



ALERTA LABORAL:

SENTENCIA CAUSA RIT T-1218-2019 DEL 2º JLT DE SANTIAGO: TRIBUNAL ACOGE ACCIÓN DE TUTELA INTERPUESTA POR UNA TRABAJADORA QUE RECIBÍA UNA MENOR REMUNERACIÓN QUE SUS PARES MASCULINOS DENTRO DE UNA EMPRESA POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.

Con fecha 21 de abril de 2020, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acoge demanda laboral en procedimiento de tutela laboral fundada en la infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, previsto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo y derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 2º del Código del Trabajo en relación al artículo 19 N°16 de Constitución Política de la República.

Se debía determinar si la empresa demandada había infringido el principio de igualdad de remuneraciones que establece la no discriminación y si concretamente había existido una vulneración a lo establecido en el artículo 19 N°16 inciso tercero de la Constitución la establecer esta última que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. La discusión se daba por el hecho de que una mujer trabajadora de la empresa tenía una remuneración inferior en relación a compañeros de trabajo de sexo masculino que desarrollaban igual labor.

En el presente caso, el Tribunal acoge la acción de tutela laboral interpuesta. Se concluye que se produjo una infracción al principio de igualdad de remuneraciones, establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo que consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, el artículo 19°16 de la Constitución Política de la República, el artículo 2º inciso 3 del Código del Trabajo, que consagran el derecho a la no discriminación en el trabajo y el artículo 5º del Código del Trabajo, respecto a que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores y trabajadoras, determinando que existía en la empresa una diferencia salarial injustificada entre una mujer trabajadora respecto de sus compañeros de sexo masculino que realizaban funciones equivalentes.

El Tribunal avala su decisión remitiéndose a la perspectiva de género en la aplicación del Derecho del Trabajo, entendiendo que la relación asimétrica que se genera dentro de la relación laboral se ve acentuada cuando quien trabaja es de sexo femenino. La mujer se ve expuesta a situaciones y condiciones de mayor opresión que sus pares masculinos en razón de su sexo. Una de las formas de manifestación de este fenómeno son los tratos desiguales en las condiciones de trabajo, como lo sería una remuneración inferior respecto de sus pares hombres, tal como sucede en el presente caso.

Es importante tener en cuenta las normas contenidas en este fallo, tomando en cuenta la importancia de establecer una política de remuneraciones que garantice efectivamente la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres dentro de una empresa. Se debe tener presente que criterios como la antigüedad o el uso de bandas salariales, no resultan justificación suficiente para determinar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que desempeñen un mismo cargo o cargos equivalentes, son justificadas. Tal como se ve en este caso, el Tribunal va más allá, analizando todas las aristas y consideraciones pertinentes para determinar la existencia o no de discriminación salarial.



Antonia Morales Alemparte

Abogada de Negociación Colectiva
Lizama Abogados