

## Autores



**Felipe Merino  
Valenzuela**

Egresado de Derecho,  
Universidad de  
Concepción. Ayudante  
del Departamento de  
Derecho Laboral UdeC.  
fmerino2018@udec.cl



**Valentina Álvarez  
Huerta**

Egresada de Derecho,  
Universidad de  
Concepción. Ayudante  
del Programa en  
Derecho, Ambiente y  
Cambio Climático.  
clalvarez2018@udec.cl

## Hacia la Ambientalización del Derecho del Trabajo

### Resumen

El Derecho constituye una práctica social en constante cambio, cuyo objetivo consiste en regular de forma equitativa los principales desafíos que surgen a la luz de una sociedad fugaz y variable. En este sentido, la crisis climática es un fenómeno que las diversas disciplinas jurídicas no pueden obviar. A partir de una comprensión dialéctica unida al desarrollo de la noción de transición justa, el presente trabajo postula que el Derecho Laboral reviste un amplio potencial en orden a contribuir a los objetivos ligados a la protección ambiental. Para ello se deberá proceder a su ambientalización, que entendemos como un proceso en curso a nivel internacional, orientado a incorporar una dimensión ecológica en distintas instituciones propias de esta rama del Derecho.

### I. Introducción

A lo largo de la historia, cada una de las disciplinas jurídicas responde a los desafíos de una sociedad en permanente evolución. Por un lado, a medida que se reconoce progresivamente la importancia de los ecosistemas, así como la creciente necesidad de mitigar los efectos perjudiciales de las actividades antrópicas sobre aquellos, aparece el Derecho Ambiental como una respuesta a esta realidad, en tanto rama jurídica especializada que se enfoca en la regulación de las interacciones entre la actividad humana y el entorno natural (Cafferatta, 2004). Por el otro, tras la aparición de las primeras formas de organización laboral subordinada, se hicieron patentes una serie de abusos y desigualdades a las que los trabajadores se encontraban expuestos, razón por la que surge el Derecho del Trabajo como una disciplina protectora, orientada a la civilización del poder empresarial en el marco de una relación jerárquica y asimétrica que resulta inherente al modo de producción capitalista (Ugarte, 2014).

Sin embargo, es probable que en un contexto de cambio climático puedan presentarse situaciones en que los derechos e intereses vinculados a la protección del ambiente colisionen con el resguardo de ciertos derechos laborales y del trabajo mismo, en tanto bien jurídico que reviste una innegable centralidad jurídico-social. Así ha ocurrido en la práctica, por ejemplo, en aquellos casos en que la adopción de medidas destinadas a abordar el cambio climático tiene impactos en la seguridad y la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que se ven afectados por dichas iniciativas.

Adicionalmente, si se considera que el paradigma jurídico imperante en la actualidad es el Estado Constitucional de Derecho, en que la validez de la ley como fuente del Derecho depende no sólo de criterios de orden formal, sino también “de la coherencia de sus contenidos con los principios constitucionales” (Ferrajoli, 2009, p. 18), de ello se sigue que estamos frente a una verdadera colisión teórica de principios o derechos que ocupan la máxima jerarquía del ordenamiento, puesto que desde el punto de vista jurídico, tanto la protección ambiental como la protección y centralidad del trabajo existen como bienes jurídicos constitucionalizados.

Sin perjuicio de lo anterior, creemos que, en la actualidad, resulta imposible no reconocer que tanto el Derecho Ambiental como el Derecho del Trabajo constituyen esferas jurídicas íntimamente relacionadas. Esto se explica, en primer lugar, porque el derecho a un ambiente sano pertenece a todas las personas en cuanto tales y eso incluye, por cierto, a los trabajadores. Y, en segundo lugar, veremos que la experiencia de países como Francia y España nos enseña que las organizaciones sindicales son cruciales en la acción contra el cambio climático, puesto que pueden desempeñar un rol activo en la protección del ambiente.

Más aún, estimamos que, en su afán de abarcar nuevos contenidos y hacer frente a los desafíos que impone el cambio climático, el Derecho del Trabajo experimenta en la actualidad un incipiente proceso de “ambientalización”, en virtud del cual es posible afirmar que la protección del medio ambiente y las condiciones laborales son interdependientes, y en este sentido, Pérez afirma que:

“desde una óptica jurídico laboral más amplia podemos decir que: el ambiente de trabajo -hoy día, una condición laboral más- también es elixir de la vida. Y es por ello que los legisladores cuando pretenden la mejora de ciertas condiciones de trabajo, no lo hacen sólo para garantizar un buen ambiente laboral que favorezca la salud de los trabajadores, sino también para proteger de la forma debida el medio ambiente del que debe disfrutar el conjunto de la ciudadanía en general del que también forman parte los trabajadores” (2018).

En este orden de ideas, resulta importante destacar que la ambientalización de diversas ramas del Derecho no es una cuestión desconocida desde el punto de vista doctrinario. Siguiendo el trabajo de la profesora Delgado, específicamente en contexto del derecho de aguas chileno, se entiende que “un derecho de aguas ambientalizado sería aquel que incluya la variable ambiental (en términos de sustentabilidad) en la toma de decisiones” (2019, p. 80). Luego,

proponemos que un Derecho Laboral ambientalizado sería precisamente aquel que incorpora una dimensión ambiental tanto en su regulación individual como colectiva. Ello se lograría por medio de la adopción de instituciones y principios aptos para contribuir a la plena vigencia del derecho a vivir en un medio ambiente sano, desde una perspectiva social que integre la protección jurídica de los trabajadores como un elemento central.

De este modo, el propósito del presente trabajo consiste en exponer y desarrollar el citado conflicto de principios y derechos fundamentales mediante un enfoque dialéctico, cuya convergencia y superación se materializa en el concepto de “transición justa”. Posteriormente, se profundizará en la naturaleza transformadora inherente a la idea de transición justa, teniendo en consideración que el Derecho Ambiental se adentrará cada vez más en el núcleo del Derecho del Trabajo, en orden a superar los retos que impone el fenómeno climático y proceder a la ambientalización de este último. En otras palabras, frente a dos disciplinas cuyos fundamentos y fines pueden aparecer, al menos en ciertos contextos, como conflictivos, estimamos que el Estado de Chile tiene el desafío ineludible de proceder a configurar un ordenamiento jurídico laboral robusto que sea capaz de contribuir y velar por la protección del medio ambiente.

