

Ficha de información relevante del fallo

A. Información descriptiva

Número de Rol: T-15-2025		Fecha: 14 de octubre de 2025
Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto		
Partes intervinientes: trabajador demandante c/ empleadora demandada		
Materia: Laboral		
Tipo de proceso: Tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales		Clase de decisión: sentencia acoge
Juez y/o jueza que adopta la decisión: Magistrada Constanza Retamal Maldonado		
Considerando relevante (EXTRACTO): Considerando Duodécimo: “(...) Dicha prueba, sumado a la confesional y contestación ficta, acreditarán la primera alegación fáctica del demandante en cuanto desde el inicio de su relación laboral sufrió trato discriminatorio por su condición de persona trans, cuestión que nació desde la gerencia de la empresa demandada y que repercutió en el resto de los trabajadores, no efectuándose ninguna acción preventiva para evitar posibles actos discriminatorios de los propios compañeros de trabajo”. Considerando Décimo tercero: “Que del mérito de los antecedentes y de la prueba rendida sólo puede concluirse que el término de la relación laboral del actor obedeció a un criterio discriminatorio, cual es su condición de persona trans, circunstancia que importa una grave vulneración a la Constitución Política de la República y, en particular, al derecho de los trabajadores a no ser objeto de discriminación en el ámbito laboral”.		
Tema/s tratados en el caso: tutela de derechos fundamentales, identidad de género, discriminación.		
Resumen del caso: El tribunal acogió una denuncia de tutela laboral interpuesta por un trabajador trans, quien denunció haber sufrido hostigamiento, divulgación de antecedentes relativos a su proceso de transición y despido discriminatorio. La sentencia concluye que el término de la relación laboral obedeció a un criterio discriminatorio fundado en su identidad de género, declarando vulnerado su derecho a la igualdad y no discriminación.		

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	X		La sentencia explicita el contexto en que se desarrolla la discriminación, señalando que la parte actora es una persona trans y que, en el marco de la relación laboral, fue objeto de hostigamientos, divulgación indebida de información relativa a su proceso de transición y maltrato laboral, todo lo

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.			cual provocó un deterioro de su salud mental y dio lugar a licencias médicas prolongadas. De este modo, el tribunal no presenta la vulneración como un hecho aislado, sino como inserta en una dinámica previa de discriminación y exposición. (Considerando duodécimo)
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 de interseccionalidad o discriminación compuesta y señala de qué manera se manifiesta.	X		La sentencia tiene por acreditado que la parte actora fue objeto de discriminación en razón de su identidad de género, conducta que lesiona el derecho a la igualdad y no discriminación. (Considerando duodécimo).
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		El fallo visibiliza prácticas estereotipadas y degradantes dirigidas contra la parte actora, tales como comentarios ofensivos, burlas, exposición no consentida de su proceso de transición y la generación de un ambiente hostil desde la gerencia de la empresa demandada. (Considerando duodécimo y décimo tercero).
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		La sentencia incorpora expresamente estándares internacionales de igualdad y no discriminación, citando la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Convenio N°111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación. (Considerando décimo tercero).
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 declara injustificado el despido y concluye expresamente que el término de la relación laboral obedeció a un criterio discriminatorio fundado en la identidad de género del actor, acogiendo así la tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.. (Considerando décimo tercero).

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		El uso conceptual es adecuado para visibilizar la situación denunciada.
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	
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 LGBTIQ+.	X		El fallo reconoce expresamente que la discriminación por identidad de género vulnera el derecho de la parte actora a trabajar en condiciones de igualdad y dignidad, y la califica como una conducta contraria a la Constitución, a los tratados internacionales y a la legislación laboral.