

		Matriz de Análisis	Matriz para la aplicación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación
INFORMACIÓN GENERAL			
Número de Rol/Caso: T-1218-2019		Fecha: 21 de abril 2020	
Tribunal: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago			
Partes intervinientes: Denunciante / Denunciado			
Materia: Laboral			
Tipo de proceso: Procedimiento de Tutela Laboral		Clase de decisión: Sentencia condenatoria	
Autoridad que toma la decisión: Carolina Andrea Luengo Portilla			
<p>Considerando relevante: CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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.</p>			
Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, discriminación arbitraria, discriminación salarial.			
<p>Resumen del caso: Dirección del Trabajo, en representación de trabajadora denunciante, interpone demanda en procedimiento de tutela en contra del empleador de la trabajadora, solicitando se declare que se ha incurrido en discriminación salarial en contra de la trabajadora, toda vez que ésta recibe una remuneración inferior en relación a la de todos los trabajadores de sexo masculino que prestan funciones similares al interior de la empresa. En específico, solicita que cese el comportamiento antijurídico, igualando el sueldo, junto al pago retroactivo de la diferencia de remuneración.</p> <p>La empresa denunciada, contesta demanda solicitando el rechazo de la acción, oponiendo excepción de caducidad, falta de legitimación activa y pasiva y de personería para reclamar el cobro de prestaciones opuesta.</p> <p>La sentenciadora, rechaza excepciones deducidas por la demandada, acogiendo la demanda y declarando que la denunciada ha infringido el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, condenando al igualar el sueldo base de la trabajadora, al pago de las diferencias de remuneraciones que se generaron a contar de enero de 2019, y a la realización de una reunión en la cual se explique a los trabajadores la política de compensaciones de la empresa y en especial, las bandas salariales.</p>			
CRITERIO	SENTENCIA	ANÁLISIS PEDAGÓGICO	
<i>(Lineamientos a analizar que sirven de apoyo para elaborar la</i>	<i>(Transcripción de extractos de los considerandos de la sentencia que</i>	<i>(Comentario o análisis sobre el hallazgo o el vacío relativo al criterio)</i>	

<i>sentencia con perspectiva de género)</i>	<i>identifican los criterios)- (O consideraciones al caso)</i>	
PASO I: Identificación del caso		
<p>Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO: 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 DEMANDANTE 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.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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</p>	<p>Se observa positivamente la descripción de contexto que realiza la jueza, permitiendo situar los hechos vulneratorios en un escenario de relaciones laborales determinado. Asimismo, aun cuando sea desarrollado de forma amplia, hace presente el contexto discriminatorio que para las mujeres representa el espacio de trabajo remunerado, acentuándose la estructura asimétrica que le es inherente.</p>

	<p>la tutela de derechos fundamentales” publicado en la revista del Instituto de Estudio Judiciales N°5</p>	
<p>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>CONSIDERANDO NOVENO (EXTRACTO): 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: (...) 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 DEMANDANTE versus sus pares hombres.</p>	<p>El tribunal expresa la categoría sospechosa correspondiente a ser una trabajadora de sexo femenino.</p>
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>CONSIDERANDO PRIMERO (EXTRACTO): 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 DENUNCIADO, representada por REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO, ambos domiciliados en DOMICILIO DE DENUNCIADO, comuna de Huechuraba, Santiago y solicitando se declare que se ha incurrido en discriminación en contra de doña TRABAJADORA DENUNCIANTE, 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.</p> <p>CONSIDERANDO SEGUNDO (EXTRACTO): Por tanto solicita, que cese el comportamiento antijurídico, que se iguale el sueldo base de la señora TRABAJADORA DEMANDANTE, con respecto al trabajador ■■■ 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.</p>	<p>En la relación resumida que realiza la jueza de la denuncia interpuesta, el tribunal refiere expresamente a los derechos reclamados por la denunciante, en donde destaca la centralidad de la situación de discriminación como vulneración central reclamada.</p>

<p>Revisar la necesidad de disponer o no, de medidas de protección.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>No aplica.</p>
---	-------------------	-------------------

