

Santiago, veintiuno de abril de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don **JORGE MELENDEZ CORDOVA**, Director Regional del Trabajo, domiciliado en Moneda 723, comuna de Santiago, e interpone demanda en procedimiento de tutela en contra **EMPRESA_DEMANDADA**, representada por don **REPRESENTANTE_DEMANDADA**, ambos domiciliados en **DOMICILIO_DEMANDADA**, comuna de Huechuraba, Santiago y solicitando se declare que se ha incurrido en discriminación en contra de doña **TRABAJADORA_1**, toda vez que recibe una remuneración inferior, en relación a todos los trabajadores de sexo masculino que prestan servicios como encargados dentro de la empresa. **SEGUNDO:** Funda su demanda, en que la trabajadora ingresó a prestar servicios para la empresa, con fecha 1 de febrero de 2012, y desde el 1 de mayo de 2017, comienza a desempeñarse como encargada de VAS y PTL, con una remuneración de \$514.681.

Con fecha 19 de noviembre de 2018, la servidora solicitó a la empresa revisar su situación debido que percibía una remuneración inferior a dos de sus compañeros varones, recibiendo como respuesta, luego de realizada la investigación, que los roles pares se encuentran en la banda salarial nivel 3 donde se encuentra la trabajadora, no existiendo desigualdad salarial, comprometiéndose a revisar la situación de la trabajadora, lo que no ocurrió, por lo cual la afectada interpuso la denuncia. Por lo mismo se realizó un informe de fiscalización en el cual se constató infracción al principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos de un mismo valor, analizando solo el sueldo base, excluyéndose del análisis la parte variable de la remuneración. La empresa evacuando su informe, justifica la diferencia salarial en la antigüedad de los trabajadores y en la evaluación de desempeño, no logrando demostrar los objetivos de las diferencias en las remuneraciones de los trabajadores, tal como lo exige el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

El informe concluyó que existen indicios de la vulneración denunciada por cuanto, la actora ingresó a la empresa en el año 2012, desempeñándose como encargada de VAS y PTL desde el 1 de mayo de 2017, y comparado su sueldo base en ese momento con otros trabajadores que tienen más de 5 años de antigüedad en la empresa, se determinó que a ella se le asignó un sueldo base más bajo por la suma de \$514.681; el que al 1 de septiembre de 2017 ascendió a \$545.342 y al 1 de noviembre de 2017 a \$577.517; cifras que son comparadas con los sueldos base del resto de los encargados, así el señor **TRABAJADOR_HOMBRE_1**

(encargado de recepción) quien recibe al 1 de septiembre de 2017 la suma de \$694.509; respecto del trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_2** (encargado de Picking) al 1 de septiembre recibe \$602.911 y al 1 de septiembre de 2018 asciende a \$710.788; **TRABAJADOR_HOMBRE_3** (encargado de pre despacho) al 1 de septiembre de 2017 tiene un sueldo base de \$703. 192; **TRABAJADOR_HOMBRE_4** (encargado de B2B) al 1 de septiembre de 2017 su sueldo base es de \$743.791, y luego en septiembre de 2018 es aumentada \$762.500 y por último el trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_5** (encargado de transporte) al 1 de septiembre de 2017 tenía un sueldo base de \$695.542 y luego aumentó el 1 de septiembre de 2018 a \$713.038.

Por tanto solicita, que cese el comportamiento antijurídico, que se iguale el sueldo base de la señora **TRABAJADORA_1**, con respecto al trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, a mayo de 2019, que asciende a \$720.881, por tratarse del trabajador que realiza labores similares a la actora e ingresó en una fecha más cercana a la actora y por último el pago retroactivo de la diferencia de remuneración que indica.

TERCERO: Que la demandada solicitó el rechazo de la acción, oponiendo la excepción de caducidad, falta de legitimación activa y falta de legitimación activa y de personería para reclamar el cobro de prestaciones opuestas, la que previo traslado de la demandante fueron dejadas para definitiva.

En cuanto al fondo, alega que la denunciante solo consideró los antecedentes que benefician su tesis, criticando la operación realizada de comparar los sueldos base de las dos trabajadoras mujeres del área, con los sueldos base de los otros trabajadores hombres de la misma sección que ejercen funciones de “encargado”, no siendo suficiente el elemento que toma la denunciante en cuanto al tiempo en la empresa-5 años- debiendo analizar la fecha desde la cual los trabajadores ejercen el cargo de encargados, sin embargo, la denuncia la compara con un trabajador que ingresó dos años antes que la Sra. **TRABAJADORA_1** y que ha ejercido el cargo de encargado antes que la actora. Continúa reprochando, que solo se considera dichos antecedentes, en circunstancias que si se analizan la evolución remuneraciones de los trabajadores se advierte que la justificación se encuentra en la antigüedad de los trabajadores y consecuentemente el aumento progresivo o haber asumido el cargo de encargado con anterioridad a la Sra. **TRABAJADORA_1**, lo que justifica las diferencias, no analizando trabajadores que llevan 2 años en la empresa, sino comparándola con aquellos que llevan 8 y más años.

