



PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030

LEGISLATURA 374

Reconoce equivalencias a la experiencia laboral para promover la inserción laboral de las personas jóvenes

SESIÓN N°

43

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.

FECHA

14-07-2026

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL

☐ 02.- DEFENSA NACIONAL

☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO

☐ 04.- EDUCACIÓN

☐ 05.- HACIENDA

☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN

☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO

☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA

☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS

☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

☐ 11.- SALUD

☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

☒ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO

☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN

☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS

☐ 18.- LA FAMILIA

☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

☐ 20.- BIENES NACIONALES

☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS

☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS

☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES

☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA

☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA

☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN

☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN

☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN

☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.

☐ COMISIÓN MIXTA.

☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.

☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.

☐ OTRA:



Proyecto de ley que reconoce equivalencias a la experiencia laboral, define la carencia de experiencia laboral previa y regula su exigencia en las ofertas de empleo, para promover la inserción laboral de las personas jóvenes

I. Fundamentos

1. El problema: la experiencia previa como barrera de entrada al mercado laboral.

La inserción laboral de las personas jóvenes constituye uno de los desafíos más persistentes de nuestro mercado del trabajo. Chile llegó a registrar, en el contexto de la crisis sanitaria, la cuarta tasa de desempleo juvenil más alta de la OCDE, con un 24,8%, superando en más de quince puntos porcentuales la tasa de desempleo general¹. Si bien las cifras de empleo han evolucionado desde entonces, el problema estructural subsiste: quienes buscan su primer empleo enfrentan mercados laborales que exigen, como condición de acceso, precisamente aquello que el primer empleo debiera proporcionar.

La CEPAL constató que la contracción del empleo derivada de la pandemia se concentró en los puestos más precarios, informales y de bajos salarios, afectando con especial intensidad a las personas jóvenes de la región². Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha advertido que la falta de oportunidades de trabajo decente causa desaliento y frustración entre los jóvenes, afectando en muchos casos sus trayectorias laborales durante toda la vida, y ha señalado que las medidas del lado de la oferta —capacitación y formación— son importantes pero insuficientes si no van acompañadas de medidas igualmente firmes del lado de la demanda de trabajo juvenil³.

Entre los factores que deprimen esa demanda, la exigencia de experiencia laboral previa ocupa un lugar central. Se trata de una barrera doblemente injusta: por una

¹ Moción de los diputados Juan Santana Castillo y otros, que promueve en el sector público y privado la inserción laboral de personas jóvenes sin experiencia laboral previa, boletín N° 14624-13, ingresada el 7 de septiembre de 2021. Los datos de desempleo corresponden a los antecedentes de dicha moción, sobre la base de cifras OCDE y del Instituto Nacional de Estadísticas (trimestre móvil abril-junio de 2021).

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021). La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Informe especial COVID-19 N° 11, p. 15. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf

³ Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020). Declaraciones del Director Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm



parte, opera como un círculo vicioso —no se accede al empleo por carecer de experiencia, y no se adquiere experiencia por carecer de empleo—; por otra, desconoce el valor formativo real de actividades que las personas jóvenes sí realizan, tales como prácticas profesionales y técnicas, contratos de aprendizaje, voluntariados y servicio militar, las que hoy carecen de reconocimiento legal como experiencia laboral.

2. La evidencia comparada reunida por la Biblioteca del Congreso Nacional.

Con ocasión de la tramitación del proyecto de ley contenido en el boletín N° 14624-13, la Biblioteca del Congreso Nacional elaboró para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de esta Cámara dos informes de legislación comparada. El primero revisó las políticas de empleabilidad de trabajadores jóvenes sin experiencia en Uruguay, Colombia, Paraguay y Perú⁴; el segundo, los incentivos a la contratación de jóvenes en Alemania, España y Francia⁵.

De dicha revisión se desprenden tres conclusiones relevantes para el diseño legislativo. Primero, la generalidad de las políticas comparadas descansa en subsidios, bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones, instrumentos que en nuestro ordenamiento constitucional son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República. Segundo, ninguno de los siete países revisados impone cuotas obligatorias de contratación juvenil a la generalidad de las empresas privadas; por el contrario, cuando las legislaciones de Uruguay y Paraguay fijan porcentajes de la dotación, lo hacen como techos máximos —del 20%— para acotar el uso de los regímenes subsidiados, y no como pisos mínimos exigibles⁶. Tercero, las únicas cuotas propiamente tales del panorama comparado son las colombianas, y ambas de alcance acotado: la del 10% aplica únicamente a los nuevos empleos creados en modificaciones de planta del

⁴ Aguayo Ormeño, I. y García Bernal, N. (2022). Empleabilidad de trabajadores jóvenes sin experiencia. Casos de Uruguay, Colombia, Paraguay, Perú. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria, N° SUP 134546, mayo de 2022. Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la discusión del boletín N° 14624-13.

