras de ingeniería civil
Logística y construcción	F	45	455	Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios
Logística y construcción	I	60	601	Servicio de transporte ferroviario
Logística y construcción	I	60	602	Servicio de transporte automotor
Logística y construcción	I	60	603	Servicio de transporte por tuberías
Logística y construcción	I	61	611	Servicio de transporte marítimo
Logística y construcción	I	61	612	Servicio de transporte fluvial
Logística y construcción	I	63	632	Servicios de almacenamiento y depósito
Logística y construcción	I	63	633	Servicios complementarios para el transporte
Logística y construcción	I	63	635	Servicios de gestión y logística para el transporte de mercaderías
Sistemas urbanos	D	37	371	Reciclamiento de desperdicios y desechos metálicos
Sistemas urbanos	D	37	372	Reciclamiento de desperdicios y desechos no metálicos
Sistemas urbanos	E	41	410	Captación, depuración y distribución de agua
Sistemas urbanos	K	74	749	Servicios empresariales n.c.p.
Sistemas urbanos	O	90	900	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y servicios similares
Sistemas urbanos	O	93	930	Servicios n.c.p.
Turismo	O	92	924	Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento n.c.p.

Anexo II. Listado de acuerdos y convenios con cláusulas ambientales

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
038/89	0030/15	7/1/15	Asociación Obrera Minera Argentina	Yacimientos Mineros Agua de Dionisio
460/73	0045/15	9/1/15	Unión Tranviarios Automotor	Empresa San José S.A.; Sita S.A.
575/10	0089/15	20/1/15	Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines	Compañía Industrial Cervecera S.A.
1430/15E		4/2/15	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Química Industrial Bahiense S.A.
1434/15E		27/3/15	UOMRA (Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina)	Válvulas Worcester de Argentina S.A.
1435/15E		30/3/15	SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiíferos)	Dipet SRL
1438/15E		10/4/15	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Sertec Servicios y Tecnología en Limpieza S.A.
710/15		27/4/15	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación	Cámara Argentina de Productores Avícolas
1440/15E		27/4/15	Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos	Petrobras Argentina S.A.
1443/15E		4/5/15	Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital y Gran Buenos Aires; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines de Bahía Blanca; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural e Hidrógeno de la Patagonia Sur	Transportadora del Gas del Sur S.A.
1444/15E		4/5/15	Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste); Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustible	Axión Energy Argentina S.R.L
711/15		7/5/15	Centro de Patronos y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo	Cámara Naviera Argentina
1451/15E		22/5/15	Sindicato de Petróleo y Bio Combustible de Bahía Blanca, La Pampa y La Patagonia Argentina	Petrobras Argentina S.A.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
1449/15E		22/5/15	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Sea White S.A.
1455/15E		5/6/15	Asociación Obrera Minera Argentina	Minas Argentinas S.A.
1458/15E		15/7/15	APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía)	Empresa Distribuidora de Electricidad de Salta S.A.
782/06E	0913/15	12/8/15	FATIQP (Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas); Sindicato del Personal de las Industrias Químicas y Petroquímicas de San Lorenzo	Akzo Nobel Argentina S.A.
1463/15E		18/8/15	SUTCHERMA (Sindicato Único de Trabajadores de la Chatarra, Elementos Reciclables, Metales y Afines)	Cejas Beatriz Raquel, Alejandro Carril, Héctor Ramón López, Manuel Failde, Dante Gallotti
1481/15E		1/10/15	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Serint Sur S.R.L.
1482/15E		5/10/15	SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina)	Toyota Argentina S.A.
724/15		13/10/15	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación	Centro de Empresas Procesadoras Avícolas
1486/15E		14/10/15	Unión Ferroviaria	Nuevo Central Argentino SA
1485/15E		14/10/15	Unión Ferroviaria	Ferroexpreso Pampeano S.A. Concesionaria
1491/15E		23/10/15	Sindicato Único de Recolección de Residuos y Barrido de Córdoba	Ashira S.A.
725/15		23/10/15	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias	Federación Nacional de Cooperativas de Agua Potable y Otros Servicios Públicos Ltda.
1493/15E		28/10/15	APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía)	Jujeña de Energía S.A.
1492/15E		28/10/15	APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía)	Empresa Distribuidora San Luis S.A.
1494/15E		9/11/15	Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias; Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias	Agua y Saneamientos Argentinos S.A

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
735/15		26/11/15	Unión Empleados de la Construcción Argentina Córdoba	Cámara Argentina de la Construcción; Federación Argentina de Entidades de la Construcción y el Centro de Arquitectos, Ingenieros, Constructores y Afines
1503/16E		1/2/16	UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación); Asociación del Personal Aeronáutico	Aeropuertos Argentina 2000 S.A.