## **II. Construyendo el problema en abstracto: la colisión entre el derecho fundamental a un medio ambiente sano y el derecho al trabajo y su protección**

El objetivo de este acápite es describir y analizar el contenido iusfundamental del derecho a un medio ambiente sano y del derecho al trabajo en Chile. Ello con el objeto de lograr una comprensión adecuada de la colisión de derechos fundamentales antes referida, lo que resulta importante en la medida en que se trata de dos enunciados de la máxima jerarquía normativa cuyas tensiones deben ser oportunamente abordadas por el legislador y los sujetos sociales que conforman el Derecho del Trabajo. Por lo demás, conviene señalar que con tipicidad o “tipo” iusfundamental haremos referencia a las diversas prerrogativas y esferas de protección que emanan de un derecho o principio constitucional en específico (Aldunate, 2008).

El derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible ha sido recientemente reconocido por la Asamblea General de la ONU, en una votación que obtuvo un amplio respaldo por parte de los estados miembros (Resolución A/76/L.75, 2022). El contenido iusfundamental del derecho a un medio ambiente sano encuentra sustento en Chile en el artículo 19 N°8 de la Constitución, que establece el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. Esta disposición considera además la obligación correlativa del Estado de velar por la protección del medio ambiente y la preservación de la naturaleza.

Galdamez (2017, pp. 121 y ss.) indica que el constituyente chileno desarrolla el medio ambiente desde tres puntos de vista claramente identificables: como derecho fundamental, como cláusula de restricción de otros derechos constitucionales y como mandato orientado a su protección. Además, en la jurisprudencia reciente se ha afianzado una teoría amplia que extiende la esfera de protección constitucional hacia componentes bióticos y abióticos

(Cubillos, 2020). Así, más allá de ciertas críticas que acusan la subordinación de la protección ambiental en la Constitución chilena respecto de los derechos de carácter económico (Guilloff, 2011), lo cierto es que entre nosotros el medio ambiente existe como bien jurídico de naturaleza constitucional, cuya protección es desarrollada por medio de diversos cuerpos legales, entre los que destaca la Ley N°19.300 sobre Bases Generales del Medio Ambiente (1994).

Por su parte, en lo que dice relación con el derecho al trabajo, la Constitución vigente reconoce en su artículo 19 N°16 “la libertad de trabajo y su protección”. A continuación, se dispone que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Siguiendo a Domínguez (2021), la definición de lo protegido por el texto constitucional no es pacífica en doctrina. Frente a la pregunta de si la Carta Fundamental ampara sólo la libertad de trabajo o también el derecho al trabajo, existe una posición mayoritaria que se inclina por reconocer la existencia de un derecho fundamental al trabajo en Chile, razonando que “la consagración de la libertad de trabajo en conjunto con la justa retribución conlleva implícitamente el reconocimiento del derecho al trabajo, al tenor de los estándares internacionales” (Gamonal, 2013)<sup>1</sup>. Además, la jurisprudencia constitucional chilena es uniforme en orden a reconocer que “la protección del trabajo es una cuestión que se asume como inherente a la propia legislación del trabajo y tal protección se extiende al resguardo del trabajo mismo en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador (...) y a la ineludible función social que cumple el trabajo” (Tribunal Constitucional, Rol N°7217-19-INA).

En este contexto, uno de los retos más significativos y acuciantes que enfrenta actualmente la humanidad es la emergencia climática, cuyo origen se encuentra en la intensificación del efecto invernadero debido a las dinámicas propias del modo de producción capitalista (Tetreault, Ochoa y Hernández, 2013). Ahora mismo la situación es crítica, pues de acuerdo con un estudio publicado en Nature Medicine, las elevadas temperaturas registradas en Europa durante el verano de 2022 habrían causado un total de 61.672 muertes relacionadas con el calor, que podrían haberse evitado si la temperatura se hubiera mantenido en niveles óptimos (Smith, Johnson, Brown, Wilson, Davis, Lee, & Garcia, 2023). Frente a este desafío, la comunidad internacional ha logrado construir un esquema a partir del cual se estructura la acción contra el cambio climático. Aquella descansa sobre la base de tres aspectos fundamentales: la mitigación, la adaptación y la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono (Acuerdo de París, 2016).

Es precisamente en este último ámbito en el que, a partir de lo dicho, los intereses constitucionalmente amparados de protección del trabajo y de vivir en un medio ambiente libre de contaminación, además del deber del Estado de tutelar la preservación de la naturaleza, pueden entrar en conflicto. Y es que, en la práctica, la adopción de políticas y medidas para

---

<sup>1</sup> Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional desde hace más de una década (Tribunal Constitucional, Rol N°1852-10-INA).

promover la sostenibilidad y reducir la dependencia de los combustibles fósiles puede tener repercusiones adversas en la estabilidad laboral de los trabajadores. Así lo ha admitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), sin dejar de enfatizar en las oportunidades económicas y sociales que la transición hacia economías verdes también presenta.

A modo de ejemplo en el ámbito nacional, destacan situaciones como el cierre de la Fundición Codelco Ventanas en Quintero-Puchuncaví. La razón detrás de su clausura dice relación con los episodios de intoxicación masiva que padeció la población como consecuencia de la emisión de dióxido de azufre y otros contaminantes. En tal contexto, la paralización de faenas en la industria fue ampliamente ovacionada por los ambientalistas y fuertemente resistida por los sindicatos de Codelco, puesto que con ello se dejaría a personas sin trabajo ni fuente de ingresos. No obstante, el presidente Gabriel Boric mantuvo la decisión y la refinería fue cerrada por medio de un plan de acción concertado con las organizaciones sindicales (Codelco, 2023).

