



Subsecretaría
del Trabajo

Gobierno de Chile

Transición Socioecológica Justa y rol de Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Dasten Julián Vejar
Unidad de Estudios Laborales de
la Subsecretaría del Trabajo



Subsecretaría
del Trabajo

Gobierno de Chile

CURSO: Transición Socioecológica Justa: Fundamentos, Experiencias y desafíos para un desarrollo sostenible



PRESENTACION

1. Introducción
2. El debate sobre Transición Justa
3. La Estrategia de Transición Socioecológica Justa en Chile
4. El eje 1 “Trabajo decente”.
5. Metas a alcanzar en Trabajo decente.
6. Medidas a implementar en Trabajo decente.

Introducción

La crisis socioecológica que atraviesa globalmente al planeta tiene múltiples efectos, impactos y causas. La comprensión de la naturaleza supone un primer obstáculo desde el punto de vista de su relación con lo humano y la diversidad de especies que habitan el planeta.

Esta presentación va en la línea de presentar algunos elementos que se encuentran contenidas en la Estrategia de Transición Socioecológica Justa.

El debate sobre Transición Justa

El concepto de Transición Justa se encuentra en la historia del movimiento sindical (Velicu & Barca, 2020; McIlroy, et al, 2022). La Transición justa (Rosenberg, 2010; Velicu y Barca, 2020; McIlroy, et al, 2022), emerge como alternativa para situar la demanda de los sindicatos y los/as trabajadoras/as en el plano de una agenda global y nacional de la política ambiental (Stavis & Fellis, 2021).

Como lo señala la OIT, la Transición Justa (TJ) significa “volver verde la economía de una manera que sea lo más justa e integradora posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás”. Esta sentencia reconviene sobre la importancia de la promoción de mecanismos e iniciativas de integración y participación, donde la cuestión del trabajo guarde una importancia estratégica.

El debate sobre Transición Justa

El origen del concepto de TJ se remonta a la década de los años 70 y 80, y estuvo ligado a la acción del movimiento sindical en los Estados Unidos y Canadá (Eisenberg, 2020; Bell, 2020), como parte de los llamados a generar políticas públicas de apoyo para trabajadores y comunidades cuyos medios de vida se perderían debido al cierre planificado de industrias peligrosas (Rosenberg, 2010; Spasch, 2016; Croeser, 2021).

La masificación y planetarización del concepto de TJ (Stavis & Felii, 2020) se produce a partir del Acuerdo de París de 2015 y de los compromisos climáticos en Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC), al señalar el “principio de transición justa para la fuerza laboral y la necesidad de empleos decentes” como “pilar social” de la transición.

El debate sobre Transición Justa

Este principio fue adoptado y promovido por la OIT (2023) alcanzando una resonancia a nivel global (JTRC, 2018; PNUD, 2020), convirtiéndose en el pilar social de la descarbonización (OCDE, 2017). Su interdependencia con el cumplimiento de los NDC ha llevado a los estados a considerar los enfoques de transición justa en la formulación de sus estrategias (Wang et al, 2021), principalmente como promotoras del trabajo decente (Kamal, 2021). En este sentido, avanzar hacia procesos de “transición justa” (OIT, 2015; 2024) involucra una serie de medidas, acciones y procedimientos (MAP) en políticos de empleo y trabajo.

El debate sobre Transición Justa

Estas medidas relevan que “las medidas contra el calentamiento global a menudo se topan con barreras sociales y que la transformación socio ecológica se vuelve conflictiva” (Dörre, Liebig, Lucht & Sittel, 2021: 371). A partir de ello, se ha abierto un campo de debate en las relaciones laborales (Flanagan y Goods, 2022), donde se involucran discusiones relacionadas a los cierres de empresas, jubilaciones y compensaciones, planes de reconversión de las y los trabajadores, así como el rol del diálogo, la negociación y el conflicto en estos procesos por parte de sindicatos, gobiernos y empresas.

¿Qué implica la TJ en materia de empleo?

Implica que los cambios hacia energías renovables, eficiencia energética, movilidad sostenible, digitalización y nuevas formas de producción se lleven a cabo con:

- 1) Protección social adecuada;
- 2) Negociación colectiva y diálogo social;
- 3) Creación de empleo de calidad;
- 4) Reentrenamiento y formación para nuevos puestos de trabajo; y
- 5) Apoyo a regiones dependientes de industrias en declive (como carbón, petróleo, gas o manufactura intensiva en emisiones).

¿Qué sectores se proyectan en crecimiento?

Hidrógeno verde: Chile tiene una Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde y muchas inversiones apuntan a producir hidrógeno limpio para exportación.

Según proyecciones, la demanda de H₂ verde vendrá tanto del mercado externo (exportaciones en forma de amoníaco, metanol, etc.) como de la demanda interna en transporte, minería e industria.

