



TESINA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADAS EN CIENCIAS JURÍDICAS.

Transición Justa en la adaptación laboral chilena al estándar OC-32/25

Alumnas

Isidora Cáceres Vera
Isidora Poblete Vallejos

Profesor guía

Matías Rodríguez Burr

ÍNDICE:

CAPÍTULO I:

CONTEXTO Y FUNDAMENTOS LABORALES DEL PRINCIPIO DE TRANSICIÓN JUSTA

CAPÍTULO II:

ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y REGIONALES APLICABLES: LA EXIGENCIA DE LA OC-32/25

CAPÍTULO III:

RÉGIMEN JURÍDICO CHILENO Y LA BRECHA EN LA ADAPTACIÓN LABORAL

CAPÍTULO IV:

LA TEORÍA DE LA OMISIÓN ESTATAL: LA INSUFICIENCIA DEL RÉGIMEN CHILENO EN LA ADAPTACIÓN LABORAL

CAPÍTULO V:

EL ROL ESTRUCTURAL DEL SINDICALISMO: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DEBER DE DIÁLOGO SOCIAL

CAPÍTULO VI:

AGENDA PROPOSITIVA PARA LA ADAPTACIÓN LABORAL: EL MODELO DE LA TRANSICIÓN JUSTA INSTITUCIONALIZADA

INTRODUCCIÓN

La crisis climática y la urgente necesidad de implementar medidas de mitigación profundas, como la descarbonización de la matriz energética y la reconversión industrial, han elevado un desafío fundamental para el derecho: asegurar que la acción climática sea social y laboralmente justa. En este contexto, el principio de la Transición Justa (Just Transition) se ha consolidado como el eje articulador entre la sostenibilidad ambiental y la protección del trabajo decente. Este concepto, con génesis en el movimiento sindical y formalizado por las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el proceso de cambio debe ser gestionado a través del Diálogo Social efectivo, garantizando la protección social y la recalificación profesional para los trabajadores y comunidades potencialmente desplazadas.

El estándar de exigencia para los Estados de la región se encuentra reforzado por la Opinión Consultiva N.º 32/25 (OC-32/25) de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Dicha Opinión, adoptada a requerimiento de Chile y Colombia, establece que la inacción o la acción inadecuada en materia climática constituyen una afectación a los derechos humanos, imponiendo a los Estados un Deber de Debida Diligencia Climática Reforzada. Con ello, la OC-32/25 eleva la Transición Justa de un principio de política pública a una obligación derivada de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), incluyendo la protección del derecho al trabajo.

En Chile, si bien la Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) N.º 21.455 consagra los principios de equidad y justicia climática, y se ha avanzado en metas de descarbonización, la implementación efectiva de la dimensión laboral de la Transición Justa sigue siendo una asignatura pendiente. Esto nos lleva a plantear la pregunta central de esta investigación:

¿El estándar interamericano fijado por la Opinión Consultiva N-32/25 se ve efectivamente reflejado o aplicado en la legislación chilena en términos de Transición Justa Laboral?

Nuestra hipótesis de trabajo principal sostiene que la respuesta es negativa: existe una brecha normativa estructural que impide a Chile cumplir satisfactoriamente el estándar de la OC-32/25. Esta insuficiencia se manifiesta en la ausencia de una ley específica de Transición Justa que regule la obligatoriedad de la Evaluación de Impacto socio-laboral (EISL) en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) y que dote al Código del Trabajo de herramientas de protección social

reforzada (como la distinción del "despido climático"). Ante esta omisión estatal, la responsabilidad de garantizar los derechos laborales en zonas de reconversión, como lo evidencia el caso de Ventanas, recae de manera asimétrica en la Autonomía Colectiva, convirtiendo a los sindicatos y la Negociación Colectiva en los principales y a menudo únicos mecanismos para instrumentalizar la Transición Justa.

La presente tesina se desarrolla bajo un enfoque analítico-normativo y crítico, que contrasta los estándares de la OIT y la OC-32/25 con la legislación chilena (LMCC, SEIA, Código del Trabajo). La estructura avanza desde la fijación del estándar internacional (Capítulos I y II) hacia la crítica de la omisión regulatoria chilena (Capítulo III), para luego analizar el Derecho Colectivo y el caso de Ventanas como la evidencia material de la brecha (Capítulos IV y V). Finalmente, la tesina concluye con la respuesta a la pregunta central y la formulación de una Agenda de Implementación con propuestas de reforma que permitan a Chile alinear su marco jurídico con las exigencias de la justicia climática.

CAPÍTULO I

CONTEXTO Y FUNDAMENTOS LABORALES DEL PRINCIPIO DE TRANSICIÓN JUSTA

1.1 CONTEXTO

El principio de Transición Justa (Just Transition) no es, en sus inicios, una figura del Derecho Ambiental, sino un concepto forjado en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Su génesis se remonta al movimiento sindical norteamericano en la década de 1970, impulsado por el Oil, Chemical and Atomic Workers Union (OCAW), cuyo dirigente Tony Mazzocchi propuso en 1976 la creación de un “Superfund for Workers”¹, destinado a proteger a los `` trabajadores afectados por regulaciones ambientales (Mazzocchi, 1976; Labor Network for Sustainability, 2018). Desde su inicio, la Transición Justa se concibe como una garantía laboral frente a políticas ambientales, y no como un instrumento ambiental que incorpora lo laboral.

¹El concepto original de Mazzocchi incluía que los fondos para el Superfund fuesen financiados por la industria del petróleo y del carbón, a través de impuestos, con el objetivo de desligar la reconversión de los trabajadores de la dependencia presupuestaria del gobierno o de la voluntad empresarial. Esto refuerza el carácter esencialmente redistributivo del principio desde su concepción inicial.

Desde su inicio, la Transición Justa se concibe como una garantía laboral frente a políticas ambientales, y no como un instrumento ambiental que incorpora lo laboral.

Este origen sindical resulta fundamental para esta tesina, pues sitúa la Transición Justa como una categoría eminentemente laboral, redistributiva y protectora, cuyo propósito es asegurar que los costos de la acción climática no sean asumidos de manera desproporcionada por los trabajadores ni las comunidades más vulnerables (OIT, 2015).

1.1.1 El Eje Social: OIT y las Directrices de 2015

La consolidación del principio a nivel de Derecho Internacional Público ocurre gracias a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la única institución tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores) que aborda el tema. La OIT reconoce que el cambio climático y las políticas de mitigación pueden impactar dramáticamente el mundo del trabajo (OIT, 2015).

El hito fundamental es la adopción de las Directrices de la OIT para una Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles para Todos (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015). Estas Directrices definen la Transición Justa no como una opción, sino como "el proceso que garantiza que la acción para abordar el cambio climático se lleve a cabo de la manera más justa e inclusiva posible".

Los tres pilares de estas Directrices son los que le dan su carácter estrictamente laboral y social, y son la base de la exigencia a Chile:

Pilar de la Transición Justa, Implicancia Jurídica-Laboral

1. Diálogo Social, Participación efectiva y democrática de sindicatos y empleadores en la planificación de políticas climáticas (OIT, 2015).
2. Protección Social y Mercado Laboral, Garantizar sistemas de seguridad social, reconversión profesional, formación y subsidios para los trabajadores desplazados (OIT, 2015).
3. Desarrollo Empresarial y Diversificación, Fomento de economías verdes y creación de empleo decente y de calidad (Green Jobs).

Este enfoque es crucial para nuestra tesina, ya que establece que la Transición Justa es un deber de procedimiento y resultado en materia laboral: la acción climática chilena debe ser dialogada y garantizar el trabajo decente.

Sin embargo, a pesar de la claridad de estas obligaciones internacionales, Chile no ha incorporado normativamente los estándares de la OIT en materia de Transición Justa. No existe una ley que regule la reconversión laboral, la capacitación obligatoria, la relocalización, la protección social climática o la participación sindical en procesos de descarbonización. La política pública nacional reconoce el concepto, pero carece de instrumentos vinculantes que permitan garantizarlo. Esta brecha normativa es el punto de partida de nuestro problema jurídico (Chile, Ley 21.455, 2022).

1.1.2 La Participación Sindical y el Diálogo Social

El papel de los sindicatos es central en la OIT, y por extensión, debe serlo en la aplicación del principio en Chile. El Diálogo Social es el mecanismo que asegura la legitimidad de las políticas de descarbonización. Sin la participación de las organizaciones sindicales (tanto nacionales como de base en zonas de sacrificio), la Transición Justa se reduce a un plan gubernamental unilateral, vulnerando el espíritu tripartito del principio.

La conexión se establece directamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), que exige promover políticas orientadas a la productividad, la creación de puestos de trabajo y la protección de los derechos laborales. Esto vincula formalmente el desarrollo económico sostenible con la acción climática (Naciones Unidas, 2015).

En el caso chileno, esta exigencia enfrenta límites estructurales derivados del propio modelo de relaciones laborales. La negociación colectiva es descentralizada y acotada, y la ausencia de negociación por rama dificulta la planificación sectorial de transiciones productivas. Aunque el Código del Trabajo permite negociar materias ambientales y de organización del trabajo, ello depende exclusivamente de la voluntad de las partes, pues no existe obligación legal de incorporar estos elementos. En consecuencia, la participación sindical en procesos de cierre, transformación tecnológica o descarbonización es reactiva y no institucionalizada, lo que debilita la posibilidad de una Transición Justa auténticamente dialogada.

1.2 Evolución del Principio y su Recepción en el Derecho Internacional del Clima

Aunque la Transición Justa nace en el sindicalismo, su incorporación al Derecho Ambiental ocurre con el Acuerdo de París (2015). Este tratado reconoce explícitamente la importancia de asegurar una transición justa de la fuerza laboral en su Preámbulo (Naciones Unidas, 2015).

