

Voces: LABORAL - PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL - DISCRIMINACIÓN LABORAL - PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN - DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO - PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES - MULTA LABORAL

Partes: Catril Cabezas, Jessica y otros c/ Servicios Generales Tobalaba Ltda. | Procedimiento de tutela laboral - Principio de no discriminación

Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto

Fecha: 20-may-2016

Cita: MJCH_MJJ44996 | ROL:9-16, MJJ44996

Producto: LJ

La existencia de una misma jornada laboral, y mayor antigüedad respecto de las trabajadoras frente a su par masculino, hace insostenible la diferencia de sueldo existente entre ellos, y se configura una violación al principio de no discriminación por sexo en materia de remuneraciones.

Doctrina:

1.- Corresponde acoger la denuncia de afectación al derecho a la no discriminación por sexo en materia de remuneraciones interpuestas por un grupo de trabajadoras frente a su empleador. Esto, debido a que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de la vulneración, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, norma que debe relacionarse con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 62 bis del mismo cuerpo legal. Así, en el evento de existir indicios suficientes de la discriminación denunciada, es a la parte empleadora, en la especie la denunciada, a quien le cabe la carga de acreditar que las diferencias remuneraciones existentes entre hombres y mujeres se fundan en diferencias objetivas, tales como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

2.- En cuanto se ha acreditado que las trabajadoras mujeres tienen la misma jornada de trabajo que hombres contratados para su misma función, y una fecha de ingreso anterior, no corresponde atender las alegaciones de la demandada cuando sostiene que las diferencias de sueldo base se fundamentan en la existencia de una jornada de trabajo más extensa, o en la fecha de ingreso de los trabajadores, y los mecanismos de reajustabilidad. En primer lugar, por cuanto no existen diferencias de jornadas entre las trabajadoras y el trabajador y, en segundo lugar, por cuanto lo esperable es que siendo más antiguas las trabajadoras en la empresa, y también más antigua la fecha en que adoptan la jornada completa, que en el caso de su par masculino, lo esperable era que la diferencia de remuneración se produjera en beneficio de las

trabajadoras y no en su perjuicio.

En Puente Alto, a veinte de mayo de dos mil dieciséis.

VISTOS, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que compareció don BORIS PEREZ FODICH, Inspector Provincial del Trabajo Cordillera, en su representación, ambos domiciliados en Avenida Providencia N° 729, comuna de Providencia, quien deduce denuncia por afectación al derecho a la no discriminación por sexo en materia de remuneraciones, en contra de la empresa SERVICIOS GENERALES TOBALABA LTDA., RUT N° 77.152.390-0, representada por don RODRIGO NEIRA CISTERNAS, cédula de identidad N° 13.132.307-7, ambos domiciliados en Camilo Henríquez N° 3296, Puente Alto, por haber incurrido en acciones atentatorias a los derechos fundamentales que se detallarán, respecto de las trabajadoras: Jessica Catril Cabezas, cédula de identidad 13.684.179-3; Susana Maureira Ferrada, cédula de identidad 12.459.708-0; Claudia Godoy Gatica, cédula de identidad 10.905.437-2; Cesilia Cayuqueo Huenchullán, cédula de identidad 12.334.533-9; y Paola Ismail Moraga, cédula de identidad 8.64.341-k, solicitando el cese de las conductas vulneratorias y, en definitiva, la aplicación de la multa correspondiente con costas.

Expone que con fecha 27 de octubre de 2015, doña Claudia Álvarez Reyes, cédula de identidad 12.502.867-5, presidenta del Sindicato de Empresa Servicios Generales Tobalaba Ltda., RSU 1305.0365, interpuso ante la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en específico, por existir discriminación por sexo en materia de remuneraciones, en contra de su empleador, la empresa SERVICIOS GENERALES TOBALABA L TDA., denuncia que fue ratificada y detallada con fecha 19 de octubre de 2015, ante la Unidad de Derechos Fundamentales, dependiente de la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, la que fue declarada admisible y sometida a investigación por la Fiscalía Laboral designada, cuyo resultado se contiene en el Informe de Fiscalización 1360/2015/239, de fecha 28 de diciembre de 2015, elaborado por el fiscalizador Juan Francisco Mejías Zapata, y el posterior Informe de Conclusiones Jurídicas suscrita por la abogada Tahía Rozas Naranjo, antecedentes conforme a los cuales se advierte la existencia de indicios de vulneración al derecho a la no discriminación de las trabajadoras ya individualizadas. En virtud de lo anterior, con fecha 2 de febrero de 2016, y de conformidad a lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 486 del Código del Trabajo, se efectuó Audiencia de Mediación ante el Centro de Conciliación y Mediación Oriente, instancia a la cual concurrieron ambas partes y en la cual dicho Servicio propuso bases de conciliación y de corrección de las conductas vulneratorias constatadas, no obstante lo cual la mediación se cerró sin acuerdo, quedando en consecuencia habilitada la Inspección del Trabajo para denunciar judicialmente los hechos.

Seguidamente reproduce la denuncia en lo pertinente:

"En principio se originó un problema con la restructuración de la empresa, en la que algunos trabajadores pasaron de ordenadores a asesores de compra y otros siguieron como vendedores, pero las funciones de ambos cargos son las mismas, entonces queríamos que se ordenara el tema, puesto que la empresa no tenía descripciones de cargos, por lo que nos encontrábamos en la incertidumbre. A raíz de lo anterior, comenzamos a solicitar liquidaciones de remuneraciones y nos dimos cuenta que había una diferencia entre hombres y mujeres al

cambiarlos de cargos, en las que para las mismas funciones, las remuneraciones eran distintas, es decir, para las mujeres era inferior. Por ejemplo, había dos trabajadoras (Claudia Godoy y Cesilia Cayuqueo) que estaban en el departamento de Textil y el 1 de junio de 2015, fueron cambiadas al departamento de muebles que es la misma línea de decohogar, en el que perciben un sueldo base de \$252.995, mientras que el trabajador Roberto Montes, trabaja en muebles y tiene un sueldo base de \$271.525. Además, hay una trabajadora (Paola Ismail) que también está en muebles y lleva mucho tiempo más que el trabajador mencionado y su sueldo base es de \$266.208.-

En el mes de julio, conversamos con la empresa debido a los cambios de cargo y al ver que la empresa nos dijo que no iba a igualar el sueldo por cambiarse de un departamento a otro y no hay procedimiento en el reglamento para reclamar la igualdad de remuneraciones, decidimos recurrir a la IPT Cordillera a denunciar estos hechos y con fecha 28.08.2015, se cursó multa a la empresa (6201/2015/71).

(.) Posterior a la multa, la empresa no ha tenido ninguna reunión ni acercamiento con el sindicato para tratar este tema, pues hemos tenido reuniones, pero se han tratado otras situaciones (.). Nuestra intención con esto denuncia es que se igualen los sueldos base entre hombres y mujeres que ejercen las mismas funciones".

En tal contexto y luego de efectuada la respectiva investigación administrativa, se constataron indiciariamente, los siguientes hechos:

1. Que la empresa pasó por un proceso de reestructuración que implicó que ciertos trabajadores fueran promovidos desde el cargo de ordenadores hacia el de asesores de compra, proceso que incluyó a los tres trabajadores mencionados por la dirigente en su denuncia, Carlos Sánchez, Jessica Catril y Susana Maureira.

2. Que el análisis documental vertido en el informe constata que no obstante que Carlos Sánchez ingresó a la empresa a cumplir idéntica función -ordenador- y en fecha posterior que las trabajadoras Jessica Catril y Susana Maureira, percibe un sueldo base mayor (\$165.000.-) que las otras dos trabajadoras (\$154.000.-).

