

En Puente Alto, a catorce de octubre de dos mil veinticinco.

VISTOS Y CONSIDERANDO

PRI! ERO Que comparece don [REDACTED], trabajador, interponiendo demanda ordinaria de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, junto con cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de su ex empleador Full Conex y Compañía Limitada, representada legalmente por don Miguel Alfredo Díaz Muñoz.

Señala que ingresó a prestar servicios el 18 de diciembre de 2023, desempeñándose como Jefe de Prevención de Riesgos, bajo contrato de duración indefinida, percibiendo una remuneración mensual de \$1.322.021 y encontrándose sujeto a la excepción del artículo 22 del Código del Trabajo.

Relata que, desde el inicio de la relación laboral, fue objeto de acoso y discriminación laboral por parte del gerente y del representante legal de la empresa, motivado por su condición de persona trans, lo que le ocasionó graves perjuicios en su salud mental, obligándolo a someterse a tratamiento médico y a hacer uso de licencias médicas continuadas entre mayo y noviembre de 2024. Indica que, tras reincorporarse el 15 de noviembre de 2024, fue presionado por su jefatura para presentar su renuncia, a lo que se negó, siendo finalmente despedido el 29 de noviembre de 2024, invocándose la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, causal que estima improcedente, genérica y discriminatoria, al no explicarse la supuesta baja de trabajo ni existir antecedentes que la justifiquen.

Alega que su despido constituye un acto de represalia por sus licencias médicas y por su condición de salud, configurándose una discriminación arbitraria prohibida por el artículo 2º inciso cuarto del Código del Trabajo y los artículos 1º y 19 N°16 de la Constitución Política.

Funda su acción en los artículos 485, 489 y 493 del Código del Trabajo, señalando que existen indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, especialmente del derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de identidad de género y de salud, lo que hace aplicable la inversión de la carga de la prueba prevista en el artículo 493 del Código citado.

Solicita se declare que la demandada vulneró sus derechos fundamentales con ocasión del despido, y se condene al pago de las siguientes prestaciones: indemnización adicional del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo equivalente a once



remuneraciones mensuales (\$14.542.231) o la suma que el tribunal determine conforme a derecho; además de reajustes, intereses y costas. En subsidio, pide se acojan las acciones de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones legales.

SEGUNDO: Que la demandada pese a encontrarse válidamente notificada no compareció al juicio, teniéndose por contestada en su rebeldía y no aportando medios de prueba para su defensa.

TERCERO: Que se llevó a cabo audiencia preparatoria el 22 de agosto de 2025, en la que se tuvo por frustrado el llamado a conciliación y se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes puntos a probar: 1. Existencia de una relación laboral entre las partes, fecha de inicio, funciones pactadas, remuneración y otros haber que habitualmente percibía el trabajador. 2. Fecha y forma en que se puso término a los servicios y efectividad de haber sido objeto de un despido el actor. 3. Si con ocasión de su despido el actor fue vulnerado en sus derechos fundamentales conforme a los hechos que denuncia en su libelo. Indicios, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio fijada al efecto, la demandante incorporó la siguiente prueba documental:

1. Acta de comparendo de conciliación de fecha 06 de enero de 2025.
2. Contrato de trabajo de fecha 18 de diciembre de 2023.
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2024.
4. Carta de aviso de termino de contrato de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2024.
5. Ocho comprobantes de licencia médica electrónica de fecha de otorgamiento 30 de mayo de 2024, 27 de junio de 2024, 02 de julio de 2024, 22 de julio de 2024, 12 de agosto de 2024, 09 de septiembre de 2024, 30 de septiembre de 2024, 04 de noviembre de 2024.
6. Informe médico emitido por Dra. Javiera Arroyo Zúñiga de fecha 10 de julio de 2024.
7. Copia de carta denuncia enviada por actor a la Inspección Comunal con fecha 02 de julio de 2024.
8. Copia correo electrónico “Denuncia por vulneración derechos fundamentales” de fecha 12 de julio de 2024.



