

27

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina

**MATERIA:**  
Dirección del Trabajo, competencia. Informa doctrina del Servicio en materia de igualdad de trato laboral entre trabajadores chilenos y extranjeros.

**RESUMEN:**  
La doctrina vigente de este Servicio en materia de igualdad de trato laboral entre trabajadores chilenos y extranjeros corresponde a la citada en el cuerpo de este informe, no resultando jurídicamente procedente que esta Dirección emita un pronunciamiento sobre lo consultado, por tratarse de una materia referida al cumplimiento de requisitos cuya acreditación no es de competencia de este Servicio.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 29.12.2025, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Instrucciones de 25.01.2025, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 4) Presentación de 06.05.2024, \_\_\_\_\_

**SANTIAGO,**

14 ENE 2026

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A:** \_\_\_\_\_

**COMUNA DE SANTIAGO  
REGIÓN METROPOLITANA/**  
\_\_\_\_\_

Mediante presentación del antecedente 4), se plantea el problema que genera para los extranjeros que viven en Chile, el poder acreditar documentalmente alguna autorización o permiso de trabajo, toda vez que es exigida por algunas empresas para contratarlos.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., de la lectura de su presentación, es posible advertir que ésta plantea un supuesto de carácter general, cuyo correcto análisis amerita la revisión de antecedentes mínimos, entre otros, las empresas partícipes de eventuales actos discriminatorios para la contratación de trabajadores extranjeros, información que no fue acompañada a la consulta.

Siendo así, cabe señalar que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida entre otros, en Ordinarios Nros. 4382, de 11.09.2019 y 3268 de 17.07.2017, no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de cada situación particular considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de casos supuestos o hipotéticos, como ocurre en la especie, toda vez que implicaría pronunciarse de modo genérico o a priori.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde hacer presente que la Ley N°21.325 de 20.04.2021 de Migración y Extranjería, establece las normas que regulan el ingreso, estadía, residencia y egreso de los extranjeros al país, al igual que las categorías migratorias que permiten realizar actividades remuneradas en Chile, como la residencia temporal y definitiva y aquellas situaciones en que el Servicio Nacional de Migración pueda autorizar el desarrollo de actividades remuneradas específicas y esporádicas a los extranjeros titulares de permanencia transitoria en Chile.

En efecto, la residencia temporal de los extranjeros en Chile se encuentra definida por el artículo 68 de la Ley N°21.325, en los siguientes términos.:

Definición. La residencia temporal es el permiso de residencia otorgado por el Servicio a los extranjeros que tengan el propósito de establecerse en Chile por un tiempo limitado.

A su vez el artículo 78 de la misma ley que define la residencia definitiva, establece:

Residencia definitiva es el permiso para radicarse indefinidamente en Chile, que autoriza a desarrollar cualquier actividad lícita, sin otras limitaciones que las que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.

La residencia definitiva sólo se podrá otorgar a los extranjeros poseedores de un permiso de residencia temporal que expresamente admita postular a ella y que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley, su reglamento y el decreto supremo que fija las subcategorías señalado en el artículo 70.

Los titulares de un permiso de residencia definitiva no requerirán de autorización previa o visa para ingresar al país.

De igual forma, el artículo 14 de la Ley N°21.325, establece la igualdad de derechos en materia laboral para los extranjeros, señalando al efecto:

Derechos Laborales. Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos.

Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado. Lo anterior, no obstante las sanciones que, en todo caso, está facultada para imponer la Inspección del Trabajo.

Por otra parte, la normativa en materia de migración establece sanciones a los extranjeros que desarrollen actividades remuneradas sin estar habilitados o autorizados, las que se encuentran establecidas tanto en el artículo 109 de la Ley N°21.325 y en el artículo 128 del Decreto N°296 de 12.02.2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que Aprueba su Reglamento.

Así, el citado artículo 109 de la Ley N°21.325, dispone:

Desarrollo de actividades remuneradas sin autorización. Los extranjeros que desarrollen actividades remuneradas, sin estar habilitados o autorizados para ello, serán sancionados con una multa de media a cinco unidades tributarias mensuales.