PASO II: Análisis y desarrollo del caso

<p>Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO NOVENO (EXTRACTO): 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: (...) 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 Ibáñez versus sus pares hombres.</p> <p>CONSIDERNADO DÉCIMO (EXTRACTO): 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: <i>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;</i></p>	<p>Se observa cumplimiento del deber de debida diligencia por parte de la jueza, quien razona con perspectiva de género, cuestión que resulta fundamental para efectos de sancionar de manera adecuada las vulneraciones denunciadas, eliminando los obstáculos existentes.</p> <p>Asimismo, integra argumentos normativos y doctrinarios de forma pedagógica, en cuanto a reconocer la problemática de la violencia de género, encaminados a sensibilizar y visibilizar la temática.</p>
--	--	---

	<p>(...)</p> <p>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.</p>	
<p>Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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.</p>	<p>Se observa una identificación de las relaciones de poder existentes, relativa a la subordinación propia de las relaciones laborales y la agudización de ésta respecto de la trabajadora al ser mujer, sufriendo esta discriminación frente a los trabajadores varones pares.</p>

<p>Identificar los roles, estereotipos, mitos y prejuicios que puedan surgir tanto desde la visión de la magistratura, como de las intervenciones de las partes.</p>	<p>CONSIDERANDO NOVENO (EXTRACTO): 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.</p>	<p>La judicatura identifica y controvierte el mito de considerar la antigüedad como criterio para explicar la diferencia salarial, lo cual perjudica mayoritariamente a las mujeres.</p>
<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): 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</p>	<p>La manifestación sexista presente consiste en la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la cual es confirmada por el tribunal.</p>
<p>Establecer si en el caso concurren dos o más discriminaciones (género, raza, sexo, etnia, edad...) por lo que se requiere el análisis de la interseccionalidad.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>No aplica.</p>
<p>PASO III: Revisión de las pruebas</p>		
<p>Examinar las pruebas bajo el esquema propio de valoración, en especial las relacionadas con la discriminación o la violencia, dado que a veces no se logra la prueba directa.</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO (EXTRACTO): 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.</p> <p>(...)</p> <p>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.</p> <p>CONSIDERANDO NOVENO (EXTRACTO): Que este Tribunal estima que la demandada no ha logrado acreditar la justificación y proporcionalidad de las</p>	<p>La apreciación de la prueba se realiza conforme a las reglas de sana crítica, enlazada con el esquema probatorio propio del procedimiento de Tutela Laboral. Hay una valoración pormenorizada de las pruebas presentadas.</p> <p>Al analizar si es que la empresa denunciada habría logrado acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas tomadas, la jueza se enfoca en determinar la existencia o no de una situación discriminatoria en razón de sexo, en lo que respecta a las remuneraciones al interior de la empresa.</p>

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 DENUNCIADO 3**, 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 DENUNCIADO 3**, 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 DENUNCIANTE** 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 **TRABAJADORA DENUNCIANTE** 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 (...); d) Que del cuadro se aprecia que no todos los encargados asumen en la misma fecha que la Sra. **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, salvo la Sra. ■■■, los otros encargados asumieron el cargo con un fecha anterior, dándose el caso que el Sr. ■■■ 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 Daniel Arias, 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 Daniel Arias- 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 DENUNCIANTE** y Sra. [REDACTED] 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 DEMANDADO 1** justificaría en el caso de [REDACTED] 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 [REDACTED] 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. [REDACTED], 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

	<p>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 TRABAJADORA DENUNCIANTE con sus pares hombres, incrementar su sueldo base de \$ 598.556 a \$668.947, pero resultan insuficientes para lograr la pretendida igualdad salarial.</p>	
--	---	--

PASO IV: Examen Normativo

<p>Revisar y aplicar las normas que conciernen al caso, teniendo en cuenta que en materia de DDHH, discriminación y acceso a la justicia, el marco normativo para el país es amplio.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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: <i>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;</i></p> <p>(...)</p>	<p>La magistrada incorpora una revisión y aplicación tanto de la normativa nacional, como lo es en este caso la incorporación del artículo 2 y 62 bis del Código del Trabajo, así como también, incorpora dentro de su remuneración la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), específicamente el artículo 11 letra d).</p> <p>Junto a ello, destaca la incorporación de derecho comparado mediante referencia a la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, N°3/2007 de España, la cual si bien no resulta aplicable en términos normativos, permite nutrir la argumentación de la magistrada.</p> <p>Finalmente, si bien no ahonda en ellos, hace mención a una serie de instrumentos internacionales de Derechos Humanos, como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenio N° 100 de OIT, Preámbulo de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales</p>
--	---	---

