Ficha de información relevante del fallo

A. Información descriptiva

Número de Rol: T-1-2023	**Fecha:** 29 de octubre de 2024
Tribunal: Juzgado de Letras de Molina	
Partes intervinientes: Demandante c/ Central Frutícola	
Materia: Laboral	
Tipo de proceso: Tutela Laboral	**Clase de decisión:** Acoge acción principal.
Juez y/o jueza que adopta la decisión: Bárbara Andrea Cabello Parada	
Considerando relevante (EXTRACTO): VIGÉSIMO SEGUNDO: "(…) En lo que dice relación con la diferencia salarial, lo cierto es que aquello es un tema de discusión recurrente, en el ámbito nacional e internacional, reconociéndose la condición especialmente desmedrada de las mujeres, su mayor dificultad para salir de la pobreza, su débil participación en el mercado laboral y la inequidad existente a la hora del pago por su trabajo. Así, la remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales; y en este punto –clave de toda contratación de trabajo– tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres (…)" **VIGÉSIMO OCTAVO:** "(…) lo cierto es que existe una notoria diferencia en el alza de la asignación respecto de ambos trabajadores. Así, para la señora [Ursula] aumentó en un 54.8% y para el señor [Eleuterio] aumentó un 154,58% (...) por lo que la empresa necesariamente debía justificar la diferencia en el alza de esta asignación, lo que no hizo (...) la empresa no ha logrado acreditar que la diferencia en la asignación de movilización entre la actora y el señor [Eleuterio] se trate de diferencias objetivas". **TRIGÉSIMIO SEGUNDO:** "(…) En cuanto a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, teniendo en consideración la vulneración del derecho alegado en esta causa, que es la no discriminación arbitraria en razón del sexo de la actora, que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres está reconocido legalmente desde el año 2009 (...) la demandada no logró justificar una diferencia objetiva en la diferencia de los ingresos de los tres trabajadores comparados en autos (...) es que se va a fijar esta indemnización en su máximo legal (…)"	
Tema/s tratados en el caso: discriminación salarial, discriminación por razón de género, derecho a la no discriminación.	
Resumen del caso: La trabajadora presenta en lo principal denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; y, en subsidio demanda laboral por despido indirecto y cobro de prestaciones y demanda especial de nulidad e despido, señalando que ingresó a prestar servicios con contrato indefinido el 1 de agosto de 2020 como Operadora de Sala de Máquinas en la empresa demandada, realizando las mismas funciones y manteniendo la misma jornada de 45 horas en turnos rotativos que sus compañeros varones, sin recibir la misma remuneración ni la misma asignación de turnos, motivo por el alega vulneración al derecho a la no discriminación, y discriminación salarial por razón de género; y comentarios	

machistas denigrantes, por lo que ante el agobio y trato discriminatorio, la trabajadora se auto despidió el 2 de noviembre de 2022. El tribunal rechaza todas las excepciones interpuestas por la parte demandada, acoge la acción principal, establece que existen indicios suficientes de discriminación arbitraria, tanto en diferencias salariales injustificadas (disimuladas detrás de bonificaciones y asignaciones de movilización), como en comentarios discriminatorios por razón de género recibidos de su jefatura, declara el auto despido justificado y condena a la empresa a pagar indemnización fijándola en el máximo legal, sustitutiva del aviso previo, años de servicio, recargo, e impone medidas reparatorias (modificación del Reglamento Interno y Charlas de capacitación sobre ni discriminación, además de disculpas públicas y en el diario mural de la empresa.

B. Análisis

CRITERIO	SI	NO	JUSTIFICACIÓN
1. Contexto de vulnerabilidad La sentencia explicita el contexto y considera las condiciones, posiciones y situaciones en que se desarrollan los hechos, analizando el lugar, el ámbito, los patrones culturales, concepciones valóricas, la normativa e instituciones existentes y establece si se aprecia entre otros, relaciones asimétricas de poder, contexto de vulnerabilidad, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural.	**X**		La sentenciadora sitúa el caso dentro del fenómeno global y estructural de la desigualdad y discriminación de género que sufren las mujeres trabajadoras: "(…) En efecto, la discriminación que se verifica tiene raíces en una cultura global que minusvalora a la mujer y, en este caso, a las trabajadoras, reproduciéndose condiciones inequitativas en el mundo del trabajo". (Vigésimo Segundo) "Que, en cuanto al sexto hecho acreditado, esto es, que doña [Ursula], en el ejercicio de sus funciones, recibió comentarios discriminatorios en razón de su sexo (…)" (Vigésimo Noveno) Sin embargo, el fallo no logra un análisis interseccional que vaya más allá de menciones al género de la actora.
2. Categorías sospechosas La sentencia identifica la existencia de categorías sospechosas, tales como sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, situación migratoria, edad, origen étnico, posición económica, opiniones políticas, condición de salud, etc., indicando si confirma que la categoría ha sido causa de la discriminación y/o violencia e identifica- si procede- la existencia	**X**		Se establece como hecho acreditado que el género de la actora fue causa directa del trato discriminatorio recibido de la demandada, pero lo hace citando principalmente el art. 2 del Código del Trabajo, sin desarrollar un análisis dogmático más profundo al respecto: "6. Que doña [Ursula], en el ejercicio de sus funciones, recibió comentarios discriminatorios en razón de su sexo" (Vigésimo Primero) "(…) debe dejarse asentado que el tema central a dilucidar en autos, dice relación con la discriminación sufrida por la actora, tanto en lo verbal como en sus remuneraciones, en