1.2.1 El Acuerdo de París (2015) y la Cláusula de Transición Justa

La primera recepción formal en un tratado ambiental de alcance global ocurre en el Acuerdo de París (Naciones Unidas, 2015), en cuyo Preámbulo se establece que:

"Las Partes (...) toman nota de la importancia de asegurar los imperativos de una transición justa de la fuerza laboral y la creación de empleo decente y de calidad de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional."

Aunque se encuentra en el Preámbulo (y no en el articulado principal), esta cláusula opera como un principio rector de interpretación de todo el tratado. Significa que, al momento de evaluar la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC) de Chile, esta debe ser interpretada de manera coherente con la protección laboral.

Este reconocimiento global implica que las políticas climáticas nacionales (NDC, ECLP), incluidas la NDC 2020 y la Estrategia Climática de Largo Plazo 2050, deben interpretarse de manera coherente con la protección del empleo y la participación sindical. Sin embargo, la legislación laboral chilena no ha sido adaptada para cumplir este estándar, lo que revela una desconexión entre los compromisos internacionales y el diseño institucional del derecho colectivo del trabajo.

1.2.2 La Declaración de Katowice (COP 24, 2018)

Este principio se operacionaliza posteriormente en la Declaración de Solidaridad y Transición Justa de Katowice (COP24, 2018). Esta declaración, si bien es de carácter político, fue adoptada en el contexto de la COP 24 y reafirma que la Transición Justa debe implementarse a través de:

1. Planes de desarrollo de la fuerza laboral y capacitación técnica.
2. Protección social adecuada para los trabajadores afectados.
3. Inversión en tecnologías e infraestructura sostenible.

En resumen, el principio pasa de ser un concepto sindical a un mandato de gobernanza climática que exige la integración de políticas laborales en las estrategias ambientales de los Estados. La

Transición Justa es, por tanto, el puente necesario entre la mitigación climática y el Derecho Laboral.

En contraste con Chile, diversos países ya han avanzado en la incorporación normativa de la Transición Justa. La Unión Europea creó el Just Transition Mechanism (2020); España incorporó un título completo sobre Transición Justa en la Ley 7-2021 de Cambio Climático; Canadá tramita una Just Transition Act; y Sudáfrica adoptó su Just Transition Framework (2022). Este derecho comparado evidencia que la Transición Justa puede y debe ser regulada mediante la legislación laboral e industrial, algo que nuestro país aún no ha hecho.

1.3 La Transición Justa en el Cruce Doctrinario:

Justicia Ambiental, Derechos Humanos y Sostenibilidad

La consolidación del principio a nivel de Derecho Internacional y su eventual exigibilidad en el Sistema Interamericano de DD. HH (Corte IDH, 2017). se debe a su articulación con el concepto de Justicia Ambiental. Este enfoque doctrinario reconoce que los impactos ambientales (y las respuestas políticas a ellos, como la descarbonización) no se distribuyen de manera equitativa, afectando de forma desproporcionada a grupos vulnerables.

1.3.1. Tres Dimensiones de la Justicia Ambiental con Enfoque Laboral

La Transición Justa, desde una perspectiva de Justicia Ambiental, aborda las siguientes dimensiones que son claves para la argumentación de la tesis:

1. Justicia Distributiva: Se refiere a la necesidad de distribuir equitativamente no solo los costos y beneficios de la acción climática, sino también los riesgos. En el contexto laboral, esto implica que los trabajadores de sectores de alta emisión (ej., minería o termoeléctricas) no carguen solos con el costo del cierre de las industrias sin recibir un beneficio de reconversión o compensación. Esto es, el costo de mitigar el riesgo climático no puede ser pagado solo con la pérdida del empleo.

2. Justicia de Procedimiento: Implica el derecho a la participación efectiva y la toma de decisiones. Este punto es el que conecta directamente con el pilar de Diálogo Social de la OIT (sección 1.1.2), exigiendo que los sindicatos, las comunidades y los pueblos indígenas tengan una voz vinculante en la elaboración y ejecución de los planes de descarbonización.

3. Justicia de Reconocimiento: Exige que se reconozcan las necesidades, la cultura, y la identidad de los grupos afectados por la transición. En el caso chileno, esto se traduce en reconocer la

vulnerabilidad especial de los trabajadores y comunidades de zonas de sacrificio (como Quintero-Puchuncaví o Tocopilla), cuyas experiencias laborales deben ser la base de cualquier plan de adaptación.

1.3.2. La Proyección a los Derechos Humanos

La vinculación de la Transición Justa con la Justicia Ambiental permite el salto final a la esfera de los Derechos Humanos. Al demostrar que la inacción estatal afecta la justicia distributiva y procedimental, se sienta la base para argumentar que la omisión en materia de Transición Justa vulnera los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), específicamente el derecho al trabajo y la seguridad social (Art. 26 CADH).

Esta base jurídica es la que permite el salto argumental al Capítulo II, donde se demostrará cómo la Corte IDH, a través de la OC-32/25, transforma este deber general en una obligación de cumplimiento reforzado para Chile.

La OC 32/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos refuerza esta dimensión, al señalar expresamente que los Estados deben integrar la Transición Justa como parte del deber de garantizar los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. La Corte cita las Directrices de la OIT y exige participación sindical, protección social y reconversión laboral en procesos de descarbonización. Para Chile, que fue uno de los Estados solicitantes de la OC 32/25, este estándar opera como una obligación reforzada, haciendo aún más evidente la brecha entre los compromisos internacionales y la normativa interna vigente.

1.4 El problema normativo chileno

A pesar de los avances internacionales, Chile carece de un marco normativo laboral que implemente la Transición Justa. Como ya hemos mencionado, no existe una ley de reconversión laboral climática, ni procedimientos obligatorios de diálogo social para cierres industriales, ni sistemas permanentes de capacitación o recolocación vinculados a la acción climática. La Ley 20.490 permite negociar materias ambientales, pero no establece deberes para las empresas ni para el Estado. El caso de la Fundación Ventanas revela con claridad esta omisión: la descarbonización avanza sin un marco de Transición Justa que protegiera efectivamente a las y los trabajadores. Esta brecha es la que motiva nuestra pregunta de investigación.

CAPÍTULO II

ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y REGIONALES APLICABLES: LA EXIGENCIA DE LA OC-32/25

La relevancia de este capítulo radica en que los estándares internacionales constituyen el puente entre el origen laboral del principio de Transición Justa (analizado en el capítulo I) y su transformación en una obligación jurídica internacional plenamente exigible. Aunque la Transición Justa nace desde el sindicalismo y las Directrices de la OIT, es a través del Sistema Interamericano donde adquiere fuerza vinculante para Chile, Estado que, además, fue co-solicitante de la opinión (OIT, 2015; Corte IDH, 2025). Este capítulo muestra como la OC-32/25 convierte los deberes ambientales en obligaciones laborales, especialmente en materia de protección del empleo, seguridad social, participación sindical y adaptación con enfoque de derechos humanos, configurando es estándar mínimo que debe orientar toda la acción climática estatal y la legislación interna.

2.1. El Eje Fundante: De la OC-23/17 al Deber de Debida Diligencia Climática Reforzada

La obligación de Chile de proteger los derechos humanos frente a la crisis climática se basa en el desarrollo progresivo que ha realizado la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2017). Este desarrollo, que culmina en la Opinión Consultiva OC-32/25, transforma un tema tradicionalmente ambiental en una materia de Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Corte IDH, 2025).

2.1.1. El Marco Precedente:

La Opinión Consultiva OC-23/17 (Medio Ambiente y DD.HH.)

La base de esta jurisdicción se encuentra en la Opinión Consultiva OC-23/17 (Medio Ambiente y Derechos Humanos, 2017), emitida a solicitud de Colombia (Corte IDH, 2017). Aunque esta opinión no aborda directamente el cambio climático, establece el marco jurídico fundamental:

1.Derecho Autónomo: La Corte IDH reconoce el derecho a un medio ambiente sano como un derecho autónomo, derivado del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y del Protocolo de San Salvador (DSS) (Corte IDH, 2017).

2.Deber de Prevención: Impone a los Estados un deber de prevención frente a los daños ambientales significativos, lo que implica adoptar medidas legales, administrativas y de monitoreo para evitar afectaciones graves, especialmente en contextos transfronterizos (Corte IDH, 2017).

3.Obligación Erga Omnes Partes: Establece que la protección ambiental es una obligación que los Estados tienen respecto de la comunidad internacional (Corte IDH, 2017).

Esta OC-23/17 sentó el precedente para que la afectación ambiental (incluido el cambio climático) sea considerada una violación de derechos humanos y sea susceptible de control de convencionalidad.

Para efectos de esta tesina, es particularmente relevante que el deber de prevención reconocido en la OC-23/17 no se limita a evitar daños ambientales, sino también daños socio-laborales asociados a estos (Corte IDH, 2017). La Corte reconoce que los impactos ambientales afectan directamente las condiciones de vida y trabajo, lo que permite afirmar que la obligación estatal incluye prevenir los efectos laborales adversos derivados de la reconversión productiva, del cierre de industrias contaminantes o de los procesos de transición económica. De este modo, ya desde la OC-23/17 se configura una dimensión laboral del deber de protección ambiental, que será plenamente desarrollada en la OC-32/25.

2.1.2. La Consolidación del Estándar:

La Opinión Consultiva OC-32/25

La Opinión Consultiva OC-32/25 (Emergencia Climática y Derechos Humanos, 2025), solicitada por Chile y Colombia, representa el estándar más alto y la clave argumental de esta tesina (Corte IDH, 2025). Esta opinión traduce la obligación ambiental de la OC-23/17 a la crisis climática, estableciendo nuevos parámetros de exigencia para el Estado chileno.

Los hallazgos esenciales de la OC-32/25 para nuestra investigación son:

Derecho a un Clima Estable: La Corte reconoce que la inestabilidad climática afecta la esencia misma de los derechos humanos (vida, alimentación, agua, salud) y exige proteger el derecho a un clima estable y seguro (Corte IDH, 2025).