3. Que conforme el proceso de reestructuración de la empresa avanzó, con fecha 1 de junio de 2015, se suscribieron anexos de contrato respecto de los trabajadores ya individualizados, promoviéndolos al cargo de Asesores de Compra y, en tal calidad, el monto que se consigna para sueldo base y bonos no presentó diferencias entre ellos. Sin perjuicio de lo anterior, con fecha 1 de julio de 2015, mediante nuevo anexo de contrato, la empresa reajustó el sueldo base de estos trabajadores, quedando en los siguientes montos, Carlos Sánchez \$270.000.-, Jessica Catril \$180.000.- y Susana Maurerira \$180.000. Es decir, nuevamente se genera una diferencia de trato entre las trabajadoras y el trabajador ya individualizados.

4. Que se revisó, además, la situación de otros trabajadores mencionados por la dirigente denunciante, apareciendo de la revisión de liquidaciones de sueldo de los vendedores una situación similar a lo ocurrido con los Asesores de Compra analizados, detectándose -por ejemplo- que el vendedor Roberto Montes, no obstante haber ingresado a prestar labores después que las vendedoras Claudia Godoy, Cesilia Cayuqueo y Paola Ismail percibe un sueldo base mayor que éstas por la misma función. Efectivamente, el Sr. Montes percibe por tal concepto \$271.525 y las Sras. Godoy y Cayuqueo perciben \$252.995.-, a su vez, la Sra. Ismail percibe \$266.208.-

5. Que, con el mérito de la investigación se pudo establecer que consta que se efectuó reclamo del sindicato al empleador por la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y no existe constancia de respuesta de la empresa, consta también que a la fecha de visita inspectiva el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad aún no se encuentra debidamente actualizado en cuanto a la descripción del cargo de asesor de compra, pese a existir sanción administrativa. Así como tampoco consta que la empresa haya dado cumplimiento al procedimiento de reclamación de desigualdad salarial también sancionado. Lo anterior constituye, además de una infracción legal, una flagrante traba hacia la organización y trabajadores afectados para poder ejercer adecuadamente su derecho a igualdad en las remuneraciones y activar reclamos en la materia.

6. Que, conforme a lo señalado, la empresa fue multada por "NO CONTENER EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, UN REGISTRO QUE CONSIGNE LOS DIVERSOS CARGOS O FUNCIONES EN LA EMPRESA Y SUS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES.NO CONTENER EL REGLAMENTO INTERNO UN REGISTRO QUE CONSIGNE LOS DIVERSOS CARGOS O FUNCIONES EN LA EMPRESA. NO CONTIENE REGLAMENTO INTERNO, PERFIL DEL CARGO DE ASESOR DE COMPRA. IMPLEMENTADO POR LA EMPRESA EN

EL MES DE JUNIO DE 2015 QUE INVOLUCRA A LOS TRABAJADORES DEL LUGAR: EJEMPLOS CARLOS SÁNCHEZ ESPINOZA, RUT 19.006.378-K; SUSANA MAUREIRA FERRADA, RUT. 12.459.708-0; JESSICA CATRIL CABEZAS, RUT. 13.684.179-3; Y NO DAR CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN LA CLÁUSULA N°

ARTÍCULO 97.- Y EN RELACIÓN AL TÍTULO XXVII: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES, DEL REGLAMENTO

INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO A QUE SE SOMETE (SEÑALAR LA MATERIA PERTINENTE), SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: REMUNERACIÓN JUNIO 2015, JULIO 2015 HOMBRE: CARLOS SÁNCHEZ ESPINOZA \$260.000.- \$270.000.- MUJER: SUSANA MAUREIRA FERRADA \$167.555.- \$180.000.- MUJER: JESSICA CATRIL CABEZAS \$173.333.- \$180.000.- IGUAL ASCENSO, IGUAL FUNCIÓN, DISTINTA REMUNERACIÓN (MENOR REMUNERACIÓN LA MUJER) HABIENDO EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES EN FORMA INDIVIDUAL, RECLAMADO EN TIEMPO Y FORMA. IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, Multas: 6201/2015/71, 1 Y 2, ambas de fecha 28 de agosto de 2015. Hace presente que al momento de cierre de la investigación administrativa no existen antecedentes de que se haya reclamado administrativa o judicialmente de la sanción impuesta, así como tampoco que se haya dado corrección a las infracciones constatadas.

Destaca que tanto el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, como el registro de los cargos deben ser

parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas, según lo dispuesto en los artículos 154 Nos. 3 y 6 del Código del Trabajo y que el cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, supone que las diferencias de trato entre los mismos no sean arbitrarias. El empleador no dio justificación razonable de la proporcionalidad de su conducta en relación a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, de tal modo que los indicios resultan suficientes para constatar discriminación de remuneración por sexo, en carácter de permanente, por verificarse mes a mes en cada remuneración. Por lo anterior, los antecedentes fueron derivados al Centro de Conciliación y Mediación de la Dirección Regional Metropolitana Oriente del Trabajo, para abordar los hechos de la denuncia a través de una mediación legal, en donde se instó al empleador a corregir la diferencia de trato. Sin embargo, la empresa no estuvo llana a cumplir, manifestando estar en la convicción de encontrarse obrando correctamente.

En cuanto a la caducidad, afirma que se trata de una afectación permanente, la que persiste al cierre de la investigación administrativa, por lo que la acción para denunciar no se encuentra caduca.

Luego hace una referencia a una sanción administrativa especial, contenida en el artículo 4 de la ley 19886, o Ley de Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, en cuya virtud no pueden participar en licitaciones públicas, privadas o contratadas directamente quienes hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años, es decir, se les prohíbe contratar con la administración descentralizada o descentralizada del Estado.

En cuanto a los fundamentos de derecho, cita el artículo 486 del Código del Trabajo, en cuya virtud la Inspección del Trabajo debe denunciar al Tribunal competente los hechos que estime lesionan derechos fundamentales tutelados por el legislador, precisando que en la especie ha existido una discriminación por género, lo que fue constatado por una fiscalizadora de dicho servicio, por lo que goza de presunción legal de veracidad, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que, concordada con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, permite concluir que es al demandado a quien le cabe la carga de explicar los fundamentos de las medidas aplicadas.

Luego da cuenta de como es que los derechos fundamentales del trabajador constituyen un límite a las facultades del empleador, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 5, 485 y 493 del Código del Trabajo; que dentro de los derechos fundamentales amparados por el legislador laboral se encuentra el derecho a la igualdad y la no discriminación, y la libertad de trabajo y su protección, conforme a lo dispuesto en el ya citado artículo 485, en relación al artículo 2 del mismo cuerpo legal y a los numerales primero, segundo y décimo sexto del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Refiere el que sería el contenido del derecho a la igualdad y no discriminación, de conformidad a las normas legales y constitucionales citadas y a los tratados internacionales ratificados por Chile, que cita.

Por último, sostiene que los hechos relatados configuran graves conductas lesivas del derecho a la no discriminación de las trabajadoras afectadas, por lo que solicita se aplique al empleador el valor máximo de la multa que el legislador ha incluido en la materia, ordenando a su turno se

subsanan los actos que constituyen los actos vulneratorios, en el caso que se mantuvieron a la fecha de dictación de la sentencia.

