



Adecco

DESAFÍOS
DE LA
FISCALIZACIÓN
LABORAL
EN CHILE

¿Están las empresas
realmente preparadas
para una fiscalización
laboral?

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

- **Introducción**
- **¿Qué hacer ante una fiscalización laboral?**
 - Prepararse antes de la fiscalización
 - Durante la fiscalización
 - En caso de fiscalización por denuncia judicializada
 - Posterior a la fiscalización: cómo actuar
- **Desafíos observados en las fiscalizaciones**
 - Observaciones de Adecco en terreno
 - Sanciones más comunes detectadas
 - Datos públicos que evidencian la realidad
 - Leyes que concentran mayor fiscalización
 - Enfoque especial: Ley 40 Horas y su fiscalización
 - Enfoque especial: Ley Karin
- **Lo que más nos preguntan**
- **Conclusión**
- **Referencias**



El entorno laboral chileno vive un momento de mayor fiscalización y exigencia normativa. **Solo en 2024, la Dirección del Trabajo realizó más de 102.000 fiscalizaciones, un aumento del 12,7% respecto al año anterior,** impulsado por la implementación activa de leyes como la Ley 40 Horas, la Ley Karin, la Ley de Inclusión Laboral y las regulaciones sobre subcontratación.

Este estudio, desarrollado por Adecco a partir de nuestra experiencia en más de 220 empresas a nivel nacional, aborda los aspectos clave que las organizaciones deben conocer: **cómo actuar ante una fiscalización, cuáles son las infracciones más comunes, qué documentos son exigibles, y cómo prepararse frente a los desafíos legales actuales.** También incluye una mirada práctica a las leyes más fiscalizadas y respuestas a preguntas frecuentes que enfrentan los empleadores.

Nuestro objetivo es entregar una guía útil, actualizada y aplicable para que las empresas enfrenten este escenario con anticipación, seguridad y cumplimiento.

¿Qué hacer ante una fiscalización laboral?

Derechos, buenas prácticas y preparación estratégica

Las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo son parte del control institucional para asegurar que las empresas cumplan con las leyes laborales, previsionales y de seguridad. Aunque muchas veces son vistas como situaciones adversas, lo cierto es que **una empresa bien preparada puede enfrentarlas con tranquilidad y aprovechar la oportunidad para fortalecer su cultura de cumplimiento.**

Existen distintos tipos de fiscalización: pueden ser **presenciales** (visita directa del fiscalizador), **a distancia** (mediante correo electrónico a través de la plataforma Mi DT) o **semipresenciales** (combinación de ambas). En todos los casos, el empleador debe responder con orden, claridad y dentro de los plazos establecidos. **Es fundamental entender que el correo registrado en Mi DT es el canal oficial con la autoridad;** no revisarlo o mantenerlo inactivo puede generar sanciones automáticas.



Prepararse antes de la fiscalización

Una buena parte del éxito ante una fiscalización ocurre antes de que esta suceda. Contar con documentación actualizada, procesos internos claros y equipos capacitados es clave. Las empresas deben tener disponibles los siguientes documentos:

Laborales:

- Contratos de trabajo y anexos firmados.
- Registro de asistencia (reloj, biométrico, sistema digital validado).
- Liquidaciones de sueldo.
- Reglamento interno (si hay más de 10 trabajadores).
- Registro de vacaciones, licencias y feriados.

Previsionales:

- Certificados de pago de AFP, salud, AFC, mutualidad, caja de compensación.
- Planillas y declaraciones juradas de trabajadores extranjeros, si corresponde.

Otros:

- Protocolos exigidos por ley (acoso, inclusión, etc.).
- Actas del Comité Paritario y entregas de EPP (según tamaño y rubro).

Durante la fiscalización

Cuando el fiscalizador se presenta, debe identificarse y explicar el objeto de la inspección. **El empleador tiene derecho a conocer el motivo de la visita**, sobre todo si esta surge a raíz de una denuncia. Si se trata de una **revisión general, preventiva o por rubro, también se debe explicar con claridad cuál es el enfoque**.

Una vez iniciado el proceso, lo ideal es colaborar activamente pero sin improvisar. **Si un documento no está disponible en ese momento, se puede solicitar un plazo razonable para su entrega**. También es válido —y recomendable— dejar constancia por escrito si se considera que algún requerimiento no se relaciona con el objeto de la fiscalización, o si se solicitan antecedentes excesivos o confidenciales.

Durante la inspección, **el empleador tiene derecho a recibir una copia del acta**, a tomar notas de lo solicitado, a presenciar el proceso si se revisan documentos, y a solicitar que se dejen constancias formales en caso de discrepancia.