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 127.

El artículo 128 del citado Decreto N°296 en su inciso 1º señala:

Los extranjeros que desarrollen actividades remuneradas, sin estar habilitados o autorizados para ello serán sancionados con la multa considerada en el artículo 109 de la Ley N°21.325.

El artículo 103 de la Ley N°21.325, establece:

Obligación de empleadores. Sólo se podrá emplear a extranjeros que estén en posesión de algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, o a quienes se encuentren debidamente autorizados para ello.

Por último, cabe agregar que, el artículo 117 de la Ley N°21.325, determina el monto de las multas a aplicar por el Servicio Nacional de Migraciones a los empleadores personas naturales o jurídicas que contraten extranjeros que no cuente con algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, sanciones que deben entenderse sin perjuicio del deber del empleador de cumplir la normativa laboral y de seguridad social aplicable por igual, tanto al trabajador nacional como extranjero de conformidad al artículo 14 de la citada ley transcrita en párrafos anteriores.

Luego, del análisis de las normas legales precitadas fluye que, la determinación de los requisitos de residencia o permanencia que habiliten a un extranjero para trabajar en Chile, constituyen materias reguladas por la Ley N°21.325, que deben ser acreditadas ante el Servicio Nacional de Migraciones, no correspondiendo en consecuencia a la Dirección del Trabajo pronunciarse respecto de las dificultades que pueda involucrar el darles cumplimiento.

Sin perjuicio de lo señalado, a continuación se procederá resumidamente a dar cuenta de la doctrina vigente de este Servicio en materia de igualdad de trato laboral entre chilenos y extranjeros.

Al respecto, el artículo 2º del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y 4º, prescribe:

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, edad, sexo, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

A su vez, el artículo 19 del mismo cuerpo legal indica:

El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirva a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa mas de veinticinco trabajadores.

Por su parte, el artículo 20 del mismo cuerpo legal dispone:

Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2.- se excluirá al personal técnico especialista;

3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Del análisis armónico de las normas precedentemente transcritas se infiere que, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

Al respecto, 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 aplicar a fin de hacerla efectiva, en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo.

Dicho trato igualitario no solo deriva de los principios que inspiran el ordenamiento jurídico laboral, sino que también armoniza con la normativa internacional y los compromisos asumidos en relación con el Objetivo 8º de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el Trabajo Decente.

En efecto, en relación a los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo antes transcritos, la doctrina de este Servicio contenida en Ordinario N°477, de 26.07.2024, ha señalado:

(...) Aquella/os trabajadora/es extranjera/os que hubieren residido en el país por un plazo superior a los cinco años se considerarán como chilenos, independiente del permiso de residencia del que sean titulares de acuerdo con la actual normativa migratoria.

Para arribar a la conclusión anterior, se consideró el artículo 78 de la Ley N°21.325 de 20.04.2021, de Migración y Extranjería, transcrto en párrafos

anteriores, al igual, que sus artículos 79 y 80 que establecen aquellos casos en que es posible otorgar la residencia definitiva a los extranjeros titulares de un permiso de residencia temporal, considerando plazos menores a los cinco años determinados en el numeral 4 del artículo 20 del Código del Trabajo, como es la situación de aquellos extranjeros con residencia temporal que realizan actividades lícitas remuneradas, quienes cumpliendo los requisitos de postulación y habiendo residido en el país en tal calidad por a lo menos veinticuatro meses, pueden solicitar la residencia definitiva en el país.

A mayor abundamiento, cabe citar el Ordinario N°485, de 26.07.2024 que establece:

(...) La calificación del trabajador extranjero técnico especialista es propia del empleador, al ser éste quién debe fijar las pautas de idoneidad y conocimientos para el desempeño de una determinada tarea. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que recaen en el Inspector del Trabajo respectivo para evaluar, si en el caso concreto, concurren los supuestos que la doctrina de este Servicio ha elaborado al respecto, no correspondiendo emitir un pronunciamiento genérico a priori sobre la materia consultada.