9. Copia correo electrónico enviado por Daniela Figueroa Gómez de fecha 04 de noviembre de 2024.
10. Informe de investigación emitido por Cristina Celis Diaz, Fiscalizadora Unidad Derechos Fundamentales DRT Metropolitana Oriente.
11. Oficio Ordinario N°1360-46290/2024 de fecha 19 de diciembre de 2024.
12. Orden de reposo Ley 16.744 emitida por Mutual de Seguridad de fecha de registro 05 de junio de 2024.
13. Epicrisis de atención ambulatoria emitida por Mutual de Seguridad de fecha 05 de junio de 2024.
14. Nueve liquidaciones de sueldo del actor de los meses de diciembre de 2023, enero, febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto y septiembre de 2024.
15. Copia correo electrónico enviado por Cristian Aravena de fecha 13 de enero.
16. Finiquito de trabajo de fecha 12 de diciembre de 2024, suscrito con reserva de derechos en la misma fecha.

QUINTO: Que también provocó la absolución de posiciones del demandado, solicitando el apercibimiento establecido en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

SEXTO: Que finalmente consta la declaración de don [REDACTED], quien legalmente juramentado señaló conocer al demandante por haber trabajado juntos en la empresa demandada. Menciona que entró a trabajar en diciembre y el demandante en febrero aproximadamente.

Indica que la relación de la empresa era tensa, tenían una gerencia en común, y los jefes de ambas gerencias eran complejos de trato, constantemente los agarraban a garabatos (sic), los hostigaban. Relata que puntualmente en la relación de [REDACTED] con la jefatura hubo varios hechos en que el trato fue poco profesional, en donde se vivió discriminación. Dice que fue testigo de momentos en que se le pidió expresamente aburrirlo, porque en un momento [REDACTED] pasó a ser parte del equipo que estaba bajo su cargo y en ese contexto había trato discriminatorio en que le decían “ten cuidado, que es marinconcito(sic)” “no vayas a amanecer al día siguiente en la misma cama”.

Refiere que había un acuerdo que la situación de [REDACTED] era confidencial -en cuanto a que era trans- y en el contexto en que habitualmente salía a terreno, lo que no era parte de las funciones que tenía asignadas en un comienzo, se les informó a los técnicos que era trans y que estaba en su proceso de cambio, pese a que se había llegado



a un acuerdo de mantener en reserva porque no afectaba al trabajo. Indica que esta reserva duró 10 días y luego se empezó a divulgar, ocultándolo frente a [REDACTED]

Relata que producto de esto se produjeron reuniones porque los técnicos no querían salir a terreno con [REDACTED] y esto era exclusivamente por los dichos de gerencia, de Daniel, Claudio y de Cristian Aravena, todos gerentes.

No tiene conocimiento de la decisión de despedir a [REDACTED] porque cuando salió de la empresa el demandante estaba con licencia, perdiendo el contacto.

SÉPTIMO Que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, la acción de tutela laboral tiene por finalidad otorgar una protección judicial eficaz a los trabajadores frente a actos del empleador que importen una vulneración de derechos fundamentales, ya sea durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión de su término. Para su procedencia, la normativa exige el cumplimiento de determinados requisitos legales, que delimitan su naturaleza y alcance.

En primer término, debe existir un acto concreto, ejecutado por el empleador o por quien ejerza funciones de dirección, administración o representación en su nombre, que sea idóneo para afectar de manera real y directa un derecho fundamental del trabajador, entre los señalados expresamente en el artículo 485 del Código del Trabajo. Dichos derechos comprenden, entre otros, la vida, integridad física y psíquica, libertad de conciencia, libertad de expresión, intimidad, honra, libertad sindical y derecho a la no discriminación arbitraria.

