Alerta laboral KPMG

Proyecto de modificaciones al Reglamento de la Ley Karin

Nuevas reglas para la recepción y tramitación de denuncias y el desarrollo de las investigaciones

Noviembre, 2026



Cambios Principales: Denuncias

El Decreto Supremo N°91 propone modificar el reglamento aplicable a los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Entre sus principales cambios, regula el tratamiento de las denuncias que presenten antecedentes insuficientes o que se refieran a materias distintas de las reguladas por la Ley Karin, y especifica qué se entenderá por denuncia maliciosa.

1

Antecedentes mínimos

- La denuncia deberá identificar a la persona denunciante (nombre, cédula de identidad, cargo), incluyendo su correo electrónico personal; individualizar suficientemente a la persona denunciada; describir concretamente los hechos; e indicar el vínculo organizacional existente entre las personas involucradas.
- La persona denunciante podrá acompañar documentos, comunicaciones u otros antecedentes disponibles. Sin embargo, no estará obligada a calificar jurídicamente los hechos, bastando con que los relate con claridad.

2

Canales de presentación de la denuncia

- Por escrito o verbalmente ante el empleador, mediante los canales contemplados en su protocolo.
- Directamente ante la Inspección del Trabajo.

3

Denuncias de mala fe

- La falta de acreditación de los hechos no basta para calificar una denuncia como maliciosa o dolosa. Solo podrán evaluarse sanciones cuando existan antecedentes objetivos, graves, precisos y concordantes que permitan concluir que la denuncia fue formulada de mala fe, con conocimiento de su falsedad o con el propósito deliberado de perjudicar u obtener un beneficio indebido.

4

Denuncias inconsistentes o ajenas a la Ley Karin

- Si faltan antecedentes mínimos para identificar a la persona denunciada o comprender los hechos, podrá solicitarse que la denuncia sea complementada dentro de los cinco días siguientes a su recepción. El plazo de investigación comenzará cuando se reciban antecedentes suficientes para su tramitación.
- Cuando los hechos no correspondan a acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, podrán reconducirse a otro procedimiento aplicable. Si la reconducción es realizada por el empleador, requerirá el consentimiento previo y escrito de la persona denunciante.
- La denominación utilizada por la persona denunciante no limita el objeto de la investigación ni constituye una razón para no darle curso.

© 2026 KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada, y KPMG Servicios Chile SpA, una sociedad chilena por acciones, ambas firmas miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Cambios Principales: Curso de la Investigación

El proyecto de Decreto Supremo N°91 establece que, recibida una denuncia, el empleador podrá realizar una investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de 3 días. El proyecto dispone que deberá **priorizar la investigación interna** cuando cuente con medios adecuados para asegurar una resolución oportuna y respetuosa del debido proceso. Asimismo, especifica qué ocurre en los casos en que alguna de las relaciones laborales termine durante el procedimiento.

1

Inicio y continuidad de las investigaciones

- Si el empleador investiga internamente, dentro del mismo plazo deberá: (1) Informar a la Inspección del Trabajo el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas; (2) Notificar por escrito a las partes; (3) Informarles su derecho a presentar antecedentes y descargos. Una vez notificado el inicio de la investigación interna, las partes **no podrán exigir su derivación a la autoridad laboral**, salvo en los casos especiales que involucren al empleador persona natural o a quien ejerza su representación legal.
- Si la **persona denunciada** deja de prestar servicios durante la investigación, el procedimiento finalizará respecto de la determinación de los hechos y de su eventual responsabilidad. El informe deberá dejar constancia de esta circunstancia, sin calificar los hechos ni pronunciarse sobre la responsabilidad de quien dejó de prestar servicios. Sin embargo, deberán identificarse los factores de riesgo psicosocial y adoptarse las medidas preventivas o correctivas correspondientes.
- Si quien deja de prestar servicios es **la persona denunciante**, la investigación continuará mientras la persona denunciada permanezca trabajando para el empleador.

2

Ingreso de denuncias posteriores

- Las denuncias posteriores relativas a los mismos hechos y entre las mismas personas no darán origen a nuevas investigaciones ni alterarán el plazo del procedimiento en curso. Si se presentan ante órganos diferentes, continuará conociendo aquel que haya recibido primero la denuncia y los nuevos antecedentes se acumularán a esa investigación.

- Las modificaciones entrarán en vigor **90 días después de su publicación en el Diario Oficial**. Los procedimientos iniciados con anterioridad continuarán rigiéndose por la normativa vigente al momento de su inicio. Actualmente, el decreto se encuentra sujeto al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República.
- Mientras dicho trámite no concluya, el texto permanecerá en revisión y no podrá ser remitido para su publicación en el Diario Oficial.
- La Dirección del Trabajo deberá implementar una plataforma electrónica centralizada dentro del plazo de un año contado desde la publicación del reglamento.

© 2026 KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada, y KPMG Servicios Chile SpA, una sociedad chilena por acciones, ambas firmas miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Contactos



María Cristina Fernández
Managing Director
Tax, Employment & Compensations
mariacfernandez@kpmg.com



Sonia Romo Alvariño
Abogada
Tax, Employment & Compensations
soniaromo@kpmg.com



Brian Mac-Auliffe
Abogado
Tax, Employment & Compensations
bmac-auliffe@kpmg.com



Branco Nova
Semi Senior B
Tax, Employment & Compensations
bnova@kpmg.com