Deber de Debida Diligencia Climática Reforzada: Este es el concepto central. La debida diligencia se eleva a un nivel reforzado para la acción climática, debido a la gravedad e irreversibilidad de los daños. Implica para los Estados un deber de:

1. Mitigación:

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

2.Adaptación:

Proteger a la población de los impactos inevitables del cambio climático.

3.Participación y Acceso:

Asegurar el acceso a la información, la participación efectiva y el acceso a la justicia.

4.No Regresión:

Prohíbe a los Estados adoptar medidas que reviertan los avances logrados en materia de protección climática.

La trascendencia de esta opinión radica en que ya no se trata solo de cumplir con el Acuerdo de París, sino de cumplir con un estándar de DD.HH. vinculante que opera como límite al ejercicio de la soberanía estatal y como parámetro para evaluar la legitimidad de las políticas públicas chilenas (Naciones Unidas, 2015; Corte IDH, 2025).

2.2. La Transición Justa como Obligación Derivada en la OC-32/25:

Conexión Laboral

El eslabón que conecta la OC-32/25 con el Derecho Laboral chileno es el reconocimiento que hace la Corte IDH de la afectación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de la acción climática (Corte IDH, 2025).

2.2.1. El Vínculo con el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social (Art. 26 CADH)

La OC-32/25 subraya que la mitigación climática (ej., la descarbonización de la matriz energética), si bien es necesaria, no debe hacerse a costa de la población más vulnerable (Corte IDH, 2025). La Corte reconoce que la reconversión productiva o el cierre de industrias contaminantes afecta directamente:

- El Derecho al Trabajo (Art. 26 CADH): Mediante la pérdida o precarización de empleos.
- El Derecho a la Seguridad Social: Al poner en riesgo las fuentes de ingreso y, por tanto, la estabilidad económica de las familias.
- El Derecho a la Vida Digna: Al afectar el sustento económico de comunidades enteras que dependen de una actividad productiva en desuso.

2.2.2. La Transición Justa como Medida de Adaptación

Laboral Obligatoria

En este contexto, la Corte IDH eleva implícitamente la Transición Justa a una medida de adaptación laboral obligatoria dentro del deber de debida diligencia climática reforzada² (Corte IDH, 2025). Para la Corte, una acción climática que no considera la protección de los trabajadores y sus comunidades se convierte en una acción estatal que vulnera los DESC.

Esto exige que Chile, en sus planes de descarbonización, no solo cierre las termoeléctricas o regule la industria, sino que también garantice, mediante mecanismos jurídicos vinculantes (y no solo programas políticos), la capacitación, la reconversión y la protección del empleo de aquellos trabajadores directamente afectados.

La omisión de medidas de Transición Justa, por lo tanto, no es solo una falla de política pública, sino una potencial violación al deber de garantía de los DESC, habilitando el control de convencionalidad sobre la Ley Marco de Cambio Climático y el Código del Trabajo (Chile, Ley 21.455, 2022; Corte IDH, 2025).

2.3. Articulación de Estándares Regionales y Globales:

Participación y Debida Diligencia

El estándar de la OC-32/25 se complementa y refuerza con otros instrumentos regionales y globales, los cuales son necesarios para establecer el bloque normativo que Chile debe respetar.

2.3.1. El Acuerdo de Escazú y el Refuerzo del Diálogo Social

El Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú), ratificado por Chile (Ley N.º 21.300), es fundamental para la Transición Justa (CEPAL, 2018). Si bien es un

²La elevación de la Transición Justa a obligación de Derechos Humanos habilita el Control de Convencionalidad por parte de los jueces nacionales. Esto implica que cualquier decisión administrativa o judicial en Chile sobre el cierre de industrias o desvinculación masiva de trabajadores debe ponderar la compatibilidad de la medida con el estándar de protección social y diálogo establecido por la Corte IDH, primando la interpretación más protectora (principio pro persona).

tratado de derechos de acceso, establece los requisitos procesales mínimos de la justicia de procedimiento:

1.Participación Ampliada:

El Acuerdo exige que las decisiones ambientales (incluida la descarbonización) involucren a todos los actores potencialmente afectados. Esto refuerza el pilar del Diálogo Social de la OIT (Capítulo I) y obliga a que la participación sindical en los planes climáticos sea efectiva y no meramente consultiva (OIT, 2015; CEPAL, 2018).

2.Acceso a la Información:

Garantiza que los trabajadores y sindicatos puedan acceder a la información sobre los riesgos ambientales y las proyecciones de impacto laboral derivadas de la acción climática (CEPAL, 2018).

La Transición Justa, a la luz de Escazú, depende de la existencia de procedimientos democráticos que permitan a los sindicatos y comunidades deliberar sobre los costos sociales del cambio.

2.3.2. La Convergencia Global:

La Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia

La Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia (CIJ, 2015) (Obligaciones de los Estados en materia de Cambio Climático, 2025) actúa como un elemento de confirmación del Derecho Internacional General. Aunque no tiene la vinculación directa de la Corte IDH, su convergencia con la OC-32/25 es clave:

1.Deber General de Diligencia:

La CIJ reafirma el deber general de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir daños graves al clima global, bajo el principio de no causar daño ambiental significativo (CIJ, 2025).

2.Equidad Intergeneracional:

La CIJ enfatiza la necesidad de proteger a las generaciones futuras, un principio que se cumple en la actualidad a través de la justicia distributiva y la protección del empleo de las generaciones presentes (CIJ, 2025).

Esta convergencia establece una sólida base en el Derecho Internacional para argumentar que la acción climática con Transición Justa no es una política de Estado, sino una obligación universal.

2.4. Control de Convencionalidad Ambiental:

Parámetro de Interpretación y Exigibilidad en Chile

El cierre del capítulo se centra en la aplicación práctica de estos estándares en el ordenamiento jurídico chileno.

La totalidad del marco normativo revisado (Acuerdo de París, OIT, OC-23/17, OC-32/25 y Escazú) conforma el Bloque de Convencionalidad que debe servir de parámetro para interpretar y aplicar toda norma interna (Corte IDH, 2006; Corte IDH, 2025).

2.4.1. El Eje del Control de Convencionalidad

El Control de Convencionalidad obliga a los jueces, tribunales y órganos de la administración pública chilenos a:

1. Interpretación Pro-Persona:

Aplicar siempre la norma interna (ej., la LMCC o el Código del Trabajo) que mejor proteja los derechos humanos, tomando como base el estándar más alto (que es el de la OC-32/25) (Corte IDH, 2006; Corte IDH, 2025).

2. Exigencia de Desarrollo:

Ante la omisión normativa (la brecha en la Transición Justa), el Estado tiene el deber de desarrollar la legislación necesaria para cumplir con el estándar (Corte IDH, 2006).

CAPÍTULO III:

RÉGIMEN JURÍDICO CHILENO Y LA BRECHA EN LA ADAPTACIÓN LABORAL

3.1. La Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) N.º 21.455:

¿Un Reconocimiento Insuficiente?

La Ley N.º 21.455 (2022) es el principal hito en la institucionalización de la acción climática en Chile (Chile, 2022). Su relevancia radica en establecer la meta de carbono-neutralidad para el año

2050 y crear el Sistema Nacional de Gestión del Cambio Climático. Sin embargo, al analizar la LMCC bajo el prisma del estándar de debida diligencia reforzada de la OC-32/25, se revela una asimetría fundamental en la protección social y laboral (Corte IDH, 2025).

3.1.1. El Principio de Equidad y Justicia Climática (Art. 2°)

El único punto de anclaje directo de la Transición Justa en la ley se encuentra en el Artículo 2°, que consagra el principio de Equidad y Justicia Climática (Chile, 2022). Este principio establece que el Estado debe procurar una distribución justa de las cargas y beneficios derivados de la acción climática, con especial atención a los grupos vulnerables.

Para comprender el alcance de esta disposición en el ordenamiento jurídico, es pertinente recurrir a la doctrina especializada. Siguiendo a Moraga Sarego (2022), el principio de justicia climática consagrado en el artículo 2° de la Ley Marco de Cambio Climático actúa como una norma de interpretación obligatoria que exige al Estado ponderar las cargas sociales de la transición. La autora sostiene que la acción climática no puede limitarse a la carbono-neutralidad técnica, sino que debe garantizar que los costos de la descarbonización no recaigan desproporcionadamente en los sectores más vulnerables, lo que vincula directamente la ley nacional con el estándar de transición justa de la OIT.

Sin embargo, aunque este principio proporciona la base dogmática para interpretar la ley de manera pro-persona y pro-natura (Corte IDH, 2006), su alcance práctico es limitado por las siguientes razones:

1.Omisión Taxativa:

La LMCC no menciona de forma expresa y vinculante el término "Transición Justa" ni lo desarrolla como un deber específico de protección laboral (Chile, 2022).

2.Naturaleza Programática:

El Artículo 2° es un principio rector, no una norma de acción o un derecho subjetivo justiciable. No establece obligaciones de resultado, plazos, o responsabilidades ministeriales específicas para la reconversión de trabajadores (Chile, 2022).

La LMCC, en esencia, es una ley de gobernanza ambiental, enfocada en la mitigación, la adaptación física y la coordinación administrativa, pero carece de la fuerza jurídica necesaria para obligar al

Estado a intervenir de manera activa y presupuestaria en la protección del trabajo decente (Carmona, 2023; Chile, 2022).

3.1.2. Instrumentos de Gestión Climática (ECLP, NDC)

y la Fragmentación

La LMCC organiza la acción climática en un sistema multinivel, siendo los instrumentos clave la Estrategia Climática de Largo Plazo (ECLP 2050) y la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC 2020) (Chile, MMA, 2020; Chile, MMA, 2021).