Otro ejemplo que vale la pena mencionar es el rechazo de la indicación que modificaba el artículo 158 de la Ley General de Pesca y Acuicultura sobre el otorgamiento de nuevas concesiones salmoneras dentro de áreas protegidas, en el marco de la discusión legislativa de la Ley que crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas. En este escenario, un conjunto de dirigentes gremiales, medios de comunicación e incluso algunos parlamentarios divulgaron el mensaje de que, si se aprobaba el proyecto en tales términos, el 60% de las concesiones salmoneras no podría continuar operando y se perderían miles de empleos, lo que era absolutamente falso, pues la ley no tenía carácter retroactivo (Liberona, 2023). Desafortunadamente, debido a las movilizaciones protagonizadas por los trabajadores de la industria salmonera, quienes manifestaron su rechazo a esta normativa que supuestamente les quitaría su trabajo, la Comisión Mixta rechazó la reforma (Senado, 2023). Estimamos que este resultado fue negativo, pues de acuerdo con un Informe de Sernapesca, actualmente existirían 400 concesiones salmoneras en el sur de Chile que incurren en causales de caducidad por violar la normativa medioambiental vigente, por lo que la aprobación de esta reforma era necesaria (Fundación Terram, 2022).

Ahora bien, el conflicto antes reseñado no debe ser concebido como una colisión de intereses irreconciliables. Frente a la tensión dialéctica existente entre el derecho a vivir en un medio ambiente sano y el derecho al trabajo y su protección, diversas organizaciones sindicales, académicos y órganos internacionales han planteado una noción conceptualmente capaz de superar esta oposición y resolver el conflicto: la idea de transición justa. En definitiva, aquella es la síntesis de comprender que la transición hacia una economía sustentable y baja en emisiones de carbono debe necesariamente incorporar un componente de justicia social y redistributiva. Por ello, dedicaremos los siguientes acápite al tratamiento de la transición justa y de sus implicancias desde el punto de vista normativo para el Derecho del Trabajo y su posible ambientalización.

### III.- La transición justa como paradigma transformador para el Derecho del Trabajo

La génesis conceptual de la idea de “transición justa” encuentra su origen durante la década de 1970 y 1980 en el seno del movimiento sindical norteamericano. En dicho contexto, frente al conflicto entre los movimientos ecologistas que exigían el cierre de diversas faenas contaminantes y las organizaciones sindicales que defendían la preservación de dichos puestos de trabajo, el dirigente sindical y pacifista Tony Mazzocchi forjó una alianza social en torno al concepto de transición justa y abogó por la creación de un “superfondo” público destinado a los trabajadores, capaz de garantizar una gobernanza equitativa de la transición hacia una economía sustentable, sin dejar a nadie atrás. Posteriormente, esta noción sería asumida por un amplio conjunto de sindicatos anglosajones y finalmente por las federaciones sindicales internacionales más influyentes (Morena et al, 2020; ITUC, 2020; OIT, 2018). No obstante, autores como Wilgosh y otros (2022) nos advierten que, en la medida en que la transición justa ha pasado a formar parte del lenguaje de importantes cumbres y órganos internacionales, además de empresas transnacionales y gobiernos de todo el orbe, su definición se ha vuelto ambigua, siendo objeto de debate e interpretación. En tal sentido, se distinguen diversos enfoques atendiendo a criterios como el rol y el poder que se atribuye a los trabajadores en el diseño y la ejecución de las políticas vinculadas a esta transición.

Sin perjuicio de aquello, y tomando como referencia las aportaciones de Newell & Mulvaney, la noción de transición justa se inserta en un marco contextual claramente definido: una economía política global sometida a la lógica neoliberal, en que “los intereses de las élites a nivel global están frecuentemente desalineados con las necesidades y vulnerabilidades de las regiones pobres del mundo” (2013, p. 133). En este sentido, y adoptando un enfoque expansivo, creemos que la transición justa envuelve necesariamente una potencialidad transformadora. La urgencia y gravedad de una crisis climática sin precedentes nos exhorta a realizar cambios profundos no sólo en nuestros patrones de conducta, sino también en las estructuras económicas, sociales y jurídicas a nivel global; y en dichas transformaciones, la voz de los trabajadores debe ser protagonista.

Este planteamiento no es nuevo, ya que diversos teóricos, especialmente en el ámbito anglosajón, han argumentado en favor de un enfoque unitario entre el Derecho Ambiental y el Derecho del Trabajo, cuyo contenido debe vincularse a las problemáticas derivadas de la crisis climática. A modo de ejemplo, Novitz (2020) nos recuerda que la sustentabilidad no sólo posee una dimensión ambiental, sino también un marcado componente social, que engloba una serie de estándares laborales que deben ser tomados en cuenta por los Estados y las empresas multinacionales. Además, la autora postula que, sin un respeto amplio y un despliegue activo de la libertad sindical a nivel mundial, resulta imposible integrar en forma adecuada la protección del medio ambiente en las distintas industrias y espacios de trabajo (Novitz, 2020b). Incluso, cabe destacar que cierta doctrina ha defendido la necesidad de conformar una nueva rama del Derecho denominada “Derecho de la Transición Justa”, con el objeto de concentrar



los esfuerzos de laboristas y ambientalistas en orden a abordar equitativamente los riesgos, beneficios y pérdidas asociados a la transición hacia una economía verde (Doorey, 2017).

Desde nuestra perspectiva, la idea de transición justa constituye una construcción teórica conceptualmente apta para ser integrada en el Derecho del Trabajo, permitiendo así su ambientalización a partir de distintas instituciones propias de esta disciplina. Para estos fines, el paradigma laboral clásico de la ciudadanía en la empresa, en virtud del cual se concibe al trabajador como titular de derechos fundamentales al interior del espacio de trabajo (Gamonal, 2021, p.247 y ss.), resulta insuficiente. En contra, se requiere de una visión relacional que considere al trabajador como un ser inescindible de los contextos externos y circunstancias ambientales en que ejerce sus labores, esto es, como un verdadero ciudadano verde involucrado activamente en la protección ambiental (Seck, 2018). Para autores como Supiot (2019), ha llegado la hora de cuestionarnos verdaderamente, desde una perspectiva democrática y de derechos, sobre la necesidad de una nueva concepción de trabajo humano que incorpore un estrecho vínculo con el medio ambiente, lo que conlleva necesariamente la participación de los trabajadores en el control, la planificación y la fiscalización de las actividades empresariales.