En la conclusión, previas citas legales, solicita tener por deducida denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en contra de empresa SERVICIOS GENERALES TOBALABA LTDA., representada por don RODRIGO NEIRA CISTERNAS, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva declarar:

1. Que la denunciada ha incurrido en actos lesivos al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, afectando el derecho a la no discriminación de las trabajadoras Jessica Catril Cabezas, cédula de identidad 13.684.179-3; Susana Maurerira Ferrada, cédula de identidad 12.459.708-0; Claudia Godoy Gatica, cédula de identidad 10.905.437-2; Cesilia Cayuqueo Huenchullán, cédula de identidad 12.334.533-9; y Paola Ismail Moraga, cédula de identidad 8.64.341- k, por efectuar diferencias de trato en materia de remuneraciones respecto de sus pares hombres, debiendo poner término a tales actos y reparar el daño causado a las trabajadoras equiparando su sueldo base con el de sus pares masculinos referidos en el cuerpo de esta denuncia, es decir, disponiendo aumentar el sueldo base de las Sras. Catril y Maurerira hasta nivelarles con el de su par masculino Carlos Sánchez, quien percibe por dicho concepto \$165.000.-. A su vez, respecto de las trabajadoras Godoy, Cayuqueo e Ismail, equiparar su sueldo base con el de su par masculino Roberto Montes, quien gana por dicho concepto \$271.525.-

2. Que, para el caso que a la fecha de dictarse sentencia en la presente causa, la empresa mantenga su conducta de no haber actualizado el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, se ordene su pronta modificación incorporando el perfil de cargo de asistente de compra.

3. Que se condene a la demandada al pago de las multas a que haya lugar, considerando aquella equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a quien habrá que oficiar para el cobro de la multa, sin perjuicio de lo que el Tribunal estime en justicia.

4. Que se remita la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación, y que se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chilecompra, Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas N° 392, de la comuna de Santiago Centro, enviando copia de la sentencia, para los efectos del artículo 4 de la Ley 19.886, si así correspondiere.

5. Que, se condene a la denunciada al pago de las costas de la causa, o en su defecto que se exima a esta parte de las mismas.

SEGUNDO. Que con fecha 28 de marzo de 2016, comparece doña CALUDIA DE LOURDES ÁLVAREZ REYES, en representación del SINDICATO DE EMPRESAS DE SERVICIOS GENERALES TOBALABA, RSU 13.05.0365, quien, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 23 del Código del Trabajo, solicita se la tenga como parte coadyuvante de la Dirección del Trabajo Regional Metropolitana Oriente, pues tal organización de trabajadores es la que dedujo la denuncia administrativa, que en definitiva concluyó con la presente denuncia judicial. Tal presentación fue proveída con fecha 29 de marzo de 2016, teniéndose presente lo expuesto y por aceptada su comparecencia en la forma indicada.

TERCERO. Que la denuncia fue debidamente notificada con fecha 9 de marzo de 2016, esto es, con la anticipación establecida en el inciso primero del artículo 451 del Código del Trabajo, compareciendo, con fecha 29 de marzo de 2016, dentro del plazo legal del inciso primer del artículo 452 del Código del Trabajo, don GUILLERMO ROBERTO HARTMANN GONZALEZ, abogado, en representación de la denunciada, SERVICIOS GENERALES TOBALABA LIMITADA, quien contesta la denuncia deducida, solicitando su rechazo.

Luego de hacer un resumen de las actuaciones administrativas previas a la presente denuncia judicial, en la que fundamentalmente coincide con los hechos expuestos en esta última, agrega que en el acta final de mediación frustrada se omite por la mediadora Viviana Pérez Ortiz que no se revisó la carpeta con los antecedentes que llevaba su parte para acreditar que no existía discriminación, proponiendo únicamente que a las trabajadoras supuestamente afectadas, se les cancelara el mismo sueldo base que al trabajador Carlos Sánchez, lo que no fue aceptado, por cuanto no existe discriminación, pues incluso existen trabajadoras que perciben un sueldo base mayor que trabajadores del sexo masculino.

Seguidamente cita el artículo 62 bis del Código del Trabajo que establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, precisando que su representada administra en todas sus formas el establecimiento comercial Falabella ubicado en el Mall Plaza Tobalaba, para cuyos efectos contrata a la totalidad del personal que allí se desempeña, incluyendo a los trabajadores que se consignan en la denuncia y en el Acta de Fiscalización que le da inicio; que en el desarrollo de tal actividad, por decisión corporativa, al igual que otras Tiendas Falabella, durante el año 2015 y hasta la fecha, desarrolla un cambio de perfil de modelo de servicios, en cuya virtud prácticamente ha desaparecido el cargo de vendedor, siendo remplazado por los de asesores de compra y ordenadores, manteniéndose sólo en algunos departamentos que lo requieren, proceso en el cual hubo vendedores que consintieron en pasar a desarrollar las funciones de asesores de compra, a fin de mantener su puesto de trabajo bajo el nuevo sistema de remuneraciones que conlleva el mismo; que este cambio de modelo está enfocado a la auto atención de clientes en todos sus departamentos de vestuario y en otros que no requieren de especificación, y se basa en la política de que el cliente puede buscar solo lo que quiere, apoyado por una bolsa o un carrito de compras, cuando elige, se dirige a un centro de cajas, donde hace una fila para pagar, como en un supermercado; que este sistema ha implicado la eliminación de los vendedores integrales que atendían al cliente, lo acompañaban al probador y hacían la venta, siendo remplazados por asistentes o asesores de venta, que se limitan a ordenar la ropa, y cajeras que trabajan principalmente partime, por 20 o 30 horas semanales; que estos nuevos puestos de trabajo ya no reciben comisión por venta, ya que no ejercen las labores de vendedor.

Así las descripciones del cargo de vendedor y de asesor, son las siguientes:

- Vendedor: Entregar atención integral a los clientes de la tienda, asesorándolos en su compra y efectuando el cobro y empaque del producto adquirido, cambios cuando corresponda y recepción de pagos CMR. Debe tener conocimientos en técnicas de ventas.

- Asesor de Compras - Ordenador: Asesorar al cliente durante todo el proceso de compra, entregando una atención personalizada, ofreciendo distintas alternativas de productos, asegurándose de satisfacer las necesidades del cliente, ingresar transacciones en los POS cuando el personal destinado a ello no se encuentre disponible.

Las principales diferencias radican en que el asesor no genera comisión por ventas, no otorga avances en dinero efectivo, no recibe pagos por tarjetas CMR u otras, no trabaja en sistema integrado, ni genera comisiones individuales por venta de productos ni incentivos individuales ni premio NPS; por su parte, el vendedor genera comisión por venta, contempla en sus funciones cobrar y recibir pagos en dinero efectivo, cheques tarjetas, tales como CMR y bancarias, otorgar avances en efectivo por tarjeta de crédito CMR y generan comisión por cada una de estas transacciones, además, trabajan en un sistema integrado y generan comisiones individuales por las ventas de productos. Agrega que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 62 bis, ya citado, no son diferencias arbitrarias, las que se funden en diferencias objetivas, tales como, entre otras, capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, o productividad,

En ese contexto es que se debe analizar la situación de las trabajadoras Jessica Catril y Susana Maureira versus el trabajador Carlos Sánchez, todos Asesores de Compra, señalando que si bien existen diferencias en el sueldo base de unas y otro, estas no son arbitrarias, pues las dos primeras tienen un contrato a jornada partime de 30 horas a la semana y el segundo, un contrato a jornada completa, de 45 horas, que explica con suficiencia la diferencia remuneracional.

Agrega que otro origen de la diferencia remuneracional tiene relación con la cantidad de días trabajados, pues el sueldo base se paga en función de los días efectivamente trabajados, en consecuencia no hay una discriminación arbitraria como pretende la Dirección del Trabajo, sino que las diferencias son objetivas y no dicen relación con el sexo.