***“Conoce tus
derechos y actúa
con seguridad en
cada inspección”.***

En caso de fiscalización por denuncia judicializada

Si la empresa se encuentra enfrentando una denuncia laboral que ya fue judicializada (por ejemplo, una tutela laboral o un despido injustificado), **la Dirección del Trabajo no tiene competencia para fiscalizar los mismos hechos**, ya que estos se encuentran radicados en tribunales. En ese caso, se puede señalar respetuosamente al fiscalizador que existe un proceso en curso y solicitar que se deje constancia en el acta, lo que normalmente basta para detener la revisión de esa materia.

Posterior a la fiscalización: cómo actuar

Una vez finalizada la fiscalización, se recomienda revisar internamente el acta junto al área legal o asesores externos. En muchos casos, **la Dirección del Trabajo otorga plazos de corrección, especialmente para empresas pequeñas o medianas**, y cuando las faltas no son graves ni reiteradas. Corregir a tiempo puede evitar una multa.

Si la empresa considera injusta una sanción, tiene derecho a presentar un recurso de reconsideración administrativa ante la inspección que cursó la multa, dentro de 30 días hábiles. También puede optar por interponer un reclamo judicial ante tribunales, dentro de los 15 días desde la notificación.



“Tener la documentación al día es importante, pero igual de relevante es que quienes lideran el proceso de respuesta ante fiscalizaciones estén capacitados, alineados internamente y actúen con seguridad y transparencia. Una buena disposición, combinada con información clara, puede ser la diferencia entre una observación corregible y una sanción inmediata”.

María Isabel Cáceres, Director legal Adecco

Desafíos observados en las fiscalizaciones

Tendencias y aprendizajes desde la práctica

En un contexto de mayor vigilancia por parte de la Dirección del Trabajo, las empresas chilenas enfrentan un escenario cada vez más exigente en términos de cumplimiento normativo. Entre los múltiples avances registrados, destaca que **en 2024 se llevaron a cabo 102.685 fiscalizaciones laborales, lo que representa un aumento del 12,7% respecto al año anterior**. Este crecimiento no sólo responde al compromiso por garantizar condiciones dignas de trabajo, sino también al control del cumplimiento de leyes recién implementadas, como la Ley 40 Horas, la Ley Karin y las regulaciones sobre subcontratación.

Observaciones de Adecco en terreno

Gracias a nuestra presencia activa en más de 220 empresas a lo largo de Chile, y a la experiencia operativa en sectores como logística, retail, agroindustria, construcción e industria pesada, hemos detectado ciertos patrones recurrentes respecto al cumplimiento normativo:

- **Falta de protocolos estructurados frente a una fiscalización:** muchas empresas no tienen definido qué hacer ante la llegada de un inspector. Esto se traduce en respuestas improvisadas y entrega incompleta de antecedentes.
- **Inconsistencias en documentación laboral:** contratos y anexos no siempre están firmados por ambas partes o presentan desfases en su vigencia.
- **Desalineación entre áreas internas:** las áreas de RR.HH., legales y operaciones muchas veces no están coordinadas, dificultando la trazabilidad de la información solicitada por la autoridad.
- **Brechas en el cumplimiento de normativas específicas:** por ejemplo, baja comprensión o aplicación de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral.
- **Falta de implementación de protocolos obligatorios:** especialmente los exigidos por normativa de prevención de acoso y salud laboral.

Estas falencias no solo exponen a las empresas a sanciones, sino que también debilitan la confianza organizacional, generan tensión con los trabajadores y aumentan el riesgo reputacional frente a autoridades, sindicatos y clientes.



Sanciones más comunes detectadas

Basado en reportes internos y en el acompañamiento a procesos de fiscalización, identificamos como causas frecuentes de sanción las siguientes:

- No entrega oportuna del contrato de trabajo.
- Incumplimiento de la normativa sobre jornada laboral.
- Uso incorrecto o inexistente de sistemas de registro de asistencia.
- Errores en el cálculo y pago de horas extraordinarias.
- Reglamentos internos desactualizados o inexistentes.
- Incumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral sin la debida acreditación.

Datos públicos que evidencian la realidad

Las cifras oficiales coinciden con nuestra experiencia en terreno:

- **Fiscalizaciones:** más de 90.000 en 2023 (+10% vs 2022). Solo en el primer semestre de 2024 ya se habían registrado 52.000.
- **Denuncias:** más de 40.000 en 2023. En el primer semestre de 2024 ya se registraban 22.000, con alza en acoso, teletrabajo y jornadas.
- **Multas:** más de \$20.000 millones en sanciones solo en 2023. En el primer trimestre de 2025, un 35% de las multas correspondieron a incumplimientos de la Ley 40 Horas y protocolos de acoso.