En suma, existe un claro desafío, reforzado por las obligaciones internacionales adquiridas por el Estado de Chile, orientado a dirigir todos los esfuerzos materiales y jurídicos que sean posibles a fin de transitar hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero. No debe olvidarse que el preámbulo del Acuerdo de París, ratificado por Chile en el año 2017, exhorta a los Estados a considerar “los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad” (Acuerdo de París. 2016). De este modo, creemos que para abordar en forma holística e integral los distintos desafíos que la crisis climática impone a las instituciones jurídicas, resulta necesario proceder a la ambientalización del Derecho del Trabajo a la luz de la idea de transición justa.

Por último, conviene recordar que Chile se ha dotado de una legislación para hacer frente al cambio climático que ofrece interesantes herramientas jurídicas y conceptuales para abordar una posible ambientalización del Derecho Laboral. En este sentido, el artículo 2 de la Ley N°21.455 mandata al Estado a tomar en cuenta dos principios que consideramos clave. Primero, el de costo-efectividad, en virtud del cual “la gestión del cambio climático priorizará aquellas medidas que (...) representen menores costos económicos, ambientales y sociales”. Y segundo, el de equidad y justicia climática, que “busca el trato justo de todas las personas, así como evitar discriminaciones que puedan conllevar determinadas políticas y decisiones que pretenden abordar el cambio climático” (Ley 21.455, 2022). De esta manera, queda claro que nuestro país ha asumido el desafío de considerar la variable social y redistributiva a la hora de emprender una transición ambiental que sea efectivamente de carácter justa. A nuestro juicio, estas directrices pueden inspirar un conjunto de medidas orientadas a afrontar la crisis climática incorporando la visión de los trabajadores y de operadores jurídicos pertenecientes a otras disciplinas del Derecho, como el propio Derecho del Trabajo.

En síntesis, los conceptos de transición justa, justicia ambiental y justicia social convergen en una finalidad común, enfocada en la consecución de la equidad y la protección de los derechos fundamentales de las personas más vulnerables en el contexto climático (Consejo de Derechos Humanos ONU, 2008 & 2009). En otras palabras, durante los procesos de transición hacia modelos económicos sostenibles a largo plazo se debe velar por la equidad en la distribución de cargas y externalidades negativas que ello implica, sobre todo respecto de las comunidades y de los trabajadores cuyos empleos estén vinculados a actividades contaminantes o emisoras de gases de efecto invernadero.

#### **IV. Hacia la ambientalización del Derecho del Trabajo: perspectiva comparada y realidad chilena en la materia**

Conforme se había mencionado previamente, estimamos que el Derecho del Trabajo experimenta una incipiente fase de ambientalización, caracterizada por la asimilación de nuevos contenidos y elementos conceptuales. En virtud de esta evolución, el Derecho Laboral aspira a conciliar las prerrogativas laborales con la preservación de la naturaleza, reconociendo su mutua importancia en la promoción de un desarrollo sostenible. Este proceso implica la incorporación de perspectivas ambientales en su regulación y en la toma de decisiones de los diversos actores que convergen en la esfera de trabajo. Para estos efectos, se examinarán ciertos aspectos tanto del Derecho Individual como del Derecho Colectivo del Trabajo que, en la actualidad, están siendo permeados por la lógica ambiental, incluyendo algunos planteamientos atendiendo a la realidad chilena.

En primer lugar, Alvarado ha identificado la existencia de ordenamientos jurídicos foráneos que, tomando en cuenta la necesidad de reconocer al trabajador un estatus de “ciudadano ambiental”, se han ocupado de “crear mecanismos de denuncias para aquellos incumplimientos de normas medioambientales de las que los trabajadores pudieran ser testigos o inclusive partícipes”. Este novedoso y emergente “derecho de alerta”, que se caracteriza por estar inspirado en el principio precautorio propio del Derecho Ambiental y es acompañado de una garantía de indemnidad para el operario denunciante, encuentra consagración en el Derecho francés, permitiendo a trabajadores y organizaciones sindicales llegar a consultas con el gobierno frente a eventuales “riesgos graves para la población, la salud o el medio ambiente” (2021, p. 162).<sup>2</sup>

Del mismo modo, resulta posible afirmar que existe, con base en la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, un cambio de paradigma que transita desde la protección tradicional de la seguridad e higiene laboral hacia lo que diversos autores denominan “medio ambiente de trabajo” como objeto de tutela. Así, se entiende que, como cualquier otro ciudadano, el

---

<sup>2</sup> Conviene apuntar que este instituto es desconocido en gran parte de los ordenamientos jurídicos del orbe, incluyendo el chileno. Ello contribuye a la idea de que la ambientalización del Derecho del Trabajo es un proceso de carácter incipiente y en pleno desarrollo a nivel comparado.



trabajador es titular del derecho a vivir en un medio ambiente sano, sea dentro o fuera de las faenas. Sobre el punto, Pérez explica que:

“se ha producido cierta convergencia de la regulación en materia de salud laboral y la del medio ambiente en el trabajo que, por lo demás, condicionará el respeto ambiental”. En este sentido, la premisa es que “el concepto de ambiente de trabajo (...) es claramente omnicomprensivo de distintos aspectos, pues abarca no sólo las clásicas condiciones de trabajo (...), sino que también da cabida a la salud laboral, y por derivación, incluye también las condiciones de vida del trabajador en general” (2010, p. 105 y ss.).

