

# Los invisibles de la transición justa. Un acercamiento a las y los trabajadores del litio en Argentina.

Giniger, Nuria Inés y Renosto, Solana Augusta.

Cita:

Giniger, Nuria Inés y Renosto, Solana Augusta (2024). *Los invisibles de la transición justa. Un acercamiento a las y los trabajadores del litio en Argentina. III Congreso Internacional de Ciencias Humanas. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/3.congreso.eh.unsam/527>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/esz9/1Fc>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:*  
<https://www.aacademica.org>.

## **Los invisibles de la *transición justa*. Un acercamiento a las y los trabajadores del litio en Argentina.**

Nuria Giniger

CEIL/CONICET

[nuriaginiger@gmail.com](mailto:nuriaginiger@gmail.com)

Solana Renosto

CEIL/CONICET

[solanarenosto@hotmail.com](mailto:solanarenosto@hotmail.com)

### **Resumen**

En pleno auge del proyecto global de *transición energética*, el litio, por su capacidad para almacenar energía en baterías livianas, no deja de ganar relevancia. Este panorama ha estimulado el crecimiento de discusiones en torno a la idea de *transición justa*, en las que suele problematizarse el *cómo* y el *para quién* de la *transición energética*, pero poco o nada se dice respecto al *quiénes*. Recuperando la impronta original de la categoría de *transición justa*, creada por los sindicatos, la presente ponencia apunta a construir conocimiento en torno de las y los trabajadores de la *transición energética*. Para ello, se exponen sintéticamente algunos hallazgos de una etnografía sobre las y los mineros del litio en Jujuy. Se indaga en quiénes son estas y estos trabajadores, cómo son sus condiciones de trabajo y cuáles los principales conflictos desplegados en el marco de sus relaciones de trabajo.

**Palabras clave:** Mineros; Litio; Transición justa; Transición energética; Jujuy

### **Las empresas y sus trabajadores/as**

Por sus importantes reservas de litio en salmuera, los menores costos de producción del método evaporítico y la existencia de un marco normativo más que amigable para la inversión extranjera, los salares de la puna atacameña argentina (Catamarca, Jujuy y Salta), vienen atrayendo miradas, presiones e inversiones internacionales. Allí se han instalado -sobre todo en los últimos años- grandes firmas transnacionales, caracterizadas por importantes procesos de tecnificación de la producción y de modernización empresaria, alineados con esquemas de *management* globales, entre los que se incluyen las políticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Actualmente, son dos las empresas en operación en Jujuy. Por un lado, Arcadium Lithium (Ex Sales de Jujuy), de capitales australianos y japoneses, ubicada en el Salar de Olaroz, que inició sus operaciones en 2015. Por otro lado, Minera Exar, de capitales chinos y canadienses, ubicada en los Salares de Olaroz y Cauchari, que inició sus operaciones en 2023. Si bien hay variaciones por empresa y salar, el proceso productivo inicia con la extracción de salmuera de los salares mediante un sistema de bombeo, para luego pasar por distintas etapas de evaporación en piletones, en las que se irán agregando cales para precipitar sales de sodio, potasio y magnesio, entre otras, hasta alcanzar el contenido de litio. Luego, el procesamiento del compuesto de litio (en este caso, carbonato de litio) continúa en una planta industrial, donde mediante procesos químicos, se utilizan reactivos para extraer nuevos residuos y alcanzar la pureza deseada.

Para 2023, el empleo privado registrado de litio en la provincia de Jujuy registró cerca de 1400 trabajadores/as, representando el 2,2% del trabajo registrado provincial.<sup>1</sup> De ese total, las mujeres representaron un 21%, porcentaje significativamente mayor al promedio nacional de mujeres en minería (12%).<sup>2</sup> Cerca de un 40% de las y los trabajadores se encuentran incluidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo.

## Litio en tierras indígenas

Gran parte de las tierras donde se encuentran los salares son de propiedad comunal. La contratación de mano de obra local constituye parte central de los acuerdos entre empresas y comunidades indígenas. El reclutamiento de trabajadores se ve en gran medida mediado por los *comuneros/as* -representantes elegidos periódicamente por las comunidades-, quienes se encargan de seleccionar y enviar currículums a las empresas de acuerdo a cada búsqueda laboral. Mientras que en Arcadium Lithium las y los trabajadores de las comunidades representan al 40% de la planta, en Exar alcanzan sólo el 25%.<sup>3</sup> Sin embargo,

---

<sup>1</sup> Información recuperada de “Informes de cadenas de valor, Minería: Litio”, Año 9 - N° 72 - Mayo 2024, Ministerio de Economía de la República Argentina, disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sectorial\\_litio\\_2024-2.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sectorial_litio_2024-2.pdf) y del documento “Trabajo actual y futuro en la cadena de valor del litio en Argentina”, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/trabajo-actual-y-futuro-en-la-cadena-de-valor-del-litio-en-argentina>

<sup>2</sup> Información recuperada del documento “Hoja de ruta. Lineamientos para la Promoción de la Igualdad y Equidad de Género en el Sector Minero, noviembre 2023, elaborado por el Ministerio de Economía de la Nación y Fundar, disponible en: <https://fund.ar/wp-content/uploads/2024/05/HOJA-DE-RUTA-Lineamientos-para-la-Promocion-de-la-Igualdad-y-Equidad-de-Genero-en-el-Sector-Minero.pdf>

<sup>3</sup> Información recuperada de los últimos informes de sustentabilidad de las empresas. Arcadium Lithium disponible en: <https://arcadiumlithium.com/sustainability-reporting/> y Exar disponible en: <https://drive.google.com/file/d/18S7QLT2zWMYoBhkQbVh2BGAV-Hw72vAk/view>

si invertimos la ecuación, podemos decir que gran parte de las y los habitantes de estas pequeñas comunidades trabajan directa o indirectamente para la minera.

