Exigencia de experiencia profesional en la legislación chilena

Análisis de normas del sector público y privado

Autor

Pedro S. Guerra A.
Email: pguerra@bcn.cl
Tel. 32 2263903

Nº SUP 155802

Resumen

El documento examina la forma en que la legislación chilena regula la experiencia profesional como condición para acceder a determinados empleos, distinguiendo entre el empleo público y las relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo. En el sector público, el análisis muestra que no existe un tratamiento uniforme: mientras el Estatuto Administrativo considera la experiencia laboral como un factor de ponderación en los concursos de ingreso y la experiencia calificada en las promociones, no la configura necesariamente como un requisito autónomo y excluyente de admisibilidad.

En estatutos especiales y leyes orgánicas, en cambio, la experiencia puede constituir una exigencia específica para acceder a determinados cargos. Así ocurre en el Estatuto Docente, en la regulación del Ministerio de Seguridad Pública y en la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público, donde se establecen períodos mínimos o experiencias calificadas vinculadas con las funciones a desempeñar.

Respecto del sector privado, el Código del Trabajo no establece una exigencia general de experiencia previa para acceder al empleo. Sin embargo, su exigencia podría resultar legítima cuando responda objetivamente a las calificaciones requeridas para el puesto, siempre dentro de los límites impuestos por el principio de no discriminación.

Introducción

A instancia parlamentaria y de acuerdo con los términos de la solicitud, la presente minuta indaga de modo descriptivo en aquellas normas de la legislación chilena en las que puede identificar alguna exigencia de experiencia profesional para poder optar a un empleo. Se distingue entre el campo del empleo público y aquel que se regula por las normas del Código del Trabajo.

1.1. Ámbito del empleo público

El empleo público en Chile se encuentra regulado por un conjunto de normas de carácter general y especial. Entre ellas, cabe destacar el Decreto con Fuerza de Ley N°29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo (en adelante Estatuto Administrativo. Junto con este régimen general, existen estatutos especiales aplicables a determinados sectores de la Administración Pública. Entre ellos, el Estatuto de los Funcionarios Municipales (Ley N°18.883) o el Estatuto de los Profesionales de la Educación (Ley N°19.070).

En ese orden, se analizará, en primer lugar, en qué disposiciones del Estatuto Administrativo se contemplan normas que exijan experiencia previa como requisito para el ingreso de personas a la Administración del Estado. Seguidamente, se examinará la existencia de exigencias de similar naturaleza en otros estatutos sectoriales en los que se haya identificado este tipo de requisitos. Finalmente, se analizará la ley que creó el Ministerio de Seguridad Pública, por tratarse del ministerio de más reciente creación, así como la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público, considerada como ejemplo de la regulación aplicable a un órgano constitucional autónomo del Estado.

1.2. Estatuto Administrativo

En materia de carrera funcionaria, regulada a partir del Título II, Párrafo 1° del Estatuto Administrativo (artículos 17 y siguientes), se establecen los requisitos de ingreso a la carrera funcionaria. El artículo 18 define qué debe entenderse por concurso público y sus requisitos, en el inciso 2° que se transcribe dispone:

> En cada concurso deberán considerarse lo menos (sic), los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.[1]

Bajo el mismo Título, el Párrafo 5° define las normas sobre promociones en la función pública, las que deben efectuarse por concurso interno. Para estos efectos, como señala el artículo 53, inciso 4°, se debe considerar la experiencia del o la funcionaria, en los términos siguientes:

[1] Esta norma se repite de forma casi idéntica en la Ley N°18.883, Estatuto Municipal.

> Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

Del análisis de las normas se puede concluir que el Estatuto Administrativo incorpora la experiencia laboral como uno de los factores relevantes tanto para el ingreso a la carrera funcionaria mediante concurso público como para la promoción interna. Sin embargo, en las disposiciones examinadas, la experiencia no opera necesariamente como un requisito autónomo y excluyente de ingreso, sino como un antecedente sujeto a ponderación dentro del proceso de selección. En materia de promociones, en cambio, la experiencia calificada constituye expresamente uno de los factores obligatorios de evaluación, con una ponderación equivalente a los restantes criterios establecidos por la ley.

1.3. Ley N°19.070 (Estatuto de los Profesionales de la Educación)

El Estatuto Docente se refiere a la experiencia profesional en varios acápites. Se identifican las siguientes que tienen relación con una exigencia de experiencia profesional para optar a un cargo.

a) A propósito de la función docente - directiva, el artículo 7° la define en base a varios criterios, entre ellos la experiencia profesional. Igual cosa hace el artículo 8° para la función técnico – pedagógica.
b) En general en el Título III, Párrafo 1° (artículos 19 y siguientes) relativo al desarrollo profesional docente, las normas consideran la experiencia como uno de los elementos que inciden en la evaluación docente y el avance en la carrera.
c) En la regulación del ingreso a la carrera docente, las normas establecen como requisito del perfil profesional un tiempo de experiencia en los términos siguientes (artículo 34 E, inciso 3°):

> Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. En los casos en que la persona nombrada como Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal no sea profesional de la educación, dicho Departamento deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico pedagógica.

d) En materia de asignaciones que reciben los docentes de los Servicios Locales de Educación, el artículo 47 del Estatuto Docente establece una asignación especial de experiencia profesional. En el mismo sentido, el artículo 49 establece una asignación de tramo de desarrollo profesional, que se establece sobre la base a varios componentes, siendo uno de ellos la experiencia profesional.