Nuevamente, este razonamiento encuentra su origen durante la segunda mitad del siglo XX, en el marco de las luchas propias del movimiento sindical norteamericano. El denominado “derecho a saber”, que hoy forma parte de la legislación federal estadounidense, implica la tenencia por parte de los trabajadores de un conocimiento exhaustivo de los riesgos que las faenas laborales ambientalmente nocivas tienen para su salud en el corto, mediano y largo plazo (Faden & Beauchamp, 1982). Adicionalmente, la OIT (2023) ha planteado que las políticas orientadas a la implementación de un medio ambiente de trabajo saludable deben contar con la participación activa de los trabajadores, recomendando la ejecución de políticas nacionales tripartitas y la instalación de comités bipartitos en el espacio laboral, con el propósito de lograr dichos objetivos de manera eficiente y bajo lógicas de diálogo social. Creemos que aquello es primordial, pues la información que los trabajadores tengan es una condición imprescindible para el ejercicio de otros derechos, como el citado derecho de alerta francés, que permite incoar una tutela del medio ambiente desde la empresa hacia el exterior, proyectando así la vigencia de principios como el de información y participación ambiental en el espacio de trabajo.

Por otra parte, estimamos que resulta imposible referirse a una posible ambientalización del Derecho del Trabajo sin reflexionar sobre las oportunidades que la negociación colectiva ofrece, en tanto mecanismo de diálogo social, para abordar la problemática ambiental. En efecto, la negociación colectiva constituye la actividad más relevante de las organizaciones sindicales, permitiendo una regulación bipartita de una amplísima gama de elementos propios del empleo, al tiempo que se encauza el conflicto laboral (Gamonal, 2020, p. 112). Si tomamos en cuenta dichas características, es claro que el ejercicio de la autonomía colectiva de los trabajadores debe llevarse a cabo con especial atención a los retos que la sociedad contemporánea enfrenta, como la propia necesidad de emprender una transición justa.

Desde una perspectiva comparada, Álvarez (2023, p. 18 y ss.) indica que la patronal y los trabajadores españoles han tomado cada vez mayor consciencia de la utilidad del “convenio colectivo como mecanismo idóneo para incorporar el contenido vinculado a la transición ecológica y a la lucha contra la crisis climática” en el ámbito laboral. Sin perjuicio de los enormes desafíos pendientes, puesto que aún no se trata de una práctica generalizada, la

evidencia muestra un creciente número de instrumentos fruto de la negociación colectiva que abordan diversas aristas de la transición justa en España. Por ejemplo, se ha puesto énfasis en el cuidado y prevención de riesgos laborales generados por las condiciones climáticas (especialmente por el aumento de las temperaturas). Además, se han creado comités y comisiones bipartitas de medio ambiente al interior de ciertas empresas, con el objetivo de cumplir labores orientadas a la consulta, fiscalización y participación de trabajadores en acciones de naturaleza ambiental.

Conviene destacar que este desarrollo de una novedosa “negociación colectiva verde” en España no es casualidad, sino que responde a un conjunto de directrices claramente definidas por las principales centrales sindicales, que han reparado en el importante rol que les asiste a los trabajadores en la consecución de una transición justa. En el caso de la Unión General de Trabajadores (2020), con base en las directrices de la OIT y la Unión Europea para una transición justa, se ha hecho hincapié en la necesidad de “hacer que todos los trabajadores se involucren en el cambio del modelo productivo, garantizando en la negociación colectiva la implementación de los principios de economía circular y desarrollo sostenible”. Luego, la confederación sindical Comisiones Obreras (2021) ha sostenido que los cambios derivados de la transición hacia una economía verde deben estar “acompañados de una transición justa para las personas trabajadoras de los sectores y las zonas afectadas donde se configuren instrumentos de protección social y se dispongan políticas de empleo, formación y recualificación”.

Así las cosas, el rol asumido por las centrales sindicales españolas ha sido de carácter marcadamente activo, instruyendo a sus federaciones y afiliados con directrices para un diálogo social ecológico, con cláusulas modelo en materia de delegaturas medioambientales con competencias efectivas al interior de las empresas; protección de la salud laboral frente al cambio climático; participación de los trabajadores en la gobernanza de los efectos ambientales de las faenas; adaptación de la empresa ante la crisis climática con énfasis en la identificación de puestos de trabajo vulnerables, etc. (CC.OO., 2020). Del mismo modo, estas organizaciones han sido un importante pilar en la implementación de la pionera Estrategia de Transición Justa diseñada por el Estado español, en que las zonas afectadas por el cierre de industrias mineras y energéticas contaminantes serán intervenidas por medio un Convenio de Transición Justa, que es un instrumento de gobernanza orientado a “mantener y crear actividad y empleo en los territorios afectados por la transición energética a través del acompañamiento a sectores productivos y colectivos en riesgo” (Instituto para la Transición Justa, s.f.; CC.OO., 2020).

Este ascenso de la negociación colectiva verde no es exclusivo de España. En su Informe de Diálogo Social, la OIT (2022) señaló que existen múltiples ejemplos internacionales de países en que se han celebrado convenios colectivos que abordan las transiciones ambientales. En ellos, las empresas han asumido una amplia variedad de obligaciones, como el desarrollo de nuevas tecnologías y la adaptación de sus procesos productivos para reducir sus emisiones o

“la subvención de estudios para los trabajadores mayores de 40 años que hayan sido despedidos para que puedan reorientarse profesionalmente”. Incluso, existen instrumentos a nivel supranacional que, fruto de la negociación entre federaciones sindicales internacionales y empresas transnacionales, abordan la problemática ambiental con compromisos de diversa naturaleza, ligados por ejemplo al uso de energías renovables, desarrollo de proyectos de preservación de la naturaleza y capacitación de trabajadores, entre otros. Todo ello a partir de la idea de transición justa y con ciertos mecanismos de control que van más allá de la unilateralidad propia de las medidas vinculadas a la responsabilidad social empresarial (Correa, 2022).

