

# ► Elaboración de una estrategia de promoción del empleo verde

Abril 2022



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022  
Primera edición 2022

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](mailto: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](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Andrés F. López, Natalia Benítez, Gabriela Estrella, Verónica Millenaar, Carlos A. Romero, M. Priscila Ramos, Lorenzo Perrotta, Juan I. Mercatante, Exequiel Romero Gómez, Sebastián N. González, Matías Harari (Equipo Instituto Interdisciplinario de Economía Política-Baires).  
*Elaboración de una estrategia de promoción del empleo verde*  
Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2022)

ISBN 9789220369364 (impreso)  
ISBN 9789220369371 (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](http://www.ilo.org/buenosaires) o escribanos a [biblioteca\\_bue@ilo.org](mailto:biblioteca_bue@ilo.org).

---

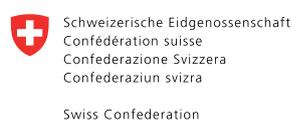
Edición: Gustavo Ciuffo  
Diseño y diagramación: Rosana Dillon

Impreso en Argentina.

# ► Elaboración de una estrategia de promoción del empleo verde

Abril 2022

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



## Argentina: elaboración de una Estrategia de Promoción del Empleo Verde

---

La transición hacia una economía verde implica grandes cambios no solo en la forma de producir y comercializar bienes y servicios sino también en el mundo del trabajo, con nuevas demandas de calificaciones, empleos que se crean y otros que desaparecen, y una redefinición general de la manera en la que se trabaja (OIT 2015).

Como parte de las acciones que desarrolla la Alianza para la Promoción del Empleo Verde (PAGE, por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas en la Argentina, el Instituto Interdisciplinario de Economía Política de Buenos Aires (IIEP) –dependiente de la Universidad de Buenos Aires y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas– junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) realizaron una investigación orientada a fundamentar una estrategia de promoción del empleo verde para el país. Este documento sistematiza la metodología y resultados de ese estudio, realizado en respuesta a los requerimientos de apoyo a los organismos de gobierno que, junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lideran la Alianza PAGE.

Argentina ha asumido compromisos ambientales y sociales internacionales como el Acuerdo de París para el Cambio Climático (AP) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030 de la ONU. En el marco de estos acuerdos se vienen apoyando iniciativas y programas para impulsar el desarrollo de la economía argentina de manera sostenible, como la Iniciativa Acción Climática por el Empleo presentada en la Cumbre de Acción Climática de la ONU (2019) que comprende la formulación de planes nacionales para una transición justa a través del diálogo social, la creación de trabajo decente y empleos verdes, y la realización de programas de formación, desarrollo empresarial y protección social innovadores que contribuyan a construir un futuro sostenible del trabajo. A la vez, el país consolidó su política ambiental con la sanción de la Ley 27.520 de Presupuestos Mínimos de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático y la creación del Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC) en 2019.

Las transformaciones de la transición hacia una economía más sustentable en lo ambiental pueden tener efectos tanto positivos como negativos a nivel social y económico. Por ello, es necesario construir una transición justa, con oportunidades para todas las personas y apoyo financiero para acompañar a los traba-

jadores y empresas que puedan resultar afectados. En consecuencia, el objetivo de PAGE es: “Argentina fortalecida en una transformación hacia una economía verde que no deje a nadie atrás”. De esta forma, PAGE se propone apoyar al Gobierno, empleadores y trabajadores en la generación de políticas, medidas e instrumentos que permitan desarrollar una economía más sostenible. Ante este desafío, cobra especial relevancia apuntalar las capacidades del MTESS y su articulación con otros organismos—en especial, el Ministerio de Desarrollo Productivo (MDP) y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MAyDS)— para desarrollar una Estrategia Nacional de Promoción del Empleo Verde (ENPEV).

Además, en un contexto de necesaria recuperación tras la pandemia COVID-19, las políticas verdes suponen un escenario único para la región de Latinoamérica y el Caribe. Una transición justa podría representar una salida real para hacer frente a la crisis socioeconómica y una oportunidad para generar mayor inclusión. Dado este escenario, los compromisos internacionales asumidos y los objetivos de PAGE, la investigación que este documento sistematiza constituye un aporte clave para la implementación de una política nacional que promueva el empleo verde.

## Economía verde y empleo verde

La economía verde es, de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), aquella que mejora el bienestar del ser humano y la equidad social, a la vez que reduce significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas.

### El empleo verde y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

Los empleos verdes tienen la capacidad de transformar las economías, lugares de trabajo, empresas y mercados laborales. De acuerdo a la definición de la OIT

que adoptó la investigación, los empleos verdes reducen las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a la vez que ofrecen la oportunidad de generar trabajo de calidad.

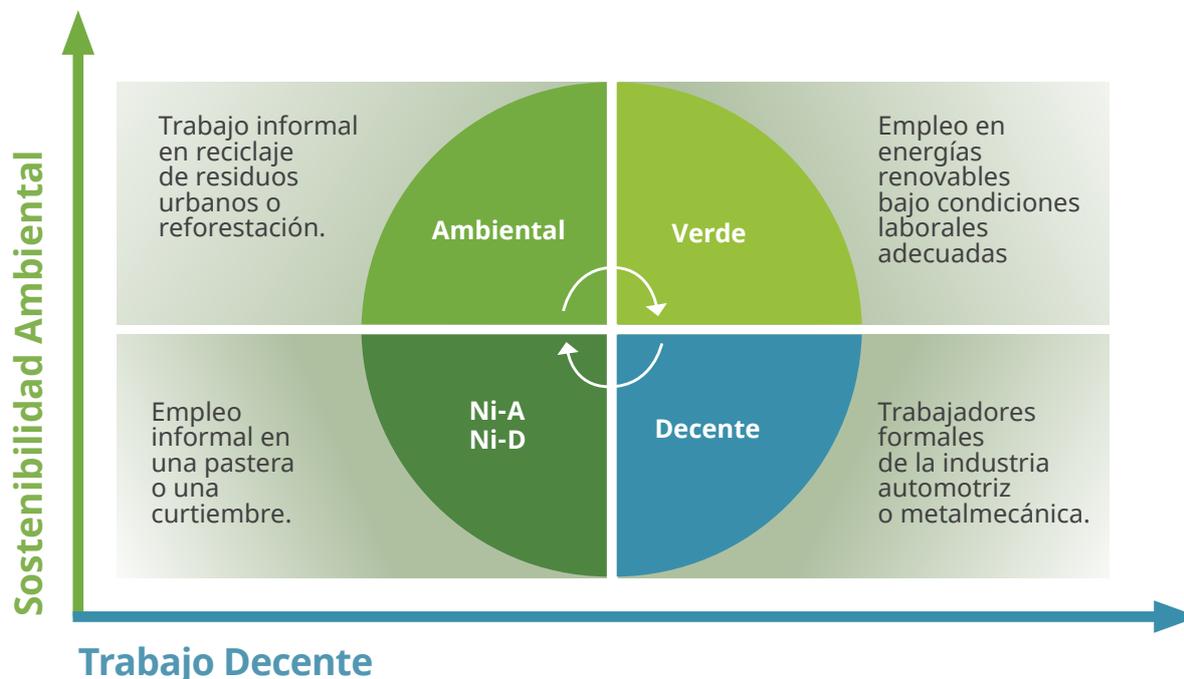
### El concepto de empleo verde de la OIT