Agrega que las bandas de sueldo, que ellos establecieron, miden los puestos considerando su impacto en los resultados del negocio, y de acuerdo a la metodología IPE

los puestos del centro de distribución fueron asignados a una banda nivel 3, el cual se indica en la política de compensaciones, establecidas en base a información del mercado comparadas 200 empresas, tomando los puntos medios de cada nivel, están anualizadas y consideran todos los pagos fijos y variables entregados al año, y permiten establecer que trabajadores comiencen con una remuneración similar a la actora y la fecha perciban una remuneración menor a la de la actora (por ejemplo, el señor **TRABAJADOR_HOMBRE_6**). Reprocha que la denunciante no analizó la política de compensaciones, así el trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_6** ingresó el 23 de marzo de 2017, a mayo de 2019 percibía una remuneración mensual de \$300.000, luego asume labores de Encargado Parcial y percibe un sueldo de \$425.000, luego se fija en \$550.000 una vez que asume formalmente el cargo, siendo mucho más bajo que la Sra. **TRABAJADORA_1** y la Sra. **TRABAJADORA_MUJER_1**. Luego analiza el caso del Sr. **TRABAJADOR_HOMBRE_5** quien ingresó antes que la actora a la empresa y asume el cargo de encargado el 2013, con un sueldo base de \$356.000 inferior al que comenzó percibiendo la Sra. **TRABAJADORA_1**, por lo mismo es un caso distinto que no se puede comparar.

Por último señala que todos los encargados se desempeñan en áreas distintas, ello supone tareas exigencias y responsabilidades diversas, esto significa que existen diferentes evaluaciones de desempeño o estimaciones de renta para el cargo en atención a la complejidad de la tarea asignada, no estando vedado para el empleador establecer bandas referenciales en la política de compensaciones en los cuales se puede mover la empresa y establecer los sueldos de los trabajadores, no siendo una regla fija admitiendo excepciones, si estima que un área lo amerita, lo único que se prohíbe es diferencias arbitrarias en base a criterios sospechosos de discriminación, no pudiendo la denunciada exigir criterios matemáticos exactos que permita explicar los monto de las remuneraciones, esto porque los trabajadores ejercen en áreas diferentes, además no existe una política automática de incremento y muchos casos se revisan a petición del trabajador, como en el caso de la Sra. **TRABAJADORA_1** a quien debido a su solicitud del mes de julio de 2019 se le incrementó en un 10% su sueldo base.

Alega una serie de irregularidades en el procedimiento, en cuanto que no se cumplieron los plazos en la mediación, que se solicitan medias que la empresa ya adoptó, nada se dice del aumento del 10% que se le entregó a la Sra. **TRABAJADORA_1** y que se presentó la demanda sin estar concluida la etapa de mediación.

En subsidio alega que debe compensarse el aumento que percibe la actora desde julio de 2019, con las que ordenare el fallo.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, recibándose la causa a prueba, por estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijándose los siguientes:

1. Efectividad que la empresa denunciada ha incurrido en actos de discriminación salarial previsto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, en relación a la trabajadora **TRABAJADORA_1**. Hechos, circunstancias y criterios que lo justifican.
2. Efectividad que la empresa realizó una investigación relativa a la eventual discriminación salarial, fecha y antecedentes de dicho informe.
3. Criterios de comparación utilizados por la empresa en su informe interno y el utilizado por la Inspección del Trabajo en el informe de fiscalización.
4. Efectividad que la acción está caduca. Hechos y circunstancias que lo justifican.
5. Si la Inspección del Trabajo está facultada para requerir medidas reparatorias consistentes en cobro de prestaciones laborales en este procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, se estableció como pacífico: Que doña **TRABAJADORA_1** es trabajadora de **EMPRESA_DEMANDADA**, e ingresó a prestar servicios el 1 de febrero de 2012, que en principio se desempeñó como operaria logística, y posteriormente, el 1 de mayo de 2017, pasó a ser Encargada de VAS-PTL.

QUINTO: En cuanto a la excepción de caducidad, la demandada explica que han transcurrido más de 60 días desde que concluyó el procedimiento interno de la empresa, por cuanto la trabajadora denunció la situación que le afectaba el 19 de noviembre de 2018 y la investigación se inició el 21 del mismo mes, concluyendo el 20 de diciembre de 2018, interponiéndose la presente demanda el día 12 de julio de 2019, de modo que el plazo que contempla el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo se encuentra cumplido.

Evacuando el traslado la demandante en la audiencia preparatoria, solicitó su rechazo fundado en que los hechos denunciados son permanentes en el tiempo, al emitir la empresa el informe de equidad salarial, se compromete a dos acciones y revisar la situación de la actora, de esta manera este informe surtirá sus efectos después que se revise la remuneración, reconociendo que la empresa aumentó la remuneración de la trabajadora, pero no adoptó las medidas.

Resolviendo la excepción de caducidad, es importante recordar el tenor del artículo 486 inciso quinto del Código del Trabajo, que dispone “*Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los*

hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”.

Esta sentenciadora desestimará la excepción opuesta por cuanto, la desigualdad en las remuneraciones que plantea la Sra. **TRABAJADORA_1**, no puede considerarse un hecho aislado respecto del cual se deba contar el plazo de 60 días, por el contrario, esta desigualdad se mantiene de forma permanente cada mes que recibe una remuneración inferior a la de otros encargados de sexo masculino, por lo que no se puede antojadizamente fijar esa fecha en el mes de diciembre de 2018 (fecha del informe). A mayor abundamiento, el informe a que se refiere el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que fue emitido por la empresa, refiere que no hay desigualdad en las remuneraciones, y da cuenta de un plan de acción, consistente en una actualización de bandas salariales y revisar la situación de la trabajadora Sra. **TRABAJADORA_1**, y este último aspecto se cumple solo a partir de julio de 2019, al incrementarse en un 10% la remuneración de la trabajadora, por lo mismo no se puede tomar como fecha el mes de diciembre de 2018, como lo estima la demandada.

En subsidio, la demandada alegó la falta de legitimación activa de la Sra. **TRABAJADORA_1**, por cuanto en los hechos no se ha verificado la investigación que exige el artículo 62 bis del cuerpo legal ya citado, ya que la trabajadora presentó una denuncia utilizando el reglamento interno, y al evacuar la respuesta la empresa, no existieron más gestiones en la materia por parte de la trabajadora, quien debió activar el procedimiento de desigualdad salarial, que establece al efecto el Código del Trabajo, apareciendo incluso que la trabajadora solicitó revisar su sueldo durante el primer semestre de 2019, por lo mismo aceptó las conclusiones del informe realizado en diciembre de 2018.