De igual manera, la doctrina contenida en el Dictamen N°5848/386 de 26.11.1998, reiterada por Ordinario N°706, de 12.05.2023, ha señalado:

(...) el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros.

Por su parte, el Ordinario N°706, de 12.05.2023, en armonía con lo anterior, ha determinado:

(...) En efecto, la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo ha sido categórica en señalar que los derechos laborales se encuentran igualmente protegidos, sea se trate de un trabajador nacional o uno extranjero, no siendo excusa la situación migratoria y nacionalidad del trabajador.

Cabe agregar que, la doctrina contenida en Ordinario N°3167 de 18.08.2014, establece que no correspondería efectuar distinciones respecto de los trabajadores involucrados al fiscalizarse el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad de los lugares o actividades ubicadas en el territorio nacional.

El Ordinario N°1404, de 31.03.2017 señaló que:

(...) desde el punto de vista del Principio Tutelar en caso alguno la falta de autorización administrativa puede suponer la invalidez del contrato de trabajo, dado que sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, la carencia de la correspondiente autorización administrativa, esta no puede ser obstáculo para la obtención de las prestaciones laborales como de seguridad social, que pudieren corresponderle al trabajador extranjero.

Así entonces, el contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero que no cuenta aún con autorización administrativa es perfectamente válido y eficaz para regular la relación jurídica existente entre el empleador y trabajador, con independencia de las responsabilidades administrativas a que pudiere dar lugar el incumplimiento por parte del empleador de la prohibición de contratar a un trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo.

En el mismo tenor, el citado Dictamen N°5848/386 de 26.11.1998, ha determinado:

(...) De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas

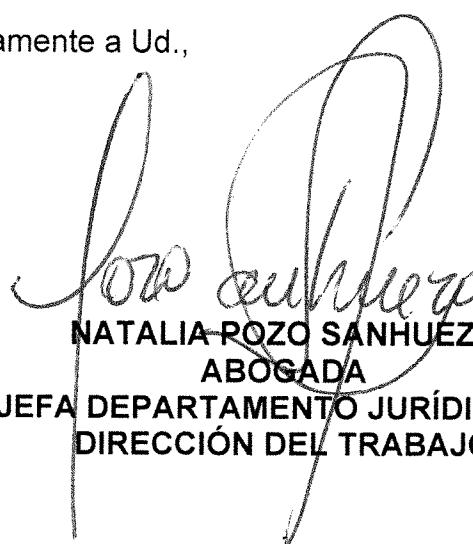
las normas laborales vigentes, entre ellas, las de los artículos 9º y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.

Finalmente, cabe señalar que el principio de igualdad de derechos laborales entre chilenos y extranjeros establecido expresamente por el citado artículo 14 de la ley N°21.325 de Migración y Extranjería guarda plena armonía con la doctrina de este Servicio, que le impide calificar si ciertos hechos son constitutivos de una causal de despido o término del contrato de trabajo, por tratarse de una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, según da cuenta Ordinario N°1994 de 22.11.2023, que reiterando lo manifestado entre otros, en Dictámenes N°s.4944/342 de 16.10.1998 y 2006/119 de 16.04.1999, señala:

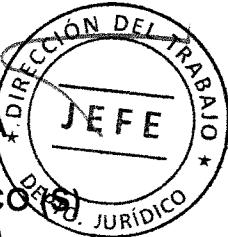
(...) la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si determinados hechos podrían configurar causal de terminación del contrato, como ocurriría con la obligación para el trabajador extranjero de obtener su permiso de trabajo y mantener éste durante la vigencia de la relación laboral, o bien, para entrar a asimilar u homologar ciertos hechos con algunas de las causales fijadas en la ley, materia que es facultad de los tribunales de justicia.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumple con informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio en materia de igualdad de trato laboral entre trabajadores chilenos y extranjeros corresponde a la citada en el cuerpo de este informe, no resultando jurídicamente procedente que esta Dirección emita un pronunciamiento sobre lo consultado, por tratarse de una materia referida al cumplimiento de requisitos cuya acreditación no es de competencia de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,



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



  
MGC/CRL  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control