	<p>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.</p> <p>CONSIDERANDO UNDÉCIMO (EXTRACTO): 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:</p>	<p>y Culturales, Preámbulo y artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de Derechos Humanos, y Constitución Política de la República.</p>
<p>Analizar la aparente neutralidad de la norma a fin de determinar su alcance discriminatorio y evaluar el impacto diferenciado en su aplicación.</p>	<p>CONSIDERANDO NOVENO (EXTRACTO): 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: (...) 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 Ibáñez versus sus pares hombres.</p>	<p>Se observa positivamente el análisis que realiza la jueza en torno a cuestionar la neutralidad de la norma, en este caso, una norma interna de la empresa que regula las relaciones laborales al interior de la misma en relación a la remuneración de cada trabajador.</p>
<p>PASO V: Revisión de jurisprudencia y fuentes del derecho</p>		
<p>Revisar y usar la jurisprudencia, la</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): En este sentido resulta importante reconocer lo el planteamiento del</p>	<p>La jueza robustece su argumentación mediante</p>

<p>doctrina jurídica, los principios generales del derecho y los criterios de interpretación jurídica.</p>	<p>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.</p> <p>(...)</p> <p>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,</p>	<p>incorporación de doctrina específica de la materia. Así, cita al profesor Caamaño (2001) en cuanto a comprender la necesidad de consagración y validez del principio de igualdad de trato y no discriminación, con el fin de asegurar el debido respeto de los derechos de trabajadores y trabajadoras, junto con una mayor incorporación de la mujer en el mundo del trabajo.</p> <p>Junto a lo anterior, se refiere al artículo de la profesora Marzi, haciendo presente que las estructuras asimétricas de poder propias de las relaciones laborales se ven acentuadas cuando quien trabaja es una mujer, pues está inserta en un espacio pensado y construido para hombres, destacando la relevancia de la perspectiva de género en el Derecho del Trabajo.</p>
<p>PASO VI: La sentencia</p>		
<p>Elaborar una decisión (sentencia) en un plazo razonable, con prioridad, con una hermenéutica sensitiva de género, dirigida a asegurar la igualdad, la no discriminación y el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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</p>	<p>Se observa la elaboración de una decisión que incorpora perspectiva de género, visibilizando las estructuras de poder y discriminación existentes en el contexto laboral de la trabajadora denunciante, con expresas menciones al principio de no discriminación e igualdad.</p>

<p>Elaborar la decisión con tal rigor, que conlleve un efecto pedagógico orientado a la transformación cultural y a la no continuidad de conductas discriminatorias y violentas asegurando el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): 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.</p> <p>(...)</p> <p>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,</p>	<p> Junto a un análisis y valoración pormenorizada de la prueba, la jueza añade elementos argumentativos que no sólo permiten dar rigor a la decisión adoptada, sino que también, implican un efecto pedagógico, al visibilizar, en lenguaje sencillo y preciso, las estructuras de poder en razón de sexo existentes en el mundo del trabajo remunerado.</p>
<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): 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 TRABAJADORA DENUNCIANTE al del trabajador ■■■ 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</p>	<p>La jueza reestablece el derecho de igualdad de remuneraciones vulnerado, con medida de acción afirmativa consistente en igualar el sueldo base de la trabajadora respecto de los trabajadores varones equivalente en rango, ocupando como referente la remuneración de uno de ellos. Asimismo, añade como medida</p>

	<p>trabajador Sr. [REDACTED] antes de dicho incremento ascendía a \$720.881.- b) Que la demandada pagará a la TRABAJADORA DENUNCIANTE 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 [REDACTED] 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.-</p>	<p>de reparación el pago retroactivo de las remuneraciones adeudadas.</p>
--	--	---