Se desestimará la excepción por cuanto la denuncia formulada y el informe que evacua la empresa, claramente reúnen los requisitos del artículo 64 del reglamento interno del año 2019 y del artículo 58 del reglamento interno anterior (ambos acompañados por la

demandada).

Por último, respecto de la falta de legitimación activa y falta de personería para reclamar las remuneraciones en forma retroactiva, evacuado el traslado, la demandante solicita su rechazo, por cuanto el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo autoriza que en la sentencia el juez decrete las medidas destinadas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración, lo que en este caso precisamente son las diferencias de las remuneraciones.

Que igualmente será desestimada por cuanto, precisamente lo que se busca con la sentencia en este tipo especial de procedimiento es que, de acogerse, se adopten las medidas para lograr una reparación íntegra del trabajador, lo cual implica resarcir el perjuicio que sufrió la trabajadora al recibir una remuneración inferior.

Respecto de la alegación que la mediación no fue cumplida por cuanto se le dio a su parte un plazo de 10 días para subsanar y el mismo día que se cumplía dicho plazo, se presentó esta demanda, del acta de mediación y de los correos electrónicos acompañados se aprecia que la mediación se celebró el 3 de julio y una de las medidas que se solicitó fue equiparar el sueldo base de la actora con el del Sr. Serón, lo que a pesar del incremento de remuneración de la Sra. **TRABAJADORA_1** de dicho mes esto no se cumple, de esta manera la mediación se realizó y se entendió fracasada, cumpliendo con lo dispuesto en el art. 486 del Código del trabajo.

S E X T O: Que, en lo referente al fondo del asunto, tampoco han sido discutidos ciertos hechos fundantes de la acción de tutela, a saber:

- a) Que la Sra. **TRABAJADORA_1** es la única Encargada de VAS-PTL., por lo mismo para poder comparar sus remuneraciones, habrá de considerarse a los encargados de otras áreas.
- b) Que la trabajadora asumió el cargo de encargada el 1 de febrero de 2017, no existiendo ningún encargado que lo hiciera en la misma fecha.
- c) Que la empresa tiene un incremento semestral por IPC a las remuneraciones de sus trabajadores.
- d) Que la empresa adoptó una política de bandas de remuneraciones en las cuales se comienza en un mínimo y tiene un máximo donde los valores se encuentran anualizados.

SÉPTIMO: Que nuestro legislador laboral en el artículo 493 del Código del Trabajo, introdujo una reducción probatoria, que como se señalase en otros pronunciamientos de

esta juzgadora, consiste en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Para dicho efecto, la demandante acompañó:

a) Copia de informe de investigación N° 1350/2019/123, de fecha 18 de junio de 2019, de la Dirección del Trabajo, que contiene la denuncia de la trabajadora Sra. **TRABAJADORA_1**, reclamando la vulneración al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en consecuencia una vulneración al derecho a la no discriminación por sexo; se adjunta respuesta de la empresa ante la denuncia de la actora, en la que se concluye que no se constataron los hechos reclamados, se indica que el grupo de pares (10) que corresponden a encargados tiene una distribución heterogénea, teniendo personas de ambos sexos en rentas menores y mayores a la de la denunciante, dentro del rango de la banda que comienza con una suma anual de \$10.986.387, en el ¼ de la banda la suma de \$11.955.744, en el medio de la banda la suma de \$12.925.161, luego en los 3/4 de la banda la suma de \$14.217.677 y por último el máximo de la banda \$15.510.193, estas diferencias en la banda se explican por IPC, desempeño, resultado de su bono de productividad e incrementos por cambios de rol. Asimismo declaró la señora **TESTIGO_1**, gestor de administración y personas, así como la documentación solicitada a la empresa, la que se enfocó respecto de 8 encargados, que desempeñan cargos distintos para la demandada, pero de acuerdo a los perfiles de descripción de los mismos, cumplen funciones de supervisor, coordinación y control, 2 de los cuales son ocupados por mujeres –**TRABAJADORA_1** y **TRABAJADORA_MUJER_1**- la primera desempeña el cargo de encargada de VAS y PTL y la segunda el de encargada *on line*; luego están los trabajadores **TRABAJADOR_HOMBRE_1**, encargado de recepción, **TRABAJADOR_HOMBRE_6** Asistente de Bodega, **TRABAJADOR_HOMBRE_2** Encargado de *picking*, **TRABAJADOR_HOMBRE_3** encargado de jaula; **TRABAJADOR_HOMBRE_4** encargado de BeB y **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, encargado de transporte. Además de indicar la fecha de ingreso a la empresa de cada uno de los 8 encargados se señala, el sueldo base a la fecha de ingreso, luego la fecha que sumen el cargo de encargado, su sueldo base a esa fecha y los aumentos que este ha

experimentado, además de las evaluaciones de desempeño de los encargados, sin que las dos mujeres nombradas en los años, 2016 y 2017 registren dicha evaluación, la cual si les fuera aplicada el año 2018 obteniendo “en lo esperado”. Concluye el informe que la empresa no cuenta con una política específica sobre ascensos salariales que se encuentre establecida en forma documental que hubiere sido informada a los trabajadores, y que las dos mujeres del grupo de encargados son quienes tienen menor remuneración por cuanto los otros 5 trabajadores varones, que llevan a lo menos 5 años en la empresa, tienen un sueldo base superior a \$730.000 y las mujeres inferior a \$630.000 y que no se tuvo a la vista ningún tipo de detalle o antecedente diferenciador y específico entre cada encargado, relacionado por ejemplo a la calificación de desempeño profesión y o banda salarial desglosada, incluso las evaluaciones de desempeño se encuentran incompletas **no se observan referencias que permitan sustentar distinciones entre trabajadores**. Adjunta además la denuncia de 03 de abril de 2019, de la trabajadora **TRABAJADORA_1**.