Es en estos documentos de política pública donde se encuentran las referencias a la Transición Justa, pero con un carácter eminentemente programático:

ECLP 2050:

Contiene referencias a la creación de "empleos verdes" y a la necesidad de reconversión laboral en sectores en descarbonización (ej. energía). Sin embargo, la ECLP no es una ley ni un reglamento, sino un plan estratégico (Chile, MMA, 2021).

NDC 2020:

Promete el compromiso del país con una Transición Justa, pero estas promesas no tienen un correlato en mecanismos jurídicos coercitivos (Chile, MMA, 2020).

Esta dispersión y el carácter programático de las referencias confirman la primera parte de la hipótesis: los compromisos de Transición Justa quedan en el ámbito de la intención política, sin ser traducidos a obligaciones jurídicas vinculantes, lo que genera una implementación fragmentaria de la protección laboral (CEPAL, 2023; OIT, 2015).

3.2. El Vacío del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA)

ante la Adaptación Laboral

El SEIA, regulado por la Ley N.º 19.300 y el Decreto Supremo N.º 30/2023, es la herramienta central de Chile para evaluar y prevenir los impactos ambientales de los proyectos (Chile, 1994; Chile, MMA, 2024). Si bien la reforma de 2023 incluyó la "variable cambio climático" (Artículo 8º bis del DS 30), este avance sigue siendo insuficiente para abordar la dimensión social y laboral que exige la OC-32/25 (Corte IDH, 2025).

3.2.1. Inclusión de la "Variable Climática"

vs. Omisión Sociolaboral

El Decreto Supremo N.º 30/2023 obliga a los titulares de proyectos a analizar los riesgos climáticos (vulnerabilidad, exposición, sensibilidad) e incorporar medidas de adaptación y mitigación (Chile, MMA, 2024). No obstante:

1. Enfoque Ambiental Reducido:

La variable climática se evalúa principalmente desde la perspectiva física, ecológica o de infraestructura. No se exige la evaluación del Impacto Sociolaboral (EISL) de manera obligatoria y sistemática (SEA, 2024).

2. Ausencia de Mecanismos de Transición:

El SEIA no contempla un mecanismo para exigir la presentación de un Plan de Transición Justa (ej., planes de cierre con reconversión laboral, subsidios de desempleo extendidos, o acuerdos sindicales de capacitación) como requisito para la aprobación de proyectos de descarbonización (ej., el cierre definitivo de termoeléctricas) (Chile, MMA, 2024).

El SEIA, por lo tanto, no funciona como un instrumento de debida diligencia climática reforzada en el ámbito laboral, sino como una herramienta de control ambiental que permite la mitigación sin exigir la correspondiente compensación social o reconversión productiva. Esta omisión institucional es crítica para confirmar la brecha normativa (Corte IDH, 2025).

3.2.2. La Insuficiencia del Código del Trabajo

para la Reconversión Productiva

La legislación laboral chilena (Código del Trabajo) fue diseñada para un escenario de estabilidad económica y no para la rápida y forzosa reconversión que exige la crisis climática.

Capacitación y Reconversión: Si bien el Código contiene normas sobre capacitación (ej., Franquicia Tributaria SENCE), estas son de carácter voluntario, reactivo y no están articuladas de forma estratégica con las metas de descarbonización (SENCE, 2023).

Protección ante el Despido:

Las normas sobre despidos (causales, indemnizaciones) no distinguen si la cesación de la relación laboral se debe a una restructuración empresarial por razones de mercado o por una obligación de mitigación climática impuesta por el Estado.

La conclusión es que la legislación laboral actual no proporciona un piso mínimo de protección social obligatoria para el trabajador desplazado por la acción climática, lo cual es una exigencia directa del estándar OC-32/25 (Corte IDH, 2025; OIT, 2015).

3.3. Rol de los Ministerios Clave y la Falta

de Coordinación Interministerial

La LMCC asigna roles al Ministerio del Medio Ambiente (MMA) como coordinador, pero la Transición Justa es, por definición, un asunto interministerial que requiere la acción coordinada y vinculante de, al menos:

- Ministerio del Medio Ambiente (MMA): Define la meta ambiental.
- Ministerio de Energía: Ejecuta la descarbonización.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS): Debe asegurar la reconversión.

La LMCC y sus instrumentos no establecen un mecanismo de coordinación interministerial con fuerza legal que obligue al MTPS a desplegar planes de reconversión laboral con presupuesto asignado y con el mismo nivel de exigencia que las metas de mitigación (Chile, 2022; Carmona, 2023). Esto genera un déficit institucional que confirma la hipótesis: la LMCC es fuerte en gobernanza ambiental, pero débil y fragmentaria en gobernanza laboral (CEPAL, 2023; OIT, 2015).

Desde la doctrina de Bermúdez Soto (2014), el principio de coordinación es la piedra angular para el éxito de la gestión ambiental pública. Para que la transición sea efectivamente justa, es imperativo que los órganos con competencia ambiental y laboral no actúen como compartimentos estancos. La falta de mecanismos sociolaborales en el SEIA advertida en esta investigación constituye una vulneración al principio de eficacia de la administración, pues ignora el impacto humano y la externalidad social de los proyectos de inversión verde, disociando la protección del medio ambiente de la protección de la base trabajadora.

CAPÍTULO IV:

LA TEORÍA DE LA OMISIÓN ESTATAL: LA INSUFICIENCIA DEL RÉGIMEN CHILENO EN LA ADAPTACIÓN LABORAL

4.1. El Silencio Normativo y la Falta de Coherencia Obligatoria

Los Capítulos I y II demostraron que la Transición Justa es un deber de diligencia reforzada para proteger los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de los trabajadores (OIT, 2015; Corte IDH, 2025). Este capítulo se dedica a confirmar la hipótesis central: la legislación chilena no cumple con este deber, configurando una omisión estatal en el ámbito laboral.

4.1.1. Análisis Crítico de la Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) N.º 21.455

La LMCC, si bien es un avance institucional, opera principalmente como una ley de gobernanza ambiental y no como un marco de protección sociolaboral. Su insuficiencia radica en:

1.Omisión del Término Vinculante:

La ley se refiere al principio de Equidad y Justicia Climática (Art. 2º), pero evita utilizar el término "Transición Justa" de forma taxativa o desarrollar su contenido laboral. Esta distinción no es semántica, sino jurídica: impide que los trabajadores la invoquen como un derecho subjetivo ante tribunales (Chile, 2022; Carmona, 2023).

2.Instrumentos sin Fuerza Coercitiva Laboral:

Los instrumentos de gestión (Estrategia Climática de Largo Plazo - ECLP, Contribución Nacionalmente Determinada - NDC) contienen promesas programáticas de reconversión, pero no son normas con rango legal. Carecen de asignación presupuestaria obligatoria y de un marco de fiscalización que vincule al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) (Chile, MMA, 2020; Chile, MMA, 2021).

3.Déficit de Coordinación Interministerial Vinculante:

La LMCC no establece un mecanismo legal que obligue al MTPS a implementar planes de reconversión laboral con el mismo nivel de exigencia que las metas de mitigación del Ministerio de Energía o del Medio Ambiente. El resultado es un déficit institucional donde el costo social se subordina al objetivo ambiental (CEPAL, 2023).

4.2. El Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental

(SEIA) como Instrumento de Omisión

El SEIA, tras la modificación del Decreto Supremo N.º 30/2023, incorporó la "variable cambio climático" (Artículo 8º bis). Este es un avance ambiental, pero una omisión laboral crítica, porque:

1. Enfoque Restrictivo:

La variable climática se evalúa desde la perspectiva física y ecológica (vulnerabilidad, emisiones), pero no desde la sociolaboral (SEA, 2024).

2. Ausencia del EISL:

El SEIA no exige la Evaluación de Impacto Sociolaboral (EISL) de manera obligatoria en proyectos de descarbonización (ej., el cierre de una termoeléctrica). No se obliga a los titulares a presentar un Plan de Transición Justa que incluya la reconversión de su fuerza laboral, el diálogo sindical o la compensación comunitaria (Corte IDH, 2025).

En conclusión, el SEIA no funciona como una herramienta de debida diligencia climática reforzada en el ámbito laboral, sino que permite al Estado cumplir con la mitigación ambiental sin asumir la responsabilidad de proteger el empleo, confirmando la brecha (Corte IDH, 2025; OTT, 2015).

4.3. El Código del Trabajo ante la Crisis Climática:

Una Herramienta Obsoleta

El Derecho del Trabajo chileno fue diseñado para un escenario de estabilidad productiva y no para la reconversión acelerada y forzosa que impone la descarbonización (Ureta, 2019). Su obsolescencia se manifiesta en tres ejes estructurales que contravienen directamente el espíritu de la OC-32/25:

4.3.1. Neutralidad de las Causales de Despido frente a la Acción Climática

El Código del Trabajo (CT) no incorpora causales de despido relacionadas con la acción climática ni establece protecciones especiales en este contexto.

1. Causal de Necesidades de la Empresa:

El empleador que cierra una planta por una meta de descarbonización (impuesta o autoimpuesta) puede utilizar la causal genérica de "necesidades de la empresa" (Art. 161 del CT). Esto permite

que el empleador externalice el costo social de la transición, desvinculando al trabajador sin asumir una responsabilidad reforzada de recolocación o reconversión, a pesar de que la razón del despido es una política pública de interés general (la mitigación climática).

2. Inexistencia de Despido por Causa Climática:

Al no existir una causal específica, no se puede exigir un régimen de indemnización agravada ni la obligación de reconversión activa por parte del empleador, lo cual es la antítesis del principio de Transición Justa. Esto vulnera el deber de no regresión en los derechos laborales.