Es **trabajo decente con sostenibilidad ambiental**, tanto en nuevos sectores como en los tradicionales. Los nuevos sectores emergentes incluyen, por ejemplo, agricultura orgánica, energías renovables o servicios ambientales. En las actividades tradicionales, los empleos verdes implican un proceso de reconversión hacia nuevas formas de producción ambientalmente sostenibles, como tratamiento de residuos, reciclaje de desechos, mejora de procesos en términos de eficiencia energética y reducción de la intensidad de uso de recursos naturales (OIT 2011).

De acuerdo a esta definición, empleo verde es, por un lado, trabajo productivo que genera un salario justo, seguridad y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración social, libertad de acceso y participación con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por el otro, se trata de empleos que mejoran la eficiencia energética y de las materias primas, limitan las emisiones de GEI, minimizan los residuos y la contaminación, protegen y restauran ecosistemas y permiten la adaptación al cambio climático.

Por tanto, los dos criterios que deben cumplirse para identificar empleo verde según la OIT son cumplimiento de los requisitos del Trabajo Decente y sostenibilidad ambiental. A la luz de la aplicación de estos dos criterios, surgen cuatro categorías: trabajo ni decente ni ambiental (Ni-A Ni-D), trabajo que es ambiental pero no decente, trabajo que solo es decente, y trabajo que es verde porque cumple con ambos criterios simultáneamente (Ilustración 1).

Los puestos de trabajo formales en sectores que actualmente no son sustentables podrían convertirse en verdes mediante un proceso de reconversión productiva más sostenible ambientalmente. De manera análoga, a través de políticas focalizadas, podría formalizarse el empleo en aquellos sectores ambientales donde se detecta empleo informal. En el marco de una política nacional e integral, ambas direcciones implican acciones con un abordaje multidimensional –laboral, ambiental, social y productivo específico– además de contemplar las particularidades sectoriales.

**Ilustración 1.** Empleo Verde: decencia laboral y sostenibilidad ambiental

► **Fuente:** Elaboración propia en OIT (2011, 2017).

La principal dificultad de conversión en empleo verde se encuentra en el empleo que hoy no es ni ambiental ni decente. Los trabajadores informales de las actividades no ambientales serán los más afectados en la transición hacia una economía verde, por lo que una transición justa deberá atender su situación de manera especial. Asimismo, la propia sostenibilidad del empleo verde se logra únicamente con equidad social e igualdad de género: acortar las brechas salariales y eliminar las desigualdades en la inserción que experimentan mujeres y jóvenes es una de las metas a lograr.

Otro aspecto a destacar sobre el empleo verde se vincula al contexto tras la crisis ocasionada por la pandemia COVID-19. La promoción del empleo verde tiene un gran potencial para impulsar y acompañar la recuperación del mercado de trabajo y, al mismo tiempo, disminuir problemáticas laborales estructurales de los países.

En este contexto ambiental, socioeconómico, productivo y laboral, la creación de una estrategia nacional de empleos verdes no solo es necesaria sino posible: Argentina presenta las condiciones elementales para avanzar hacia en una estrategia de generación de empleo verde. Por ello, es importante definir una combinación adecuada de políticas orientadas a lograr un entorno que promueva la transición hacia una economía más verde mediante una visión sistémica que

incluya políticas transversales, diálogo social y participación de todos los niveles de gobierno.

## Estudios de base para diseñar la Estrategia Nacional de Promoción del Empleo Verde

Con el objetivo de asistir técnicamente a los miembros de PAGE Argentina, la investigación del IIEP que aquí se sistematiza buscó sentar las bases de una Estrategia Nacional de Promoción del Empleo Verde (ENPEV). Su formulación y validación se llevó a cabo de forma participativa y con perspectiva de género, buscando dotar de una operatoria verde a las políticas activas de mercado laboral, sostenimiento y creación del empleo llevadas a cabo por el MTESS, el MDP y el MAyDS. La estrategia resultante se ha diseñado en estrecha relación e interconsulta con los funcionarios de esos organismos públicos, con miras a la posterior aplicación práctica de las acciones consensuadas.

Los insumos principales para la realización de la ENPEV fueron tres estudios solicitados por la OIT y el MTESS a finales de 2020. El estudio 1 analizó la situación de la economía y el empleo en el país luego de la crisis por la COVID-19, revisó la estimación actualizada del empleo verde y priorizó los sectores más dinámicos con respecto a la generación de estos empleos. En el estudio 2, a partir de modelos basados en Matrices de Contabilidad Social (MCS) y análisis de insumo-producto (I-O, por sus siglas en inglés), se midió el impacto cuantitativo de políticas de empleo. El objetivo fue simular escenarios de implementación de políticas de una manera confiable, por lo que la matriz se adecuó para captar aquellos sectores menos intensivos en emisiones de GEI y más intensivos en empleo decente, con el objetivo de incentivar la demanda y la oferta de empleo verde en la Argentina. El estudio 3 se centró en revisar en profundidad los programas nacionales de empleo, economía social, sostenimiento del ingreso y promoción de la empleabilidad. Además, se relevaron experiencias a nivel nacional e internacional con valor de antecedentes para la formulación de una política específica para la Argentina.

El siguiente cuadro detalla los métodos y fuentes de información que fundamentaron esta secuencia de estudios como base del diseño de una política de empleos verdes orientada a optimizar los recursos públicos.