b) Carta de 28 de febrero de 2019, que acompaña a la denuncia de la trabajadora **TRABAJADORA_1** a la Inspección del Trabajo, junto con Informe de Investigación Equidad Salarial de la Empresa **EMPRESA_DEMANDADA**, con fecha de término de la Investigación 20 de diciembre de 2018, este informe fue elaborado entre el 21 de noviembre al 12 de diciembre de 2018 y contiene una revisión de los sueldos brutos de todo el segmento de Encargados del Centro de Distribución, para verificar posibles inequidades, en los sueldos, revisando el historial en la empresa de los encargados, para entender las diferentes rentas, revisa bono de productividad y se analizan bandas salariales, concluyendo que no existe desigualdad salarial, por cuanto las diferencias en remuneraciones se generan por la antigüedad laboral, inserta cuadros con las fechas de ingreso a la empresa, concluyendo que se explica las diferencias salariales en IPC, desempeño, resultados bono de productividad (insertó cuadro) e incremento por cambio de rol. Como plan de acción, indica que se actualizarán las bandas salariales del centro de distribución y se revisará la remuneración de la trabajadora denunciante.

c) Serie de documentos entregados por la empresa en el proceso de fiscalización que fueron revisados para la conformación del informe: Nómina de trabajadores con cargo y área de trabajo; Perfiles de cargo Encargado VAS-PTL; Acta de declaración jurada de doña **TESTIGO_1**; Correos electrónicos (3) de fecha 05 de junio de 2019 de **TESTIGO_1** M. Gestor de Administración y Personas, dirigido a la fiscalizadora; Liquidación de remuneraciones de los trabajadores **TRABAJADOR_HOMBRE_1**, **TRABAJADOR_HOMBRE_6**; **TRABAJADOR_HOMBRE_2**; **TRABAJADORA_MUJER_1**; **TRABAJADOR_HOMBRE_3**; **TRABAJADOR_HOMBRE_4** y **TRABAJADOR_HOMBRE_5** de mayo a diciembre de 2018, y de enero a abril de 2019 y las liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora denunciante de los meses de mayo a diciembre de 2018; y de enero a julio de 2019.

d) Acta de Mediación obligatoria de fecha 03 de julio de 2019, en la cual comparece la trabajadora denunciante y por la empresa la señora **TESTIGO_1**, donde de las 4 medidas propuestas la empresa está de acuerdo con dos, pero no así con el incremento del sueldo base de la denunciante a \$720.881 y el pago retroactivo de las diferencias en el sueldo base, sin perjuicio de lo cual informa que su sueldo base se incrementará en un 10% desde julio de 2019.

e) Contrato de trabajo y sus anexos de la denunciante y los trabajadores que tienen el cargo de Encargados, que fueron indicados por la demandada para comparar, con la Sra. **TRABAJADORA_1**, que ratifican lo señalado por la empresa y lo consignado en el informe de investigación de la Dirección del Trabajo, a saber, señores **TRABAJADOR_HOMBRE_6**, **TRABAJADOR_HOMBRE_2**, **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, **TRABAJADOR_HOMBRE_3**, **TRABAJADORA_MUJER_1**, **TRABAJADOR_HOMBRE_1** y **TRABAJADOR_HOMBRE_4**.

f) Se solicitó la **exhibición del reglamento interno**, que estuviera vigente a la fecha, que se realizó la investigación, exhibiendo el que está siendo notificado en enero 2020 y también uno de fecha año 2015 y como prueba nueva se aceptó un correo electrónico de enero del año en curso, enviado a todos los trabajadores donde se adjunta el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

g) Testimonial consistente en la declaración de **Ivonne Guerrero Tapia**, operaria de despacho desde el año 2014, quien indica que en el último periodo, la demandada tiene la representación de las marcas *North Face*, *Banana Republic*,

entre otras, y describe las áreas de la bodega de distribución, manifestando que trabaja con la Sra. **TRABAJADORA_1** en VAS y PTL. Consultada por su conocimiento de los hechos, indica que fue tesorera del sindicato entre 2015 y 2019, y supo que el 2017 hubo negociación y tuvo acceso a los sueldos y se dieron cuenta que había diferencias. Explica que el símil de la Sra. **TRABAJADORA_1** es don **TRABAJADOR_HOMBRE_2**, encargado de *picking*, y se habló y la empresa les dijo que se trataría después de la negociación y después no se tocó el tema. En el mismo sentido declaró **TESTIGO_2**, empleado de atención al cliente, en la misma bodega que la denunciante desde el año 2016, y desde ese mismo año conoce a la señora **TRABAJADORA_1**, quien en esa época servía como coordinadora VAS, y ahora pasó a VAS y PTL. Se desempeña como secretario del sindicato desde junio de 2019, por lo mismo **TRABAJADORA_1** le contó problema de las remuneraciones, y en su área y otras áreas existen problemas similares, pues ganaba menos que sus compañeros de jefatura, **TRABAJADOR_HOMBRE_2** y **TRABAJADOR_HOMBRE_7**, tiene el mismo rango, todos son encargados. Refiere que recibió copia del nuevo Reglamento Interno por correo electrónico en enero. Agrega que esto lo conversó con el gerente, porque en su área de atención de clientes también existe un problema similar y el propio gerente el Sr. **TRABAJADOR_HOMBRE_4** le reconoció que en el área de aseo también existe el problema, que se revisaría, pero ahora comenzaran una negociación colectiva. En este orden de ideas, cabe destacar que la denunciante ha logrado acreditar indicios suficientes de la vulneración alegada respecto a que dentro de los trabajadores que se desempeñan como “encargados” que son ocho, ella tiene un sueldo base inferior a cinco de los encargados que son hombres.