A esta carencia legal se suma la aplicación indiscriminada de la causal de "necesidades de la empresa" (Art. 161 del CT). La doctrina laboral mayoritaria, en autores como Ugarte Cataldo (2004), Varas Castillo (2010) y Caamaño Rojo (2010), es conteste en señalar que esta causal constituye una excepción estricta al principio de continuidad. Su aplicación exige fundamentos técnicos u objetivos ajenos a la mera voluntad patronal, rigiéndose, junto con la jurisprudencia unificada de la Corte Suprema, por el principio de ajenidad del riesgo: las externalidades negativas y las decisiones estratégicas de adaptación no pueden ser soportadas por los trabajadores, pues ello desvirtúa su piso mínimo de protección social.

Sin embargo, al omitirse una figura de despido por causa climática, el ordenamiento chileno permite tratar el cumplimiento de la política pública ambiental como una necesidad empresarial ordinaria. Esto resulta jurídicamente inaceptable, ya que no puede existir sostenibilidad ecológica genuina si se construye sobre la destrucción del tejido social. Por ende, utilizar el artículo 161 para externalizar el costo de la descarbonización hacia los trabajadores propiamente tales pervierten el propósito de la transición, vulnerando el principio de indemnidad al despedirlos sin imponer a la empresa deberes de reconversión activa y transformando un imperativo ecológico en una herramienta de precarización.

En la perspectiva de Lizama Portal (2019), la crisis ambiental obliga a una relectura del deber de protección del empleador consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. El autor plantea que la estabilidad y la seguridad ambiental dentro de la empresa se convierten en un presupuesto básico de la salud laboral contemporánea. Por tanto, la transición justa no debe ser concebida únicamente como un objetivo macroeconómico del Estado, sino como una exigencia concreta del derecho a la integridad física y psíquica del trabajador. Bajo esta doctrina, la persona trabajadora se sitúa en el centro de la protección jurídica, impidiendo que se vea forzada a una encrucijada

ilegítima: elegir entre la subsistencia de su empleo en una industria contaminante o el desempleo absoluto por un cierre verde ejecutado sin planes previos de reconversión laboral.

A esta visión de dignidad se suma el análisis técnico del despido desarrollado por Lanata Fuenzalida (2010). Al examinar las necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo, la autora sostiene que esta causal exige requisitos copulativos de objetividad, gravedad y permanencia de los factores económicos o tecnológicos invocados por el empleador. Desde esta perspectiva doctrinal, los cierres de plantas programados bajo el alero de las políticas climáticas estatales y la OC-32/25 no facultan la aplicación automática de esta causal. Al ser procesos previsibles y diferidos en el tiempo, la empresa está constreñida a planificar la salida o reconversión de su personal; de lo contrario, el despido adolece de la imprevisibilidad requerida, debiendo ser declarado judicialmente como improcedente o injustificado.

4.3.2. Mecanismos de Capacitación Voluntaria vs.

Deber de Reconversión Obligatoria

Las normas de capacitación y reconversión laboral en Chile son predominantemente voluntarias, reactivas e insuficientes en escala y presupuesto para afrontar la desvinculación masiva de sectores como el termoeléctrico o minero.

1. Insuficiencia del SENCE:

Los programas de capacitación (Franquicia Tributaria, SENCE) operan bajo la lógica de la oferta-demanda de mercado y no bajo la planificación estratégica interministerial de empleo verde. Esto contrasta con el deber de protección social y mercado laboral de la OIT (Capítulo I), que exige una planificación activa y garantizada de la reconversión para todos los afectados.

2. Omisión de la Obligación Patronal:

El Código del Trabajo no obliga a la empresa que realiza un cierre programado por motivos climáticos a financiar y asegurar la recolocación efectiva de sus trabajadores en empleos decentes. La responsabilidad se diluye en el trabajador y en programas públicos limitados, lo que expone a los afectados a la precarización laboral (Chile, CT, 2024; OIT, 2015).

4.3.3. Vulnerabilidad del Trabajador Individual ante la Mitigación Colectiva

El problema de fondo es que el Código del Trabajo está diseñado para la protección de la relación individual, pero la descarbonización es un fenómeno de riesgo colectivo y sistémico. La falta de una base legal para la Transición Justa impide:

1. Negociación Colectiva Reforzada:

No existe un mandato legal que obligue a incorporar la reconversión y la protección social como materias de Negociación Colectiva Obligatoria en los sectores en descarbonización (este será el foco del Capítulo V) (Chile, CT, 2024). Esta debilidad responde directamente a la matriz regulatoria de nuestro modelo de relaciones laborales. Como explica Ahumada Salvo (2025), nos enfrentamos a *“un modelo que apuesta por un sindicalismo fraccionado, limitado a un nivel de empresa y destinado únicamente a determinar las remuneraciones de sus afiliados”* (p. 218), lo que neutraliza *ex ante* la capacidad de respuesta sindical frente a transformaciones de carácter estructural. Al carecer de un blindaje normativo que eleve la transición ecológica a un asunto de negociación forzosa, el diseño institucional chileno termina por desarmar colectivamente a las organizaciones, forzando a que un riesgo eminentemente sistémico sea absorbido de forma fragmentada e individual por cada trabajador.

2. Protección de los DESC:

Al trasladar el costo del ajuste climático al trabajador individual (a través de un despido ordinario), el Estado no cumple con su deber de garantía de los Derechos Económicos y Sociales (DESC) de subsistencia y seguridad social, incumpliendo directamente la exigencia de la OC-32/25 (Corte IDH, 2025).

La conclusión de este capítulo es que, al no existir un mandato legal que obligue a los Ministerios del Trabajo y Energía a articularse con el Medio Ambiente, y al no existir mecanismos procesales en el SEIA ni protecciones específicas en el Código del Trabajo, el Estado de Chile ha incurrido en una omisión normativa sistemática, transformando la Transición Justa de un deber de protección laboral a una mera intención política, lo que prepara el escenario para la justicia del problema (Corte IDH, 2025; CEPAL, 2023).

CAPÍTULO V:

EL ROL ESTRUCTURAL DEL SINDICALISMO:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DEBER DE DIÁLOGO SOCIAL

5.1. El Sindicalismo como Agente Primario de la Transición Justa (TJ)

Si la omisión estatal confirmada en el Capítulo IV deja al trabajador individual expuesto a los costos de la descarbonización, el Derecho Laboral Colectivo se erige como el mecanismo de protección activo más robusto (OIT, 2015; Corte IDH, 2025). El sindicato deja de ser solo un negociador de salarios para transformarse en un agente de política pública climática a nivel de empresa.

5.1.1. La Razón de Ser Colectiva frente al Riesgo Sistémico

La TJ es un problema de riesgo colectivo y sistémico (cierre de sectores o zonas). El trabajador no puede asumir la reconversión de su oficio a título individual (Pérez & Kremerman, 2022). En este contexto, el sindicalismo cumple una doble función esencial:

1. Función de Representación Reforzada:

Asegura que los planes de mitigación de la empresa incorporen una perspectiva social y laboral, negociando la mitigación del riesgo de despido (Fiorito & Jarley, 2018).

2. Función de Monitoreo:

Supervisa el cumplimiento de los programas de reconversión, evitando que las empresas utilicen la acción climática como una excusa para la precarización laboral (OIT, 2015).

5.2. La Negociación Colectiva (NC) como Instrumento de Adaptación Activa

La negociación colectiva es la herramienta más poderosa de la que dispone la fuerza laboral para exigir el cumplimiento del principio de TJ al empleador, incluso en ausencia de una regulación legal específica (Bronfenbrenner, 2014; OIT, 2015).

5.2.1. Las Materias de Negociación y la "Cláusula Climática"

Si bien el Código del Trabajo (CT) chileno establece un listado amplio de materias a negociar, la TJ obliga a la doctrina a expandir la interpretación de las cláusulas tradicionales para incorporar la variable climática como materia obligatoria (Chile, CT, 2024).

1. Interpretación Extensiva de las Condiciones de Empleo:

La "Cláusula Climática" debe integrarse a la NC como una obligación del empleador. Esta cláusula exige negociar:

Planes de Capacitación y Reconversión: No solo como beneficios, sino como un deber de la empresa (OIT, 2015).

Seguro o Fondo de Cesantía Agravada: Establecido y financiado por la empresa, superior a las indemnizaciones legales y al seguro ordinario de la AFC.

Compensación por Antigüedad Climática: Reconocimiento monetario al trabajador cuya experiencia y antigüedad en un sector es liquidada por una decisión de descarbonización.

2.Limitaciones del CT chileno:

Este vacío en la variable político-institucional de la administración se traspasa de forma directa al plano de la autonomía colectiva interna, donde la viabilidad de un diálogo social vinculante encuentra una barrera dogmática y regulatoria de compleja resolución en el régimen de negociación colectiva de la empresa. Actualmente, el Código del Trabajo no reconoce la Transición Justa como materia obligatoria, lo que permite a las empresas invocar el concepto de materia excluida (Art. 306 del CT) para negarse a negociar planes de reconversión que impliquen, por ejemplo, inversiones no estrictamente relacionadas con la actividad principal.

Al respecto, Ahumada Salvo (2025) advierte la profunda limitación que impone el ordenamiento laboral chileno para estos fines, manifestando que:

"La reforma laboral del año 2016 mantuvo incólume el actual inciso cuarto del artículo 306 del Código del Trabajo, disposición que indica que no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restringen o limitan la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, así como aquellas materias que son ajenas a la misma. En este sentido, es complejo pensar en la forma de negociar la reconversión productiva de trabajadores de cara a que las transiciones ecológicas sean justas sin limitar la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, ni tampoco caer en materias ajenas a la misma empresa en la que se negocia" (Ahumada Salvo, 2025).

De esta manera, la exclusión perentoria de las facultades de administración como objeto de enjuiciamiento sindical impide que la negociación en el seno de la empresa aborde eficazmente la reestructuración productiva verde. Esto reduce la transición a una decisión unilateral del capital y perpetúa la asimetría que el estándar interamericano de la OC-32/25 mandata corregir. Frente a este candado normativo, resulta imperativo que la presión sindical y la doctrina jurisprudencial

reconozcan a la Transición Justa como una condición esencial y no excluible de la relación laboral en el siglo XXI.