Estudio	Método	Fuentes de información
<b>1) Análisis del contexto económico y laboral post COVID-19 y priorización de sectores para promoción del empleo verde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de información de contexto</li> <li>• Revisión bibliográfica y consulta a actores clave sobre políticas relativas a empleo verde</li> <li>• Priorización de los sectores en conjunto con la OIT y la Secretaría de Empleo (MTESS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información pública macroeconómica, socioeconómica y sobre empleo (INDEC y Ministerio de Economía, Banco Mundial, OIT, SIPA-OEDE-MTESS, EPH-INDEC y MTESS; ENAPROSS-MTESS, Banco Mundial y OIT; ANSES)</li> <li>• Páginas web de organismos públicos</li> <li>• Estimación del empleo verde, y trabajo decente (OIT, Cepal)</li> <li>• Estimaciones de impacto y recuperación de la pandemia (OIT - MTESS)</li> </ul>
<b>2) Simulación y análisis de escenarios orientados al empleo verde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección y calibración del modelo para simular escenarios</li> <li>• Matriz de Contabilidad Social (MCS): extensión a variables nuevas como empleo verde y emisiones de GEI</li> <li>• Simulación de escenarios de políticas con impacto en empleo verde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelos Input-Output para acontecimientos extremos (MEH, MIDI e IDB)</li> <li>• MCS de Argentina calibrada para el año 2017, elaborada Romero et al. (2020)</li> <li>• Inventario de Emisiones de GEI 2016 elaborado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación (MAyDS 2017)</li> <li>• Información de empleo por rama (Estudio 1)</li> <li>• Fuentes oficiales: micro-datos (EPH, EN-GHo del INDEC; OEDE, SIPA del MTESS)</li> <li>• Información georreferenciada de actividades verdes (biomasa: WISDOM-FAO)</li> </ul>
<b>3) Revisión de políticas y programas de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevamiento bibliográfico sobre programas de empleo, articulación territorial, formación y capacitación y sostenimiento del ingreso</li> <li>• Análisis de fortalezas y debilidades</li> <li>• Realización de estudios de caso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio Público Nacional de Empleo; Seguro de Capacitación y Empleo; Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo; Programa de Inserción Laboral; Programa de Empleo Independiente; Programa de Transformación Productiva; Potenciar Trabajo; Monotributo Social; Ingreso Familiar de Emergencia, Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular; etc.</li> <li>• Entrevistas en profundidad a responsables de programas y encuesta <i>on line</i> autoadministrada a responsables territoriales (provinciales/locales)</li> <li>• Estudio 1</li> </ul>

Esta serie de estudios fueron el principal sustento en la elaboración de una propuesta de política nacional de promoción del empleo verde, que resulte una herramienta eficaz y operativa de las políticas vigentes y de aquellas que se deban generar en el mercado laboral del país desde una perspectiva verde. Para ello, se consideraron la oferta y la demanda laboral, la estrategia de desarrollo de competencias profesionales, las dimensiones macro y microeconómicas y una perspectiva de género transversal a toda la problemática.

## Antecedentes de políticas para diseñar una estrategia de empleo verde

Si bien el concepto de empleo verde es relativamente nuevo en el mundo y más aún en América, es posible encontrar diversas iniciativas que muestran avances significativos en la transformación de economías lineales hacia economías verdes y circulares. La sistematización de las experiencias de programas de promoción del empleo verde desarrolladas tanto internacionalmente como en algunas jurisdicciones del país constituye un conjunto modelo de “buenas prácticas” y, por lo tanto, puede constituir un punto de partida para el desarrollo de una ENPEV para Argentina.

A nivel internacional, se destacan algunas políticas verdes que, más que transformar sectores particulares a partir de evaluaciones de impacto en escenarios específicos, priorizan criterios transversales e involucran distintos niveles de gobierno y múltiples campos (laboral, económico, ambiental y social) de manera interrelacionada. Además del sector público, se incluyen dos experiencias provenientes de organizaciones de empleadores (Chile) y de trabajadores (Sudáfrica).

### Antecedentes internacionales

**Unión Europea: Fondo de Transición Justa (FTJ)**, una herramienta transversal para asistir económicamente a los países en la transición hacia una economía verde, originada en el Pacto Verde.

**Corea del Sur:** presentó su contribución nacional determinada (NDC) y su Estrategia de Carbono Neutral 2050. Su plan tiene tres pilares principales: New Deal digital, New Deal verde y fortalecer el empleo y la seguridad social.

**España:** la Fundación Biodiversidad, compuesta por representantes de diferentes ministerios del Gobierno de España con una pertenencia multidisciplinaria (60 profesionales y consejo asesor experto).

**Uruguay.** Integración de las dimensiones ambientales a la planificación nacional, en el marco del diálogo social que respalda estas políticas. Desde 2017, alianza estratégica con PAGE.

**Colombia.** Servicios de empleo (públicos y privados) permiten disponer de una gran base unificada de la oferta y demanda laboral del país. Agencia Talento Verde, primera consultora de gestión y colocación dedicada exclusivamente a empleos verdes. Estrategias conjuntas con la OIT (Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa). Plan Nacional de Desarrollo que determina la Política de Crecimiento Verde a largo plazo, con un sistema de identificación y monitoreo de datos ejemplificador. Cuenta satelital ambiental del Departamento Administrativo Nacional de Política (DANE) con indicadores.

**Sector empleador en Chile.** La Confederación de la Producción y el Comercio de Chile (CPC), en 2020 convocó a más de 200 actores (empresas, gremios, académicos y representantes de la sociedad civil) para generar el diagnóstico sectorial “Visión y Acción Climática del Mundo Empresarial para Chile” y una hoja de ruta para avanzar hacia la meta de la neutralidad en carbono para 2050.

**Sector sindical en Sudáfrica.** El Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COTASU) realiza iniciativas para impulsar nuevas formas de organizar y representar a los trabajadores informales, brinda un abordaje sindical de la informalidad laboral y la posibilidad de ampliar las bases de representación mediante la generación de trabajo decente.

En el ámbito nacional, se relevan tres casos valiosos para diseñar una Estrategia Nacional de Promoción del Empleo Verde: el programa “Cuidar el planeta da trabajo” de la provincia de Santa Fe, la Red Argentina de municipios frente al Cambio climático y el proyecto Probiomasa.

### Antecedentes en Argentina

**Provincia de Santa Fe.** En el año 2017, puso en funcionamiento el programa “Cuidar al Planeta da trabajo”, con acompañamiento y gestión de recursos de la OIT. Fue la primera experiencia argentina de escala subnacional en la implementación de una política transversal de empleos verdes, con articulación interministerial y con otros organismos internacionales. Al incorporar la perspectiva ambiental en la estructura histórica de las áreas de empleo, su experiencia puso de manifiesto la necesidad de integrar también las áreas de gobierno ambiental, productiva y de la jurisdicción específica a abordar. Esta política innovadora (2017-2019) no llegó a formalizarse por lo que carece de recursos y presupuesto propios.

**Red Argentina de Municipios frente al Cambio Climático (RAMCC).** Cuenta con más de 10 años de gestión y está integrada por 225 municipios. Es un instrumento de coordinación e impulso de políticas públicas locales que enfrentan al cambio climático en las ciudades y pueblos de la Argentina. En abril de 2020, constituyó el Grupo de Trabajo sobre Empleos Verdes. Se destaca su territorialidad y legitimidad, así como la creación participativa de herramientas de validación para constituir una Red de Emprendedores Verdes.