1.4. Ley N°21.370 que crea el Ministerio de Seguridad Pública

En sus artículos 24 y 26, en que se regulan las Secretarías Regionales Ministeriales de Seguridad, se establecen requisitos de experiencia profesional. Para el caso de los SEREMI, el artículo 24, en su letra f) señala como requisito:

e) Tener, a lo menos, tres años de experiencia profesional en materias de seguridad, prevención del delito u otras afines, o seis años de experiencia profesional.

El artículo 26 establece también un requisito de dos años de experiencia profesional para los cargos de Director o Directora de Departamento Provincial de Seguridad.

1.5. Ley N°19.640, orgánica constitucional del Ministerio Público

Al regular los requisitos para ser nombrado Fiscal Supraterritorial, el artículo 37 septies establece, entre otros el de:

> Contar con experiencia relevante en litigación en asuntos penales relacionados con crimen organizado o alta complejidad. Se entenderá por experiencia relevante en litigación el haberse dedicado durante al menos cinco años a la preparación y tramitación de juicios, teniendo en ello una responsabilidad principal.

A su turno, el artículo 42 establece entre los requisitos para ser nombrado Fiscal Adjunto el de:

> c) Reunir requisitos de experiencia y formación especializada adecuadas para el cargo, y

El examen de las normas analizadas muestra que la experiencia profesional no recibe un tratamiento uniforme en el empleo público. En el Estatuto Administrativo opera principalmente como un factor que debe ser ponderado en los concursos de ingreso y promoción, sin constituir necesariamente un requisito autónomo de admisibilidad. En cambio, determinados estatutos especiales y leyes orgánicas establecen exigencias específicas de experiencia para acceder a ciertos cargos, fijando incluso períodos mínimos o ámbitos profesionales determinados. Así ocurre en el Estatuto Docente y en las normas examinadas relativas al Ministerio de Seguridad Pública y al Ministerio Público. En consecuencia, la experiencia adquiere una mayor intensidad como requisito de acceso cuando la legislación regula cargos cuyas funciones requieren conocimientos especializados, responsabilidades particulares o competencias profesionales previamente desarrolladas.

2. Ámbito de las relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo

Del examen de las normas del Código del Trabajo, en relación con la existencia de disposiciones que exijan experiencia previa como requisito para poder optar o postular a un empleo, se pueden extraer dos conclusiones relevantes.

En primer lugar, el Código del Trabajo no establece un requisito de esta naturaleza para acceder a un trabajo por cuenta ajena bajo un vínculo de subordinación y dependencia. En segundo lugar, el acceso al empleo en el ámbito regulado por el Código del Trabajo se encuentra sujeto al principio de no discriminación. El artículo 2° señala que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiéndolos como aquellas distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en los motivos que la propia norma señala, así como en "cualquier otro motivo" "que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

A continuación, y para estos efectos resultan relevantes las reglas que el mismo artículo establece para delimitar qué requisitos pueden legítimamente exigirse para acceder a un empleo y cuáles, por el contrario, se encuentran prohibidos por constituir actos de discriminación. En particular:

- Conforme al inciso 5°, son legítimas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Estas, por ende, no se consideran discriminación.
- Son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso 4°.
- Finalmente, el inciso 7° dispone que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones económicas; o a padecer o haber padecido cáncer.

Una lectura de esta lista de actos de discriminación muestra que la experiencia profesional, o su exigencia como requisito de acceso al empleo, no está dentro de ella. Esto debe entenderse en consonancia con los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 2 del Código del Trabajo, que regulan tanto las distinciones que pueden considerarse legítimas, como determinados requisitos de contratación cuya exigencia se encuentra prohibida.

En este contexto, la experiencia puede ser establecida por el empleador como una condición de acceso al empleo cuando responda objetivamente a las calificaciones requeridas para el puesto, quedando su exigencia sometida a los límites derivados del principio de no discriminación.

Referencias

Código del Trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/2erv4 (agosto, 2026).

Decreto con Fuerza de Ley N°29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto administrativo. Disponible en: https://bcn.cl/2ept1 (agosto, 2026).

Ley N°18.883 que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales. Disponible en: https://bcn.cl/2esi3 (agosto, 2026).

Decreto con Fuerza de Ley N°1 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican. Disponible en: https://bcn.cl/277dc (agosto, 2026).

Ley N°21.370, que crea el Ministerio de Seguridad Pública. Disponible en: https://bcn.cl/xMNqjv (agosto, 2026).

Ley N°19.640, orgánica constitucional del Ministerio Público. Disponible en: https://bcn.cl/27hn7 (agosto, 2026).

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)