3. La Ausencia de un Marco de Negociación Multinivel como Obstáculo Sistémico

Aun si se lograra sortear el obstáculo de las facultades de administración del empleador, la viabilidad de una Transición Justa se enfrenta a otra valla de carácter estructural y de diseño del Plan Laboral: la atomización sindical y el confinamiento de la autonomía colectiva al ámbito estrictamente predial. La naturaleza multidimensional y sistémica de la descarbonización industrial requiere imperativamente de herramientas colectivas que superen la esfera de la empresa individual y se desplacen hacia un modelo sectorial.

Abordando esta crítica, el profesor Ahumada Salvo desentraña la desconexión profunda entre las necesidades de las transiciones ecológicas y el rígido atomismo chileno, señalando que:

"Otra relevante valla dice relación con la completa ausencia de marcos institucionales para la negociación colectiva multinivel, es decir, en Chile la negociación colectiva es pensada para ser llevada adelante por sindicatos base a un nivel de empresa (...). En ese sentido, la ausencia de un sistema robusto de negociación colectiva multinivel incide en las limitadas posibilidades que existen para negociar sobre transiciones justas mediante un mecanismo que permita distribuir riesgos y oportunidades, incorporando las preocupaciones de todos los actores afectados y mejorando la calidad de los acuerdos que sirven de base para un desarrollo económico sostenible e inclusivo, lo que resulta más factible de ser alcanzada mediante negociaciones colectivas a nivel ramal o sectorial".

Esta carencia de un andamiaje multinivel explica por qué, ante el cierre de industrias estratégicas o complejos energéticos territoriales, las soluciones socio-laborales en el concierto nacional no operan bajo un estándar generalizado de protección. Al no existir un espacio ramal donde se articulen de manera homogénea las respuestas productivas, el costo y la incertidumbre climática terminan fragmentándose, quedando su mitigación condicionada exclusivamente a la capacidad de presión y el poder de resistencia de cada sindicato base de forma aislada.

5.3. El Deber de Diálogo Social Tripartito

La Transición Justa no es solo un asunto de empresa, sino una política de Estado. Por ello, la Corte IDH (OC-32/25) y la OIT exigen el Diálogo Social Tripartito (Estado, Empleadores y Trabajadores) como deber de debida diligencia (OIT, 2015; Corte IDH, 2025).

5.3.1. Ausencia del Diálogo Social Vinculante en la LMCC

La Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) chilena (Capítulo III) solo contempla mecanismos de participación ciudadana y consulta, pero no un Diálogo Social Tripartito de carácter vinculante en la definición de instrumentos clave:

1. Estrategia Climática de Largo Plazo (ECLP) y NDC:

Los compromisos de reconversión laboral contenidos en estos instrumentos son meras declaraciones programáticas. La ausencia de sindicatos con poder de veto o modificación en la etapa de diseño degrada el Diálogo Social a una simple instancia de información.

2. La Necesidad de un Consejo Nacional Tripartito de TJ:

Se requiere una instancia legalmente establecida que obligue al Ministerio del Trabajo, al de Energía y a los representantes sindicales a definir conjuntamente los presupuestos, la zonificación y los planes específicos de reconversión para las zonas de sacrificio, dotando a los sindicatos de poder de codeterminación.

5.4 Caso Ventanas

La decisión del directorio de CODELCO, anunciada en junio de 2022, de avanzar hacia el cese progresivo de las operaciones de la Fundición Ventanas en Puchuncaví, y su ejecución administrativa hasta el apagado de hornos en 2023, constituye un caso paradigmático para analizar la intersección entre política climática, protección ambiental y derechos laborales. Aunque motivado por un historial crítico de contaminación en una zona de sacrificio y respaldado políticamente por el Gobierno, el cierre evidenció las limitaciones del ordenamiento jurídico chileno para gestionar procesos de transformación productiva de manera socialmente justa. La ausencia de un marco legal específico para la transición justa obligó al Estado a abordar el problema mediante decisiones corporativas y políticas ad hoc, sin un procedimiento normado que anticipara y mitigara los efectos socio-laborales de la descarbonización.

5.4.1. Falta de Diálogo Social Preventivo: un incumplimiento de los estándares OIT y OC-32/25

Desde una perspectiva procedimental, el caso Ventanas muestra una ausencia de Diálogo Social estructurado y previo al anuncio, en contraste con los estándares establecidos por las Directrices de la OIT (2015) y, más recientemente, por la OC-32/25.

Estas exigen que los procesos de transición sean diseñados ex ante con participación efectiva de sindicatos y empleadores, y no mediante consultas reactivas. La reacción de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y de los sindicatos movilizaciones, declaraciones públicas, amenaza de paralizaciones demuestra que la participación ocurrió ex post, cuando la decisión ya había sido anunciada públicamente.

La falta de consulta temprana no es consistente con el deber de debida diligencia climática reforzada desarrollado por la OC-32/25, que exige mecanismos de anticipación, participación y evaluación del impacto social previamente al diseño de medidas de mitigación. La omisión de esta fase transfirió los costos sociales de la descarbonización a los propios trabajadores, contrariando los pilares de la OIT relativos a diálogo y protección sociales en contextos de transición.

5.4.2. Déficit Sustantivo: el Código del Trabajo carece de una regulación adecuada para los cierres por razones climáticas

Desde el punto de vista sustantivo, Ventanas evidencia que el ordenamiento laboral chileno no posee normas específicas para enfrentar cierres o reconversiones derivados de decisiones de política climática o ambiental.

En la práctica, la desvinculación de trabajadores debe canalizarse mediante causales generales del Código del Trabajo, principalmente “necesidades de la empresa” (art. 161), aun cuando el cierre responda a decisiones de interés público y no a razones económicas propias del empleador. Esta falta de distinción impide reconocer un “despido climático” con un régimen compensatorio agravado o con garantías reforzadas propias de una transición justa, como ocurre en algunas legislaciones comparadas que incorporan fondos de transición o indemnizaciones especiales.

Del mismo modo, la Ley N.º 21.455 y el DS N.º 30/2023 no contemplan la obligación de elaborar planes de protección laboral vinculantes como requisito previo al cese de actividades, lo que deja la dimensión socio-laboral fuera de los instrumentos centrales de gestión climática. Esta laguna reafirma que, mientras la legislación chilena es robusta en metas ambientales, permanece débil en mecanismos de gobernanza social asociados a la descarbonización.

5.4.3. Negociación Colectiva como herramienta contingente y desigual de mitigación

Frente a la ausencia de regulación, la autonomía colectiva se transformó en el único mecanismo disponible para introducir medidas de transición justa a nivel empresarial. En el caso Ventanas, los sindicatos lograron negociar reubicaciones internas, retiros voluntarios mejorados y programas de capacitación, mitigando parte de los impactos laborales.

Sin embargo, esta estrategia revela una asimetría estructural:

- Estos resultados fueron posibles gracias a la fortaleza histórica de los sindicatos del cobre y a la naturaleza estatal de la empresa;
- En empresas privadas, pequeñas o con sindicatos débiles, la negociación difícilmente permitiría medidas equivalentes;
- La subcontratación masiva propia de la industria minera dejó a los trabajadores indirectos sin un mecanismo claro de protección o participación.

En consecuencia, la transición justa en Ventanas no fue un resultado de la legislación, sino del poder negociador específico de un sindicato fuerte. Esto contradice el estándar de universalidad de protección que exige la OC-32/25, y confirma la necesidad de establecer una regulación laboral general y obligatoria en materia de transición justa.

El caso Ventanas constituye evidencia material directa de la tesis central de esta tesina: Chile ha avanzado en la construcción de un régimen normativo ambiental, pero no ha traducido adecuadamente sus obligaciones internacionales en materia de transición justa en instrumentos laborales internos vinculantes.

Sin un marco legal que articule diálogo social preventivo, protección social obligatoria y diferenciación normativa para cierres derivados de políticas climáticas, la transición queda condicionada al voluntarismo empresarial y a la capacidad de presión de los sindicatos, reproduciendo desigualdades estructurales y alejándose del estándar exigido por la OIT y la OC-32/25.

CAPÍTULO VI:

AGENDA PROPOSITIVA PARA LA ADAPTACIÓN LABORAL:

El Modelo de la Transición Justa Institucionalizada

Los Capítulos III y IV de esta investigación han demostrado que el régimen jurídico chileno se encuentra en un estado de omisión normativa sistemática, incapaz de cumplir el estándar de

Debida Diligencia Climática Reforzada impuesto por la Opinión Consultiva OC-32/25 de la Corte IDH (Corte IDH, 2025). Esta brecha se caracteriza por la subordinación del costo social a la meta ambiental.

El Capítulo V confirmó que, ante este vacío, la Autonomía Colectiva emerge como el único, aunque insuficiente y asistemático, recurso de protección disponible. Por consiguiente, el propósito de este capítulo final es trascender el diagnóstico y proponer una Agenda de Implementación basada en la institucionalización legal de la Transición Justa, garantizando así la plena observancia de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de los trabajadores afectados.

6.1. Fundamento Teórico de la Solución: La Institucionalización del Poder Colectivo

La solución a la brecha chilena no reside en la mera declaración de principios, sino en la creación de estructuras jurídicas que habiliten y obliguen al diálogo y la protección.