**Proyecto para la promoción de la energía derivada de biomasa (Probiomasa).** Es un ejemplo de articulación interministerial para incrementar la producción de energía térmica y eléctrica derivada de biomasa a nivel local, provincial y nacional. Busca asegurar un creciente suministro de energía limpia, confiable y competitiva, abrir nuevas oportunidades agroforestales, estimular el desarrollo regional y contribuir a mitigar el cambio climático. Es instrumentado por los ministerios de Agricultura, Ganadería y Pesca y Economía, y asistido por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Parte de una articulación público-público e interactúa con gobiernos locales y provinciales. Se destacan la realización de datos mediante estudios, mapeos y simulaciones de escenarios.

Tras analizar las evidencias de programas de promoción del empleo verde a nivel internacional y nacional, el estudio describe el impacto de la crisis ocasionada por la emergencia sanitaria en el sentido de la profundización de problemas estructurales del mercado de trabajo argentino.

## Argentina: el contexto socioeconómico y laboral tras la COVID-19

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia de la COVID-19 en marzo de 2020. Posteriormente, el confinamiento obligatorio y las medidas tomadas para restringir la movilidad de las personas desaceleraron de manera abrupta las economías locales. En América Latina y el Caribe, estudios recientes indican que la contracción del producto bruto interno (PIB) durante el 2020 fue la más pronunciada a nivel histórico: 7,4 por ciento (IMF 2021). Su impacto fue mayor que en otras regiones dado que la mayoría de los países venían de economías estancadas o recesivas (OIT 2020, CEPAL 2020). A su vez, la crisis sanitaria tuvo una incidencia inédita en el mercado de trabajo a nivel regional, causando la pérdida de empleos, el cierre de empresas de todos los tamaños y una importante reducción de los ingresos de los trabajadores y sus familias.

Para reconocer el contexto actual de la Argentina, paso necesario para el diseño de una nueva política pública nacional, se analizó el impacto de la pandemia sobre la economía y sobre el mercado de trabajo. La caída de la actividad del 2020 (del 9,9 por ciento interanual, de acuerdo al INDEC) debió afrontarse en un estado de fragilidad creciente debido a la recesión económica preexistente. La caída del nivel de empleo, principalmente a causa de la reducción del empleo no registrado y el cuentapropismo, representa un fenómeno sin precedentes. En este contexto crítico, el Gobierno Nacional buscó, por un lado, sostener el empleo formal y, por el otro, morigerar el impacto en los hogares por la pérdida de ingresos provenientes de trabajos informales y por la imposibilidad de buscar nuevas ocupaciones.

En períodos de crisis, la vulnerabilidad que comprende el trabajo informal (independiente y asalariado) se hace más evidente, ya que carece de derechos laborales y, en la mayor parte, de protección. Reducir el déficit de trabajo decente y disminuir la informalidad laboral (que en 2015 alcanzaba el 45 por ciento según el MTESS) resulta un desafío central para la Argentina. Dado que la transición justa requiere generar trabajo de calidad, es importante identificar tanto la incidencia de la informalidad laboral como su estado de situación luego de la crisis sanitaria.

La crisis de la pandemia COVID-19 profundizó los problemas socioeconómicos y laborales estructurales en la Argentina (informalidad, trabajo independiente de baja calificación, disparidades de género y edad, entre otros). En este sentido, el empleo verde podría significar una posible vía de recuperación. Para ello, las políticas sectoriales y de inversión en tecnologías deberían orientarse a la reconversión de procesos productivos y productos ambientalmente sostenibles, a la vez que fomentar la creación de capacidades y formación específica e incentivar la formalización del empleo ambiental existente. En el marco de una transición justa, será fundamental priorizar las poblaciones más vulnerables y focalizar en los requerimientos para su calificación, capacitación y, por supuesto, su formalización.

Si bien las problemáticas laborales en la pandemia afectaron tanto a mujeres como a varones, puede estimarse un mayor impacto en las mujeres dada la situación de desigualdad preexistente. La baja participación de las mujeres en el empleo formal (39 por ciento según el Sistema Previsional Argentino) se suma a su limitada inserción en sectores verdes o con potencial para serlo: apenas un 13 por ciento del empleo verde es empleo femenino (Ernst et al. 2019). Las mujeres trabajadoras se vieron doblemente afectadas durante la pandemia: además de que, en su mayoría, registran inserciones precarias en ramas de actividad como el comercio o el servicio doméstico, cumplieron tareas extraordinarias de cuidado en los hogares a causa del aislamiento obligatorio y el cierre de establecimientos educativos. Junto a las trabajadoras, los jóvenes presentan un alto grado de fragilidad laboral asociado a un tipo de inserción vulnerable, caracterizado por desempleo, subempleo e informalidad. Resultan otra población especialmente golpeada por la contracción de la actividad productiva y del empleo, más aún para el conjunto de mujeres jóvenes.

La sostenibilidad del empleo verde sólo es posible si conduce hacia la equidad social y la igualdad de género. La reducción de las desigualdades económicas estructurales a causa del desempleo y los empleos informales ocupan, en consecuencia, el centro de una estrategia de promoción del empleo verde.

## Sectores priorizados en la creación y promoción del empleo verde

A fin de pensar en un plan de recuperación tras la crisis por la COVID-19, el análisis se focalizó en aquellos sectores más resilientes frente a la crisis y con capacidad de generar empleos verdes. Identificar los sectores más dinámicos y que generan empleo decente y en sectores ambientalmente sostenibles es una tarea primaria ante este objetivo. Entre ellos, se cuentan la construcción, la industria (alimenticia, química y de automóviles y equipos de transporte), el transporte (ferroviario o de carretera a base de biocombustibles, híbridos o eléctricos) y, en particular, el sector de generación eléctrica a partir de fuentes renovables no convencionales (solar, eólica, biomasa, biogás e hidroeléctrica no convencional). El ecoturismo es otro sector que podría acompañar bien este movimiento, con un impacto de menor escala en el empleo verde total, aunque relevante para el desarrollo regional.

De acuerdo con la estimación del empleo verde sectorial realizada para el período 2017-2020 se verifica una tendencia a la baja desde 2018, cuando se registró el pico máximo distribuido en las siguientes actividades económicas y provincias.

### Empleo verde: distribución sectorial y geográfica (2018)

El pico de empleo verde fue alcanzado en 2018 con **946 mil puestos de trabajo verdes**. Estos se concentraron en industrias manufactureras (26,7 por ciento); transporte y almacenamiento (22,5 por ciento); servicios profesionales, científicos, educativos y de seguros (13 por ciento); construcción (8,9 por ciento); agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7,5 por ciento); agua y gestión de residuos (5,5 por ciento); comercio (5,2 por ciento); minería sustentable (4,6 por ciento); electricidad y gas (3,3 por ciento), y hoteles y restaurantes (2,1 por ciento).