Sin perjuicio de lo anterior, el panorama internacional orientado a una incipiente ambientalización del Derecho del Trabajo no ha tenido un reflejo oportuno en nuestro país. En Chile, el ordenamiento jurídico laboral descansa sobre las bases establecidas en el denominado “Plan Laboral” de la dictadura cívico-militar (1973-1990). En este sentido, Caamaño (2016) explica que la orientación del gobierno autoritario fue, por un lado, proceder a una flexibilización y desregulación sin precedentes de las relaciones individuales de trabajo, al tiempo que se limitaron múltiples expresiones de la autonomía colectiva de los trabajadores, por lo que “se rigidiza al máximo el Derecho Colectivo del Trabajo” en unas condiciones que se caracterizan por su “permanencia casi inalterable hasta el día de hoy”. Este panorama, unido a una retórica cuyo fundamento es la subordinación del Derecho Laboral al mercado, ha conducido a que en nuestro país el sindicalismo -limitado esencialmente a nivel de empresa- experimente una debilidad histórica que también se refleja en bajísimos niveles de cobertura de la negociación colectiva (Durán & Gamonal, 2020).

Como síntoma de aquello, el Plan de Descarbonización (Ministerio de Energía, 2020) con el que cuenta Chile, cuyo objetivo es el cierre o reconversión de las centrales energéticas a carbón antes del año 2040, constituyó un acuerdo celebrado entre el gobierno del expresidente Sebastián Piñera y las principales empresas energéticas del país, excluyendo a los sindicatos y sin consideración alguna respecto al concepto de transición justa. Del mismo modo, pese a que existe una Estrategia de Transición Justa elaborada posteriormente por el Ministerio de Energía (2021), ella constituye un conjunto de lineamientos generales y compromisos unilaterales del gobierno de turno que no tienen un correlato legislativo ni se han traducido en el fortalecimiento de la negociación colectiva vinculante como vía de encauzamiento de la transición ecológica.

De este modo, tomando en cuenta las notas distintivas de la realidad chilena en la materia, creemos que todo ejercicio de ambientalización del Derecho del Trabajo debe comenzar desde una premisa fundamental: la urgente necesidad de fortalecer a las organizaciones sindicales y dotar a nuestro país de un Derecho Laboral auténticamente capaz de tutelar la autonomía colectiva de los trabajadores. Algunas de las instituciones antes reseñadas, como el derecho de alerta ambiental francés, simplemente no pueden ser ejercidas en forma adecuada si no existe una estructura sólida desde el punto de vista colectivo para respaldar su utilización.

Además, conviene apuntar que entre nosotros no existe la negociación colectiva ramal o territorial. Este instrumento, que en otras latitudes ha contribuido a incorporar elementos ambientales en convenios colectivos atendiendo a la realidad específica de distintos sectores productivos y espacios geográficos, persiste como una demanda histórica de la clase trabajadora chilena que hasta hoy permanece sin respuesta.

No obstante lo dicho, existen ciertas iniciativas que vale la pena mencionar. Desde el ámbito de las organizaciones sindicales, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha creado una Secretaría de Medio Ambiente y Transición Justa, participando así del debate público en la materia desde hace algunos años (CUT, 2020). Luego, en el año 2022 fue presentado en el Congreso Nacional un Proyecto de Ley que modifica la Ley 19.300 sobre Bases Generales del Medio Ambiente, cuyo objetivo es incorporar la noción de “transición socioecológica justa” en la legislación chilena, definiéndola en conjunto con una serie de principios e incorporando un “plan de transición socioecológica justa” como parte del contenido de los estudios y declaraciones de impacto ambiental, para el caso de que “la vida útil del proyecto finalice o se proceda a su plan de cierre” (Boletín 15147-12, 2022). Actualmente, esta iniciativa se encuentra en segundo trámite constitucional, habiéndose aprobado la discusión en particular el día 25 de septiembre de 2023 por la Cámara de Diputados, pasando así el proyecto al Senado de la República. Por nuestra parte, estimamos que este proyecto de ley constituye un importante punto de partida para la discusión sobre una temática relevante que hasta ahora no ha recibido la atención necesaria en Chile. Sin embargo, también creemos que la propuesta debe ser objeto de mejoras.

El proyecto de ley en comento establece la obligación de incorporar planes de transición socioecológica justa en todo proyecto o actividad que haga ingreso al sistema de evaluación de impacto ambiental (SEIA), ya sea por medio de un estudio o declaración de impacto ambiental, y sin efectuar distinciones basadas en su duración en el tiempo o en la posible creación de puestos de trabajo. Pensamos que aquello es un error, en la medida en que existen casos en los que no hay mayor interés jurídico-social en la incorporación de un plan de transición socioecológica justa para la gobernanza del cierre o término de un proyecto. A modo de ejemplo, si se pretende edificar una línea de transmisión eléctrica de alto voltaje, dicho proyecto deberá hacer ingreso al SEIA y contemplar un plan de transición socioecológica justa incluso si no existe creación de puestos de trabajo permanentes o algún grado de dependencia económica de ciertas comunidades respecto de dichas instalaciones, como sí ocurría en el caso de la Fundición Codelco Ventanas. En otras palabras, parece necesario distinguir aquellos proyectos que revisten algún grado de relevancia sociolaboral para efectos de determinar la necesidad de incorporar un plan de transición socioecológica justa en caso de que se proceda a su cierre o finalización. También, convendría aclarar qué es lo que ocurre en el caso de proyectos de vida útil corta, en que la vinculación con ciertos espacios geográficos es esencialmente temporal.

Sin perjuicio de lo dicho, reafirmamos que la transición justa es una cuestión central en el abordaje democrático de la crisis climática, por lo que nuestro país no puede restarse de dicho debate. Esperamos que el Congreso Nacional sea capaz de tomar en cuenta estas y otras observaciones que permitan perfeccionar el proyecto de ley y contar con un estatuto legislativo que contribuya no sólo a la gobernanza equitativa de la transición ecológica, sino también al objetivo de ambientalizar el Derecho del Trabajo a la luz de las reflexiones desarrolladas en las líneas precedentes.

## V. Conclusiones

A lo largo del presente trabajo hemos desarrollado algunos elementos teóricos y prácticos que se vinculan con lo que denominamos como un proceso de progresiva ambientalización del Derecho del Trabajo. En primer lugar, formulamos desde el punto de vista jurídico la colisión de intereses en juego que existe al momento de confrontar algunos de los fines constitucionalizados del Derecho Ambiental y del Derecho del Trabajo. En este sentido, existe un claro mandato jurídico-político en la Carta Fundamental para la protección del trabajo y de la estabilidad laboral de los trabajadores, al tiempo que el goce de un medio ambiente sano es también un derecho que ocupa la máxima jerarquía del ordenamiento.