En segundo lugar, la acción debe interponerse dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación de los servicios o desde que el trabajador haya tomado conocimiento del acto vulneratorio, conforme al artículo 486 del citado cuerpo normativo, excluyéndose del cómputo los días en que se haya tramitado un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

Asimismo, el trabajador tiene la carga de exponer en su denuncia los hechos específicos, claros y circunstanciados que configuran la presunta vulneración, de modo que el tribunal pueda apreciar la existencia de indicios suficientes de afectación de derechos fundamentales. Verificados tales indicios, se produce la inversión de la carga de la prueba, conforme al artículo 493, correspondiendo al empleador acreditar que su actuación obedeció a un fundamento legítimo, objetivo y proporcional, y que ejerció sus facultades dentro del marco que la ley le otorga.



OCTAVO: Que uno de los elementos distintivos del procedimiento de tutela laboral es su régimen probatorio especial, previsto en el artículo 493 del Código del Trabajo, el cual consagra una inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador denunciante. Esta regla excepcional se fundamenta en la asimetría propia de la relación laboral, en que el empleador detenta el poder de dirección, la administración de los medios de prueba y el control de los instrumentos y registros laborales, mientras que el trabajador, en la mayoría de los casos, se encuentra en una posición de desventaja probatoria.

Este estándar de prueba indiciaria, propio de la tutela laboral, no implica una exoneración total de la carga probatoria del trabajador, sino que exige que éste aporte antecedentes verosímiles, que permitan al tribunal formar convicción inicial sobre la plausibilidad de la afectación denunciada. Verificados dichos indicios, se desplaza la carga probatoria al empleador, quien deberá acreditar que no existió la vulneración alegada o que, en su caso, su actuación se fundó en motivos legítimos, proporcionales y necesarios.

NOVENO: Que en este sentido, el demandante señala como hechos denunciados como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegadas los siguientes:

a) Que desde el ingreso a la empresa el 18 de diciembre de 2023 comenzó a sufrir actos de acoso y discriminación vertical por parte del Gerente y representante legal de la empresa, a razón de ser una persona trans.

b) El hecho mismo de su condición de salud, al presentar problemas psiquiátricos ocasionados por el mismo ambiente laboral, lo que lo obligó a presentar licencias consecutivas, terminando la última el 14 de noviembre de 2024.

c) La causal invocada para su despido – necesidades de la empresa- no sería la verdadera razón para el término de su relación laboral. Prueba de lo anterior estaría en que la naturaleza de su cargo, claramente este no podía ser eliminado, debiendo necesariamente contratarse a otra persona para suplir sus funciones lo que hace injustificado el despido; y además no se cuestionaría sus habilidades ya que por correo enviado por Don Cristián Aravena, quien una vez ya siendo desvinculado de la empresa, le solicita una asesoría recalcando sus capacidades profesionales.

En cuanto a sus derechos vulnerados, menciona la afectación del derecho consagrado en el artículo 19 N°16 de la Constitución que garantiza la libertad de trabajo



y su protección, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos, vinculado al artículo 1° del mismo cuerpo legal que establece la igualdad ante la ley y garantía de no discriminación arbitraria, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que a su vez, la incomparecencia injustificada del demandado produce los efectos propios de la rebeldía procesal, sin que ello importe, sin embargo, la aceptación automática de los hechos o pretensiones deducidas en la demanda. En tales casos, el tribunal debe igualmente examinar los antecedentes y la prueba rendida por la parte demandante, a fin de verificar si los hechos expuestos se encuentran debidamente acreditados y si éstos configuran, en derecho, una vulneración efectiva de las garantías fundamentales invocadas.

La rebeldía, por tanto, no exime al tribunal del deber de fundamentar su decisión en la prueba producida, ni autoriza a presumir de pleno derecho la veracidad de las alegaciones de la parte actora, aunque sí genera una presunción de verosimilitud respecto de los hechos que no han sido controvertidos y permite valorar desfavorablemente la conducta procesal de la parte ausente de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del numeral 1) del artículo 453 del Código del Trabajo. En consecuencia, la falta de comparecencia del empleador constituye un acto de desinterés o inactividad procesal que impide contradecir los antecedentes expuestos en la demanda y priva a la parte de su derecho a rendir prueba o formular alegaciones, situación que refuerza la credibilidad de la versión del trabajador, especialmente en procedimientos de tutela, donde rige un estándar probatorio más flexible y protector.