Hay necesidad de perfiles técnicos especializados: operadores de electrolizadores, ingenieros químicos, especialistas en seguridad de gases, logística, y regulación. La división de políticas de empleo se encuentra trabajando en la prospección laboral y formación técnica para este sector con entidades como la OIT.

¿Qué sectores se proyectan en crecimiento?

Energías renovables (solar, eólica, almacenamiento):

El crecimiento de plantas solares y eólicas es clave para la transición energética como diversificación de la matriz energética

Además del despliegue de nuevas inversiones, se requiere personal para operación y mantenimiento, técnicos eléctricos, electromecánicos, y especialistas en almacenamiento (baterías).

Hay un fuerte vínculo entre la educación técnico-profesional y las energías renovables, ya que se necesitan técnicos para construir y mantener infraestructuras renovables. Este trabajo ha sido relevado por la Encuesta de Demanda de Empleo y ChileValora

¿Qué sectores se proyectan en crecimiento?

Economía circular y gestión de residuos

La Ley REP (Responsabilidad Extendida del Productor) impulsa la gestión de residuos y reciclaje, lo que abre espacios laborales en reciclaje formal, reparación y reutilización de productos

Se estima que la economía circular podría generar 100.000 nuevos empleos verdes para 2030 en Chile, y hasta 180.000 para 2040. Esto es parte de la Hoja de Ruta hacia a una economía circular para un Chile sin basura.

También hay oportunidades en compostaje, plantas de reciclaje y actividades de reparación para evitar el desperdicio y la generación de basura electrónica.

¿Qué sectores se proyectan en crecimiento?

Construcción sostenible y eficiencia energética

En construcción, hay una adopción creciente de prácticas más sustentables: rehabilitación energética de edificios, uso de materiales circulares, mejoras en eficiencia y aislamiento, etc. Estas técnicas introducen un campo de posibilidades para pensar el desarrollo de infraestructura.

Esto genera demanda para profesionales técnicos en eficiencia energética, aislamiento, diseño bioclimático, etc. Estas nuevas capacidades y competencias están siendo relevadas en ENADEL y los Observatorios Laborales.

¿Qué sectores se proyectan en crecimiento?

Movilidad sostenible

Aunque no siempre aparece como “sector verde” en todos los estudios, es probable que la transición hacia energías limpias influya mucho en la movilidad eléctrica, transporte público más limpio y transporte de carga con combustibles bajos en carbono (como el hidrógeno).

El hidrógeno verde, en particular, podría jugar un papel importante en el transporte pesado, según proyecciones. Esto significa que se generarán espacios laborales para conducción, mantenimiento e instalación de nuevas

Estrategia TSEJ: Principios

- Desarrollo Productivo Sostenible.
- Trabajo Decente.
- Enfoque Ecosistémico.
- Igualdad de Género.
- Derechos Humanos.

	EJES ESTRATÉGICOS	MEDIDAS
	1. OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO DECENTE	14 MEDIDAS
	2. RESTAURACIÓN Y RESGUARDO DE LOS ECOSISTEMAS	33 MEDIDAS
	3. BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO	40 MEDIDAS
	4. INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PARA UN DESARROLLO PRODUCTIVO SOSTENIBLE	14 MEDIDAS
		UN TOTAL DE 101 MEDIDAS

Eje Estratégico 1: Oportunidades para el Trabajo Decente

La OIT define el trabajo decente como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todas las personas, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social de éstas, libertad para que expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”

Este Eje releva: 1) la necesidad de actuar preventivamente, promoviendo el trabajo decente y la creación de empleos en sectores de la economía que contribuyen a la neutralidad climática y la seguridad hídrica; 2) la identificación de grupos de trabajadoras y trabajadores potencialmente afectados por las transformaciones productivas sostenibles; 3) el establecimiento de procesos de diálogo tripartito, protección de sus derechos, y 4) la generación de nuevas oportunidades laborales.

Eje Estratégico 1: Oportunidades para el Trabajo Decente

- 1) Promoción del trabajo decente y empleos vinculados a la neutralidad climática.
- 2) Identificación de grupos potencialmente afectados.
- 3) Diálogo tripartito, protección de derechos y reconversión laboral.
- 4) Creación de nuevas oportunidades laborales en sectores sostenibles.

Lineamientos del Eje 1: “Trabajo Decente”

1.1. Procesos de diálogo tripartito: Un diálogo social tripartito se concibe como un camino clave para alcanzar acuerdos y fortalecer el mercado laboral en los procesos de transición

1.2. Capacitación laboral y certificación de competencias: promover la reconversión laboral y la creación de empleos en sectores competitivos de la economía, que contribuyen al desarrollo local, con prioridad en su aporte a la neutralidad climática, poniendo énfasis en la capacitación de las personas trabajadoras, y maximizando las oportunidades económicas y laborales de los sectores productivos, disminuyendo así el riesgo de externalidades negativas en el empleo.