A nivel geográfico, la mayoría de los empleos verdes creados en ese período se concentraron en la provincia de Buenos Aires (47 por ciento), Ciudad de Buenos Aires (19 por ciento) y Santa Fe (11 por ciento). La incidencia del empleo verde en el empleo registrado (privado) resultó relevante también en las provincias de San Luis (23 por ciento), Tierra del Fuego (16 por ciento) y Córdoba (15 por ciento).

Este breve panorama sectorial y geográfico del empleo verde en Argentina (2017- 2020) es el punto de inicio para la elaboración de un plan nacional de promoción del empleo verde. Para ello, se requerirán políticas coordinadas no sólo de empleo (formación y capacitación de la mano de obra) sino también sectoriales, ambientales, productivas y sociales, por lo que resulta clave la articulación interministerial.

## Simulación de escenarios de políticas públicas orientadas al empleo verde

Los impactos potenciales de políticas de promoción del empleo verde se simularon a partir de modelos basados en la metodología I-O y adaptados para obtener información sobre las emisiones de GEI y el empleo verde. Estas políticas se representaron en cinco escenarios realistas alternativos (uno de ellos bajo dos variantes), se basaron en aspectos cuantitativos y cualitativos y suponen una promoción o mayor adopción de medidas verdes.

Política	Magnitud del shock	Criterios
Incremento de la <b>participación de energías renovables</b> no convencionales en la generación de energía eléctrica	• 25 % de la matriz energética	• -Ley 27.121 • -Informe de Escenarios Energéticos
Incremento del corte de <b>biocombustibles</b> en la nafta y el gasoil	• Corte del 16 % con biocombustibles	• Corte en la Unión Europea (Lieberz 2019)
Reconversión del <b>transporte</b> por carretera a otras fuentes de energía	• Escenario I: vehículos eléctricos • Escenario II: biocombustibles	
Promoción de la <b>silvicultura</b>	• Aumento de la demanda en un 9,75 %	• Plan Nacional de Restauración de Bosques Nativos
Mejora en la <b>eficiencia energética de los procesos productivos</b>	• Mejora de eficiencia del 0,9 % anual	• Arroyo (2015)

Los resultados muestran efectos disímiles entre los escenarios en cuanto a la magnitud del impacto y la existencia de *trade off* entre los niveles de empleo por sectores o categorías.

Salvo en el caso de la reconversión del transporte a híbrido eléctrico, las medidas simuladas muestran una reducción de las emisiones de GEI. El impacto más importante se da en el caso del incremento de la participación de energías renovables. Las políticas incrementarían el nivel de empleo total y el verde, con la única excepción del escenario de mayor eficiencia productiva.

A nivel sectorial, se pueden identificar los sectores de generación de energía con fuentes renovables, silvicultura y de servicios (empresariales, de la administración públicas y otras actividades) como los principales motores en la generación de empleo verde. Sin embargo, también se observan los *trade off* en los niveles de empleo sectorial dado que, si bien se estima un crecimiento neto del nivel de empleo, este está acompañado por reducciones en los sectores energéticos no renovables. La única política que no implicaría una reducción del nivel de empleo en un sector determinado es la que representa la promoción de la actividad de la silvicultura.

Entre las sustituciones que se observan en el nivel de empleo, se destacan impactos diferenciales. Según categoría ocupacional, el trabajo asalariado registrado y el no registrado presentan una mayor expansión. En términos de género, el empleo masculino crece en mayor medida en comparación al femenino, salvo en las políticas de promoción de la silvicultura y de reconversión a vehículos híbridos-eléctricos. Con respecto al nivel de calificación y edad de los trabajadores en los nuevos puestos de empleo, se evidencia mayor crecimiento de los trabajos más calificados y de la demanda de jóvenes (menos de 24 años).

En conclusión, las cinco políticas modelizadas bajo supuestos realistas generan una reducción de las emisiones de GEI y un aumento en el nivel de empleo, así como cambios en su composición. Además, la mayoría de las políticas muestra reducciones en el nivel de empleo y de actividad en los sectores energéticos no renovables. Estos posibles efectos adversos deben ser contemplados a la hora de diseñar algunas de las políticas ambientales propuestas.

Como última observación, la realización de estos escenarios también dependerá de las inversiones específicas en infraestructura, lo que conlleva un incremento del empleo general en el corto plazo. Este punto es clave para impulsar el desarrollo de una economía más verde.

## Capacidades de los organismos de gobierno

Los estudios permitieron identificar que el MTESS cuenta con una amplia cobertura geográfica en el país, por tanto, dispone de una estructura activa para diseñar e implementar una política nacional que promueva el empleo verde. Si bien la Secretaría de Empleo del MTESS aún no ha incorporado líneas específicas orientadas al empleo verde en sus intervenciones, en los últimos años ha comenzado un trabajo de sensibilización y proyección hacia su incorporación de la mano de la Agenda 2030 y los acuerdos de cambio climático. Ejemplos de ello son tanto el estudio de la OIT de 2019 para identificar los principales sectores económicos que desarrollan actividades ambientales como los convenios suscritos en 2020 por el MTESS para promover el empleo verde.

En síntesis, aunque el empleo verde no es aún una perspectiva instalada transversalmente en el MTESS ni cuenta con suficiente información específica, se observan incipientes acciones a profundizar y fortalecer. El sistema de seguridad social vinculado al MTESS se erige como un instrumento valioso para acompañar el proceso de transición justa, así como las acciones, capacidades y programas existentes en los ministerios de Ambiente y Desarrollo Sustentable (MAyDS), Desarrollo Productivo (MDP) y Desarrollo Social (MDS) y el INET.