Para corroborar lo que viene sosteniendo inserta un listado de todos los asesores de compra de la empresa, con sus respectivas jornadas y sueldo base, la cual debió ser analizada por la fiscalizadora para determinar la existencia de la discriminación, concluyendo de su examen que todos los asesores, sean hombres o mujeres, sin distinción, con jornada de 30 horas semanales tienen un sueldo base de \$180.000.- y aquellos con jornada de 45 horas a la semana, tiene un sueldo base de \$270.000.

Conforme a lo expuesto no existe la discriminación denunciada, pues no es suficiente examinar la situación de tres trabajadores en forma aislada, sino que se debe analizar la dotación completa, los sueldos base asociados a cada puesto de trabajo según su jornada, lo que no se hizo por parte de la Inspección del Trabajo, emitiendo un informe arbitrario.

En cuanto a las trabajadoras Claudia Godoy, Cecilia Cayuqueo y Paola Ismail versus el trabajador Roberto Montes, todos vendedores, transcribe distintos cuadros en los que se compara al trabajador con las trabajadoras supuestamente afectadas, en su sueldo bases, jornadas, días trabajados en el mes, entre otros aspectos, explicando que todos los vendedores que ingresan en una misma fecha, lo hacen con un mismo sueldo base, hasta que este es reajustado según contrato colectivo en enero o julio, o bien conforme al reajuste del sueldo mínimo, lo que provoca una diferencia en tales sueldos, dependiendo de la fecha de ingreso del trabajador. En cuanto al trabajador Roberto Montes, señala que este tiene suscrito un anexo de contrato por cambio de jornada a 40 horas, desde el mes de octubre de 2013, mismo mes en que pasó a jornada de 45 horas, razón por la cual, desde ese momento se reajusta su sueldo en conformidad al IPC y, en cada reajuste, se suscribe el respectivo anexo, lo que explica la diferencia de sueldo base del Sr. Montes con las otras trabajadoras, situación en la que también se encuentran otras trabajadoras, distintas de las indicadas en la denuncia, pero que están en las mismas condiciones que Montes, según una tabla que transcribe.

Concluye del examen de la tabla transcrita que en el mes de julio de 2015, el sueldo mínimo de la empresa era \$225.000.-, para las jornadas de 40 y 45 horas, y el sueldo de Roberto Montes fue ese mismo mínimo de \$225.000.-, dividido por 40 y multiplicado por 45, lo que arroja un sueldo base de \$253.125.-, y a ese monto se le aplicó el IPC de 2,5%, lo que dio como resultado \$259.453.- En el caso de Paola Ismail no sucedió lo mismo, porque ella es jornada 40 horas, por lo que sólo se aplicó el reajuste del IPC. Así, las diferencias de deben a:

- Jornada de trabajo.
- Si tiene o no anexo de 40 horas.
- Si se aplica el reajuste IPC o IPC más ajuste del sueldo mínimo.
- Fecha de ingreso a la empresa.

Por lo que no existe diferencia arbitraria basada en el sexo de los trabajadores. Es más, si se analiza la tabla de todos los vendedores con que cuenta la empresa, hombres y mujeres, se comprueba que por la aplicación de las variables referidas existen mujeres con sueldo base más alto que varones, así también existen diferencias entre mujeres y hombres, sin que ello importe arbitrariedad.

A continuación transcribe cuatro cuadros para comparar las diferencias entre las vendedoras que se indican en la denuncia y don Roberto Montes, concluyendo que las diferencias estimadas erróneamente como arbitrarias por la denunciante son, además, insignificantes.

Luego entrega un concepto de discriminación laboral, a la luz de lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, concluyendo que lo imputado a su representada por la denunciante es una discriminación en las remuneraciones basado en el sexo de los trabajadores, cuestión que vulnera la referida disposición, así como los derechos constitucionales a que se hiciera referencia en el libelo de demanda. Sin embargo, como se ha explicado, la diferencia mínima que se provoca en las remuneraciones de los vendedores, y aquellas que se dan en el caso de los asesores, no se deben a una política desarrollada con el objeto de discriminar a las mujeres por el solo hecho de serlo, por el contrario, tiene su origen en causas objetivas, tales como como jornada de trabajo, fecha de ingreso, reajustes en los sueldos según IPC o IPC más ajuste sueldo mínimo, días efectivamente trabajados, sistema de remuneraciones y cargos en la empresa, al amparo de la potestad jurídica de mando del empleador, como expresión de los derechos fundamentales de propiedad y de libertad de empresa.

Destaca que el personal de la empresa esta compuesto mayoritariamente por mujeres, sin que nunca hasta la fecha haya existido una denuncia como esta, en circunstancias que siempre se han provocado mínimas diferencias en las remuneraciones por razones objetivas como las ya analizadas.

Agrega que es la propia Dirección del Trabajo en el Ordinario que cita, la que reconoce la legalidad de diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles, y que no son arbitrarias las diferencias objetivas en la remuneración que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad responsabilidad o productividad. En otros términos, es lícito que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos como los señalados.

Reitera que no existe infracción al principio de igualdad consagrado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, por cuanto las diferencias de remuneraciones están fundamentadas en razones objetivas, las que ya han sido explicadas, las que, además son mínimas, y no tienen por finalidad dar un tratamiento distinto a mujeres y hombres.

En la conclusión, previas citas legales, solicita tener por contestada la demanda y el rechazo de la misma, por la inexistencia de la conducta que se imputa y, en consecuencia, desestimar la aplicación de la multa, o resolver como se estime en Justicia, con costas.

CUARTO. Que con fecha 16 de abril de 2016, se llevó a efecto la audiencia preparatoria, con la presencia de ambas partes y del tercero coadyuvante.

En tal acto se llamó a las partes a conciliación sin lograrse acuerdo alguno, por lo que se recibió la causa a prueba, fijándose un punto único del siguiente tenor:

- Hechos y circunstancias que acrediten la existencia de la discriminación arbitraria que se alega en la denuncia.

Por último, se ofrece y determina a prueba que deberá ser incorporada en la audiencia de juicio.

QUINTO. Que la audiencia de juicio se lleva a efecto con fecha 9 de mayo de 2016, también con la presencia de ambas partes y el tercero coadyuvante, incorporando las partes la prueba que a continuación se singulariza:

A. Parte denunciante:

a) Documental:

1. Informe de Fiscalización N° 1360.2015.239, de fecha 28 de diciembre de 2015 del fiscalizador Juan Francisco Mejías, conjuntamente con documento anexo.

2. Copia simple del acta de mediación especial del Centro de Conciliación Metropolitano Oriente, de fecha 2 de febrero de 2016.

3. Set de 6 actas de declaraciones recabadas durante la fiscalización.

4. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa denunciada.

5. Copia simple de Resolución Exenta N° 98, de fecha 18 de enero de 2016.

6. Copia simple de contratos de trabajo y anexos de la trabajadora de Paola Isma il Moraga para el período comprendido entre el 15 de junio de 2001 y el 1 de julio de 2015; Cesilia Cayuqueo Huenchullán, para el período comprendido entre el 2 de marzo de 2006 y el 1 de julio de 2015; Claudia Godoy Gatica para el período comprendido entre el 6 de agosto de 2003 y el 1 de julio de 2015; Roberto Montes Acosta, para el período comprendido entre el 22 de noviembre de 2010 y el 1 de julio de 2015; Carlos Sánchez Espinoza, para el período comprendido entre 6 de octubre de 2014 y el 1 de julio de 2015; Jessica Catril Cabezas para el período comprendido entre el 1 de abril de 2014 y el 1 de julio de 2015; Susana Maureira Ferrada para

el período comprendido entre el 7 de abril de 2014 y el 1 de julio de 2015.