⁵ Álvarez D., P. (2022). Incentivo a la contratación de jóvenes. Casos de Alemania, España, Francia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria, N° SUP 134652, mayo de 2022. Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la discusión del boletín N° 14624-13. El informe concluye expresamente que ninguna de las legislaciones revisadas contempla norma legal que obligue a las empresas del sector privado, ni a las instituciones del sector público, a contar con cuotas de contratación destinadas a trabajadores jóvenes.

⁶ Ley N° 19.973 de 2021, de Uruguay, sobre regulación de políticas activas de empleo (el porcentaje de jóvenes contratados bajo el régimen no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente); y Ley N° 4.951 de 2013, de Paraguay, de inserción al empleo juvenil (los contratados bajo las modalidades de la ley no podrán superar el 20% del total de trabajadores de la empresa). Ambas referidas en Aguayo y García (2022), cit.



sector público⁷, y la del 8% únicamente a los contratistas que ejecutan contratos con el Estado⁸.

3. Relación con el proyecto de ley del boletín N° 14624-13 y aspectos que este proyecto viene a resolver.

Esta moción comparte plenamente el diagnóstico del proyecto contenido en el boletín N° 14624-13 y no pretende sustituirlo, sino complementarlo, haciéndose cargo de dimensiones del problema que aquella iniciativa —centrada en una cuota obligatoria del 10% en empresas e instituciones de cien o más trabajadores— dejó fuera de su articulado y que la evidencia comparada revela como determinantes.

En primer lugar, la definición del concepto. El proyecto del boletín N° 14624-13 no define qué se entiende por carecer de experiencia laboral previa, omisión que torna la obligación difícilmente fiscalizable y que las legislaciones comparadas resuelven con precisión: Paraguay exige no registrar aportes formales continuos por un año o más, y Uruguay, no haber tenido experiencia formal de trabajo por más de noventa días⁹. Este proyecto suple ese vacío estableciendo una definición legal objetiva y verificable, sobre la base del registro de cotizaciones previsionales, que queda disponible como infraestructura conceptual común para cualquier política futura en la materia, incluidas las de iniciativa presidencial.

En segundo lugar, la eficacia del instrumento. La evaluación disponible de la experiencia colombiana concluye que la Ley ProJoven ha tenido un bajo impacto desde su implementación, en parte porque las empresas desconocen la ley y, aun conociéndola, estiman que sus beneficios no compensan la contratación¹⁰. Si ello ocurre con políticas de incentivo, una obligación pura y sin contrapartida enfrenta un riesgo de resistencia y elusión aún mayor. De allí que este proyecto opte por la única línea del comparado que no requiere gasto fiscal ni impone cargas económicas: la remoción de la barrera de la experiencia mediante su redefinición legal, siguiendo el

⁷ Ley N° 1.780 de 2016, de Colombia, artículo 14: las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30020213>

⁸ Ley N° 2.119 de 2021, de Colombia, artículo 8: el porcentaje de jóvenes de 18 a 28 años vinculados por el contratista para la ejecución de contratos con el Estado no puede ser inferior al 8% del total del personal. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30042050>

⁹ Ley N° 4.951 de 2013, de Paraguay, artículo 3: la modalidad de contrato de primer empleo formal se dirige a jóvenes que no registren en su historial laboral aportes formales continuos por el plazo de un año o más. En sentido análogo, la Ley N° 19.973 de Uruguay exige, para el contrato de primera experiencia laboral, no haber tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 días.

¹⁰ Amaya Vanegas, R., Beltrán Ardila, F., García Fonseca, S., Granados Martínez, F., Pardo Tirado, D. y Restrepo Ospina, F. (2018). ¿Funciona la Ley ProJoven? Revista Papeles, 10(20), 67-76. Disponible en: <https://revistas.uan.edu.co/index.php/papeles/article/view/541/465>



modelo de las Leyes colombianas N° 2.039¹¹ y N° 2.043 de 2020¹², que establecen la equivalencia de la experiencia previa a la titulación y el reconocimiento obligatorio de las prácticas laborales como experiencia, y del mecanismo de homologación de experiencia faltante mediante títulos adicionales contemplado en la Ley N° 1.780 de 2016¹³.