En consecuencia, la rebeldía de la parte demandada en este tipo de procedimientos agrava las consecuencias procesales de su incomparecencia, al dejar sin contradicción los hechos constitutivos de la vulneración alegada y trasladar íntegramente al tribunal el deber de determinar, conforme a la prueba aportada por el actor, si concurren los elementos que permiten tener por configurada la infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

UNDÉCIMO: Que, en el presente juicio, la carta de término de la relación laboral reviste especial relevancia, por cuanto condensa los antecedentes fácticos y jurídicos que dieron origen a la acción deducida por el trabajador. En efecto, de dicha comunicación emana directamente la controversia sustancial que debe resolver este



tribunal, toda vez que el denunciante sostiene que su despido careció de fundamento real y legal, siendo improcedente y contrario al ordenamiento laboral. La carta de despido constituye, así, el punto de partida del análisis, en tanto acto unilateral del empleador que formaliza la decisión de poner término a la relación laboral y delimita el marco fáctico dentro del cual debe desarrollarse el examen judicial.

En razón de lo anterior, corresponde en primer término verificar si se encuentran acreditados los hechos invocados en la comunicación de despido y si el empleador cumplió con las formalidades legales exigidas para su notificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo y las reglas que rigen el debido proceso laboral. Sin embargo, en la especie, la parte demandada no rindió prueba alguna que permita al tribunal

acreditar el cumplimiento de las exigencias en cuanto a la justificación de la causal invocada.

En consecuencia, desde un punto de vista estrictamente formal, resulta forzoso concluir que el término de la relación laboral carece de la debida justificación legal, configurándose así un despido indebido, en los términos del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Ello, por cuanto la demandada invocó la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del citado cuerpo legal, sin acompañar elemento probatorio alguno que acredite su concurrencia ni la efectividad de las circunstancias económicas o estructurales que la justificarían, especialmente si lo alegado era justamente la eliminación del cargo que ostentaba el actor.

DUODÉCIMO: Que ante esta falta de justificación, el demandante señala que la verdadera razón de su despido sería justamente su condición de persona trans, discriminación que habría existido desde el inicio de su relación laboral, provocándole una enfermedad psíquica relacionada y que finalmente habría llevado a su empleador a tomar la decisión de desvincularlo ante la imposibilidad de obtener la renuncia.

Respecto a esto, se contó con la declaración del testigo Marco Antonio Atenas, quien fue claro en señalar que desde el comienzo existió una situación discriminatoria contra el demandante por ser una persona trans, existiendo comentarios ofensivos en cuanto a su condición, divulgando a su vez el proceso de cambio que estaba acaeciendo el demandante. 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.

A su vez, se encuentra acreditada por las licencias médicas acompañadas, que el actor sufrió una enfermedad común que lo impidió trabajar al menos desde mayo hasta noviembre de 2024, en que consta informe de 10 de julio de 2024 que indica que durante el seguimiento al usuario este inicia sintomatología de estrés agudo secundario a situación de hostigamiento y maltrato laboral, sufriendo pesadillas en relación a recuerdos de situación de maltrato y exposición respecto a género trans frente a otros funcionarios de la empresa.

Finalmente, la propia declaración del testigo ya aludido permite corroborar lo alegado por el demandante en cuanto a la improcedencia de la causal invocada, toda vez que él reconoció que la gerencia le pidió “aburrir” al demandante, buscando con ello la renuncia del mismo.

No altera lo razonado el Informe de Investigación 1360/2024/232 en que constan entrevistas a trabajadores no identificados, en conjunto con los gerentes denunciados, toda vez que el propio informe señala que este concluyó sin emitir pronunciamiento al no mantener relación laboral vigente.