Asimismo, la figura de los “empresarios” o “emprendedores” de la comunidad que proveen a la minería de litio, es frecuentemente invocada por los distintos actores cuando se les pregunta por las transformaciones acontecidas en el universo laboral desde la llegada de la industria litífera a la zona. Sin embargo, los sentidos que se les otorga son contradictorios. Por un lado, algunos los presentan como “casos de éxito” de las comunidades, ejemplo de que la minería de litio trajo incluso más oportunidades que la de convertirse en mineros. Asimismo, el ascenso socioeconómico de dichos empresarios es percibido como un vector de desarrollo para el resto de la comunidad. Por otro lado, hay quienes critican a dichos “emprendedores” por las condiciones de trabajo y salariales de las y los trabajadores que operan como tercerizados de la minería de litio en estas pequeñas y medianas empresas. Esta fragmentación laboral se presenta como un foco de conflicto para la empresa, para las y los trabajadores y sindicatos, e incluso, para las mismas comunidades.

## **Organización y condiciones de trabajo**

Las y los mineros de litio desarrollan su trabajo a cuatro mil metros de altura, en climas extremos, y muchas veces expuestos a una alta radiación solar. Tal como ocurre con el resto de la minería actual, el trabajo se encuentra organizado bajo un esquema de turnos denominado *roster*. Este régimen de trabajo implica que las y los trabajadores habiten en los mismos campamentos mineros donde realizan su trabajo, aislados de sus familias, durante una serie de días consecutivos, y luego descansen en sus hogares durante otra serie de días, repitiendo este ciclo sin interrupciones. Dicha fórmula puede variar según jerarquía, área de trabajo o si se trata de trabajador directo o tercerizado. Por su parte, las jornadas laborales tienen una duración de 12 horas. El traslado desde y hacia al campamento se encuentra a cargo de la empresa, que dispone vehículos en distintos puntos de encuentro. El campamento dispone de módulos para el alojamiento de las y los trabajadores, un comedor donde se sirve la comida, y distintos espacios de ocio (cancha de fútbol, gimnasio, sala de juegos, etc.).

El trabajo de las y los operarios contratados por la empresa “principal”<sup>4</sup> se encuentra dividido por áreas, que responden en gran medida a las distintas etapas del proceso productivo: bombas, piletas, planta de cal, mantenimiento, etc. Por su parte, las y los trabajadores tercerizados se reparten entre las áreas de montaje, construcción, catering y limpieza, mantenimiento (caminos, excavaciones, piletones) y otros servicios. Existen diferencias notables en las condiciones de trabajo a partir de las contrataciones diferenciadas. Las y los

---

<sup>4</sup> Esta es la categoría que utiliza el sindicato para mencionar a la empresa madre.

tercerizados, por un lado, pueden llegar a tener *rosters* más largos o con menor descanso. Además, sus tareas suelen requerir mayor esfuerzo físico e implicar una mayor exposición al sol. El salario, aunque dependiendo de si se encuentran o no bajo convenio, también registra diferencias importantes, siendo menor en el caso de los tercerizados.

## **Algunos conflictos centrales en las relaciones de trabajo**

### *El roster como ordenador de la vida “dentro” y “fuera” del trabajo*

La organización del trabajo bajo el sistema *roster* vertebró las experiencias laborales y extra-laborales de las y los mineros. Si bien muchas y muchos afirman ya encontrarse acostumbrados a este sistema, también reconocen las dificultades materiales y emocionales que trae aparejado para el sostenimiento de la vida familiar y de pareja. Hacia el “afuera”, la vida cotidiana del hogar se transforma y adapta al nuevo esquema: cambios en los vínculos y roles, reorganización y redistribución de las tareas de cuidado, etc. Hacia el “adentro”, es frecuente la referencia a las compañeras/os de trabajo como una “segunda familia”, debido a la cotidianeidad compartida. Asimismo, el *roster comprende* aún mayores complejidades para las mujeres, sobre todo aquellas con hijos/as o niños/as a cargo. Tanto los sentimientos de culpa o sufrimiento, como las imposibilidades materiales de encontrar alguien que pueda hacerse cargo del cuidado, llevan a que muchas no vean a la minería como una opción viable de trabajo o renuncien a sus puestos. Asimismo, implica la convivencia por tiempos prolongados en ambientes de trabajo fuertemente masculinizados, lo que aumenta las posibilidades de pasar por tratos injustos, discriminaciones y violencia por razones de género.

### *La salud como uno de los principales focos de preocupación y conflicto*

La minería del litio suele ser considerada por distintos actores como una “minería liviana”, ya que por su proceso productivo se asemeja más a la industria química que a la minería tradicional. Sin embargo, los accidentes laborales y los riesgos para la salud fueron uno de los focos de conflicto más explicitados por las y los trabajadores. En gran medida, refirieron a casos concretos de accidentes o daños físicos que les ocurrieron a ellos/as mismos/as o a sus compañeros/as: ya sea por las mismas condiciones de trabajo a las que son expuestos, por las decisiones de sus superiores o de la empresa, por las condiciones geográficas y climáticas del campamento, o incluso por la peligrosidad de las rutas en las que van y vuelven del trabajo. La salud mental, asociada a los impactos del *roster* en la vida familiar y de pareja de las y los trabajadores, también apareció como un elemento de preocupación.