OCTAVO: Que, por su parte, la demandada incorporó los siguientes antecedentes probatorios, para desvirtuarlos o justificarlos:

- a) Copia del contrato de trabajo de la Sra. **TRABAJADORA_1** de fecha 1 de febrero de 2012 y nueve anexos de contrato en los cuales se actualiza el sueldo base y en el año 2017 se cambia el cargo de la trabajadora a encargada de VAS y PTL y sus sucesivos reajustes del sueldo base. Y por último copia de borrador de anexo de contrato de fecha 1 julio de 2019, donde se incrementa el sueldo base de la trabajadora, pasando éste a la suma de \$658.412 y la liquidación del mes de julio del año 2019, indica la suma de \$668.947.-, en circunstancias que el sueldo base de junio de 2019 fue \$598.556.

- b) Copia de perfil de cargo Encargado VAS/PTL, perfiles de cargo de los encargados.
- c) Copia de certificado de pago de cotizaciones de la Sra. **TRABAJADORA_1**.
- d) Copia de comprobante de recepción de Reglamento Interno de Orden Higiene y seguridad de la empresa, de fecha 5 de marzo de 2012.
- e) Copia de liquidaciones de remuneraciones de **TRABAJADORA_1**, desde enero de 2013 a agosto de 2019.
- f) Luego para cada encargado, con los cuales se comparó las remuneraciones de la Sra. **TRABAJADORA_1**, incorporó los contratos de trabajo, sus anexos y las liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2013 al mes de julio de 2019, correspondientes a los señores **TRABAJADOR_HOMBRE_3**, **TRABAJADOR_HOMBRE_1**, **TRABAJADOR_HOMBRE_4**, **TRABAJADORA_MUJER_1**, **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, **TRABAJADOR_HOMBRE_2** y **TRABAJADOR_HOMBRE_6**, quien ingresó con fecha 23 de mayo de 2017 como asistente de operario y asumió el cargo de encargado de recepción el 26 de febrero de 2018, por lo mismo sus liquidaciones solo van desde abril de 2018 a julio de 2019
- g) Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **EMPRESA_DEMANDADA** año 2019, cuyo título X regula la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, en los artículos 62 y 63 conteniendo este último artículo un conjunto de elementos a considerar al momento de establecer diferencia, las que de existir no serían arbitrarias y se refieren a: preparación técnica y profesional del trabajador; la experiencia laboral adquirida por la permanencia en la empresa y otros empleos; las circunstancias de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores; las calificaciones o evaluaciones de desempeño; criterios de puntualidad; conocimiento o dominio de un idioma extranjero; criterios de productividad; la idoneidad para el cargo; funciones anexas. Luego el artículo 64 establece el procedimiento de reclamación, con un plazo máximo de 30 días para dar respuesta. También se acompañó el reglamento interno anterior, en el cual bajo el mismo título X, contempla el principio de igualdad salarial y el procedimiento de investigación. Ambos contienen una descripción de cargos.
- h) Copia de Política de Compensaciones **EMPRESA_DEMANDADA**, documento que contiene definiciones, entre las que interesan, incremento de renta, que corresponde a cualquier ajuste permanente en la remuneración del colaborador, que da como resultado un aumento en el pago recibido por este. Otro concepto es banda salarial:

Rango de renta con un mínimo y un máximo definido para cada nivel de cargo dentro del cual las posiciones adheridas a este nivel deben estar administrada. Luego contiene las 11 bandas y los cargos que van en cada banda siendo la N° 11 la que ocupa el gerente general y la N° 1 la de asistente, junior, mensajero. El mismo documento contiene las remuneraciones de las 11 bandas, que fue el mismo que explicó la demandada y que se actualizará en el mes de octubre conforme al mercado.

- i) Copia de contrato colectivo de **EMPRESA_DEMANDADA** de fecha 6 de julio de 2017, con su respectiva nómina de trabajadores done en el N 45 figura la Sra. **TRABAJADORA_1**.
- j) Copia de solicitud de revisión de Equidad Salarial, con copia de correo en que fue enviado por **TRABAJADORA_1**, de 19 de noviembre de 2018 ya indicado al analizar el informe emitido por la DT. Copia de Investigación de Equidad Salarial efectuado por la empresa, con la copia de correo electrónico de fecha 21 de diciembre de 2018, en que consta notificación de resultados de investigación, el que fue acompañado al informe de la DT, que ya fue analizado y el correo enviado por **TESTIGO_1** a la trabajadora informando el resultado
- k) Copia de Acta de Notificación de denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales, con la copia de Conclusiones Jurídicas de la investigación y copia de acta de mediación de fecha 3 de julio de 2019. Todos ya analizados.
- l) Copia de correo de fecha 12 de julio de 2019, enviado por **TESTIGO_1** a Andrea Carvajal Catalán al correo acarvajal@dt.gob, en la cual se adjunta el RIOHS y la política de compensaciones y realiza comentarios a las conclusiones jurídicas del informe.
- m) Copia de planilla con evolución de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la investigación y planilla de evaluaciones de desempeño de los mismos, sin indicar año, siendo el resultado de la Sra. **TRABAJADORA_1** “próximo a lo esperado” y los restantes trabajadores fue “en lo esperado”, con excepción de don **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, quien fue evaluado “sobre lo esperado”.
- n) Rinde testimonial, consistente en la declaración de **TESTIGO_1**, ingeniera en administración de recursos humanos, ella ingresó el año 2017 el área a su cargo centro de distribución y marcas de la empresa, el centro de distribución opera el área de logística lo que tiene que ver el abastecimiento, se almacena vestuario y