1.3. Anticipación de cambios en el mercado laboral con enfoque de género: Los cambios pueden ser anticipados en sus impactos, lo cual permite generar respuestas y soluciones a sus efectos. La prospección laboral se realiza con enfoque que visibiliza las desigualdades, brechas y de género en la ocupación

Lineamientos y Metas: Diálogo social

LINEAMIENTO 1.1. Implementar procesos de diálogo tripartito entre partes involucradas donde existan actividades productivas que están desarrollando procesos de TSEJ.

META 1.1.1. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social acompaña la creación y funcionamiento de mesas de diálogo tripartito que incluyen a empleadores, sindicatos y el Estado.

META 1.1.2. Las mesas de diálogo tripartito en funcionamiento abordan en su quehacer aspectos vinculados al resguardo de un entorno laboral seguro, la prevención de riesgos, fortalecimiento de capacidades y reconversión laboral, promoción del trabajo decente e igualdad de género.

Lineamientos y Metas: Prospección y riesgos

LINEAMIENTO 1.2. Contar con mecanismos que permitan gestionar de manera pertinente las externalidades negativas y oportunidades asociadas a los procesos de cierre y/o reconversión de infraestructuras de generación eléctrica, actividades productivas e industrias emergentes.

META 1.2.1. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social realiza análisis prospectivos, con perspectiva de género, sobre las ocupaciones y competencias que serán más demandadas en la transición hacia la carbono neutralidad y el desarrollo sostenible, considerando la elaboración de perfiles ocupacionales y planes formativos.

META 1.2.2. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social fomenta el acceso a nuevas oportunidades laborales, a través de la formación para el trabajo y la certificación de competencias laborales.

Lineamientos y Metas: Prospección y riesgos

LINEAMIENTO 1.2. Contar con mecanismos que permitan gestionar de manera pertinente las externalidades negativas y oportunidades asociadas a los procesos de cierre y/o reconversión de infraestructuras de generación eléctrica, actividades productivas e industrias emergentes.

META 1.2.3. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social financia medidas de intermediación laboral en los territorios en transición, fomentando el 51 encuentro entre la oferta y demanda laboral.

META 1.2.6. El Estado fomenta la articulación entre empresas ubicadas en territorios que enfrentan procesos de cierre y/o reconversión de actividades productivas para fortalecer las redes económicas existentes, formalizar dinámicas de trabajo y viabilizar nuevas iniciativas, mediante el fortalecimiento de confianzas y liderazgo de actores que puedan dialogar con instituciones públicas y privadas.

Lineamientos y Metas: Planes sectoriales

LINEAMIENTO 1.3. Avanzar en la inclusión del trabajo decente y empleos de calidad dentro del desarrollo de los planes sectoriales de cambio climático.

META 1.3.1. El Ministerio del Medio Ambiente y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispondrán de información referente a los efectos del cambio climático en el empleo y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores en diversos rubros económicos.

META 1.3.2. La actualización de los Planes Sectoriales de Mitigación y/o de Adaptación al Cambio Climático incluirán medidas que contribuyan a la protección del empleo y/o a la reconversión laboral con perspectiva de género.

META 1.3.3. Se incentiva la contratación de mano de obra de mujeres en obras públicas.

Plan de Acción 2030: Eje 1

MEDIDA 1. Elaboración de planes de intermediación laboral, en colaboración con las partes interesadas, para que las personas encuentren nuevas oportunidades laborales de la mano de los cambios de las matrices productivas.

MEDIDA 2. Disposición de estudios prospectivos y de un catálogo de perfiles ocupacionales en sectores verdes de la economía en Chile Valora.

Plan de Acción 2030: Eje 1

MEDIDA 3. Procesos oportunos de diálogo social tripartito ante inminentes cierres y/o reconversión de actividades productivas.

MEDIDA 4. A 2029, los informes de evaluación de los Planes Sectoriales de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático medirán los costos y beneficios económicos, ambientales y sociales de las políticas climáticas, integrando indicadores de salud, empleo, igualdad de género, entre otros, por medio de acuerdos intersectoriales en la generación de indicadores.

Los desafíos

- Dar seguimiento a las medidas, su cumplimiento y la búsqueda de incidencia en su consecución.
- Monitorear y participar de los procesos de evaluación.
- Aplicar estrategias de articulación entre sindicatos y comunidades locales para hacer propuestas enfocadas en materia de capacitación y diversificación productiva
- Establecer diálogos sociales tripartitos de manera prospectiva al desarrollo de los cierres.



Gobierno
de Chile

gob.cl