Leyes que concentran mayor fiscalización

- **Art. 33 del Código del Trabajo:** por fallas en registro de jornada.
- **Ley N°21.015:** por incumplimiento de la cuota de inclusión laboral.
- **Ley N°21.643 (Ley Karin):** por no contar con protocolos de prevención de acoso.
- **Ley N°20.123:** por falencias en subcontratación.
- **Ley N°21.561 (40 Horas):** fiscalización anticipada de implementación incorrecta.

Desde 2022, estas leyes han provocado un aumento sostenido en las inspecciones, particularmente en sectores con alta rotación y subcontratación intensiva.



Enfoque especial: Ley 40 Horas y su fiscalización

La Ley N°21.561, conocida como Ley 40 Horas, establece una reducción gradual de la jornada laboral en Chile de 45 a 40 horas semanales. Aunque su implementación se programó en etapas entre 2024 y 2028, muchas empresas han intentado anticiparse al cambio, generando un aumento en las fiscalizaciones por parte de la Dirección del Trabajo.

Desde su entrada en vigor, la autoridad ha centrado parte importante de sus inspecciones en revisar cómo las empresas están aplicando las modificaciones contractuales y adaptando sus turnos. En particular, se ha fiscalizado:

- El cumplimiento del límite máximo de horas semanales vigente según la etapa.
- La existencia de anexos de contrato que respalden la nueva jornada.
- El ajuste proporcional de jornadas especiales o excepcionales (como turnos rotativos).
- El respeto de los tiempos de descanso y la correcta compensación de horas extraordinarias.

De acuerdo con datos oficiales, en el primer trimestre de 2025, **más del 35% de las multas laborales cursadas estuvieron asociadas a incumplimientos vinculados a la Ley 40 Horas y a protocolos de acoso.** Este dato revela que, si bien la ley tiene un cronograma progresivo, **su fiscalización ya es activa y rigurosa**, especialmente en sectores donde los cambios de turno son más sensibles, como comercio, industria y logística.

Enfoque especial: Ley Karin

La Ley Karin entró en vigencia en agosto de 2023 y obliga a las empresas a implementar protocolos efectivos de prevención, denuncia, investigación y protección frente al acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Impactos observados:

- **Incremento de un 27% en denuncias** por acoso en los primeros 6 meses (DT, 2024).
- Fiscalizaciones preventivas en sectores de riesgo.
- Sanciones por incumplimiento formal (protocolo inexistente, no difundido o sin capacitación).
- Mayor exposición de pymes sin procesos internos estructurados.

En Adecco hemos acompañado a múltiples empresas en la implementación de esta ley, a través de charlas, capacitaciones y asesorías personalizadas. Guiamos el diseño de protocolos, formamos equipos responsables y ayudamos a alinear la normativa con la cultura interna de cada organización.



Lo que más nos preguntan

Durante una inspección, pueden surgir solicitudes o acciones que exceden el marco razonable del procedimiento. Conocer tus derechos como empleador te permite actuar con respeto, pero también con firmeza.

1. ¿Qué hacer si el fiscalizador exige ingresar a oficinas o áreas que no corresponden?

El fiscalizador tiene derecho a inspeccionar lugares donde se realice trabajo o haya trabajadores presentes.

Sin embargo, no puede ingresar sin autorización a espacios privados, como oficinas de gerencia, bodegas o salas sin personal, si no están vinculadas al objeto de fiscalización.

Recomendación: Solicita que se indique formalmente el motivo de la revisión de esa área y deja constancia en el acta si consideras que se está excediendo el marco de la fiscalización.

2. ¿Qué pasa si exige documentos que no tienes en ese momento o que no aplican?

El fiscalizador puede requerir documentación inmediata, pero también debe otorgar plazos razonables para presentar ciertos antecedentes.

No estás obligado a entregar documentos en ese momento si no los tienes disponibles, ni a entregar documentación que no esté relacionada con la materia objeto de la inspección.

Recomendación: Indica que entregarás los antecedentes dentro del plazo legal (habitualmente 5 días hábiles). No improvises ni entregues documentos incompletos o fuera de contexto.

3. ¿Puede solicitar información que no tiene relación con la denuncia o materia fiscalizada?