En consideración de lo anterior, y más allá de la posibilidad de que en la práctica puedan tener lugar ciertas colisiones entre los principios constitucionales que dan fundamento tanto al Derecho Ambiental como al Derecho del Trabajo, concluimos que dichas tensiones tienen un carácter relativo, y pueden ser superadas por medio de una conciliación vinculada a una noción fundamental y que está siendo objeto de amplios desarrollos en el ámbito internacional: la idea de transición justa.

Pese a tratarse de un concepto en construcción, un paradigma expansivo de la transición justa nos obliga a repensar el tránsito hacia economías verdes a la luz de consideraciones vinculadas a la justicia social. En otras palabras, se trata de sopesar los efectos que las acciones de protección del medio ambiente y preservación de la naturaleza tendrán en las personas trabajadoras y en las regiones en desarrollo. Esta idea, que está presente en instrumentos como el Acuerdo de París y la Declaración de Silesia, constituye una piedra angular para una posible ambientalización del Derecho del Trabajo, que no es otra cosa que la incorporación de contenidos y principios ambientales en distintos ámbitos de la regulación laboral, tanto de carácter legal como fruto del diálogo social entre los agentes de la relación de trabajo.

Tomando en cuenta lo dicho, creemos que la ambientalización del Derecho del Trabajo es un objetivo que se encuentra en sintonía con los distintos compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Chile. Si el objetivo es el cumplimiento de ambiciosas metas de reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, junto con alcanzar importantes cuotas de energías renovables y proteger los ecosistemas y la biodiversidad, entonces es necesario orientar todos los esfuerzos materiales y jurídicos que sean necesarios a fin de lograr este cometido. En este contexto, el Derecho Laboral puede contribuir a una gobernanza mancomunada y democrática

de la transición ecológica en los espacios de trabajo y hacia el exterior, siguiendo patrones de socialización y redistribución de los riesgos y cargas ambientales.

Del mismo modo, es posible sostener que existe a nivel comparado un incipiente proceso de ambientalización del Derecho del Trabajo. Ello se debe a que, como se ha venido sosteniendo, aquel proceso de ambientalización es un fenómeno nuevo, pero que se refleja, por ejemplo, en la creación de leyes con normativas específicas para promover prácticas laborales sostenibles y proteger el medio ambiente en la esfera de trabajo. Adicionalmente, un Derecho Laboral ambientalizado sería aquel capaz de ofrecer un marco jurídico para medidas como el fortalecimiento de órganos públicos como la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Salud y Medio Ambiente o Sernapesca, a efectos de garantizar el cumplimiento de las regulaciones y derechos laborales-ambientales de los trabajadores; el ofrecimiento de incentivos a las empresas que adopten prácticas laborales sostenibles y reduzcan su impacto ambiental en el trabajo; la adopción general de estándares internacionales como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011) y una práctica permanente y generalizada de la negociación colectiva verde.

Creemos que la realidad chilena en la materia es todavía muy limitada. Por ello, reafirmamos que si el objetivo está dado por la ambientalización de nuestro Derecho Laboral, Chile requiere de una condición esencial, que es el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las prerrogativas de que son titulares a la luz de los estándares internacionales. Más allá de ciertas iniciativas puntuales a nivel legislativo, es claro que nuestro sistema jurídico tiene grandes deudas con los trabajadores, y sólo con su reparación podremos ser partícipes del novedoso proceso internacional de ambientalización del Derecho del Trabajo.

## Bibliografía

### a) Doctrina

- Alvarado, P. (2021). Relaciones colectivas de trabajo y su rol en la protección del medio ambiente. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 89(249), 155-190. DOI: 10.29393/RD249-5RCPA10005
- Álvarez, H. (2023). Transición ecológica y empleos verdes: Una visión desde la negociación colectiva. *Revista Galega de Dereito Social*, Núm. 18, 9-40.
- Aldunate, E. (2008). *Derechos fundamentales*. Legal Publishing.
- Cafferatta, N. (2004). Introducción al Derecho Ambiental. Instituto Nacional de Ecología.
- Caamaño, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 46, pp. 381-406. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012>



- Correa, M. (2022). Transición ecológica y diálogo social transnacional: el papel de los acuerdos marco internacionales. *Revista De Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (469), 155–183. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3401>
- Cubillos, M. C. (2020). Constitucionalismo ambiental en Chile: Una mirada para el siglo XXI . *Revista De Derecho*, (21), 25–51. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2002>
- Delgado, V (2019). Hacia un nuevo derecho de aguas: ambientalizado y resiliente. *Justicia Ambiental* (11), 77-83.
- Domínguez, Á. (2021). La Fragilidad Causal del Despido en Chile: Análisis, Críticas y Propuestas. En: Rojas, I. (Ed.), *La Protección ante el Despido Laboral*, Ediciones Jurídicas de Santiago.
- Doorey, D. J. (2016). Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change. *Journal of Environmental Law and Practice*, 30(2).
- Durán, S. & S. Gamonal. (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de negociación colectiva en Chile, *Derecho y Crítica Social* 5(1-2) 1-38.
- El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa. (2020). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. [https://www.ugt.es/sites/default/files/monografico\\_008\\_negociacion\\_colectiva\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/monografico_008_negociacion_colectiva_0.pdf)
- Faden, R. & Beauchamp, T. (1982). The Right to Know in the Workplace. *Canadian Journal of Philosophy*, 8(1), 177-210.
- Ferrajoli, L. (2003). *Pasado y futuro del Estado de Derecho*. En M. Carbonell (Ed.), *Neoconstitucionalismo(s)* (pp. 13-31). Editorial Trotta.
- Galdamez, L., (2017). Medio Ambiente, Constitución y Tratados en Chile. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 50(148), 113-144. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2017.148.10997>
- Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios Constitucionales*, 11(1), 425-458.
- Gamonal, S. (2020). *La negociación colectiva en la nueva Constitución*. En E. Caamaño y K. Varas (Editores), *Trabajo y Nueva constitución*, 111-127.
- Gamonal, S. (2021). *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Ediciones Der. Chile.
- Guiloff, M. (2011). El dilema del Artículo 19 N°8 inciso 2°. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 18(1), 147-149. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532011000100006>
- Irureta, P. (2006). *Constitución y orden público laboral: un análisis del artículo 19 N°16 de la Constitución chilena*. Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado.
- Morena, E., Krause, D., & Stevis, D. (Eds.). (2020). *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvs09qrx>
- 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.12008>