accesorios, explica que ella ve los temas de sueldos, del centro de distribución, procesos legales, comparece a la inspección. Conoce a la trabajadora **TRABAJADORA_1**, quien sirve como encargada de VAS, ella es la única, existen otros encargados, personas que lideran equipos, “encargado” es más responsabilidad, los coordinadores ya no existen (**TRABAJADORA_1** coordinadora y luego encargada, esto ocurrió 2017). Indica que **TRABAJADORA_1** ascendió, recibiendo una promoción, que conlleva un incremento de renta para los trabajadores, destacando que el área de compensación a través de las bandas salariales, se mueve del mínimo al máximo, es la política de compensación, es un área distinta a la de la testigo. Sabe del reclamo porque la trabajadora envió una carta a finales de 2018, ella denunciaba inequidad salarial, ella se comparaba a **TRABAJADOR_HOMBRE_2** y **TRABAJADOR_HOMBRE_7**, ante este requerimiento se apegó al reglamento interno, realizándose una investigación, se le informó a la trabajadora y se le explicaron las dudas, ella no tuvo objeción, esto fue un mes después. Agrega que los trabajadores que se comparan, son trabajadores que llevan mucho tiempo en la empresa (25 y 13 años respectivamente), se hacen ajustes por IPC, dos veces al año, a diferencia de la actora que es menor y el tiempo de ella, es bajo, **TRABAJADOR_HOMBRE_2** ingresó como asistente, pero **TRABAJADORA_1** fue operario. Conversó con **GERENTE_1** gerente de logísticas ellos revisaron su remuneración, los llegaron a fiscalizar por el mismo tema, los citaron a la inspección, acompañó los documentos y en la mediación ellos llevaron el incremento de la remuneración, la inspección del trabajo solicitó muchas medidas paliativas (las mismas del juicio). Agrega que se le incrementó el sueldo base, en mayo 2019 por la evaluación de desempeño positiva, en un 10%. En el mismo sentido declaró **TESTIGO_3**, previo un incidente formulado respecto de su declaración por haber de cierta manera solicitado a la trabajadora afectada que no siguiera con el proceso, motivo por el cual comenzó su declaración siendo consultando el tenor de dichos hechos, a lo que contestó reconociendo que conversó con la Sra. **TRABAJADORA_1** la posibilidad de desistir de este proceso, que lo colocaba a él en una posición lo complicada, esto quiebra las relaciones, desde su perspectiva ella (Sra. **TRABAJADORA_1**) lo pone en una situación compleja. En cuanto al fondo señala que es subgerente de logística desde 2014, trabaja desde hace 14 años. Describe estructura de la bodega comenzando con el gerente, además conoce a cada uno de los encargados, su fecha ingreso, explicando que los que reciben una remuneración mayor a la actora

ingresaron muchos años antes a la misma Contrainterrogado: por las bandas salariales, insiste que Serón es encargado desde antes, manifestando que se le puede solicitar al jefe directo un aumento de sueldo, que básicamente opera a petición del trabajador, ella tiene a su cargo 20-30 personas, debe ser la segunda con más trabajadores a cargos. Por último depuso **TESTIGO_4**, psicólogo, comenzó en 2013, antes de esta fecha, las remuneraciones se veían solo con la jefatura, él trabajaba en el área de compensaciones encargado de desarrollar las bandas salariales, él las diseña, explica que hay 11 bandas siendo la 11 el gerente, quedan en un documento, política de compensaciones, explica que un trabajador que comienza en la parte más baja de la banda, pero pueden existir excepciones es privada, solo las conoce el gerente general, gerente de prime línea y algunas personas de recursos humanos. Explica que **EMPRESA_DEMANDADA** se estructura como la mayoría de la empresas, se pare sobre estudios de puesto de trabajo, ellos están dentro de la mediana, se trabaja dentro de rangos de niveles de renta, se compara la renta anual incluso beneficios, aparecen los “pesaje “ utiliza sistema de puntos y con el pesaje de bodega y casa matriz, este sistema se creó finales 2014 y 2015, y luego se fueron ajustando, antes no existía nada, la decisión de incremento de renta, quedaba en lo que era las jefaturas, luego se crea lo de las bandas, ellos tiene 11 escalafones, siendo el 11 solo el gerente, indicando que los encargados son niveles 3, las bandas son rentas anuales, todo trabajador, parte en el inicio de una banda en caso de promociones y movimiento horizontal, si estando dentro de la banda, el comité presidido por el gerente general, más una buena evaluación de desempeño, puede incrementarse su remuneración, pero dentro de la banda. Consultado por el número de trabajadores en la empresa 54% mujeres y 46% hombres. Lo que se repite en tiendas y bodega. Explica el caso de **TRABAJADORA_1**, no la conoce personalmente, pero el entregó informaron a Nicol, entregó antecedentes, evaluación de desempeño, que son hechas a partir del rol más que a la persona. Añade que la banda está pensada para disminuir brechas de inequidad explica que puede que estén en un punto medio y otra persona en la parte superior de la banda, el testigo refleja un muy buen conocimiento técnico. Reconoce el incremento de **TRABAJADORA_1**, el comité evalúa, y en su caso aplicaba el incremento que solicitó. Contrainterrogado: consultado por la banda, explica que se ingresa por el mínimo de la banda, se construyen a finales del 2014, las revisan hasta el 2015 se hicieron, ajustes habían

compromisos previos a las bandas, explica la antigüedad en el rol, de esta manera 10 años en el rol tiene un dominio mayor. Se le exhibe cuadro nivel 3 encargado, corresponde a la banda con una remuneración con un estándar de mercado.

