

# El derecho humano al trabajo

## ¿En qué consiste este derecho?

Toda persona tiene el derecho al trabajo digno o decente que le permita vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, a su plena realización personal y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. El derecho al trabajo es esencial para lograr el disfrute de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

El derecho humano al trabajo fue proclamado en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (arts. 23 y 24) y desarrollado como norma internacional en diferentes tratados internacionales vinculantes ratificados por Chile, como el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (ICCPR, por sus siglas en inglés) (art. 8. 3. a); el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (ICESCR, por sus siglas en inglés) (arts. 6, 7 y 8); la **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** (ICERD, por sus siglas en inglés) (art. 5. e. i); la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés) (art. 11. 1. a); la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares** (ICRMW, por sus siglas en inglés) (arts. 11, 25, 26, 40, 52 y 54); y la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (ICRPD, por sus siglas en inglés) (art. 27).

Adicionalmente, se suman los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el **núm. 29 sobre el trabajo forzoso**; el **núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**; el **núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**; el **núm. 100 sobre igualdad de remuneración**; el **núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso**; el **núm. 111 sobre la discriminación**; el **núm. 138 sobre la edad mínima**; y el **núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil**, entre otros. Además, se destaca la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento**.

El alcance normativo del derecho ha sido desarrollado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que vigila la aplicación del ICESCR, primeramente, en su **Observación**

**General N° 18 de 2006.** El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. En su dimensión individual, comprende *“el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”* (párr. 6). De esa manera, comprende la protección contra toda privación injusta y despido ilegal, junto con las prohibiciones de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y de los impedimentos injustificados o discriminatorios al trabajo.

En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo incluye el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. El Comité ha afirmado que *“los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”* (**Observación General N° 23, ICESCR, de 2016, párr. 1**).

El Comité ha afirmado que el cumplimiento del derecho al trabajo en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de tres elementos interdependientes y esenciales:

- a. Disponibilidad: los Estados deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos a identificar el empleo disponible y acceder a él.
- b. Accesibilidad: El mercado laboral debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados. La accesibilidad comprende la proscripción de toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación de este; la accesibilidad física (**Observación General N° 5, ICESCR, de 1994**); y el derecho a la información sobre los medios para obtener acceso al empleo.
- c. Aceptabilidad y calidad: la protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo, incluyendo el acceso a la protección social, en particular, a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente un empleo.

El Comité ha clarificado que el trabajo debe ser digno o decente. *“Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. [...] Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo”* (**Observación General N° 18, ICESCR, de 2006, párr. 7**).

En esta misma línea, toda persona tiene el derecho de gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (**Observación General N° 23, ICESCR, de 2016**). Entre éstas se mencionan un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, garantizando en particular a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres; una remuneración que proporcione a todas las personas trabajadoras unas

condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias; la seguridad y la higiene en el trabajo; la igualdad de oportunidades de acceder a una promoción dentro del trabajo –sin más consideraciones que los factores de tiempo y capacidad–; y el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (ICESCR, art. 7).

El derecho engloba todo tipo de trabajos, ya sean independientes o dependientes, incluyendo a los trabajos en el sector informal. En relación a estos últimos, el Comité ha aclarado que *“los Estados deben adoptar las medidas necesarias, tanto legislativas como de otro tipo, para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores en la economía [informal], trabajadores que, a resultas de esa situación, carecen de protección. Estas medidas obligarán a los empleadores a respetar la legislación laboral y a declarar a sus empleados, permitiendo así a estos últimos disfrutar de todos los derechos de los trabajadores”* (Observación General N° 18, ICESCR, de 2006, párr. 10).

En cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, los Estados tienen el deber de garantizar la igualdad de acceso al empleo, respetando y ofreciendo iguales condiciones, eliminando los obstáculos de acceso, la informalidad que afecta principalmente a los grupos más vulnerables, y protegiendo a las y los trabajadores contra toda discriminación. La libertad de ejercer una profesión implica que toda limitación debe justificarse objetivamente, ser proporcional, estrictamente necesaria y estar prevista en la ley. La igualdad de género implica la igual remuneración por trabajo de igual valor, igual acceso a oportunidades sin distinción de sexo, dar igual valor a las aptitudes y contribuciones de las mujeres en el mercado laboral, y también políticas públicas activas que distribuyan el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, como el otorgamiento de licencia por paternidad y el cuidado de los niños y niñas como medida de protección social que favorece la participación laboral de las mujeres. La no discriminación por motivos de origen nacional obliga a los Estados a adoptar medidas inmediatas para evitar que los trabajadores migratorios sean víctimas de discriminación, explotación y trata o tráfico, junto con medidas especiales para facilitar su acceso al mercado laboral.

Asimismo, las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones. *“Deberían beneficiarse de un entorno laboral accesible y no se les deben negar ajustes razonables, como ajustes en el lugar de trabajo o modalidades de trabajo flexibles”* que faciliten su participación laboral (Observación General N° 18, ICESCR, de 2006, párr. 47. c). La denegación de ajustes razonables se considera explícitamente una forma de discriminación. El Estado tiene que promover el empleo de las personas con discapacidad incluyéndolas en el sector público, dando el buen ejemplo y estableciendo cuotas tanto para el sector público como el privado.

Los Estados no sólo deben garantizar la protección social en caso de desempleo, sino que también, desarrollar políticas y planes efectivos dirigidos a reducir las tasas de desempleo y subempleo, especialmente de personas que pertenezcan a grupos de especial protección. En este marco, los Estados deben *“adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo (públicos o privados) en los planos nacional y local”* (Observación General N°

18, ICESCR, de 2006, párr. 26). A su vez, los Estados están obligados a adoptar medidas efectivas para proteger a las y los trabajadores frente a todo desequilibrio desfavorable de poder; adoptar garantías institucionales de inspección y aplicación; y obligar a los empleadores a respetar la legislación laboral y a declarar a sus empleados.

Finalmente, aunque *“el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo”* (Observación General N° 18, ICESCR, de 2006, párr. 6), los Estados tienen la obligación de velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo. Con este fin, cuentan con obligaciones inmediatas de actuar lo más expedita y eficazmente posible, hasta el máximo de los recursos disponibles, para garantizar que ese derecho sea ejercido sin discriminación alguna. Cuando hay un acceso desigual, o cuando el Estado no se ocupa de la realización progresiva con los máximos recursos disponibles, o incumple de algún otro modo sus obligaciones en materia de derechos humanos, las personas deben ser capaces de acceder a la justicia para exigir sus derechos y la rendición de cuentas.

### **¿Cuál es el reconocimiento de este derecho a nivel normativo en Chile?**

El derecho al trabajo está reconocido en la Constitución Política de la República de Chile como libertad de trabajo y su protección (art. 19. 16), señalando que *“toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la elección del trabajo con una justa retribución”*; prohibiendo *“cualquier distinción que no se base en la capacidad o idoneidad personal”* para el trabajo. De modo particular, para casos determinados, se permite la exigencia de nacionalidad chilena o límites de edad, se restringe la prohibición de clases de trabajo, y se clarifican las condiciones que se pueden imponer para la realización de ciertos trabajos.

La Constitución también reconoce el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva con la empresa en que laboren, salvo en los casos que la ley expresamente lo prohíba. En cuanto a la declaración en huelga, la Constitución señala que está expresamente prohibida para los funcionarios del Estado, de las municipalidades, y para aquellos trabajadores *“que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional”* (art. 19. 16). En la redacción constitucional señalada no se define como derecho a un trabajo digno o decente, de modo pleno en su dimensión individual y colectiva, ni se contienen explícitamente sus características normativas de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.

A nivel legal, el derecho al trabajo se encuentra regulado por el Código de Trabajo, refundado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2003.