En tercer lugar, el diseño temporal. Una cuota calculada sobre el stock de la dotación —como la del boletín N° 14624-13— genera una paradoja: la persona contratada deja de carecer de experiencia desde el primer día de trabajo, de modo que el cumplimiento sostenido del porcentaje incentivaría la rotación de los propios jóvenes que se busca proteger. Las legislaciones comparadas evitan este defecto operando sobre el flujo de contratación, con beneficios y modalidades acotados en el tiempo¹⁴. La técnica de este proyecto —equivalencias y reglas de no discriminación— es inmune a esa paradoja, pues no depende de porcentajes de dotación.

En cuarto lugar, la admisibilidad. La extensión de la cuota al sector público mediante la modificación del Estatuto Administrativo, contemplada en el boletín N° 14624-13, compromete materias propias de la iniciativa exclusiva presidencial. Este proyecto se circunscribe deliberadamente a la regulación de las relaciones laborales entre particulares en el Código del Trabajo, ámbito indiscutido de la iniciativa parlamentaria.

4. El marco jurídico nacional disponible.

Nuestro ordenamiento ya contiene las piezas sobre las cuales construir este reconocimiento. El Código del Trabajo regula el contrato de aprendizaje en sus artículos 78 y siguientes; la legislación educacional contempla las prácticas profesionales de la educación media técnico-profesional y de la educación superior; la Ley N° 20.500 reconoce y regula el voluntariado¹⁵; y la Ley N° 20.267 creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, que certifica

¹¹ Ley N° 2.039 de 2020, de Colombia, artículo 2. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137230>

¹² Ley N° 2.043 de 2020, de Colombia, artículo 1. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202043%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202020.pdf>

¹³ Ley N° 1.780 de 2016, de Colombia, artículo 18, que modifica el artículo 64 de la Ley N° 1.429 de 2010: para los empleos que requieran título y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos adicionales, y será tenida en cuenta la experiencia adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, docencia de servicio en salud, servicio social obligatorio o voluntariados.

¹⁴ En Uruguay, la vigencia máxima del aporte estatal reembolsable del contrato de primera experiencia laboral es de 12 meses, y la práctica laboral para egresados no puede exceder de un año (Ley N° 19.973, artículos 22 y 24); en Paraguay, el tiempo máximo del subsidio del contrato de primer empleo formal es de 12 meses (Ley N° 4.951, artículos 47 a 54). Véase Aguayo y García (2022), cit., tabla comparativa.

¹⁵ Ley N° 20.500, de 2011, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública, Título II del voluntariado, artículos 19 y siguientes. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile>



competencias adquiridas por vías formales e informales¹⁶. Lo que falta es una norma que ordene estas piezas y les atribuya, para efectos de la contratación laboral, el valor de experiencia que materialmente tienen.

Asimismo, el inciso tercero del artículo 2° del Código del Trabajo ya califica como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, incluyendo las distinciones basadas en la edad, y su inciso sexto prohíbe las ofertas de trabajo formuladas en términos discriminatorios¹⁷. La exigencia indiscriminada de experiencia laboral previa para cargos que por su naturaleza no la requieren constituye, en los hechos, un mecanismo de exclusión indirecta por edad, que afecta desproporcionadamente a las personas jóvenes que buscan su primer empleo. Corresponde que la ley lo explicita.

5. Naturaleza y alcance de la iniciativa.

El presente proyecto es una política de remoción de barreras y no de creación de demanda: no obliga a contratar a persona alguna ni garantiza resultados de empleo, pero elimina un filtro artificial que hoy impide a las personas jóvenes competir en igualdad de condiciones y provee las definiciones legales de las que carece nuestra legislación. Se trata de una regulación de las relaciones entre particulares en el ámbito del contrato de trabajo, materia propia de ley común e iniciativa parlamentaria, que no irroga gastos, no incide en la administración financiera o presupuestaria del Estado, no crea empleos rentados ni servicios públicos, y no establece ni modifica funciones o atribuciones de órganos de la Administración, ajustándose plenamente a lo dispuesto en el artículo 65 de la Constitución Política de la República¹⁸.

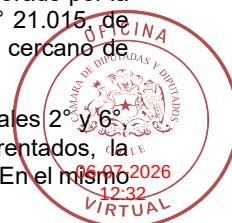
II. Ideas matrices

El proyecto tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas jóvenes que buscan su primer empleo, mediante: (i) el reconocimiento legal, como experiencia laboral acreditable, de actividades formativas y de servicio que hoy carecen de dicho valor; (ii) la posibilidad de suplir la experiencia exigida mediante formación adicional o certificación de competencias laborales; (iii) la definición legal, objetiva y verificable, de

¹⁶ Ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile>

¹⁷ Código del Trabajo, artículo 2°, incisos tercero y sexto, texto fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El criterio de la edad como categoría protegida fue incorporado por la Ley N° 19.759, de 2001, y el catálogo ha sido reforzado por leyes posteriores, entre ellas la Ley N° 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad, que constituye además el precedente nacional más cercano de regulación legal de la contratación de grupos con barreras de acceso al empleo.