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.

Corresponde, sin embargo, desarrollar dogmáticamente las razones por las cuales se estima que la actuación de la denunciada vulnera el derecho a la no discriminación laboral, consagrado en el artículo 19 N°16 inciso segundo de la Carta Fundamental. Dicho derecho constituye una proyección del principio de igualdad ante la ley, que se erige como un Derecho Fundamental, y tiene su raíz en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Chile. Así, el artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone expresamente que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen



nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”. A su vez, el artículo 23 del mismo texto internacional reconoce que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” De esta forma, la Declaración consagra desde sus orígenes el derecho fundamental al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

En igual sentido, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile y vigente, establece que: “Cualquier clase de discriminación estará prohibida por la ley, la que debe garantizar que todas las personas gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo.” Del mismo modo, el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también vigente en nuestro país, dispone: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

Este principio de igualdad y no discriminación, proyectado en el ámbito del empleo, se encuentra recogido en el Convenio N°111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Chile y plenamente vigente, cuyo artículo 1 literal a) establece: “El término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Por su parte, nuestra Constitución Política consagra en el artículo 19 N°16 inciso tercero una regla general y obligatoria, conforme a la cual: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

De ello se desprende que toda persona tiene derecho a no ser discriminada arbitrariamente, esto es, a no ser objeto de diferencias que carezcan de justificación razonable o legítima. Si bien esta disposición no se encuentra expresamente mencionada entre las garantías del inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, el inciso segundo de dicha norma extiende el procedimiento de tutela laboral a los actos discriminatorios definidos en el artículo 2 del mismo cuerpo legal, los cuales comprenden “toda distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros motivos, en el sexo, que



tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En consecuencia, y tal como se ha razonado, el despido del actor sin causa objetiva y justificada, motivada por su condición de persona trans, configura una discriminación arbitraria contraria a la Constitución, a los tratados internacionales ratificados por Chile y a la legislación laboral vigente. Dicha conducta vulnera el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación reconocido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, razón por la cual debe acogerse la acción de tutela deducida.

DÉCIMO CUARTO: Que si bien el artículo 489 del Código del Trabajo establece una serie de indemnizaciones que pueden otorgarse una vez acogida la denuncia, es necesario establecer que para ello se encuentra limitado por lo expresamente pedido en el petitorio de su acción, no pudiendo dar más de lo pedido bajo sanción de nulidad por ultra petita, por lo que este tribunal sólo podrá pronunciarse respecto a la indemnización solicitada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del cuerpo legal ya citado, los reajustes e intereses y costas de la causa.

En este sentido, para efectos indemnizatorios, se tendrá como remuneración la suma señalada en la demanda, que se ve respaldada por lo indicado en el propio finiquito confeccionado por el demandado, vale decir, la suma de \$1.322.021.

DÉCIMO QUINTO: Que no se condenará en costas a la demandada por no haber efectuado activa oposición.

DÉCIMO SEXTO: Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante incorporada y rendida no referida expresamente, en nada altera las conclusiones expresadas en los fundamentos anteriores. Lo mismo respecto de las alegaciones que expresamente no se han referido.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes, SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por don Ángel Alexander Soto Venegas en contra de Full Conex y Compañía Limitada.



En consecuencia, se declara que la empresa ha incurrido en vulneración del derecho fundamental del trabajador con ocasión de su despido de fecha 27 de enero de 2025, por lo que deberá pagar la suma de \$7.932.126.-, como indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a seis remuneraciones;

II.- Que la suma ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se omite pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.

IV.- Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

V.- Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, dese cumplimiento dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

VI.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: T-15-2025

RUC: 25-4-0642777-6

Pronunciada por don (ña) CONSTANZA JAVIERA RETAMAL MALDONADO, Jueza Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.

En Puente Alto, a catorce de octubre de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte <http://www.mte.gob.cl>