Continúa señalando como se lee el cuadro, explica que la antigüedad en sí no significa un aumento, pero si la antigüedad en el cargo mismo. Explica que las bandas consideran el sueldo, base, gratificación, aguinaldo y bonos al 100%, explica que los bonos son por desempeño personal, por lo mismo en las bandas están considerados al 100%.

NOVENO: Que este Tribunal estima que la demandada no ha logrado acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas tomadas respecto de la actora. Lo anterior por los siguientes argumentos:

- a) Que la existencia de bandas salariales como la establecida por la demandada tal como lo explicó su testigo el señor **TESTIGO_4**, consiste en una herramienta para entregar una remuneración acorde al mercado y de competir en el mismo, lo que, unido a la política de compensaciones establecida, (documento acompañado por la empresa) el cual es conocido por el gerente y solo algunos cargos, permiten asentar las bases de la política salarial de la empresa. De esta manera ambos instrumentos por sí mismos, no son un instrumento de desigualdad o que se encuentren en contravención a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, explicando la defensa de la demandada en el informe salarial que al tener la demandada un incremento de remuneraciones por IPC en los meses de enero y julio de cada año, puede afectar que los trabajadores más antiguos tengan una remuneración mayor, por otra parte el testigo señor **TESTIGO_4**, que la antigüedad en sí, no es lo importante sino en el cargo mismo eso puede ser significativo.
- b) Que asentado lo anterior corresponde analizar si formulada neutralmente esta banda de remuneraciones, trae aparejada un trato menos favorable para los trabajadores de un sexo determinado, en este caso la señora **TRABAJADORA_1** versus sus pares hombres.
- c) Que tanto el informe de investigación de equidad salarial realizado por la demandada y el informe de investigación realizado por la dirección del trabajo, así como las liquidaciones de remuneraciones, contratos de trabajo y sus anexos acompañados que fueron analizados, consignan datos objetivos de los encargados, los que no se discuten, estos son: la fecha de ingreso a la empresa, la fecha que

asumen el cargo de Encargados la remuneración como encargados que tenían cuando asume la Sra. **TRABAJADORA_1** como encargada y su remuneración en los meses de enero y julio de 2019(meses que se incrementa solo por IPC) que de esta forma podemos observar lo siguiente:

Nombre	Ingreso a la empresa	Asume cargo	Sueldo base al asumir como encargado	Sueldo base mayo de 2017	Sueldo base enero 2019 y julio 2019
TRABAJADOR_HOM BRE_1	1/07/1998	Encargado de recepción junio/2014	\$443.000	\$662.000	\$719.800 \$731.000
TRABAJADOR_HO MBRE_6	23/05/2017	Encargado de recepción marzo/2018	\$425.000	No aplica Mayo/2018 \$550.000	\$563.000 \$572.000
TRABAJADOR_HOM BRE_2	1/02/2001	Encargado de picking octubre/2014	\$522.800	\$571.600	\$718.000 \$730.000
TRABAJADORA_1	1/02/2012	Encargada de VAS y PTL 1/5/2017	\$514.681	\$514.681	\$598.556 Incremento 10%julio \$668.947
TRABAJADORA_MUJ ER_1	2/01/2011	Encargado on line mayo / 2017	\$572.239	\$572.239	\$625.520 \$635.529
TRABAJADOR_HO MBRE_7	1/06/1993	Encargado de despacho agosto2013; encargado PRE julio 2015 luego jaula enero/2018	\$579.900 \$613.600 \$710.000	\$670.000	\$728.800 \$740.000
TRABAJADOR_HOMBR E_4	1/12/2004	Encargado de B2B agosto / 2013	\$574.855	\$710.970	\$770.888 \$783.222

TRABAJADOR_HOMBRE_5	15/02/2010	Encargado de despacho agosto/2013	\$364.613	\$663.146	\$720.881 \$732.415
----------------------------	------------	-----------------------------------	-----------	------------------	------------------------

- d) Que del cuadro se aprecia que no todos los encargados asumen en la misma fecha que la Sra. **TRABAJADORA_1**, salvo la Sra. Jiménez, los otros encargados asumieron el cargo con un fecha anterior, dándose el caso que el Sr. **TRABAJADOR_HOMBRE_7** desempeñó tres cargos de encargados, siendo el último encargado de jaula desde enero de 2018.
- e) Que la demandada se excusa en que la diferencia se genera por la antigüedad, debido a este incremento del IPC, pues si se observa todos los trabajadores del cuadro ingresaron a la empresa con una fecha anterior a la que lo hizo la actora, salvo **TRABAJADOR_HOMBRE_6**, quien ingresa el 23 de mayo de 2017, asumiendo como encargado después que la actora. En este sentido, el criterio de la antigüedad que utiliza el informe de la Dirección del Trabajo es comparar a la actora con aquellos trabajadores que tienen a lo menos 5 años de antigüedad en la empresa, -descartando a **TRABAJADOR_HOMBRE_6**- no se advierte el sesgo que denuncia la demandada en su contestación de arbitrariedad de la inspección del trabajo al utilizar ese elemento- con lo cual, se aprecia que justamente las dos mujeres-Sra. **TRABAJADORA_1** y Sra. **TRABAJADORA_MUJER_1** tienen la remuneración más baja del universo de 7 encargados, sea cuando asumen el cargo de encargadas mayo 2017, sea en el mes de enero y julio 2019. Esto demuestra que la antigüedad no es un elemento idóneo para explicar la diferencia salarial, por cuanto es comprensible atendido la existencia de bandas salariales que comiencen en la parte más baja de la banda, pero a igual trabajo “encargados” debiese recibir igual remuneración, por lo que debería prontamente equiparar las remuneraciones.
- f) Otro argumento que entregó la demandada como elemento distorsionador de esta banda sería la evaluación de desempeño que se realizaría en mayo, y según lo declaró la señora **TESTIGO_1**, justificaría en el caso de **TRABAJADOR_HOMBRE_2** un incremento de remuneraciones. Al respecto, cabe señalar que aunque este elemento, aparece como un aspecto objetivo que explicaría una diferencia salarial, considerando que se acompañó la evaluación de los encargados, la del Señor **TRABAJADOR_HOMBRE_2** arrojó un resultado “sobre lo esperado,” las restantes evaluaciones de

desempeño incorporadas por la demandada carecen de fecha, por lo mismo es imposible determinar a qué periodo corresponden, sin embargo en la inspección del trabajo incorporó hasta la del año 2018 y salvo el Sr. Gómez, las restantes que aparejó para los otros encargados indican **en lo esperado, la del año 2018 y no figuran la de años anteriores**, de esta manera se desestima el argumento de la evaluación de desempeño.