6.1.1. La Tesis del "Recurso de Poder Institucional"

En la actualidad, la consecución práctica de un equilibrio entre la acción climática y los derechos laborales se encuentra severamente mermada por las deficiencias estructurales del modelo normativo doméstico. Ante este escenario de rigidez en el plano local, las organizaciones de trabajadores se ven compelidas a reconfigurar sus estrategias de deliberación a través del bloque de juridicidad internacional. Como bien destaca Ahumada Salvo (2025), la apelación a los sistemas de control supranacionales opera como un mecanismo de compensación institucional crítico:

"En ese contexto, cuando las organizaciones sindicales se ven amenazadas y no encuentran un apoyo adecuado en las instituciones jurídicas internas, muchas veces estas pueden ampliar el uso del recurso de poder institucional a instancias internacionales, destacando la OIT como un recurso de poder institucional desarrollado a un nivel supranacional, pero que incide en los conflictos laborales que se desarrollan a un nivel interno" (Ahumada Salvo, 2025).

De este modo, el recurso al Derecho Internacional del Trabajo no debe entenderse como una mera declaración programática, sino como una herramienta operativa para forzar la apertura de espacios de diálogo social que el legislador nacional ha clausurado, otorgando a la Libertad Sindical un canal efectivo de incidencia frente a la reestructuración productiva verde.

El caso Ventanas es la evidencia empírica de este fenómeno, donde el resultado favorable se debió al poder sindical contingente y no a una garantía legal preexistente. El desafío para el Estado

chileno, bajo el prisma de la OC-32/25, es dejar de obligar a los sindicatos a depender de este recurso de poder ad hoc. El deber de garantía de los DESC exige que el Estado institucionalice la participación sindical, transformando la defensa contingente en un derecho subjetivo vinculante, con capacidad de codeterminación en la planificación de la mitigación.

6.1.2. El Eje Normativo Reforzado: El Mandato Procesal y Sustantivo de la OIT

La OIT, a través de sus Directrices Tripartitas (2015) [OIT, 2015], establece que la Transición Justa es un mandato con dos dimensiones ineludibles para Chile:

Dimensión Procesal (Diálogo Social): La OC-32/25 eleva la participación efectiva a un componente del deber de debida diligencia reforzada [Corte IDH, 2025]. Esto implica que la acción climática chilena debe ser diseñada y ejecutada con el consentimiento deliberado de los sindicatos, trascendiendo la simple consulta.

Dimensión Sustantiva (Protección Social): Exige que el Estado garantice un piso mínimo de protección para la fuerza laboral afectada, incluyendo la seguridad social adaptada al clima, programas de capacitación obligatoria y mecanismos de recolocación activa, lo cual es una obligación directa del Derecho al Trabajo (Art. 26 CADH).

6.2. La Negociación Colectiva como Vehículo de la Transición Justa:

Tipología de Acuerdos

Para que la Transición Justa se ejecute de manera justa, el Derecho Colectivo debe superar su actual atomización y las restricciones del nivel de empresa.

6.2.1. Superación de las Limitaciones y Habilitación de Cláusulas Ambientales

La regulación chilena debe reformarse para permitir que la Negociación Colectiva sea un verdadero vehículo de adaptación activa. La neutralidad de las causales de despido y el listado taxativo de materias de negociación (Art. 306, CT) impiden que los sindicatos exijan planes de reconversión de largo plazo (Chile, CT, 2024).

Es imperativo que el Código del Trabajo establezca la Evaluación de Impacto Sociolaboral (EISL) y el Plan de Transición Justa como materias de negociación obligatoria para todas las empresas en sectores de reconversión (ej. energía, minería, transporte), eliminando la posibilidad de que sean catalogadas como materias excluidas por el empleador.

6.2.2. La Promoción Legal de Pactos y Acuerdos Marco de Nivel Sectorial

El problema de la Transición Justa es sectorial y exige soluciones a ese nivel. La ley debe promover y otorgar efectos jurídicos vinculantes a Pactos y Acuerdos Marco Sectoriales o Territoriales que permitan:

Creación de Fondos Bipartitos/Tripartitos: Financiamiento conjunto (Estado, Empleadores de la Rama, Sindicatos) para un fondo destinado a la reconversión de mano de obra y al subsidio de cesantía extendida para todos los trabajadores de la cadena de valor, incluidos subcontratistas.

Planificación de la Oferta y Demanda: Coordinación entre los Ministerios de Energía, Trabajo y las organizaciones sindicales para alinear los programas de capacitación (SENCE) con los perfiles requeridos por las nuevas industrias verdes ("Green Jobs"), asegurando el pilar de Desarrollo Empresarial de la OIT.

6.3. La Experiencia Comparada: Modelos de Transición Justa Institucionalizada

El contraste con el derecho comparado demuestra que la Transición Justa puede y debe ser una política pública con soporte legal.

6.3.1. Caso España: El Tripartismo como Garantía Sustantiva

España se ha consolidado como referente al utilizar los Convenios de Transición Justa (CTJ) en zonas de carbón. Estos no son meros acuerdos laborales, sino pactos tripartitos de Estado con garantía presupuestaria. Lo esencial es que el Gobierno se compromete a la recolocación prioritaria de los trabajadores en las labores de desmantelamiento de las antiguas plantas o en la inversión en energías renovables, mitigando el impacto del desempleo con fondos de cohesión y planes de inversión local (España, 2020). Esta experiencia evidencia que la justicia distributiva requiere la intervención activa y planificada del Estado.

6.3.2. La Solución Legislativa:

Leyes Específicas (Canadá y Sudáfrica)

Otras jurisdicciones han optado por un mandato legal explícito, superando la dispersión normativa:

Canadá: Ha avanzado en una Ley de Transición Justa que exige la creación de Consejos Asesores Tripartitos con poder de influencia en las políticas, y obliga a la publicación de análisis detallados

del impacto social de los cierres industriales, dotando al sindicalismo de un poder de vigilancia legal.

Sudáfrica: Su Marco de Transición Justa subraya la necesidad de abordar la desigualdad estructural inherente a la descarbonización, asegurando que la acción climática se alinee con los objetivos de Trabajo Decente (ODS N.º 8) (Naciones Unidas, 2015) y la protección de los derechos humanos.

La lección para Chile es clara: la dependencia de instrumentos programáticos (ECLP, NDC) es insuficiente. La Transición Justa requiere la jerarquía de la ley.

6.4. Síntesis y Agenda de Implementación Necesaria

Para cerrar la brecha normativa y asegurar que Chile cumpla con el estándar interamericano (OC-32/25), se requiere una reforma legislativa concertada que actúe sobre los tres ejes del ordenamiento jurídico: la ley marco, la regulación ambiental y el derecho laboral colectivo.

La primera acción indispensable es la creación de una Ley Específica de Transición Justa Laboral en Chile, la cual debe establecer la obligación jurídica de proteger el empleo. Esta ley debe abordar la ineficiencia del Código del Trabajo al introducir la figura del "Despido por Causa Climática", distinta de las "necesidades de la empresa" (Art. 161), con un régimen de indemnización agravada, la obligación de reconversión activa a cargo del empleador y el derecho a un subsidio de cesantía extendido y financiado por el Estado. Además, esta ley debe formalizar el Consejo Nacional Tripartito de Transición Justa, dotándolo de facultades vinculantes en la definición de planes y la asignación presupuestaria.

En segundo lugar, se debe modificar la Ley N.º 19.300 y el Decreto Supremo N.º 30/2023 que regula el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). La inclusión de la variable climática (Art. 8º bis) es incompleta sin la dimensión social. Es esencial que se incorpore la obligatoriedad de la Evaluación de Impacto Sociolaboral (EISL) en todos los proyectos de cierre o reconversión, exigiendo a los titulares la presentación de un Plan de Transición Justa validado por los sindicatos como condición sine qua non para su aprobación ambiental. Esta medida transformaría el SEIA en un instrumento de debida diligencia reforzada en el ámbito laboral.

Finalmente, y para habilitar el recurso de poder sindical, se requiere una reforma del Código del Trabajo orientada a la desatomización de la Negociación Colectiva. Esto se logra modificando el Art. 306 para permitir expresamente la Negociación Colectiva Sectorial o de Rama en materia de riesgo climático y reconversión. El objetivo de esta reforma es facilitar la creación legal de Fondos

Bipartitos de Reconversión a nivel de sector, superando las limitaciones de la negociación por empresa y asegurando que el costo de la acción climática sea distribuido socialmente, y no recaiga solo sobre el trabajador individual, cumpliendo así con el espíritu de justicia distributiva y procedimental exigido por el Sistema Interamericano.

6.5 El rol de la judicatura laboral ante la omisión legislativa.

Finalmente, ante la inercia legislativa que deja un vacío en la Transición Justa, el Poder Judicial se convierte en el último garante de los derechos laborales. Los Jueces de Letras del Trabajo no deben esperar la nueva ley; su función es integrar directamente el estándar de la Opinión Consultiva OC-32/25 en cada juicio de despido. Este deber de comparar la ley interna con el estándar interamericano se conoce como Control de Convencionalidad.

En la práctica, esto tiene un impacto inmediato en los juicios por despido:

1. Revisión del Art. 161: Cuando un empleador invoque la causal “necesidades de la empresa” por un cierre climático, el juez debe exigir a la empresa un escrutinio estricto. El empleador debe demostrar que agotó todas las medidas de debida diligencia social, como el diálogo sindical y los planes de reconversión, antes de despedir.
2. Activismo Judicial: Si la empresa no hizo nada y el despido afecta la subsistencia del trabajador, el juez debe aplicar el principio pro homine (la norma más protectora). Bajo este principio, el despido debe ser declarado injustificado o vulneratorio de derechos fundamentales, ya que trasladar todo el costo de la política climática al trabajador es una desproporción incompatible con la dignidad humana y el deber de protección que exige la Corte IDH.

En el contexto nacional, esta postura garantista se ve fuertemente respaldada por la doctrina de Ugarte Cataldo (2011) sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral. El autor sostiene que el poder de dirección del empleador y, por ende, su facultad de extinguir el vínculo contractual encuentra un límite infranqueable en la dignidad de la persona trabajadora. Aplicando su tesis al debate ambiental, un despido fundado mecánicamente en la descarbonización, que traspase todo el costo del riesgo ecológico al operario sin ofrecer alternativas de reconversión, vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo decente. Para esta doctrina, la contingencia climática no puede operar como un cheque en blanco que inmunice a la empresa frente al escrutinio de proporcionalidad de sus decisiones de despido.