1506/16E		15/4/16	Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo	National Shipping S.A.
1508/16E		12/5/16	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Junín	Municipalidad de Junín
1512/16E		6/6/16	Asociación Técnicos y Empleados de Protección y Seguridad a la Aeronavegación	Empresa Argentina de Navegación Aérea S.E.
1514/16E		19/7/16	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias	Servicios de Aguas de Misiones S.A.
1515/16E		20/7/16	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Austral Servicios Ambientales S.R.L.
1517/16E		28/7/16	FATLYF (Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza)	Aggreko Argentina SRL
1521/16E		1/8/16	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y el Sindicato Único del Personal de Obras Sanitarias Mendoza	Aguas y Saneamiento de Mendoza S.A.
741/16		19/8/16	FOEIPCQ (Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos)	Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos
1528/16E		2/9/16	SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos)	Hidrocarburos Argentina S.A.
1529/16E		9/9/16	Sindicato de Gas Privado de Córdoba, La Rioja y Catamarca Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Tucumán; Sindicato de Trabajadores de la Industrialización Privada del Petróleo y Gas de Salta y Jujuy; Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles	Refinerías del Norte S.A.
1530/16E		16/9/16	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles	Fundación Temaiken
54/89	1268/16	29/9/16	Asociación Obrera Minera Argentina	Loma Negra Compañía Industrial Argentina S.A.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
036/89	1187/16	30/9/16	Asociación Obrera Minera Argentina	La Preferida De Olavarría S.A.
1532/16E		5/10/16	Sindicato de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires; ratificado por la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias	Aguas de Zárate S.A.
1533/16E		13/10/16	Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica	Empresa Distribuidora de Electricidad del Este S.A.
1534/16E		14/10/16	Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo	Probyp S.A.
1320/13E	1393/16	24/10/16	Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo	Clean Sea S.A.
1536/16		1/11/16	Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica	Empresa Distribuidora de Electricidad de Salta S.A.
1538/16E		22/11/16	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Hornos y Calderas Industriales S.A.
	1615/16	13/12/16	Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral; Sindicato Del Petróleo y Gas Privado de Chubut	Gobierno de la Provincia de Chubut, Tecpetrol S.A.; San Antonio Internacional S.A.
1547/17E		6/1/17	Unión Personal Civil de la Nación	Aguas Rionegrinas Sociedad del Estado
1549/17E		13/2/17	Asociación Obrera Minera Argentina	Oro plata S.A.
1551/17 E		7/3/17	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Huagro S.A.
1555/17E		18/5/17	Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores	Monsanto S.R.L.
1560/17E		18/5/17	Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustibles; Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca y La Pampa y Patagonia Argentina	Biobin S.A.
1557/17E		18/5/17	Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustibles; Sindicato del Personal, Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste)	Biobahía S.A.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
1559/17E		18/5/17	Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustibles; Sindicato del Personal, Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste)	Refinar Bio S.A.
1558/17E		18/5/17	Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustibles; Sindicato del Personal, Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste)	Biocorba S.A.
1556/17E		18/5/17	Federación Argentina Sindical Del Petróleo, Gas y Biocombustibles; Sindicato del Personal, Sindicato del Personal de Empresas Particulares de Petróleo, Gas de Petróleo, Derivados de Ambos y Subsidiarios de la Provincia de Buenos Aires (Zona Noroeste)	Biobal Energy S.A.
1561/17E		31/5/17	Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Sindicato de Luz y Fuerza de Rosario	Central Vuelta de Obligado S.A.
653/12	0683/17	29/6/17	Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina	Cámara Empresaria De Espacios Verdes De La República Argentina
40/89	0731/17	27/7/17	Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios	Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas
1431/15E	0779/17	10/8/17	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Celsur Logística S.A.
419/05	0802/17	11/8/17	Unión Obreros y Empleados Plásticos	Cámara Argentina de la Industria del Plástico
1571/17 E		3/10/17	Sindicato de Trabajadores de la Industria Del Gas Capital y Gran Buenos Aires	Tempared S.A.
1572/18E		13-mar.-18	SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos)	OPESSA (Operadora de Estaciones de Servicio S.A.)
1578/18E		9-may.-18	Sindicato Flota Petrolera e Hidrocarburífera	National Shipping S.A.