<b>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)</li><li>• Seguridad Social: ANSES</li><li>• Programas de inclusión laboral: Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo; de entrenamiento para el trabajo; Programa de Inserción Laboral; etc.</li><li>• Promoción del empleo independiente: por medio, por ejemplo, del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales (Línea Empleo Independiente)</li><li>• Promoción del cooperativismo: crédito fiscal</li><li>• Red de Servicios de Empleo Público</li><li>• Plan Nacional de Formación Continua (2011)</li></ul>
<b>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estrategia Nacional de Consumo y Producción Sostenible</li><li>• Estrategia Nacional para la Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos (GIRSU)</li><li>• Programas capaces de promover el empleo verde: promoción del biogás, erradicación de basurales a cielo abierto, Plan Integral Casa Común (en articulación con el MTESS), Proyecto de Eficiencia Energética y Energías Renovables</li></ul>

Ministerio de Desarrollo Productivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Desarrollo Productivo Verde (con acciones enfocadas en pymes, consumidores y el desarrollo de la industria solar térmica y de la economía circular, por ejemplo)</li> <li>• Plan de Acción de Industria y Cambio Climático (2018)</li> <li>• Dirección de Industria Sostenible (2019)</li> <li>• Consejo para el Cambio Estructural (2020)</li> </ul>
Ministerio de Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Nacional de Inclusión Socio Productiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo”</li> <li>• Otros programas ligados a la sustentabilidad: Pro-Huerta, Programa Sembrar Soberanía Alimentaria, etc.</li> </ul>
Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Nacional de Educación Técnica (INET)</li> </ul>

## La Estrategia Nacional de Promoción del Empleo Verde (ENPEV)

Como punto de partida para diseñar una ENPEV con sus objetivos y fases, la investigación partió de la definición de política nacional de empleo de la OIT.

### Definición de política nacional de empleo

De acuerdo a la OIT (2012), una política nacional de empleo es una **visión concertada y coherente** de los objetivos de un país en este ámbito y de las formas de alcanzarlos. En ella se aborda un conjunto de intervenciones multidimensionales concebidas para alcanzar objetivos y metas cuantitativas y cualitativas en la esfera laboral en un país determinado. Una política aporta una visión global de al menos tres o cuatro años y se basa en un análisis profundo de la situación laboral del país y una discusión amplia sobre las opciones disponibles para crear trabajo decente.

Vinculada a esta definición, la ENPEV necesariamente requerirá de una propuesta clara de integralidad, a través de una secuencia organizada de prestaciones y programas que generen una trayectoria acumulativa de soportes institucionales para el mejoramiento de las oportunidades laborales en el marco de la sostenibilidad ambiental. Demanda articulación intraministerial y con otros actores gubernamentales e instrumentos de institucionalización acordes.

Si bien Argentina cuenta con un número importante de políticas ambientales que favorecen la transición justa, no existe una coherencia ni un marco de formulación común. Para ello, es importante conectar y reunir tanto las políticas laborales y ambientales como los programas sociales y de formación de competencias profesionales bajo un mismo paradigma que permita avanzar hacia un mismo horizonte de acciones coordinadas y coherentes.

En este punto, es importante señalar que, si bien la definición de empleo verde representa un parámetro adecuado y de gran relevancia para articular las distintas acciones de una ENPEV, al caracterizar el mercado de trabajo argentino es evidente que se trata de un término poco flexible para desarrollar un plan específico para el país. El trabajo por cuenta propia informal, el autoempleo, la economía social, las cooperativas y los microemprendimientos son características a considerar en la Argentina. El concepto de empleo verde no será suficiente, entonces, para dar respuestas reales a esta situación, pero podrá servir de guía para que esas mejoras apunten a la sostenibilidad ambiental y, aunque no se ajuste plenamente a la definición de trabajo decente, puedan acercarse a ella todo lo que sea posible.

### Promoción del empleo verde en Argentina

La estrategia de empleo verde para el país –más aún en el contexto actual– debe centrarse en **transformar las actividades económicas hacia la sustentabilidad**, pero ser diseñada para intentar resolver los problemas laborales concretos, **sin imponer trabas conceptuales** que impidan trabajar en estrategias ajustadas a la realidad del país.

La ENPEV diseñada, en consecuencia, propone adaptar a la realidad argentina la valiosa producción teórica existente, mediante una propuesta de **articulación de las políticas vigentes** con potencial para promocionar el empleo verde, mediante programas de sostenimiento de los ingresos, de políticas activas o pasivas y de creación o sostenimiento del empleo.

En cuanto al marco normativo, se observa que el MTESS, el MDP y el MAyDS cuentan con capacidad institucional para hacer factible la promoción y creación de empleos verdes dado que en sus acciones estimulan la creación de fuentes de empleo (industrias y pymes), promueven el trabajo decente, las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas y buscan impulsar la transición hacia un modelo de desarrollo sostenible. El escenario normativo congruente con este objetivo incluye la Ley 27.520 de Presupuestos Mínimos de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático Global (2019), la Ley General de Ambiente 25.675 (2002) y la Ley 27.592 (2020) o “ley Yolanda” de formación integral en ambiente para quienes desempeñan funciones públicas.

Para que las futuras acciones verdes se fortalezcan y se desarrollen de manera integral, la ENPEV se presenta como un instrumento institucionalizado y un marco estratégico a nivel nacional que impulsa la cooperación y la vinculación entre diferentes iniciativas e involucra el diálogo social entre Gobierno, empresarios y trabajadores, a partir de objetivos claros y una perspectiva consensuada. Asimismo, la ENPEV tiene como horizonte que el empleo verde logre ser promovido de acuerdo con su rol estratégico en la recuperación de la crisis económica y social generada por la emergencia sanitaria. También aspira a mejorar la calidad del empleo informal sobre todo en los sectores históricamente más desprotegidos y con mayor brecha de desigualdad (mujeres y jóvenes).

Para diseñar la ENPEV se examinaron y analizaron los actuales programas de promoción del empleo a nivel nacional gestionados por el MTESS, así como los programas de sostenibilidad ambiental, de promoción industrial y de inclusión social en el ámbito del MAyDS, el MDP y el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), para identificar las potencialidades de integración y creación efectiva de empleo verde. Si bien el ministerio encargado de las políticas de empleo es el referente natural en la temática, una estrategia de empleos verdes tendrá que ser construida desde la planificación y gestión transversal dado que las acciones a desarrollar incluyen indefectiblemente a diferentes funciones de gobierno.

Se trata de promover empleos ambientales de calidad, formar la fuerza laboral para garantizar la inserción laboral y proteger a quienes quedan afuera, por lo que se deben articular políticas del mercado de trabajo, de protección social, fiscales y de desarrollo social, a la vez que unificar las acciones enfocadas en los sectores con mayor potencial para la inversión y creación de empleos verdes (producción, energía, agricultura, construcción, transporte). También involucra a ámbitos con agendas nacionales (ambiente, economía, educación, desarrollo social, estadísticas y el GNCC).

► **Objetivo general:** Promover y crear empleos verdes mediante la transversalización de la perspectiva ambiental y la articulación integral de políticas e instrumentos de los ministerios implicados.

► **Objetivos específicos:**

1) Transversalizar la perspectiva “verde”.

2) Implementar un plan estratégico articulado de promoción y creación de empleo verde entre el MTESS, el MDP y el MAyDS.