¹⁸ Constitución Política de la República, artículo 65, incisos tercero y cuarto, en particular sus numerales 2° y 6°, que reservan a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República la creación de empleos rentados, la determinación de funciones o atribuciones de los servicios públicos y las materias de seguridad social. En el mismo sentido, artículo 24 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.



la carencia de experiencia laboral previa, como infraestructura común para las políticas de empleo juvenil; y (iv) la regulación de la exigencia de experiencia laboral previa en las ofertas de empleo, calificando su exigencia injustificada como un acto contrario a la prohibición de discriminación por edad.

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.- Agrégase al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el siguiente artículo 13 bis, nuevo:

“Artículo 13 bis.- Para efectos de la postulación, selección y contratación de trabajadores, constituirán experiencia laboral acreditable, y deberán ser reconocidas como tal por el empleador cuando la persona postulante las invoque, las siguientes actividades:

- a) Las prácticas profesionales y técnicas realizadas conforme a los planes y programas de la educación media técnico-profesional o de la educación superior;*
- b) Los servicios prestados bajo contrato de aprendizaje, regulado en el Capítulo I del Título II del Libro I de este Código;*
- c) El servicio militar, en cualquiera de sus modalidades;*
- d) Las acciones de voluntariado desarrolladas en organizaciones de interés público, de conformidad con la ley N° 20.500, debidamente certificadas por la organización respectiva;*
- e) Los servicios personales prestados bajo cualquier modalidad contractual, incluida la prestación de servicios a honorarios, acreditados mediante los respectivos contratos, certificados o registros de cotizaciones previsionales; y*
- f) La participación en programas públicos de empleo, capacitación o formación en alternancia, certificada por la entidad ejecutora.*

El tiempo de duración de las actividades señaladas se computará como tiempo de experiencia laboral en lo pertinente a la naturaleza de las funciones desempeñadas. El reconocimiento de estas equivalencias no podrá ser desestimado ni condicionado por el empleador a requisitos adicionales a la sola acreditación documental de la actividad respectiva.”.

Artículo 2°.- Agrégase, en el mismo Código, el siguiente artículo 13 ter, nuevo:



“Artículo 13 ter.- Cuando en un proceso de selección se exija experiencia laboral previa, la persona postulante podrá suplirla, total o parcialmente, mediante títulos, diplomas o certificaciones adicionales a los requeridos para el cargo, otorgados por instituciones de educación superior o por entidades de capacitación reconocidas, o mediante certificaciones de competencias laborales emitidas conforme a la ley N° 20.267. El empleador deberá ponderar dichos antecedentes como equivalentes a la experiencia exigida, en lo que corresponda a la naturaleza del cargo.”.

Artículo 3°.- Agrégase, en el mismo Código, el siguiente artículo 13 quáter, nuevo:

“Artículo 13 quáter.- Para todos los efectos legales, se entenderá que carece de experiencia laboral previa la persona que no registre cotizaciones previsionales derivadas de la prestación de servicios personales por un período superior a doce meses, continuos o discontinuos, lo que se acreditará mediante el certificado de cotizaciones emitido por la entidad previsional respectiva. Lo anterior es sin perjuicio de las equivalencias establecidas en el artículo 13 bis, que la persona podrá invocar en su favor.”.

Artículo 4°.- Intercálase, en el inciso sexto del artículo 2° del mismo Código, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración:

“Se entenderá que constituye una distinción fundada en la edad, en los términos del inciso tercero, la exigencia de experiencia laboral previa para cargos o funciones que por su naturaleza no la requieren, así como la negativa a reconocer las equivalencias establecidas en los artículos 13 bis y 13 ter. Las ofertas de empleo que exijan experiencia laboral previa deberán señalar su fundamento en atención a la naturaleza del cargo ofrecido.”.

JOSÉ ANTONIO RIVAS VILLALOBOS

Diputado de la República




FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. JOSE RIVAS V.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. SEBASTIAN VIDELA C.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. CAROLINA CUCUMIDES C.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. NELSON VENEGAS S.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. BERNARDO SALINAS M.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. VALENTINA CACERES M.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. PATRICIO PINILLA V.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. FRANCISCO CRISTOFANO L.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. EMILIA NUYADO A.


FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. ANDRÉS MAGIAS P.