7. Copia simple de liquidaciones de sueldo de Roberto Montes Acosta, Claudia Godoy Gatica, Cesilia Cayuqueo Huenchullan, Paola Ismail Moraga, Carlos Sánchez Espinoza, Jessica Catril Cabezas y Susana Maureira Ferrada, todas para el período comprendido entre junio de 2015 a noviembre de 2015.

8. Copia simple de Carátula de Informe de Fiscalización N°1305.2015.1105, de fecha 31 de agosto de 2015, conjuntamente con Anexo de Informe de fiscalización, evacuado por la fiscalizadora Claudia Martínez Garrido.

9. Resolución de Multa 6201/15/71 1- y 2, de fecha 28 de agosto de 2015.

10. Copia simple de planilla de declaración y pago de cotizaciones por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, compuesta de 12 carillas, en la Mutual de Seguridad, del mes de noviembre de 2015.

b) Testimonial: consistente en la declaración de doña Pamela Angélica Cerón Cerón, cédula nacional de identidad N° 12.019.605-7, domiciliada en Pasaje Santa N°2290, Villa San Carlos, Puente Alto, quien previamente juramentada expone al tenor de los dichos que constan en registro de audio.

c) Exhibición de documentos:

1. La parte demandada exhibe comprobante de recepción de Reglamento Interno de Oren Higiene y Seguridad, respecto de los trabajadores a que se refiere la denuncia, sin embargo no exhibe comprobante de haber depositado tal Reglamento Interno en la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni en la Dirección del Trabajo.

1. La parte demandada exhibe las liquidaciones de sueldo solicitadas, esto es, las correspondientes a Roberto Montes Acosta, Claudia Godoy Gatica (vendedora), Cesilia Cayuqueo Huenchullan, Paola Ismail Moraga, Carlos Sánchez Espinoza, Jessica Catril Cabezas y Susana Maureira Ferrada, por el período comprendido entre diciembre de 2015 a marzo de 2016.

B. Tercero coadyuvante:

a) Documental:

1. Liquidaciones de sueldo del mes de enero de 2016 de las trabajadoras Cesilia Cayuqueo Huenchullán, Paola Ismail Moraga, Jessica Catril Cabezas.

2. Reclamo por discriminación salarial artículo 62 bis Código del Trabajo presentado con fecha 29/09/2015

3. Citación a mediación N° Comisión 1360/2015/239, N° identificador proceso 33.566, de fecha 28 de enero de 2016.

4. Conclusiones jurídicas emitida por Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente, de fecha 19 de enero de 2016.

5. Declaración de denuncia de derechos fundamentales, de fecha 19 de octubre de 2015. b) Exhibición documental: La parte demandada exhibe los contratos de trabajo con sus respectivos anexos y las últimas doce liquidaciones de sueldo, de los trabajadores: Roberto Montes Acosta, Claudia Godoy Gatica, Cesilia Cayuqueo Huenchullan, Paola Ismail Moraga, Carlos Sánchez Espinoza, Jessica Catril Cabezas y Susana Maureira Ferrada.

C. Parte demandada: a) Documental: a.1 Documental genérica:

1. Copia de informe de fiscalización de la Dirección Regional Metropolitana Oriente N° 1360/2015/239, de fecha 28 de diciembre de 2015, más su informe de investigación, acta final de mediación y copia de conclusión jurídica de la Dirección Regional Metropolitana Oriente.

2. Copia de contrato colectivo de trabajo de 3 de mayo de 2012 suscrito entre la denunciada y el Sindicato de Trabajadores de Servicios Generales Tobalaba Ltda.

3. Impresión de listados Excel que contiene la nómina de trabajadores que se desempeñan como asesores de compra y

vendedores de la denunciada, con indicación de su sueldo base y jornada de trabajo, en el período que va desde junio a diciembre de 2015. a.2 Respecto a Jessica Catril Cabezas (Denunciante grupo 1):

4. Copia de contrato de trabajo de fecha 7 de abril de 2014.

5. Copia de anexo de contrato de trabajo de asesor de compras, de fecha de 1 de junio de 2015.

6. Copia de anexo de contrato donde se deja constancia, que a partir del 1 de junio de 2015, el sueldo base será de 173.333.-

7. Copia de actualización de contrato donde se deja constancia, que a partir del 1 de julio de 2015, el sueldo base será de 180.000.- 8. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde junio de 2015 a febrero de 2016.

a.3 Respecto a Susana Maureira Ferrada (Denunciante grupo 1):

9. Copia de contrato de trabajo de fecha 7 de abril de 2014.

10. Copia de anexo de contrato de trabajo de asesor de compras de 1 de junio de 2015.

11. Copia de anexo de contrato donde se deja constancia que, a partir del 1 de junio de 2015, el sueldo base será de 173.333.-

12. Copia de actualización de contrato donde se deja constancia que, a partir del 1 de julio de 2015, el sueldo base será de 180.000.- 13. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde junio de 2015 a febrero de 2016.

a.4 Respecto a Carlos Sánchez Espinoza (con quien se compara a las dos denunciadas anteriores):

14. Copia de contrato de trabajo de fecha 6 de octubre de 2014.
15. Copia de anexo de contrato de trabajo de asesor de compras de 1 de junio de 2015.
16. Copia de anexo de contrato donde se deja constancia que, a partir del 1 de junio de 2015, el sueldo base será de 173.333.- 17. Copia de actualización de contrato donde se deja constancia que, a partir del 1 d julio de 2015, el sueldo base será de 180.000.-
18. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde junio de 2015 a enero de 2016. a.5 Respecto a Jenniffer Reyes Molina (para comparar con las dos denunciantes):
19. Copia de contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2014.
20. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde junio de 2015 a enero de 2016. a.6 Respecto a Cecilia Núñez Catalán (para comparar con a las dos denunciantes anteriores):
21. Copia de contrato de trabajo de fecha 7 de septiembre de 2015.
22. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde septiembre de 2015 a enero de 2016. a.7 Respecto a Claudia Godoy Gatica (denunciante Grupo 2):
23. Copia de contrato de trabajo de fecha 6 de agosto de 2003.
24. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 25 de noviembre de 2004.
25. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 16 de julio de 2003 que le hace aplicable beneficios de convenio colectivo.
26. Copia de anexo modificatorio de contrato de trabajo de 14 de mayo de 2007.
27. Copia de actualizaciones de contrato de fechas 1 de agosto de 2007, 1 de julio de 2008, 1 de julio de 2009, 1 de julio de 2010, 1 de julio de 2011, 1 de julio de 2012, 1 de julio de 2013, 1 de julio de 2015, que reflejan las actualizaciones de sueldo base.
28. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2015 a enero de 2016.a.8 Respecto a Cesilia Cayuqueo Huenchullan (denunciante Grupo 2):
29. Copia de contrato de trabajo de fecha 2 de marzo 2006.
30. Copia de anexo de contrato de trabajo, de fecha 2 de marzo de 2006, en que se le hace aplicable beneficios de convenio colectivo.
31. Copia de actualizaciones de contrato de fechas 1 de agosto de 2007, 1 de julio de 2008, 1 de julio de 2009, 1 de julio de 2010, 1 de julio de 2011, 1 de julio de 2012, 1 de julio de 2013, 1 de julio de 2015, que reflejan las actualizaciones de sueldo base.

32. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2015 a diciembre de 2015. a.9 Respecto a Paola Ismail Moraga (denunciante Grupo 2):
33. Copia de contrato de trabajo de fecha 15 de junio del 2001, jornada de 48 horas semanales.
34. Copia de anexo de contrato de trabajo de 15 de junio de 2001 que le hace aplicable beneficios de convenio colectivo.
35. Copia de anexo de contrato donde se deja constancia que, a partir del 1 de noviembre de 2002, el sueldo base será de \$131.512.-, y a partir del 1 de agosto de 2003, el sueldo base será de 150.000.-
36. Copia de contrato de trabajo de fecha 1 de noviembre de 2008.
37. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 3 de febrero de 2009, donde se rebaja la jornada de 45 a 40 horas semanales.
38. Copia de anexo de contrato de trabajo que detalla la jornada de 40 horas semanales y un pacto transitorio del mes de diciembre para ejecutar 45 horas.
39. Copia de actualizaciones de contrato de fechas 1 de agosto de 2007, 1 de julio de 2008, 1 de julio de 2009, 1 de julio de 2010, 1 de julio de 2011, 1 de julio de 2012, 1 de julio de 2013, 1 de julio de 2015, que reflejan las actualizaciones de sueldo base.
40. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2015 a diciembre de 2015.a.10 Respecto a Roberto Montes Acosta (con quien se compara a las dos denunciante anteriores):
41. Copia de contrato de trabajo de fecha 22 de noviembre de 2010.
42. Copia de anexo de contrato de trabajo de 01 de abril de 2011, en que se pacta jornada de 40 horas semanales.
43. Copia de anexo de contrato de trabajo de 15 de octubre de 2013: donde se detalla la fórmula para aumentar el sueldo base pagadero a aquel trabajador.
44. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2015 a enero de 2016. a.11 Respecto a Leslie Valenzuela Hernández (para comparar con las denunciante) 45. Copia de contrato de trabajo de fecha 16 de junio de 2008.
46. Copia de actualizaciones de contrato de fechas 1 de julio de 2008, 1 de julio de 2009, 1 de julio de 2010, 1 de julio de 2011, 1 de julio de 2012, 1 de julio de 2013, 1 de julio de 2015, que reflejan las actualizaciones de sueldo base.
47. Copia de anexo de contrato de trabajo de fechas 3 de febrero de 2009 y de 18 de enero de 2010. En el primero se reduce, por algunos períodos, la jornada de 45 a 40 horas semanales; en el segundo, se reduce de forma permanente a 40 horas semanales.
48. Copia de anexo de contrato de trabajo de 15 de octubre de 2013: donde se detalla la fórmula para aumentar el sueldo base pagadero a la trabajadora

49. Copia de liquidaciones de remuneraciones desde enero de 2015 a enero de 2016.

b) Testimonial: consistente en la declaración de los testigos debidamente juramentados, que expusieron al tenor de los dichos que constan en registro de audio y que a continuación se individualizan:

1. José Osvaldo Canto Altamirano, Rut: 8.043.676-9, Gerente de Ventas, Camilo Henríquez 3296, Puente Alto.

2. Sebastián Ignacio Bascur Díaz, Rut:13.905.723-6, Jefe de RRHH, Camilo

Henríquez 3296, Puente Alto.

Por último, en uso del derecho que le confiere el inciso primero, de la regla novena, del artículo 454 del Código de Trabajo, las partes formularon observaciones a la prueba rendida, quedando los autos en estado de ser fallados.

SEXTO. Que, de conformidad a lo expuestos por las partes en la etapa de la discusión, y a los documentos acompañados por una y otra parte que resultan idénticos, son hechos de la causa, respecto a los que no existe controversia, los siguientes:

1. Que con fecha 27 de septiembre de 2015, doña Claudia Álvarez reyes, presidenta del Sindicato de Empresa Servicios Generales Tobalaba, interpuso ante la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en la especie, por la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

2. Que con fecha 1 de octubre de 2015 la denuncia es derivada a la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo, la que es ratificada ante dicha unidad con fecha 29 de octubre de 2015.

3. Que, en forma previa a la presente denuncia, se citó a las partes a una audiencia de conciliación en sede administrativa, la que se llevó a efecto con fecha 2 de febrero de 2016, resultando infructuosa.

4. Que también se tendrá como un hecho incontrovertido, que presentado por el Sindicato reclamo por estos mismos hechos, y en conformidad al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de la empresa, con anterioridad a la denuncia administrativa, no se obtuvo respuesta alguna de la parte empleadora, por lo que sólo cabe tener por concluido dicho procedimiento interno. Esto, de conformidad a lo dispuesto en la regla primera, inciso séptimo, del artículo 453 del Código del Trabajo, pues, habiéndose afirmado dicha circunstancia en esta denuncia judicial no es controvertida en la contestación.

Asentados tales hechos, resulta que la presente denuncia cumple con los requisitos de admisibilidad establecidos en el inciso sexto del artículo 485 y en el inciso segundo del artículo 62 bis, ambos del Código del Trabajo.

SÉPTIMO. Que, para precisar la discusión, se debe consignar que entre las peticiones concretas sometidas al conocimiento del Tribunal, aquella signada con el N° 3 no dice relación con los hechos materia de la discriminación denunciada, sino que con las carencias del

Reglamento Interno de la empresa, toda vez que se solicita que si a la fecha de la dictación de la sentencia la empresa mantiene su conducta de no actualizarlo, incorporando el perfil de cargo de asesor de compra, se ordene su modificación.

Tal pretensión será desestimada, por cuanto, como se señaló, no dice relación con la discriminación que afectaría a algunas trabajadoras de la demandada, tampoco se explica en la denuncia como es que la presunta omisión del Reglamento Interno afecta derechos fundamentales de los trabajadores, ni menos que derechos son vulnerados y que trabajadores afectados y, por último, se reconoce por la misma denunciante que tal omisión ya fue sancionada por la Resolución Multa N° 6201/2015/71 - 1 y 2.

OCTAVO. Que en autos se ha denunciado la vulneración al principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, amparado por el procedimiento de tutela laboral regulado en el Párrafo Sexto del Capítulo II del Libro V del mismo cuerpo legal, por expreso mandato del inciso segundo del referido artículo 62 bis.

Tal discriminación se configuraría, en síntesis, respecto de las trabajadoras Jessica Catril y Susana Maureira, ambas asesoras de compra, quienes perciben un sueldo base por la suma de \$ 180.000.-, en circunstancias que el trabajador Carlos Sánchez, también asesor de compra, percibe un sueldo base ascendente a la suma de \$270.000.- Como también respecto de las trabajadoras Claudia Godoy, Cesilia Cayuqueo y Paola Ismail, todas vendedoras, quienes perciben como sueldo base la suma de \$252.995.-, las dos primeras y la suma de \$266.208.-, la tercera, en circunstancias que el trabajador Roberto Montes, también vendedor, percibe un sueldo base de \$271.525.- NOVENO. Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de la vulneración, corresponderá al denunciante explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, norma que debe relacionarse con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 62 bis del mismo cuerpo legal. Así, en el evento de existir indicios suficientes de la discriminación denunciada, es a la parte empleadora, en la especie la denunciada, a quien le cabe la carga de acreditar que las diferencias remuneracionales existentes entre hombres y mujeres se fundan en diferencias objetivas, tales como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DÉCIMO. Que al contestar la denuncia se ha reconocido la existencia de las diferencias remuneracionales entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo cargo, lo que constituye un indicio suficiente de la vulneración denunciada, pero se sostiene que no se trata de diferencias arbitrarias, sino que de diferencias objetivas que se conforman a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

En resumen, se sostiene que no es política de la empresa hacer diferencias entre hombres y mujeres, y que las denunciadas tiene su origen en razones objetivas, como son el número de horas a que asciende la jornada semanal de trabajo de los trabajadores y trabajadoras comparados, el número de días que trabajaron en un mes determinado, la fecha de ingreso de cada trabajador, que determina cuantos reajustes anuales le han correspondido según el contrato colectivo suscrito por la empresa y el sindicato, ya por estar afiliados los trabajadores al mismo, ya porque la empresa extendió tales beneficios. A lo anterior, agrega que las diferencias, además de ser mínimas respecto de los trabajadores que operan como vendedoras, se producen en favor y en contra de mujeres y hombres, por la aplicación de los parámetros señalados.