De esta forma, la sentencia judicial se transforma en un mecanismo de corrección de la omisión estatal, garantizando que la justicia climática sea una realidad palpable.

CONCLUSIONES

El Veredicto Jurídico: Omisión Estructural y el Desafío de la Transición Justa

La presente investigación se propuso responder si el estándar interamericano de Transición Justa Laboral, fijado por la Opinión Consultiva N.º 32/25 (OC-32/25) de la Corte IDH, se encuentra reflejado en la legislación chilena. Tras el análisis, se establece el Veredicto Jurídico de esta Tesina: La hipótesis ha sido plenamente confirmada. Chile mantiene una omisión normativa estructural que impide el cumplimiento satisfactorio y vinculante del Deber de Debida Diligencia Climática Reforzada en su dimensión social. El costo ineludible de la descarbonización ha sido trasladado asimétricamente a la fuerza laboral, degradando la Transición Justa de un derecho garantizado a una negociación contingente.

El Diagnóstico del Déficit Estructural

El primer gran hallazgo es la jerarquía del problema: la Transición Justa (TJ), de génesis sindical, ha sido elevada a una Obligación de Garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) bajo el Art. 26 de la Convención Americana. Este estándar, articulado con las Directrices Tripartitas de la OIT (2015), exige un deber dual de procedimiento (Diálogo Social) y de resultado (protección del trabajo decente). El ordenamiento chileno, sin embargo, convierte esta deuda climática en una deuda social a través de un déficit institucional triple.

El fracaso se evidencia en la Ley Marco de Cambio Climático (LMCC) N.º 21.455, la cual, aunque fuerte en metas ambientales, es programática y vacía en lo social. Esta insuficiencia se consolida en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), que omite la obligatoriedad de la Evaluación de Impacto Sociolaboral (EISL), permitiendo que la mitigación ocurra sin la prevención del daño laboral. A esto se suma la obsolescencia del Código del Trabajo (CT), que, al no distinguir el "Despido por Causa Climática" de la causal genérica de "necesidades de la empresa" (Art. 161), traslada el costo del ajuste al trabajador, mientras los programas de capacitación son voluntarios e insuficientes.

Esta insuficiencia estructural choca de frente con la propia dogmática y jurisprudencia laboral chilena sobre la terminación del contrato. Mientras la doctrina nacional y la Corte Suprema exigen

que la causal de “necesidades de la empresa” se rija por el principio de ajenidad del riesgo, impidiendo que la fuerza laboral financie las externalidades estratégicas del empleador (Varas Castillo, 2010), la ausencia de un régimen de despido por transición climática obliga a aplicar la normativa general. En consecuencia, el costo material de alcanzar los objetivos de sustentabilidad recae íntegramente sobre los trabajadores propiamente tales, quienes enfrentan el desempleo sin medidas concretas de reconversión, vulnerando el estándar de derechos humanos exigido a nivel interamericano.

La Evidencia de la Asimetría y la Solución Contingente

Esta inacción estatal fue confrontada directamente por el Caso Ventanas. El proceso de cierre de la fundición es la prueba material de que la TJ en Chile no es una garantía legal, sino el resultado del poder negociador contingente. Ello se explica a través de la tesis del profesor Andrés Ahumada Salvo, quien postula que, ante las deficiencias internas, los sindicatos deben utilizar los estándares de la OIT como un "recurso de poder institucional" externo para forzar la negociación. El éxito de Ventanas fue un acto de fuerza colectiva y no de justicia distributiva institucionalizada, confirmando que la protección es asimétrica y contradice el estándar de universalidad de la OC-32/25.

El Modelo Necesario: La Agenda de Implementación Propositiva

Para superar esta omisión y alinear a Chile con el estándar de Devida Diligencia Climática Reforzada, es imperativa una Transición Justa Institucionalizada (Capítulo VI), respaldada por el Derecho Comparado, como el modelo de Pactos Tripartitos de España. La solución debe articularse en una agenda de reformas ineludibles y coherentes:

La vía legal exige la creación de una Ley Específica de Transición Justa Laboral en Chile, que incorpore la figura del "Despido por Causa Climática" con un régimen de indemnización agravada. Esta ley debe formalizar un Consejo Nacional Tripartito de Transición Justa con facultades vinculantes, elevando el Diálogo Social de la consulta a la codeterminación. El ámbito regulatorio, por su parte, requiere la modificación de la normativa del SEIA para incorporar la obligatoriedad de la Evaluación de Impacto Sociolaboral (EISL) en todo proyecto de cierre. Finalmente, el Derecho Colectivo debe reformarse mediante la modificación del Código del Trabajo (Art. 306), habilitando expresamente la Negociación Colectiva Sectorial o de Rama en materia de riesgo climático y reconversión, con el objetivo de facilitar la creación de Fondos Bipartitos de

Reconversión a nivel de sector, asegurando así que el costo de la acción climática sea distribuido socialmente, tal como lo exige el espíritu de justicia de la OIT.

Reflexión Final: De la Omisión a la Soberanía Responsable

Esta Tesina concluye con un llamado al Poder Legislativo de Chile: la Transición Justa no es una opción programática; es un deber legal indeclinable que se impone desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La omisión actual no es una deficiencia técnica, sino una vulneración sistemática que traslada la factura de la descarbonización a los trabajadores más vulnerables. La adopción de esta Agenda Propositiva es, por lo tanto, un imperativo de justicia y una obligación de soberanía responsable para asegurar que la ambición climática se construya sobre el cimiento inquebrantable de la dignidad y la protección laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Ahumada Salvo, A. (2025). Derecho del Trabajo, Medioambiente y Transición Justa. Santiago: Thomson Reuters.

Ahumada Salvo, A. (2025). El recurso de poder institucional y la transición justa laboral. Manuscrito no publicado.

Arellano, P. (2017). Reforma laboral ley N.º 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. Revista de Derecho (Valparaíso), 49, 283–304. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512017000200283>

Bermúdez Soto, J. (2014). Fundamentos de derecho ambiental (2ª ed.). Ediciones Universitarias de Valparaíso.

Bronfenbrenner, K. (2014). Global unions: Challenging transnational capital through cross-border campaigns. Cornell University Press.

Caamaño Rojo, E. (2010). La jurisprudencia de la Corte Suprema sobre la causal de necesidades de la empresa y el abandono de la doctrina del riesgo empresarial. Revista de Derecho (Valdivia), 23(2), 145-167. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502010000200007>.

Chile. (1994). Ley N.º 19.300 sobre Bases Generales del Medio Ambiente. Diario Oficial de la República de Chile.

Chile. (2022). Ley N.º 21.455: Ley Marco de Cambio Climático. Diario Oficial de la República de Chile.

Chile, Ministerio del Medio Ambiente. (2020). Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC 2020). Ministerio del Medio Ambiente.

Chile, Ministerio del Medio Ambiente. (2021). Estrategia Climática de Largo Plazo (ECLP 2050). Ministerio del Medio Ambiente.

Chile, Ministerio del Medio Ambiente. (2024). Decreto Supremo N.º 30/2023 que modifica el Reglamento del SEIA. Diario Oficial de la República de Chile.

Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Código del Trabajo de Chile. MTPS.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). Acuerdo de Escazú sobre acceso a la información, participación pública y acceso a la justicia en asuntos ambientales. CEPAL.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile (Sentencia de 26 de septiembre de 2006).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva OC-23/17: Medio ambiente y derechos humanos. <https://www.corteidh.or.cr>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). Opinión Consultiva OC-32/25: Cambio climático y derechos humanos. <https://www.corteidh.or.cr>

España, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2020). Convenios de Transición Justa. Gobierno de España. <https://www.miteco.gob.es>

Fiorito, J., & Jarley, P. (2018). Unions and climate change: Labor's evolving role in sustainability. *Journal of Labor Studies*, 21(3), 345–360.

Heffron, R., & McCauley, D. (2018). What is the 'just transition'? *Geoforum*, 88, 74–77. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.11.022>

International Labour Organization. (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. ILO. [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm)

International Labour Organization. (2018). Just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all: Policy guidelines. ILO.

International Labour Organization. (2020). Anticipating and managing the transition to a greener economy: A guide to employment impact assessments. ILO.

International Labour Organization. (2021). Skills for a greener future: A global view. ILO.

Lanata Fuenzalida, I. (2010). Contrato de trabajo: modificaciones y término (3ª ed.). LegalPublishing.

Lizama Portal, L. (2019). Derecho del trabajo. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Moraga Sariego, P. (2022). El principio de justicia climática en la Ley Marco de Cambio Climático. *Revista de Derecho Ambiental*, 18(1), 45-72.

Newell, P., & Mulvaney, D. (2013). The political economy of the 'just transition'. *The Geographical Journal*, 179(2), 132–140. <https://doi.org/10.1111/geoj.12003>

Presidential Climate Commission. (2022). Just Transition Framework for South Africa. Government of South Africa.

Robins, N., Brunsting, V., & Wood, D. (2018). Climate change and the just transition: A guide for investor action. Grantham Research Institute, London School of Economics.

SENCE. (2023). Programas de capacitación y reconversión laboral. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Servicio de Evaluación Ambiental. (2024). Guía para la incorporación de la variable cambio climático en el SEIA. SEA.

Ugarte Cataldo, J. L. (2011). El nuevo derecho del trabajo: Estudios sobre derechos fundamentales y la subordinación jurídica (3ª ed.). Legal Publishing Chile.

Ureta, F. (2019). Derecho del Trabajo y crisis ambiental: desafíos para la regulación laboral en Chile. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*.

Varas Castillo, M. (2010). Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 79-95.

