



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.99051(1310)2023

ORDINARIO N°: 898

Jurídico

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Principio de no discriminación; Capacidad e idoneidad

RESUMEN:
Cualquier requisito exigido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, lo exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 20.06.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Solicitud de pronunciamiento de 22.04.2023 de don [REDACTED]

SANTIAGO, 04 JUL 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

Mediante presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento jurídico que aclare que una persona con título profesional otorgado en el extranjero se encuentra habilitada para trabajar en Chile.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su inciso 3º, dispone:

*"La Constitución asegura a todas las personas:
16º. La libertad de trabajo y su protección.*

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

De la norma constitucional transcrita se colige que en Chile no procede ninguna discriminación o diferencia, en lo que a trabajo se refiere, que no encuentre su origen en casos específicamente contemplados en una ley, encargándose de esta forma la Carta Fundamental de garantizar la igualdad ante la ley.

Por su parte, el artículo 2º del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y 4º, preceptúan:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Por su parte, nuestro legislador laboral sólo ha limitado la contratación de trabajadores extranjeros en base a la cantidad de ellos dentro de una empresa, para lo cual ha establecido una determinada proporción y reglas a aplicarse, a fin de hacerla efectiva en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo.

Las disposiciones citadas se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, las que se ajustan a lo dispuesto en el Convenio Nº 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 1970.

Por su parte, el inciso 6º, del artículo 2º del Código del Trabajo, que se refiere específicamente a la discriminación en el acceso al empleo, en especial a las ofertas de trabajo dispone:

“Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto”.

En ese sentido, la Dirección del Trabajo, en su jurisprudencia administrativa, Dictamen Nº 3840/194, de 18.11.2002, ha precisado *“porque si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria, debiendo entenderse, por estar en potencial riesgo algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador, dicha facultad de modo restrictivo, en cuanto la ley laboral, aplicando el principio de vinculación directa de los particulares al texto fundamental, consagrado en los artículos 5º y 6º de la Constitución, ha expresamente señalado, en el nuevo inciso primero, del artículo 5º del Código del Trabajo, que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.*

De lo anterior se colige, que cualquier requisito establecido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, lo exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

Precisado lo anterior, refiriéndose específicamente a la validación en Chile de un grado académico o título profesional obtenido en el extranjero, es posible señalar que dicha exigencia sólo podría operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta absolutamente indispensable para acreditar la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo.

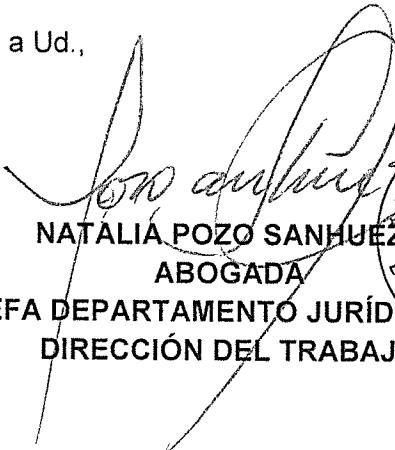
Finalmente cabe que indicar que, el reconocimiento o revalidación de un grado o título universitario, corresponde a un trámite en que el título profesional o grado académico extranjero se asimila a los grados académicos de licenciado, magíster y doctorado, conforme a la normativa de educación superior chilena, información que se encuentra disponible, entre otros, en los link siguientes:

<https://uchile.cl/presentacion/relaciones-internacionales/revalidacion-de-titulos-extranjeros/revalidacion-y-reconocimiento-de-titulos>

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/2461-reconocimiento-de-titulos-profesionales-obtenidos-en-el-extranjero>

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. que, cualquier requisito exigido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, lo exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MECB
Distribución
Jurídico
- Partes
- Control