UNDÉCIMO. Que, de conformidad a lo establecido en los motivos noveno y décimo precedentes, se hace necesario valorar la prueba rendida por la parte denunciada, siendo ello de su cargo, a fin de acreditar que las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene su fundamento en razones objetivas, esto es, que se conforman a lo dispuesto en la parte final del inciso segundo del artículo 62 bis del Código del Trabajo, para lo cual se tendrán presente las siguientes consideraciones: a) Que, respecto de las trabajadoras Jessica Catril y Susana Maureira, se comprueba con la documentación acompañada por la denunciada, la que no fuere objetada por falsa o iníntegra, consistente en sus contratos de trabajo y anexos y en los mismos documentos respecto del trabajador Carlos Sánchez, que todos ellos son asesores de compra, y que ingresaron a trabajar en una primera instancia como ordenadores, con una jornada de trabajo ascendente a 30 horas semanales.

b) Que con la misma documentación, se comprueba que doña Jessica Catril y doña Susana Maureira ingresan a prestar servicios a la empresa con la misma fecha, esto es, el 7 de abril de 2014 y que, por su parte, don Carlos Sánchez lo hace el 6 de octubre de 2014.

c) Que siempre con la misma documentación se comprueba que a todos ellos, en la misma fecha, el 1 de junio de 2015, suscriben un anexo de contrato, por el cual pasan a desempeñar las funciones de asesores de compra.

d) Que, sin embargo, del anexo suscrito por cada uno de ellos en dicha fecha y debidamente acompañado por la parte demandada, se comprueba, que al suscribir el anexo con las nuevas funciones, doña Jessica Catril y doña Susana Maureira mantienen su jornada parcial de 30 horas a la semana, en cambio, don Carlos Sánchez conviene con su empleador en extender su jornada a la máxima legal, esto es, 45 horas a la semana.

e) Que también consta de tales documentos, que las diferencias en el sueldo base que se denuncian tiene su origen precisamente a contar de esta última data.

f) Que, así as cosas, la diferencia de sueldo entre base de Susana Maureira y Jessica Catril en relación con Carlos Sánchez, evidentemente no responde a una discriminación arbitraria o fundada en la sola diferencia de sexo entre unas y otro, sino que responde a una circunstancia objetiva, como lo es la mayor cantidad de horas de servicios prestadas por este último, en relación a las primeras.

g) Que tal fundamento para la diferencia remuneracional resulta objetivo y conforme Trabajo, pues es esperable que quien prestando un mismo servicio, pero una mayor cantidad de horas a la semana, reciba una mayor remuneración que quien lo presta por un menor período. Que, así las cosas, no resulta cierto que existe discriminación arbitraria ni infracción al principio de igualdad de las remuneraciones por cuanto las diferencias remuneracionales observadas obedecen a criterios objetivos, debidamente acreditados.

h) Que, respecto de la situación de las trabajadoras Claudia Godoy, Cesilia Cayuqueo y Paola Ismail, en relación con el trabajador Roberto Montes, lo primero que cabe señalar es que consta de los documentos acompañados por la parte demandada y no objetados de contrario, consistentes en contratos de trabajos y anexos suscritos por tales trabajadores, que todos ellos son vendedores con una jornada completa de 45 horas a la semana, con excepción de Paola Ismail, quien tiene una jornada de 40 horas, según consta en modificación de contrato de fecha 18 de enero de 2010.

i) Que por la sola circunstancia de prestar servicios en una jornada de trabajo menor que Roberto Montes, y en conformidad a lo establecido en los literales f), g) y h) precedentes, no resulta cierto que exista una discriminación arbitraria en la remuneración percibida por la Trabajadora Paola Ismail, por lo que la denuncia debe ser desestimada a su respecto.

j) Que consta de la documentación en referencia que la fecha de ingreso a la empresa de Claudia Godoy es el 1 de abril de 2003, de Cesilia Cayuqueo el 2 de marzo de 2006, y de Roberto Montes, el 22 de noviembre de 2010.

k) Que, con el sólo mérito de lo que se ha establecido respecto de Cesilia Cayuqueo y Claudia Godoy, en cuanto a que tienen la misma jornada de trabajo que Roberto Montes, y una fecha de ingreso anterior, no serán oídas las alegaciones de la demandada cuando sostiene que las diferencias de sueldo base se fundamentan en la existencia de una jornada de trabajo más extensa, o en la fecha de ingreso de los trabajadores, y los mecanismos de reajustabilidad. En primer lugar, por cuanto no existen diferencias de jornadas entre las trabajadoras y el trabajador y, en segundo lugar, por cuanto lo esperable es que siendo más antiguas las trabajadoras en la empresa, y también más antigua la fecha en que adoptan la jornada completa, el 25 de noviembre de 2004, Claudia Godoy y desde su ingreso a la empresa, Cesilia Cayuqueo, que en el caso de su par masculino, quien ingresa a la empresa con fecha 22 de noviembre de 2010 y pasa a desempeñar jornada de 45 horas el 15 de octubre de 2013, lo esperable era que la diferencia de remuneración se produjera en beneficio de las trabajadoras y no en su perjuicio.

l) Que también serán desestimadas las alegaciones de la demandada, cuando sostiene que la diferencia de remuneraciones se produce por la cantidad de días efectivamente trabajados, por cuanto la diferencia de remuneraciones que se denuncia tiene su origen en el último anexo de actualización de remuneraciones, suscritos por las trabajadoras, con fecha 1 de julio de 2015, y por el trabajador, con fecha 15 de octubre de 2013, observándose, incluso que en la actualización de remuneración de las trabajadoras de fecha 1 de julio de 2013, su sueldo base se pacta en la suma de \$210.000.-, sin embargo, en el anexo de contrato de Roberto Montes de fecha 15 de octubre de 2013, se comprueba que su sueldo base se pacta en la suma de \$236.250.- n) Que, así las cosas, cabe presumir fundadamente que la diferencia arbitraria que se observa en los sueldos bases de Roberto Montes y Claudia Godoy y Cesilia Cayuqueo tiene su origen en las actualizaciones de contrato del año 2013, a las que se hiciera referencia en el literal precedente, y que tal diferencia se mantuvo por los mecanismos de reajustabilidad de las remuneraciones, no resultando siendo cierto que fue el mecanismo de reajustabilidad el que las produjo.

o) Que, de conformidad a las consideraciones vertidas en los literales precedentes, no resultan suficientemente explicadas las diferencias de remuneraciones entre las trabajadoras Claudia Godoy y Cesilia Cayuqueo, respecto del Trabajador Roberto Montes.

DÉCIMO SEGUNDO. Que la demás prueba rendida por las partes, y consideraciones vertidas en la contestación no altera lo establecido en el motivo precedente, en razón de las siguientes consideraciones:

1. La prueba rendida por la parte demandante y el tercero coadyuvante sólo tiene por virtud acreditar los indicios suficientes de la vulneración denunciada, los que ya se tuvieron como suficientemente acreditados, de conformidad a lo establecido en el motivo décimo.