► **Objetivo 1: Transversalizar la perspectiva verde**

Implica visibilizar la temática desde un lenguaje común en los distintos organismos de gobierno y en las organizaciones de trabajadores y empleadores; impulsar el “enverdecimiento” de las políticas y programas que se encuentran en marcha, y generar fuentes de datos estadísticos que permitan obtener información periódica y actualizada sobre indicadores ambientales de los diferentes sectores de la economía, que permitan no solo la evaluación *ex post* de las políticas implementadas, sino su planificación prospectiva. El esquema que sigue sintetiza las diferentes líneas de acción involucradas en este primer objetivo de la ENPEV.

**Esquema N°1:** Líneas de acción y metas para transversalizar la perspectiva verde



► **Fuente:** Elaboración propia.

**Líneas de acción para transversalizar la perspectiva verde**

**Capacitaciones:** una necesidad primera para sortear el obstáculo derivado del desconocimiento sobre la importancia que implica promover el empleo verde y dimensionarlo en el contexto nacional. En Argentina, como punto de partida podría señalarse que el potencial del empleo verde puede hallarse en la intersección entre los sectores productivos informales pero cuidadosos del ambiente y los sectores con impacto negativo ambiental, pero con trabajo decente. Asimismo, habrá que poner el foco en la existencia de sectores “verdes” bajo esquemas de cooperativismo o la economía social. El concepto de transición justa, el cambio tecnológico y la reconversión de las empresas son ejes clave.

**“Enverdecimiento” de políticas públicas:** contempla la introducción de la perspectiva ambiental en las iniciativas, programas y políticas de los diferentes ministerios y áreas idóneas. Como ejemplo, la investigación identificó vías de “enverdecimiento” relativamente rápidas en todos los programas de empleo del MTESS. Un área central a priorizar es la formación, dada la reconversión de ocupaciones y la creación de nuevas ocupaciones que tendrán gran demanda a futuro. En este sentido, se destaca como avance que, al año 2020, el MTESS avanzó en la consolidación de 108 normas de competencia laboral y en la definición de 34 diseños curriculares con incidencia en la promoción del empleo verde –en sectores como el forestal, la industria de la madera, la construcción, las energías renovables, turismo, etc–.

**“Información verde”:** es necesario crear un sistema de generación de datos periódico, tanto para seguir la evolución del empleo verde en varias dimensiones (sectorial, geográfico, características personales de los empleados, etc.), como para monitorear, evaluar y corregir el desempeño de las políticas públicas que se implementen dentro este plan. Con este fin se aconseja seguir los pasos de Colombia o los países de la Unión Europea que disponen de un Sistema de Cuentas Nacionales Ambientales, donde no solo se relevan variables de empleo, sino también información relativa al uso de los recursos naturales y tecnologías. Respecto de la planificación de políticas es aconsejable realizar una evaluación de impacto *ex ante* sobre la actividad económica sectorial y las consecuencias ambientales, así como construir indicadores de empleo verde.

### ► **Objetivo 2: Implementar un plan estratégico articulado de promoción y creación de empleo verde entre el MTESS, el MDP y el MAyDS**

El segundo objetivo específico de la ENPEV contempla avanzar en el diseño, formulación e implementación de un Plan Estratégico de Promoción y Creación de Empleos Verdes capaz de actuar en los diferentes sectores y contextos geográficos, así como de promover la empleabilidad y la sostenibilidad del empleo.

Este plan requiere identificar oportunidades estratégicas y articular políticas e instrumentos de los distintos ministerios –MTESS, MAyDS y MDP– para la promoción y creación de empleos verdes. Estos múltiples actores gubernamentales podrán fortalecer el *continuum* de prestaciones desde una perspectiva integral y articulada. A través de una secuencia organizada de programas se apunta a mejorar la empleabilidad, generar oportunidades laborales de calidad y promover la reconversión de las actividades. Las articulaciones podrán institucionalizarse con instrumentos que den marco a los entendimientos comunes y contribuyan a generar estrategias formales de trabajo conjuntas.

Para garantizar el diálogo social, se sugiere incluir a empleadores, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil e instituciones de formación en la discusión y

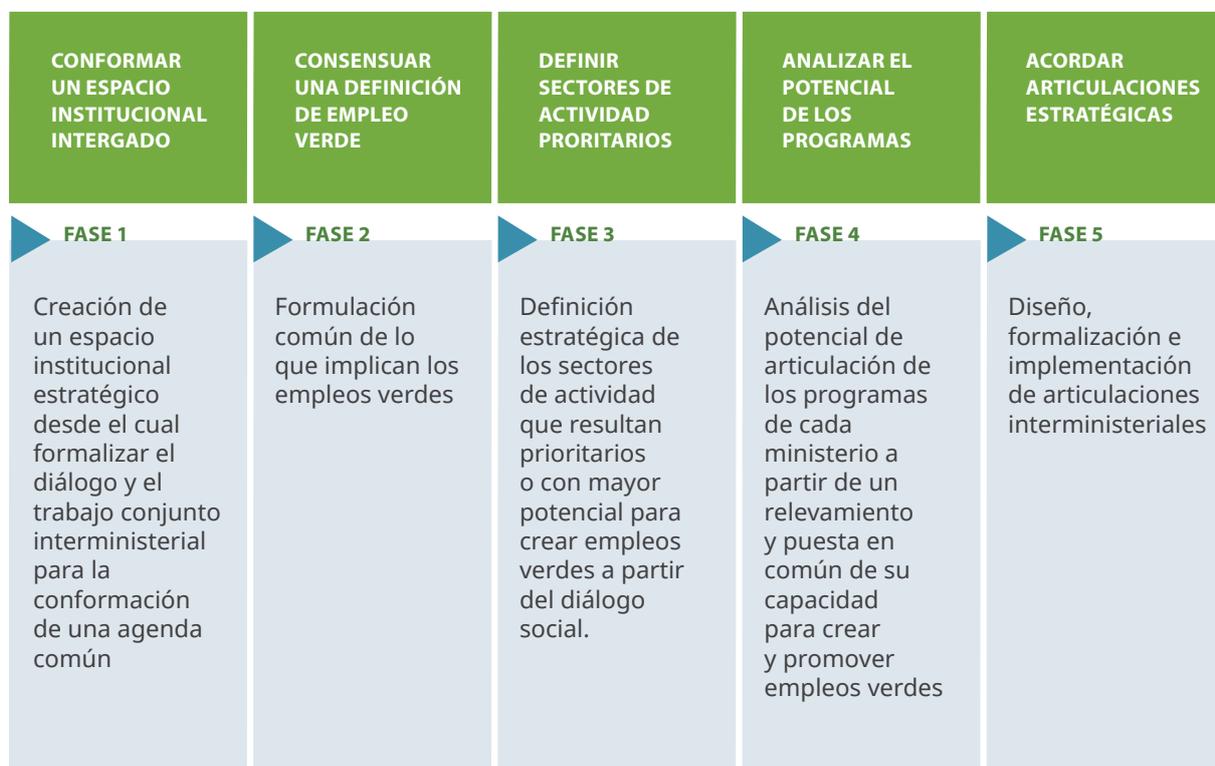
la construcción de consensos en torno a las oportunidades de generación de empleo y empleabilidad verde que tiene la Argentina. La articulación interministerial para alinear objetivos y buscar sinergias entre las políticas de empleo, sectoriales, ambientales, productivas y sociales es la clave para que este plan de empleo verde produzca cambios estructurales desde lo ambiental-tecnológico y mayor inclusión social y regional.