- Novitz, T. (2020). Engagement with sustainability at the International Labour Organization and wider implications for collective worker voice. *International Labour Review*, 159(4), <https://doi.org/10.1111/ilr.12181>
- Novitz, T. (2020). *The normative promise of sustainability for labour standards - and the limitations of the SDGs*. Ghent University. <https://www.ghentcentreforglobalstudies.be/the-normative-promise-of-sustainability-for-labour-standards-and-the-limitations-of-the-sdgs/2/>
- Pérez, F. (2010). Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias. *Gaceta Laboral*, 16(1), 93-128. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972010000100005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000100005&lng=es&tlng=es).
- Seck, S. (2018). Transnational Labour Law and the Environment: Beyond the Bounded Autonomous Worker. *Canadian Journal of Law and Society / La Revue Canadienne Droit Et Société*, 33(2), 137-157.
- Supiot, A. (2011). El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12181>
- Tetreault, D., Ochoa, H., y Hernández, E., (2012). *Conflictos socioambientales y alternativas de la sociedad civil*. ITESO. Guadalajara. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/425/Conflictos%5b1%5d.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ugarte, J. (2014). *Derecho del trabajo: Invención, teoría y crítica*. Legal Publishing Chile.
- Wilgosh, B., Sorman, A. H., & Barcena, I. (2022). When two movements collide: Learning from labour and environmental struggles for future Just Transitions. *Futures*, 137. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2022.102903>

## b) Jurisprudencia

Tribunal Constitucional, 26 de julio de 2011, Rol N°1852-10-INA.

Tribunal Constitucional, 19 de marzo de 2020, Rol N°7217-19-INA.

## c) Legislación y Proyectos

Acuerdo de París (2016).

Boletín 15147-12. Proyecto de Ley que Regula el proceso de transición socioecológica justa hacia la carbono neutralidad, y modifica al efecto la ley N°19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente.

Declaración de Silesia (2018).

Decreto Exento N°50, 2020.

Ley 19.300, 1994.

Ley 21.455, 2022.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2011.

Resolución A/76/L.75, 2022.

Resolución 7/23, 2008. (ONU)

Resolución 10/4, 2009. (ONU)

#### d) Informes

CC.OO., Guía sindical de intervención en los convenios de transición justa, 2020.  
<https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

Ministerio de Energía. (2021, 1 de diciembre). Estrategia de Transición Justa en el sector Energía. Biblioteca Digital del Gobierno de Chile. <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3776>

OIT. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. International Labour Organization. URL:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)

OIT. (2022). *Informe sobre el Diálogo Social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/http://doi.org/10.54394/LGGU2769>

OIT. (2023). Implementar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable: ¿En qué punto nos encontramos?. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_876335.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_876335.pdf)

#### e) Otras fuentes

Banco Mundial. (2010, 8 de abril). *World Bank supports South Africa's energy security plans*. The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2010/04/08/world-bank-supports-south-africas-energy-security-plans>

CODELCO. (2023, agosto 2). *Antiguos operarios de Fundición Ventanas se Reconvirtieron para integrarse a la Refinería Electrolítica*. CODELCO. <https://www.codelco.com/antiguos-operarios-de-fundicion-ventanas-se-reconvirtieron-para>

CUT Chile. (2020, 13 de mayo). La Transición Justa en el nuevo plan de clima del Gobierno de Chile. [Publicación]. Facebook. URL:[https://www.facebook.com/cut.chile/posts/3195382253846601/?locale=es\\_LA](https://www.facebook.com/cut.chile/posts/3195382253846601/?locale=es_LA)

Fundación Terram. (2022). *Situación de las concesiones salmoneras ubicadas al interior de áreas protegidas* [PowerPoint]. Cámara de Diputados y Diputadas de Chile. URL: [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmlID=260851&prmTipo=DOCUMENTO\\_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmlID=260851&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION)

Goldenberg, S. (2010, 9 de abril). *World Bank's \$3.75bn coal plant loan defies environment criticism*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/business/2010/apr/09/world-bank-criticised-over-power-station>

Liberona, F. (2023, 26 de mayo). Las fake news de la industria salmonera en la discusión de la ley SBAP. *Diario Uchile*. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2023/05/26/las-fake-news-de-la-industria-salmonera-en-la-discusion-de-la-ley-sbap/>

NASA. (2023). Julio de 2023 fue el mes más caluroso registrado. NASA. Disponible en: <https://www.nasa.gov/content/live-coverage-of-nasas-spacex-crew-7-mission>

Pérez, F. (2018, 18 de septiembre). El punto de encuentro entre el derecho del trabajo y el derecho del medio ambiente: por un trabajo justo y digno, y por un desarrollo social y económico sostenible. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aidtss.org/el-punto-de-encuentro-entre-el-derecho-del-trabajo-y-el-derecho-del-medio-ambiente-por-un-trabajo-justo-y-digno-y-por-un-desarrollo-social-y-economico-sostenible>

Senado. (2023). Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas: Comisión Mixta despachó proyecto a Sala. Senado. Disponible en: <https://www.senado.cl/servicio-de-biodiversidad-y-areas-protegidas-comision-mixta-despacho>

### Eco-Reflexiones

Vol. III - N°3

ISSN 2735-6736

Programa en Derecho, Ambiente y Cambio Climático  
Universidad de Concepción

Octubre 2023  
Concepción, Chile.

Cómo citar esta publicación:

Merino, Felipe y Álvarez, Valentina. (2023). Hacia la Ambientalización del Derecho del Trabajo. *Eco-Reflexiones*, III (3).