



18 de Mayo de 2026

## **Diversidad, Trabajo y Derechos Fundamentales: Fallo sobre discriminación contra persona trans.**

**En el marco del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, conmemorado cada 17 de mayo, resulta especialmente relevante reflexionar sobre el rol que cumple el derecho laboral en la protección de la dignidad, igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras. A propósito de una reciente sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, este análisis aborda cómo los tribunales laborales comienzan a incorporar una perspectiva de género y diversidad sexual en la resolución de conflictos vinculados a identidad de género, hostigamiento laboral y despidos discriminatorios.**

Cada 17 de mayo se conmemora el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, fecha proclamada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2004, en recuerdo del día en que la Organización Mundial de la Salud eliminó la homosexualidad de la clasificación internacional de enfermedades mentales.

Esta conmemoración representa mucho más que una efeméride simbólica. Constituye una expresión del deber de las sociedades democráticas de reconocer y proteger la diversidad, promoviendo espacios libres de discriminación para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

En ese contexto, adquiere especial relevancia una reciente sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto (T-15-2025), que acogió una acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por un trabajador trans despedido por su empleador, reconociendo expresamente la existencia de discriminación basada en identidad de género.

El caso se originó tras la denuncia de un trabajador que se desempeñaba como Jefe de Prevención de Riesgos y que afirmó haber sido víctima de hostigamiento, exposición indebida y trato discriminatorio desde el inicio de la relación laboral debido a su condición de persona trans. Durante el juicio se acreditó la existencia de comentarios ofensivos provenientes de cargos de jefatura, divulgación no consentida de antecedentes relativos a su identidad de género y un ambiente laboral hostil que terminó afectando gravemente su salud mental.

Uno de los elementos más relevantes del fallo es que el tribunal aborda el conflicto incorporando una perspectiva de género y diversidad, entendiendo que la discriminación laboral no siempre se manifiesta mediante actos explícitos o directos, sino también a través de prácticas de exclusión, ridiculización, exposición y tolerancia institucional frente a ambientes degradantes para grupos históricamente vulnerados.



La sentencia reconoce que la identidad de género constituye una categoría especialmente protegida frente a actos de discriminación arbitraria y concluye que el despido no obedeció realmente a necesidades de la empresa, sino a un criterio discriminatorio vinculado a la condición trans del trabajador.

Especial relevancia tiene también el razonamiento del tribunal respecto de la salud mental y el entorno laboral. La prueba rendida permitió acreditar que el trabajador sufrió un cuadro de estrés agudo derivado del hostigamiento y de la exposición de su identidad de género dentro de la empresa, situación que motivó extensas licencias médicas.

Desde el punto de vista jurídico, el fallo desarrolla una fundamentación robusta basada tanto en la Constitución como en tratados internacionales ratificados por Chile, incluyendo 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.

*Desde una perspectiva de género, el fallo resulta relevante porque:*

- \* identifica dinámicas estructurales de exclusión y estigmatización hacia personas trans;*
- \* reconoce que el ambiente hostil y la exposición indebida de la identidad de género constituyen formas de violencia y discriminación laboral;*
- \* y entiende que la omisión del empleador en prevenir actos discriminatorios también genera responsabilidad.*

Asimismo, la sentencia aplica correctamente el estándar probatorio propio del procedimiento de tutela laboral, recordando que, acreditados indicios plausibles de discriminación, corresponde al empleador justificar objetivamente su actuar. La ausencia de prueba por parte de la empresa y la acreditación de un contexto de hostigamiento llevaron al tribunal a concluir que existió una vulneración al derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.

Este tipo de decisiones judiciales son relevantes no solo por la protección concreta que entregan a las personas trabajadoras, sino también porque contribuyen a consolidar una comprensión del derecho del trabajo compatible con los estándares contemporáneos de derechos humanos, dignidad y diversidad.

La incorporación de perspectiva de género en sede laboral ya no constituye únicamente una herramienta interpretativa deseable, sino una exigencia necesaria para enfrentar fenómenos de discriminación estructural que continúan afectando a personas pertenecientes a la comunidad LGTBTTIQ+ en distintos espacios laborales.

**Ignacio Cartes**

Abogado Litigios

Lizama Abogados