**Esquema N°2:** Estructura articulada del Plan Estratégico de Promoción y Creación del Empleo Verde



Las distintas líneas de acción para la puesta en marcha del plan implican una implementación cronológica (etapas o fases).

**Esquema N°3:** Fases del Plan Estratégico de Promoción y Creación de Empleo Verde



## Las cinco fases del Plan Estratégico de Promoción y Creación de Empleo Verde

La conformación de un **espacio institucional integrado** (fase 1) para garantizar un esquema de gobernanza integral y representativo cuenta con un ámbito institucional natural para su incorporación. El Gabinete Nacional de Cambio Climático creado por la Ley 27.520 (2019) podría sumar una submesa de empleos verdes en la mesa de trabajo y transición justa que actualmente funciona.

Tras armonizar una **definición de empleo verde** (fase 2) adaptada a la realidad argentina, deberían definirse los **sectores de actividad prioritarios** (fase 3) en línea con su potencial para reducir emisiones de GEI.

En la fase 4 se analizará el **potencial de articulación de los programas existentes** además de gestionar las mejoras y modificaciones necesarias, reconociendo el alcance y territorialidad de cada actor. En este sentido, una herramienta fundamental de anclaje territorial del MTESS son las 230 Oficinas de Empleo en todo el país que conforman, desde el año 2003, la Red de Servicios de Empleo. Esta red actúa como nexo entre el Gobierno Nacional, y los gobiernos provinciales y municipales, por lo que es una estructura fundamental en la estrategia de empleos verdes para establecer acuerdos marco, transversalizar la perspectiva y crear protocolos específicos. Otro medio de cobertura nacional es el Portal de Empleo, una plataforma dedicada a los servicios de empleo, formación profesional e intermediación laboral.

La última instancia del plan implica acordar **articulaciones estratégicas** (fase 5) y formalizarlas, por ejemplo, a través de convenios. Algunos ejes centrales para estas articulaciones podrían ser la creación de empleo verde orientado a la demanda laboral en sectores ambientales o en reconversión, la creación de empleo verde para poblaciones específicas y la formalización del empleo ambiental. Como progreso en el establecimiento de **convenios** por el MTESS se destacan los suscritos en el año 2020 con la Autoridad de Cuenca Matanza-Riachuelo, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria y el MAYDS, en el marco de su Plan Integral Casa Común. La estrategia contempla, además, el desarrollo de procesos de diálogo con el sector empleador y sindical: en el caso del MTESS se destacan los 25 Consejos Sectoriales en funcionamiento, instancia en la que se planifican estrategias de formación profesional y se ejercita el diálogo social.

## Recomendaciones finales para la implementación de la ENPEV

El concepto de empleo verde es relativamente nuevo en el mundo y, tal vez por ello, existen otras prioridades en las agendas públicas de los gobiernos. Sin embargo, los empleos verdes contemplan el cuidado del ambiente y el trabajo de-

cente, dos ejes fundamentales que deberían impulsar a los gobiernos a actuar de cara al futuro con el fin de institucionalizar bases sólidas y consolidar la integralidad de las intervenciones.

Argentina tiene gran potencial para avanzar en la promoción de inversiones concretas en sectores específicos capaces de crear empleos verdes, generar trabajo decente en los empleos ambientales y construir una economía circular e inclusiva a través de una transición justa. Los lazos de cooperación y acuerdos entre el Gobierno y los organismos internacionales que se comprometen, acompañan y gestionan recursos para la implementación de una transición justa, suman oportunidades. A través de la Alianza PAGE, el país cuenta con posibilidades para avanzar rápidamente en la elaboración de políticas de protección social y ambiental e incorporar principios de desarrollo sostenible en sus marcos legales y programas de gobierno.

Por tratarse de una temática transversal, al diseñar e implementar una política pública de empleo verde es sustancial comprender desde el inicio la indefectible interacción de diversas áreas de gobierno en su formulación y aplicación. Requiere establecer una visión común, sumar valor agregado a las acciones de cada actor implicado, ampliar los ejes de trabajo, optimizar y unificar el uso de los recursos, cooperar e interactuar en la secuencia de intervenciones planteadas y, fundamentalmente, ponderar la coordinación interministerial y establecer coherencia institucional a partir de una política innovadora.

La oferta, la demanda y un marco legal adecuado son ejes fundamentales para avanzar de manera estratégica hacia la sustentabilidad de los empleos. En este sentido, es central el nivel de inversiones que se despliegue en infraestructura para transformar ambientalmente los procesos de producción de las empresas o para crear empresas verdes. Asimismo, para que estas inversiones arrojen resultados ambientales y económicos positivos no se trata solamente de crear nuevos empleos sino de contar con empresas dotadas de una fuerza de trabajo calificada y capacitada para estos nuevos puestos. Las normativas orientadas a la promoción de los sectores generadores de empleos verdes que contemplen estímulos económicos a las empresas –tales como exenciones impositivas, regulaciones laborales especiales, subsidios y reconocimientos (estampilla o sello verde) – son esenciales para alentar el cambio hacia una economía sostenible.

En esta instancia, es recomendable que el diálogo social entre representantes estatales, de los empleadores y de los trabajadores, e instituciones de formación, esté presente en todas las etapas de la política pública a fin de validar los objetivos estratégicos, robustecer la coherencia y promover el consenso. La inclusión de procesos democráticos que involucren a los actores centrales del mundo del trabajo es capaz de generar políticas más eficaces y exitosas.

Por último, es importante mencionar que la propia sostenibilidad del empleo verde se logra únicamente con equidad social e igualdad de género. Además de “reverdecer” las actividades económicas, se trata de mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras mediante la creación de trabajo decente, acortando las brechas salariales y eliminando las desigualdades relacionadas al tipo de inserción vulnerable que experimentan mayormente mujeres y jóvenes.

Con estas recomendaciones finales, la investigación realizada por el IIEP en el marco de la Alianza PAGE es un aporte clave a la hoja de ruta que deberían seguir los actores de gobierno comprometidos en la promoción del empleo verde