- g) Que de esta manera considerar la antigüedad como elemento preponderante al momento de determinar la remuneración, ha generado efectos desfavorables para las trabajadoras del sexo femenino.
- h) No existe duda que a contar de julio de 2019 la demanda tomó medidas para disminuir la diferencia salarial de la Sra. **TRABAJADORA_1** con sus pares hombres, incrementar su sueldo base de \$ 598.556 a \$668.947, pero resultan insuficientes para lograr la pretendida igualdad salarial.

DECIMO: En este sentido resulta importante reconocer lo el planteamiento del profesor Eduardo Caamaño Rojo, en su artículo (2001) La discriminación laboral indirecta, revista de derecho 12 (2), 67-81 consultado en <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2815/2387>, el cual antes de la dictación de la ley 20.348, ya evidenciaba la importancia de la materia que se analiza, al señalar que la figura de la discriminación laboral indirecta y una más amplia aplicación del principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras son materias cuyo desarrollo aún está pendiente en Chile. En nuestro país se requieren avances a nivel legal y jurisprudencial, que refuercen la consagración y validez del principio de igualdad de trato y de no discriminación, asegurando un debido respeto a los derechos de todos los trabajadores y una justa mayor incorporación de la mujer al trabajo.

Que de esta manera el artículo 62 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley 20.348, promulgada en junio del año 2009, representa una manifestación expresa del contenido del artículo 2 del mismo cuerpo de leyes, que dispone: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal,

enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Además, la disposición introducida, vino a otorgar reconocimiento al artículo 11 letra d) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por Chile, que dispone: *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

Que en el presente caso además la perspectiva de género aplicada al Derecho del Trabajo nos ha permitido ver que la relación laboral, paradigma de una estructura asimétrica de poder, se ve acentuada cuando quien trabaja es una mujer, ya que se trata de un espacio que fue pensado y construido para hombres. Esto significa que la mujer en el trabajo se expone a condiciones de mayor opresión que su par masculino. Esto se aprecia en riesgos laborales feminizados como el acoso sexual, como también a tratos desiguales y humillantes motivados en el género. A esta especial forma de persecución se le denomina acoso sexista, ilícito se ha explicado como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, N°3/2007, de España) y así fue recogido en el artículo de la profesora Daniela Marzi Muñoz, titulado “Acoso sexual: una amplia gama de ilicitud y la correcta vía de la tutela de derechos fundamentales” publicado en la revista del Instituto de Estudio Judiciales N°5,

UNDECIMO: Que el resto de la prueba rendida nada altera las conclusiones arribadas, por cuanto solo da cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores tomados para comparación, consistentes en sus contratos de trabajos, anexos y liquidaciones.

Por lo expuesto y lo dispuesto en las normas citadas y teniendo en vista además lo que disponen los artículos 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenio N100 del OIT, sobre igualdad de remuneraciones, Preámbulo de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Preámbulo y artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11, Número 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; 19 de la Constitución Política de la República, la

Convención sobre la Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer; (Cedaw) los art. 2, 5, 420, 425, 454, 456, 459, 485 y siguientes del código del trabajo, se acoge la demanda y se declara:

I.- Que se rechazan las excepciones opuestas.

II.- Que se acoge la demanda y la demandada ha infringido el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y en consecuencia, se le condena a pagar las siguientes prestaciones:

a) Igualar el sueldo base de la Sra. **TRABAJADORA_1** al del trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, reconociendo el incremento 10% en su remuneración realizado en el mes de julio de 2019 lo que alcanzó a la suma \$668.947, de esta manera la remuneración del trabajador Sr. Serón antes de dicho incremento ascendía a \$720.881.-

b) Que la demandada pagará a la Sra. **TRABAJADORA_1** las diferencias de remuneraciones que se generaron a contar del mes de enero 2019 a mayo del mismo año, entre su sueldo base de \$598.556 y el del trabajador **TRABAJADOR_HOMBRE_5**, que ascendía a la suma de \$720.881 y los siguientes meses de julio de 2019 hasta la fecha que esta sentencia quede ejecutoriada, tomando su sueldo base incrementado de \$668.947.-

III. Que no se condena en costas a la demandada, por haber tenido motivo plausible para litigar.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar, devengarán los reajustes e intereses legales, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

V.- La demandada deberá realizar una reunión en la cual, explicara a los trabajadores de la bodega de distribución la política de compensaciones de la empresa, y en especial las bandas salariales, debiendo acompañar el acta que se levante de la misma al tribunal, la que deberá contar con la asistencia de a lo menos el 50% del personal, de la bodega de distribución, dentro del plazo de seis meses a contar que la sentencia quede firme y ejecutoriada.

VI. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo para su registro.

VII.- Devuélvanse a las partes los documentos acompañados una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese y comuníquese.

RIT T-1218-2019

RUC 19- 4-0203578-4

Pronunciada por doña Carolina Andrea Luengo Portilla, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.