1577/18E		9-may.-18	Sindicato Conductores Navales de la República Argentina	Nacional Shipping S.A.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
751/18		14-may.-18	Unión Obreros y Empleados Plásticos	Asociación de Fábricas de Componentes
	0752/18	9/8/18	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Micser S.R.L.
1584/18 E		9-ago.-18	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires	Q.B. Andina S.A.
653/12	0931/18	8/10/18	Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina	Cámara Empresaria de Espacios Verdes de la República Argentina
757/19		14-nov.-18	FOEIPCQ (Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos)	Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado
1442/15E	0194/19	27/11/18	Unión Ferroviaria	Metrovías S.A.
653/12	0327/19	27/11/18	Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina	Cámara Empresaria de Espacios Verdes de la República Argentina
1591/19E		28-dic.-18	UTCYDRA (Unión Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina)	Meli Log S.R.L.
1463/15	0611/19	17-ene.-19	SUTCHERMA (Sindicato Único de Trabajadores de la Chatarra, Elementos Reciclables, Metales y Afines)	Carril, Ángel Alejandro; Cejas Beatriz Raquel; Failde, Manuel; Gallioti, Jose Carlos; López, Héctor Ramón
1593/19E		18-feb.-19	Unión Ferroviaria	Consortio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca
1592/19E		18-feb.-19	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias; Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Misiones	AVANTTI SRL
1595/19E		20-feb.-19	Asociación Obrera Minera Argentina	Minas Argentinas S.A.
1596/19E		25-feb.-19	Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo	Logística y Servicios Marítimos SA
1589/19E		25/2/19	Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos	Dow Agrosciences Arg. S.R.L.; Dow Argentina SA
1600/19E		28-feb.-19	Asociación Obrera Minera Argentina	Minera Alumbreira Limited
919/07E	0872/19	1/3/19	FTIGNRA (Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina); Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital y Gran Buenos Aires	Transportadora de Gas del Sur S.A.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
0763/19		8-mar.-19	FOEIPCQ (Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos)	Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos
1601/19E		14-mar.-19	APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía)	Compañía Administradora del Mercado Mayorista Eléctrico S.A.
1612/19E		26-abr.-19	Sindicato del Personal de la Industria del Gas (Transporte y distribución) y afines Zona Cuyo	Distribuidora Gas Cuyana S.A.
260/75 Laudo 29, Rama 4 Automotor	1061/19	2/5/19	UOMRA (Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina)	Peugeot Citroen Argentina S.A.
1607/19E		15-may.-19	Asociación Obrera Minera Argentina	Rincón Mining Limited
	1606/19	6/8/19	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca	Bahía Petróleo S.A.
1614/19E		12-sep.-19	Asociación Obrera Minera Argentina	Minería Altiplano S.A.
1617/19E		4-oct.-19	FATIQP (Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas); Sindicato del Personal de las Industrias Químicas y Petroquímicas de San Lorenzo	IDM S.A.
1616/19E		7-oct.-19	SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiíferos)	OPESSA (Operadora de Estaciones de Servicios S.A.); YPF S.A.
0774/19		16-oct.-19	SUPEH (Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiíferos)	CEPERA (Cámara de Empresas Petro Energéticas de la República Argentina)
0778/20		6-dic.-19	APJAE (Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía)	FEPAMCO LTDA (Federación Pampeana de Cooperativas Eléctricas y de Servicios Públicos Cooperativa Limitada)
1632/20E		16-ene.-20	FATLYF (Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza)	Genneia S.A.; Nordex Windpower SA; Vestas Argentina SA
1633/20E		12-mar.-20	FATLYF (Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza)	YPF Energía Eléctrica S.A.
1515/16E	0506/20	27-mar.-20	SPIQPABB (Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca)	Austral Servicios Ambientales S.R.L.

CCT	ACUERDO	HOMOLOGACIÓN	SINDICATO	EMPRESA
1635/20E		14-abr.-20	Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal	Sociedad Integrada de La Rioja S.A.
0589/10	1279/20	19-ago.-20	FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal)	Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias; Unión Administradores de Inmuebles
0784/21	s/d596	23-dic.-20	Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz	Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales; Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos
1640/21E		30-dic.-20	SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina)	Volkswagen Argentina S.A.
1638/21E		30-dic.-20	APJAE - Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía	YPF Energía Eléctrica S.A.
0789/21		21-jul.-21	Asociación gremial del personal jerárquico y profesional de la actividad minera	Cámara Argentina de Empresarios Mineros
0788/21		21-jul.-21	Asociación argentina de capitanes, pilotos y patronos de pesca	Cámara de la Flota Amarilla de Chubut

