



Ley Karin: gobierno defiende necesidad de nuevo reglamento en medio de visiones contrapuestas de la CUT y la CPC

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, afirmó que "lo que estamos viendo es que la implementación de la ley no está siendo de una forma correcta. Tenemos un exceso de demanda y estamos llegando tarde con las respuestas de la Dirección del Trabajo". Y apuntó que se está en "los últimos ajustes" del reglamento para enviarlo a Contraloría.

Por [Carlos Alonso](#)

12 AGOSTO 2026

El gobierno alista la publicación de un nuevo reglamento para la aplicación de la Ley Karin, que es una norma que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Uno de esas modificaciones que están en un borrador del reglamento al que tuvo acceso Pulso, tiene como objetivo poner mayores filtros en el inicio del proceso, cuando se reciben las denuncias, ya que eso está generando que ingresen denuncias que no caben dentro de esta normativa lo que provoca un retraso en las investigaciones.

Play Video

Actualmente se prohíbe expresamente cualquier control de admisibilidad de la denuncia. En cambio, ahora, con el nuevo reglamento, se exige antecedentes mínimos para iniciar la investigación y regula las denuncias inconsistentes. En este caso, los denunciantes tienen tres días para complementar la información requerida.

Otra de las modificaciones menciona que la Dirección del Trabajo deberá implementar y mantener mecanismos que permitan a los involucrados conocer la etapa de la investigación de la cual forman parte, mediante un número de seguimiento asignado al trámite, resguardando siempre la confidencialidad de la investigación.

Estas medidas, que son las principales, fueron defendidas por el ministro de Trabajo, Tomás Rau: "Ha salido en prensa que lo estamos socializando. Lo que nosotros hicimos es

presentarlo en el Consejo Superior Laboral, donde participa la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y participa la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Estamos en los últimos ajustes, todavía tiene que ser enviado a la Contraloría General de la República”.

En ese contexto, destacó que “nosotros no queremos acoso laboral, acoso sexual, ni violencia en el trabajo. **Y lo que estamos viendo es que la implementación de la ley no está siendo de una forma correcta. Tenemos un exceso de demanda, estamos llegando** tarde con las respuestas de la Dirección del Trabajo. Entonces, nosotros tenemos que trabajar en una mejor implementación de la ley y eso es lo que intenta este nuevo reglamento”.

CPC y CUT

Precisamente el borrador fue presentado ante el Consejo Superior Laboral, donde participan representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), que representa al gran empresariado. Ambos tienen posturas contrapuestas.

“Lo que uno ha observado es un aumento explosivo de denuncias. No hay ningún tipo de proceso de admisibilidad. Esto sobrepasa a la Dirección del Trabajo, genera una congestión enorme en una institución que en vez de resolver en 30 días como corresponde, se puede demorar 8, 9, 10 meses”, afirmó la presidenta del gran empresariado, Susana Jiménez, a radio Infinita.

Resaltó la exigencia que significa para las empresas separar del espacio de trabajo a la persona denunciante y denunciada, “lo cual es muy difícil cuando las empresas son pequeñas y no tienen espacio para hacer aquello”.

En este sentido, apuntó a la necesidad de avanzar en criterios para acotar la admisibilidad de las denuncias, “poder filtrar aquellas acusaciones que son legítimas y que requieren una resolución rápida y por lo tanto acotar los plazos”.

Desde la otra vereda, la vicepresidenta de la mujer y equidad de género de la CUT, Karen Palma, aseveró que “cualquier cambio debe partir de un principio básico: fortalecer la Ley Karin y no retroceder en la protección de las y los trabajadores frente a la violencia, el acoso y los abusos en los espacios laborales. Hay aspectos de su implementación que ha quedado claro que requieren mejoras, pero el camino no puede ser levantar nuevas barreras, filtros o mecanismos que entorpezcan las denuncias o generen desconfianza en una herramienta que todavía está en proceso de consolidación”.

La dirigente sindical apuntó que “valoramos todos aquellos cambios que permitan mejorar los procesos de investigación, fortalecer la prevención, entregar mayor claridad a trabajadores y empleadores, pero nos preocupa cualquier modificación que pueda transformarse en un filtro de admisibilidad encubierto, aumentar las exigencias para denunciar o terminar trasladando a las víctimas la responsabilidad de demostrar anticipadamente que su denuncia merece ser investigada”.

Los expertos

Los expertos si bien valoran estas modificaciones, coinciden en que para hacer cambios más “de fondo”, como reducir los plazos de la investigación, se debe modificar la legislación.

Ana Velásquez Osorio, socia Eguiguren Abogados, comenta que “no solucionan totalmente los problemas que ha tenido la Ley Karin. Abordan principalmente el problema más visible, que es la existencia de denuncias que no corresponden propiamente al ámbito de aplicación de la ley y que generan una carga para el sistema, haciendo más lento e ineficiente el proceso de atención de aquellos casos que sí presentan situaciones graves de acoso o violencia en el trabajo.

Marcelo Alborno, exdirector del Trabajo y socio principal de Alborno & Cía planteó que “el principal cambio que se espera es introducir un adecuado filtro o admisibilidad de las denuncias. Si se acude a la regulación más estricta de las denuncias inconsistentes es un paso positivo”. Sin embargo, añadió que “para avanzar en soluciones más estructurales se necesitan cambios a la ley, estableciendo una admisibilidad sobre el mérito o procedencia de las denuncias, como ya, de hecho, lo hace la DT, pero es necesario que ella lo haga con un amparo legal más preciso”.

“Estas modificaciones no debieran limitarse a descongestionar a la Dirección del Trabajo y a empleadores. El verdadero desafío está en que el sistema en su conjunto sea capaz de asignar sus recursos donde existe un riesgo real y efectivo para los trabajadores”, indica Rodrigo Ugarte, socio del estudio Aninat.

Para el exsubsecretario del Trabajo, Fernando Arab “los cambios que se pueden hacer por vía administrativa son más bien formales, ya que para cambios más de fondo se requeriría una modificación legal”.

La exdirectora del Trabajo y socia de GNP-Canales, Lilia Jerez, comenta que “el poner más filtros al ingreso, lo que se denomina examen de admisibilidad, no busca el hecho de que no se realicen denuncias, sino que las denuncias que se reciban sean aquellas que efectivamente son referentes a acosos laborales o acosos sexuales y que en definitiva van a instar a que el sistema sea bien utilizado por las personas que efectivamente están viviendo un grado de menoscabo y no por aquellas que eventualmente tienen conflictos de incivildades dentro de la relación laboral, pero que se pueden solucionar a través de otros mecanismos”.

Matias Baeza, abogado de Vial Gallardo Abogados, apunta que “es indudable que mejorar el filtro de las denuncias permitirá reducir el gran volumen de ingresos desde su implementación que en un gran porcentaje refiere más bien a conflictos o situaciones laborales que no son propiamente tal un acoso, pero solo un cambio legal permitirá acotar las definiciones muy amplias de acoso laboral, o delimitar el rol de la Dirección del Trabajo para cumplir plazos legales, todo lo cual finalmente contribuye actualmente a una excesiva e indebida judicialización.