

INFORME N° 13/2026

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : **13 de marzo de 2026**

REF : **Dictamen N° 196/17 de 06 de marzo de 2026 de la Dirección del Trabajo**

1) Las medidas de resguardo implementadas dentro de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, no pueden ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

2) La modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante en aplicación de una medida de resguardo, no puede mermar su situación económica, por lo tanto, el empleador debe garantizar que, a lo menos, la persona mantenga la remuneración que tenía en su puesto de trabajo original, lo que incluye la remuneración variable, debiendo pagar la diferencia si fuese necesario.

La Dirección del Trabajo con fecha 6 de marzo del año en curso, emitió el dictamen individualizado en la Referencia, referido a las medidas de resguardo que debe implementar el empleador dentro del procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia, texto que se acompaña.

Al respecto, el organismo fiscalizador reiterando la doctrina contenida en el dictamen N° 362/19 de 07.06.2014, señala que las medidas de resguardo *“son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.*

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

Se agrega que, considerando el objetivo que persiguen las medidas de resguardo y considerando que el artículo 20 del Decreto Nº21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, indica en su inciso tercero que en ningún caso las medidas adoptadas pueden ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo, concluye que, no resulta procedente que tales medidas sean intolerables o lesivas para la persona que denuncia una conducta de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Enseguida se refiere a la modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante, señalando que dicho cambio no puede mermar su situación económica, por lo tanto, el empleador debe garantizar que, a lo menos, la persona mantenga la remuneración que tenía en su puesto de trabajo original, estableciendo que si se encuentra afecta a remuneración variable y para los efectos de no producir un menoscabo económico en este sentido, hace aplicable por analogía, la regla contenida en el artículo 71 del Código del Trabajo, conforme a la cual para determinar la remuneración variable que debe percibir, **se calculará considerando el promedio de ésta en los tres últimos meses trabajados completos en el puesto original.**

Es cuanto puedo informar sobre el particular,

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.