### **¿Por qué es importante el reconocimiento de este derecho en la nueva Constitución?**

- Por formar parte de las obligaciones de derechos humanos contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile, y de los compromisos políticos de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**.
- Por ser un derecho y medio indispensable para realizar otros derechos humanos.

- Por su rol clave en la consecución de la igualdad, la dignidad, la justicia y el desarrollo humano.
- Porque el acceso al trabajo digno es clave en la lucha contra la discriminación contra la mujer, incluso de la violencia contra la mujer.

## **¿Qué recomendaciones de la ONU ha recibido Chile?**

Los mecanismos de protección de los derechos humanos de las Naciones Unidas –que incluye a los Comités de las nueve convenciones principales de derechos humanos, a los Procedimientos Especiales y al Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos–, han realizado diversas recomendaciones al país (consultables en el **Índice Universal de Derechos Humanos**). Algunos de los aspectos recomendados son:

- Adoptar medidas para superar la brecha salarial entre hombres y mujeres, garantizar la igualdad de oportunidades, combatir la segregación vertical y horizontal en el empleo, y aumentar la participación laboral de las mujeres.
  - Adoptar medidas para eliminar la discriminación contra pueblos indígenas, personas LGBTI, personas afrodescendientes, y personas con discapacidad, entre otros, en lo relativo al acceso al empleo.
  - Garantizar el goce de derechos sindicales y prevenir la realización de actividades antisindicales por parte de los empleadores.
  - Regularizar progresivamente el sector informal de la economía y dar prioridad a programas de formación y capacitación de las personas y grupos más vulnerables y marginados.
  - Garantizar a las y los trabajadores domésticos las mismas condiciones laborales que a los demás trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos migrantes independiente de su situación migratoria. Asegurar el acceso efectivo a los mecanismos de presentación de denuncias contra sus empleadores y que todos los abusos, incluidos los malos tratos, sean investigados y las víctimas reciban protección y reparación y, cuando proceda, los culpables sean sancionados.
  - Garantizar la igualdad de trato entre nacionales y migrantes respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo, independientemente de su situación migratoria. Asegurar el acceso a la justicia laboral de los y las trabajadores migrantes cuando sus derechos sean vulnerados, incluyendo a quienes se encuentren en situación migratoria irregular.
-

## Recursos citados en el documento normativo

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948  
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966  
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965  
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979  
[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990  
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>
- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006  
<https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CRPD/Pages/disabilitiesconvention.aspx>
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IloCode:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IloCode:C111)

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998  
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
- Observación General N° 18 de 2006 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es)
- Observación General N° 23 de 2016 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=es)
- Observación General N° 5 de 1994 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4760&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbol-no=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4760&Lang=es)
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, página web de las Naciones Unidas  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Índice Universal de Derechos Humanos, página web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos  
<https://uhri.ohchr.org/es/buscar-recomendaciones-de-derechos-humanos>

## **Recursos adicionales de consulta**

- “Efectividad del derecho al trabajo”, Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Asamblea General, A/HRC/31/32, 2015  
<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F31%2F32&Language=E&DeviceType=Desktop>
- ‘Derecho del trabajo’, página web de la Organización Internacional del Trabajo  
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-law/lang-es/index.htm>
- ‘Trabajo Decente’, página web de la Organización Internacional del Trabajo  
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- ‘Base de datos sobre normas del trabajo y seguridad social’, página web de la Organización Internacional del Trabajo  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>

- “Consideraciones para una constitución laboral”, Informe técnico de OIT Cono Sur, Organización Internacional del Trabajo, Santiago, 2021  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_793384.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_793384.pdf)
- “Dar un rostro humano a la globalización”, Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meeting-document/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting-document/wcms_174832.pdf)





NACIONES UNIDAS  
**DERECHOS HUMANOS**  
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

---

*América del Sur*

## **El derecho humano al trabajo**

acnudh.org  
2022