de interseccionalidad o discriminación compuesta y señala de qué manera se manifiesta.			comparación con sus compañeros de género masculino, lo que va en estricta relación con la garantía consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, incluso antes de la modificación efectuada por la Ley N°21.675". (Vigésimo Segundo)
3. Estereotipos La sentencia verifica la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de cualquier interviniente en los hechos y/o en el proceso, así como los roles mitos y prejuicios, explicitando de qué manera se han manifestado.	**X**		Se verifica la existencia de estereotipos de género, pero de una forma más bien descriptiva que analítica, limitándose a referirse a la prueba testimonial rendida, la que utiliza como prueba del hecho discriminatorio, pero no se realiza un análisis jurídico explícito o más profundo al respecto: "Así, siendo contestes todos los testigos en cuanto a los comentarios que denostaban a la actora en su calidad de mujer, refiriendo que el trabajo que hacía era de hombres, dejándole labores que eran de "mujeres" para cuando ella ingresara a su turno", lo que, sumado a las diferencias de remuneraciones no justificadas por la empresa, se ha logrado acreditar por la demandante la discriminación arbitraria de la que fue víctima". (Vigésimo Noveno)
4. Estándares Internacionales de DDHH La sentencia utiliza los más altos estándares de derechos humanos contenidos en normas jurídicas nacionales y del sistema internacional de protección de los derechos humanos.		**X**	Cita una única vez a la Organización Internacional del Trabajo al señalar que la discriminación salarial por razón de género es una de las formas más violentas de la discriminación: "Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es "fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente" (OIT, 2003). (Vigésimo Segundo)
5. Influencia de la perspectiva de género en la decisión La incorporación de la perspectiva de género en la argumentación de la sentencia conlleva un resultado que materializa la igualdad y la prohibición de discriminación, así como el enfoque de derechos;	**X**		El tribunal se aparta de un análisis neutro y formal de la normativa, situando al caso dentro de la discusión sobre brecha salarial de género: "En lo que dice relación con la diferencia salarial, lo cierto es que aquello es un tema de discusión recurrente, en el ámbito nacional e internacional, reconociéndose la condición especialmente desmedrada de las mujeres, su mayor dificultad para salir de la pobreza, su débil participación en el mercado laboral y la inequidad existente a la hora del pago por su trabajo. Así, la remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales; y en este punto –clave de toda contratación de trabajo– tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres" (Vigésimo Segundo)

			Sin embargo, la influencia de la perspectiva de género se debilita en el análisis respecto al daño moral sufrido por la actora, estableciendo un estándar probatorio más alto al exigir prueba profesional del daño psicológico derivado del hostigamiento y discriminación que fueron verificados y acreditados mediante testigos y otros medios: "Referente a este grave daño sicológico que se le habría causado, lo cierto es que no ha incorporado prueba alguna que lo acredite, la única prueba que incorpora al efecto es aquella de folio 29, consistente en una ficha general extendida por un médico cirujano, que efectivamente se refiere a un cuadro de ansiedad de la misma, no obstante, este documento data del mes de julio de 2022, anterior a la fecha del auto despido". (Trigésimo Segundo)
6. Correcto uso de conceptos para visibilizar las situaciones de discriminación La sentencia utiliza adecuadamente conceptos relacionados con la igualdad, no discriminación, perspectiva de género, género, sexo, identidad de género, orientación sexual, estereotipos y roles de género, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia contra grupos vulnerables, entre otros; El fallo aplica el lenguaje no sexista e inclusivo.	**X**		A lo largo del fallo se hacen referencias al género y sexo de la actora como factores determinantes para la discriminación arbitraria sufrida. Además, hace referencia al disvalor del trabajo femenino en el contexto de una arraigada cultura de desigualdad estructural.
7. La decisión judicial incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género La sentencia restablece el o los derechos vulnerados y dispone medidas reparatorias, de conformidad con la naturaleza del procedimiento; La decisión judicial cuando lo amerite establece medidas de reparación integral del daño o medidas que promuevan la igualdad real y efectiva en la sociedad; La sentencia consagra medidas especiales para enfrentar situaciones de discriminación estructural.	**X**		El fallo, en su apartado decisorio, condena a la demandada a pagar indemnización a la actora y a una serie de medidas reparatorias, estas son: 1. Que la demandada incorpore en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad un apartado que contenga expresamente el derecho de no discriminación arbitraria. 2. Que la demandada deberá efectuar una charla informativa a sus trabajadores relativo a la no discriminación arbitraria. 3. Que la demandada deberá ofrecer disculpas públicas a la actora lo que se materializará a través de correo electrónico que se debe remitir por la empresa a su casilla de correo personal y ser publicado el mismo en el diario mural de la empresa por el plazo de diez días

			hábiles.
8. Aporte argumentativo La sentencia incorpora un razonamiento jurídico que enriquece la comprensión del enfoque de género, proponiendo nuevas formas de argumentar sobre la desigualdad y discriminación que afecta particularmente a mujeres, niñas y personas LGBTIQA+.	**X**		El tribunal señala que para determinar una posible discriminación salarial por razón de género no basta con analizar únicamente el sueldo base de las y los trabajadores, como había argumentado la demandada, siendo necesario atender a otros elementos remuneratorios, como bonificaciones o asignaciones: "Por consiguiente, se abandona el criterio anterior que limitaba la comparación a la remuneración base, como es el salario. Así, se incluye para efectos de realizar las comparaciones, la asignación de movilización, colación u otras. Una conclusión distinta iría en contra de los principios del derecho laboral, en particular, del principio pro operario y de la primacía de la realidad, en cuanto existen conceptos diversos que componen la remuneración de un trabajador". (Vigésimo Octavo)