



13 de Marzo 2026

Comisiones y medidas de resguardo: la Dirección del Trabajo fija criterio sobre remuneraciones variables

Con fecha 6 de marzo de 2026, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N°196/17, mediante el cual fija doctrina en relación con la implementación de medidas de resguardo en el contexto de investigaciones por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

El pronunciamiento tiene su origen en una consulta formulada por una empresa que, en el marco de un procedimiento de investigación por acoso laboral, adoptó como medida de resguardo la separación física entre las partes involucradas, disponiendo para ello el traslado y cambio de funciones de la persona denunciante. Según se expone en la consulta, dicha persona manifestó su disconformidad con la medida, alegando que esta le habría generado un menoscabo económico en su remuneración.

Lo anterior se debía a que la persona denunciante mantenía una estructura de remuneración variable basada en comisiones asociadas al desempeño de las funciones que realizaba en su puesto original, las que no podían ser generadas en el nuevo cargo al que fue transitoriamente trasladada.

El Dictamen

La ley N°21.643 o “ley Karin”, realizó una serie de modificaciones en diversos cuerpos normativos a fin de establecer mecanismos preventivos sobre situaciones de acoso y violencia en el trabajo

El numeral noveno de la ley, que modifica el artículo 211-B del Código del Trabajo, establece entre otros, la obligación del empleador de adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Entre las medidas de resguardo necesarias, la ley menciona, de manera no taxativa, las siguientes:

- a. Separación de los espacios físicos.
- b. La redistribución del tiempo de la jornada.
- c. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.



La Dirección del Trabajo inicia su razonamiento citando la nueva redacción del artículo 211-B del Código del Trabajo, señalando que las medidas de resguardo tienen por objeto proteger a todos los intervinientes en el procedimiento de investigación, debiendo resguardar especialmente a la persona denunciante. En ese sentido, dichas medidas buscan evitar la profundización del daño causado o la ocurrencia de nuevos hechos lesivos durante el desarrollo del procedimiento investigativo.

Asimismo, la autoridad administrativa señala que esta conceptualización se encuentra en armonía con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que establece el deber general del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores

Esta referencia normativa, conforme la Dirección, se complementa con el artículo 20 del Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, contenido en el Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicha disposición establece que las medidas de resguardo adoptadas durante el procedimiento deben implementarse de manera tal que no resulten perjudiciales ni generen un menoscabo para la persona denunciante

En ese contexto, la Dirección del Trabajo sostiene que la adopción de tales medidas no puede implicar un perjuicio o menoscabo para la persona denunciante. En particular, afirma que la modificación del puesto de trabajo dispuesta como medida de resguardo no puede significar una disminución en la situación económica del trabajador afectado, debiendo el empleador garantizar, al menos, el mantenimiento de la remuneración que percibía en su puesto original.

Ahora bien, en el caso analizado, la dificultad se presenta debido a que la persona denunciante tenía una estructura de remuneración variable basada en comisiones asociadas a las funciones que desempeñaba en su cargo anterior. Atendido lo anterior, surge la interrogante respecto de cuál sería el mecanismo adecuado para determinar el ingreso que debe asegurarse al trabajador cuando, producto de la medida de resguardo, deja de realizar las funciones que le permitían generar tales remuneraciones.

Si bien la Dirección del Trabajo reconoce que el legislador no estableció una regla específica para determinar el monto de la remuneración en estos casos, el propio organismo construye una solución mediante la aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo, norma que regula el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado anual, particularmente en aquellos casos en que el trabajador percibe remuneraciones variables. En lo pertinente, el inciso cuarto de dicha norma señala: “Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.”



Como se observa, esta disposición nada dice relación con las medidas de resguardo adoptadas en el marco de una investigación por acoso laboral o sexual. Sin embargo, la Dirección del Trabajo decide utilizar el mecanismo de cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado anual para determinar cuál sería el ingreso que debe garantizarse al trabajador afectado por la medida.

De este modo, la autoridad administrativa concluye que, si el trabajador tenía una estructura remuneracional variable —como ocurre con comisiones, primas u otros incentivos asociados al desempeño—, el empleador deberá calcular el promedio de lo percibido en los últimos tres meses completos en el cargo original, y pagar la diferencia si el nuevo puesto de trabajo no permite generar dichas remuneraciones.

Ahora bien, esta solución presenta ciertas dificultades desde el punto de vista de la naturaleza de las remuneraciones variables. En efecto, las comisiones, primas o incentivos suelen estar directamente vinculados a actos de gestión o resultados específicos derivados de las funciones del trabajador, de manera que su devengo depende de la actividad efectiva que este realice en el ejercicio de dichas labores. En ese sentido, su percepción no constituye un ingreso asegurado, sino una remuneración contingente cuyo monto depende del desempeño del trabajador y de las condiciones propias del cargo.

En consecuencia, al trasladar al trabajador a un puesto distinto —en el cual ya no ejecuta las funciones que permiten generar tales comisiones—, la aplicación del criterio propuesto por la Dirección del Trabajo implica, en los hechos, transformar una remuneración originalmente variable y dependiente del desempeño en un ingreso garantizado durante el transcurso de las investigaciones. Ello cobra especial relevancia si se consideran los plazos fijados en días administrativos y, en caso de que la investigación sea llevada a cabo por el empleador, el plazo adicional de 30 días administrativos para que la Dirección del Trabajo se pronuncie; circunstancias que pueden extender de manera considerable la vigencia de las medidas de resguardo.

Conclusiones

El presente dictamen reviste especial relevancia para los empleadores, en cuanto fija un criterio que podría tener efectos prácticos significativos en la adopción de medidas de resguardo dentro de investigaciones por los ilícitos labores establecidos en el artículo segundo del código del trabajo. Si bien el pronunciamiento se construye a partir de la hipótesis de remuneraciones variables asociadas a comisiones, el razonamiento de la Dirección del Trabajo permite advertir que el estándar aplicable es más amplio: cualquier medida adoptada por el empleador deberá evitar generar un menoscabo económico para la persona afectada. Por lo mismo, resulta recomendable que las empresas evalúen cuidadosamente los efectos que puedan derivarse de estas medidas, no solo en materia de remuneraciones variables, sino también respecto de otras consecuencias económicas indirectas que puedan surgir del cambio de



funciones, tales como traslados a lugares de trabajo que impliquen mayores costos de transporte, modificaciones en las condiciones de desempeño que afecten la obtención de incentivos o bonos, u otras situaciones que, en los hechos, puedan traducirse en un perjuicio económico para el trabajador. En definitiva, el empleador deberá analizar las medidas de resguardo no solo desde su idoneidad para proteger a las partes involucradas, sino también desde su impacto económico efectivo, procurando evitar cualquier forma de menoscabo.

Rodrigo Pimentel
Abogado Corporativo
Lizama Abogados