No. Si la fiscalización es producto de una denuncia, la inspección debe limitarse al contenido de dicha denuncia, salvo que durante la visita el fiscalizador detecte otras infracciones evidentes y formalmente lo registre.

Recomendación: Pregunta cuál es el alcance específico de la fiscalización y solicita copia o detalle de la denuncia si corresponde. Si se solicitan antecedentes ajenos al caso, puedes dejar constancia por escrito y entregar solo lo pertinente.

4. ¿Qué pasa si la denuncia está judicializada?

Cuando una denuncia se encuentra en proceso judicial, por ejemplo, en un juicio laboral por tutela de derechos fundamentales o despido injustificado, la Dirección del Trabajo pierde competencia para fiscalizar el fondo del conflicto.

Recomendación: Puedes indicar respetuosamente que la materia ya está siendo conocida por tribunales y, por tanto, no corresponde una fiscalización sobre los mismos hechos. Solicita que se deje constancia en el acta.

5. ¿Qué documentos son obligatorios tener disponibles en toda fiscalización?

- Contrato de trabajo y anexos actualizados.
- Registro de asistencia (sistema validado).
- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales.
- Reglamento interno y protocolos (acoso, inclusión, etc.).
- Libro de remuneraciones.
- Comprobante de entrega de documentos al trabajador.

Muchos empleadores creen que solo basta con tenerlos firmados, pero también deben estar disponibles, ordenados y trazables.

6. ¿El fiscalizador puede entrevistar a los trabajadores sin supervisión?

Sí. La Dirección del Trabajo puede entrevistar directamente a los trabajadores sin presencia del empleador. Sin embargo, debe hacerlo sin coacción, de forma confidencial, y en un espacio apropiado.

El empleador no puede intervenir en las respuestas, pero sí puede solicitar conocer el acta al final.

7. ¿Qué pasa si no dejas entrar al fiscalizador?

Negarse a una fiscalización injustificadamente puede derivar en una multa inmediata, incluso sin que se revise nada más.



Conclusión

“Trabajamos activamente por mantener el cumplimiento normativo no solo al interior de nuestra organización, sino también como parte de nuestra propuesta de valor hacia los clientes. Sabemos que cumplir con la legislación laboral no se reduce a entregar documentos al día, sino que exige cultura preventiva, conocimiento técnico y acción concreta. Por eso, hemos desarrollado un modelo de acompañamiento integral que incluye talleres prácticos, asesorías especializadas, cursos online y jornadas formativas. Estas instancias han sido clave para apoyar la correcta implementación de normativas complejas como la Ley 40 Horas, la Ley Karin o la Ley de Inclusión, facilitando que nuestros clientes enfrenten con seguridad y anticipación los crecientes desafíos de la fiscalización laboral”.

María Isabel Cáceres, Directora Legal Adecco Chile

En un entorno cada vez más fiscalizado y normativamente exigente, la preparación no es una opción, es una necesidad estratégica. La prevención fortalece el compromiso de los trabajadores, protege a las organizaciones y mejora la reputación corporativa.

Si tu empresa necesita orientación para implementar protocolos laborales o prepararse frente a una fiscalización, nuestro equipo está disponible para acompañarte en ese proceso. En Adecco, entendemos que cumplir la normativa no solo es una exigencia legal, sino una oportunidad para fortalecer tu cultura organizacional y tu reputación como empleador responsable.

Referencias

Dirección del Trabajo. (2024). **Cuenta Pública Participativa 2023-2024**. Gobierno de Chile. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl>

Dirección del Trabajo. (2024). **Estadísticas de fiscalización y denuncias laborales**. Gobierno de Chile. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl>

Superintendencia de Seguridad Social. (2024). **Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Gobierno de Chile. Recuperado de <https://observatoriosst.suseso.cl>

Superintendencia de Seguridad Social. (2023). **Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 2023**. Gobierno de Chile. Recuperado de <https://www.suseso.cl>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). **Código del Trabajo**. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/>

Congreso Nacional de Chile. (2017). **Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral**. Diario Oficial de la República de Chile.

Congreso Nacional de Chile. (2023). **Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales**. Diario Oficial de la República de Chile.

Congreso Nacional de Chile. (2024). **Ley N°21.643, conocida como Ley Karin**. Diario Oficial de la República de Chile.

Congreso Nacional de Chile. (2006). **Ley N°20.123 que regula la subcontratación y los servicios transitorios**. Diario Oficial de la República de Chile.

Adecco Chile. (2025). **Observaciones operativas y legales internas sobre fiscalizaciones laborales** [*documento interno no publicado*].