2. Que la alegación del demandado, cuando sostiene que en virtud de las diferentes jornadas de trabajo, de la aplicación del sistema de reajustabilidad y de las distintas fechas de ingreso se producen diferencias tanto en favor de hombres como de mujeres, aún de resultar verídica para el caso de otros trabajadores, no resulta cierta para las trabajadoras Godoy y Cayuqueo, en relación al trabajador Montes, pues, como se dejó establecido en el motivo anterior, tales trabajadoras que si registran idéntico sueldo base, a pesar de sus distintas fechas de ingreso a la empresa, aparecen con uno menor que su par masculino, a pesar de haber ingresado ambas con anterioridad, más de 7 años una y más de 4 años la otra.

3. Que, de conformidad a lo establecido en el motivo anterior, no se hace necesario analizar el caso de todos los trabajadores de la demandada, ni valorar la prueba al respecto, pues aún de resultar cierto que existen diferencias de remuneraciones que tiene su origen en la fecha de ingreso y el sistema de reajustabilidad, tal explicación no resulta cierto al caso concreto de que se trata.

4. Que tampoco se altera lo establecido en el motivo anterior con la declaración de los testigos de la demandada, pues en lo que declaran respecto de las trabajadoras Jessica Catril, Susana Maureira y Paola Ismail, solo confirman lo concluido a su respecto, esto es, que no existe discriminación arbitraria. En cuanto a lo que se refieren al caso de Cayuqueo y Godoy declaran sobre el sistema de reajustabilidad del sueldo base, refiriendo que es un sistema en el que se combinan la antigüedad del trabajador, los beneficios del contrato colectivo y los reajustes legales del sueldo mínimo, lo que constituye las mismas alegaciones de la demanda, las que ya fueron desvirtuadas en el caso concreto. También hacen referencia a la modificación legal del año 2008, en relación a la obligación de pagar un sueldo base no inferior al mínimo legal a los trabajadores que cumplían jornada de trabajo, señalando que a los trabajadores más antiguos se les hizo un cálculo para determinar sus remuneraciones en base a sus ventas históricas, produciéndose algunas diferencias en el sueldo base, en base a tales ventas y cálculo, quedando algunos trabajadores por sobre el sueldo mínimo, y a quienes dicho cálculo les arrojaba un sueldo inferior al mínimo legal, se les nivelaba a dicho mínimo. Sin embargo, esta última explicación no se aplica al caso concreto, pues aparece con un sueldo mayor un trabajador que ingresó después de dicha modificación legal y a quien no se le calculó un sueldo base en función de sus ventas históricas anteriores a la modificación legal.

5. Que las demás prueba rendida sólo tiene por virtud acreditar los hechos establecidos en el motivo sexto.

DECIMO TERCERO. Que, conforme a lo establecido en los motivos anteriores, resulta cierto que se ha vulnerado el principio de igualdad de remuneraciones consagrado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras de la demandada, Claudia Godoy y Cesilia Cayuqueo, en relación con el trabajador Roberto Montes, por cuanto las primeras perciben un sueldo base que asciende a la suma de \$252.995.-, en circunstancias que el trabajador percibe por el mismo concepto la suma de \$271.525.-, desempeñando todos idéntica función y jornada laboral, siendo insuficientes las explicaciones contenidas en la contestación.

DÉCIMO CUARTO. Que, así las cosas, se acogerá parcialmente la denuncia y se condenará al denunciado al pago de una multa, respecto de la cual, para fijar la cuantía, se tendrá presente que se trata de una diferencia exigua, que no supera el 7% del sueldo base de los trabajadores, diferencia que resulta aún menor al comprobar las liquidaciones de remuneraciones de las afectadas con su par masculino, pues se comprueba que el sueldo

base es sólo uno de los conceptos con los que se beneficia la remuneración de los trabajadores. A lo que cabe agregar que se desestimaron tres de los hechos en virtud de los cuales se reclamaba, esto es, aquellos referidos a las trabajadoras Ismail, Catril y Maureira y, por último, que se trata de una gran empresa, con 388 trabajadores al mes de noviembre de 2015, como se acredita con las planillas de pago de la cotización del seguro de la Ley 16.744, acompañadas por la denunciante.

DÉCIMO QUINTO. Que, como se solicita por la denunciante, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 19.886, se hace procedente remitir copia de la presente sentencia, al Ministerio de Hacienda, Dirección Chilecompra, domiciliado en Monjitas 392, comuna de Santiago Centro, a fin de poner en conocimiento la presente sentencia, para los fines que haya lugar en relación a tal cuerpo legal.

DÉCIMO SEXTO. Que la prueba se ha valorado en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la no valorada, en nada altera lo establecido en los motivos anteriores, conforme se expuso en el considerando décimo segundo.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 2, 5, 41, 62 bis, 453, 454, 459, 485, 493, 495 y 506 todos del Código del Trabajo, se acoge parcialmente la denuncia, declarándose: a) Que la denunciada ha incurrido en un acto de discriminación arbitraria, infringiendo los artículos 2 y 62 bis del Código del Trabajo, vulnerando el principio de igualdad en las remuneraciones consagrado en esta última disposición, al existir diferencias en el sueldo base las trabajadoras Claudia Godoy y Cesilia Cayuqueo, en relación con el trabajador Roberto Montes, pues las primeras perciben un sueldo base que asciende a la suma de \$252.995.-, en circunstancias que el trabajador percibe por el mismo concepto, la suma de \$271.525.-, desempeñando todos idéntica función y jornada laboral, siendo insuficientes las explicaciones contenidas en la contestación de la denuncia. b) Que deberá la parte denunciada cesar en su conducta discriminatoria, no tan sólo respecto de las trabajadoras a que se hace referencia en el literal precedente, sino que respecto de todos sus trabajadores que desempeñando idéntica función y jornada de trabajo, tengan sueldo bases distintos y que la diferencia no tenga su origen en fundamentos objetivos, nivelando tal remuneración a la superior que existiese en la empresa, para un mismo cargo y jornada, a contar de la remuneración que se pague al mes siguiente de que la presente sentencia quede ejecutoriada, bajo el apercibimiento de la aplicación de multas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.

c) Que, estimándose suficiente la nivelación del sueldo base, de conformidad a lo dispuesto en el literal precedente, no se ordenan otras medidas de reparación.

d) Que se aplica a la empresa demandada una multa a beneficio fiscal ascendente a 10 Unidades Tributarias Mensuales, por la infracción a la normativa laboral que constituye la conducta a que se hiciera referencia en el literal a) precedente.

e) Que, ejecutoriada la presente sentencia, se deberá oficiar a al Ministerio de Hacienda, Dirección Chilecompra, domiciliado en Monjitas 392, comuna de Santiago Centro, a fin de ponerla en su conocimiento, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 19.886.-.

f) Que, una vez ejecutoriada la presente sentencia, se deberá oficiar a la Dirección del Trabajo, a fin de ponerla en su conocimiento, de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 795 del Código del Trabajo.

g) Que en lo demás, esto es, en cuanto la denuncia se refiere a las trabajadoras Jessica Catril, Susana Maureira y Paola Ismail, y en cuanto se solicita la modificación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se la desestima.

h) Que no resultando totalmente vencida la denunciada, no se la

condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias. Regístrese, notifíquese, archívense y devuélvanse los documentos una vez ejecutoriado el presente fallo.

RIT T-9-2016

RUC 16-4-0009187-4

Pronunciada por don SANTIAGO QUEVEDO RÍOS, Juez Interino del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.

En Puente Alto a veinte de mayo de dos mil dieciséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Esta resolución se encuentra firmada con Firma Electrónica y el documento electrónico original puede ser consultado en el Portal del Poder Judicial, ya sea directamente en la tramitación de la causa o ingresando el código que se muestra a continuación.

LAB0004580408