

## ALERTA LABORAL: ORDINARIO (DT) N° 3.088/31 DE 17.11.2020. LA LEY SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO Y LOS DEBERES DEL EMPLEADOR.

El 17 de noviembre recién pasado la Dirección del Trabajo (DT) analizó los efectos laborales que derivan de procedimientos tramitados al amparo de la Ley N° 21.120 (*que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género*), particularmente cuando de esta deriva la rectificación de la partida de nacimiento de un trabajador o trabajadora. Advierto que, a continuación, me remitiré a “trabajador” para incluir tanto a mujeres como a hombres.

Ante la DT se presentó la consulta sobre los plazos con los que contaban los empleadores para (i) adecuar la documentación del trabajador; y (ii) tomar las medidas necesarias para asegurar el uso de servicios higiénicos, camarines o vestidores, además de la adaptación del reglamento interno en su caso.

El Servicio, no obstante aludir en el dictamen de que no existían efectos laborales dentro de la Ley N° 21.120 del que se pudieren obtener respuestas específicas, consideró como criterios rectores los siguientes: el primero, referido a los efectos propios de la Ley, en la que con la máxima eficacia posible pretendió asegurar a los requirentes del cambio de sexo y nombre en su partida de nacimiento, el reconocimiento más expedito de su identidad, conjugando en esta necesidad el amparo y respeto por derechos fundamentales y los principios que los informan, como la igualdad, la no discriminación y la dignidad humana. El segundo —y ya en sede estrictamente laboral— precisamente como depositario del anterior, relativo a los deberes que imponen al empleador el respeto a esos derechos (en tanto límites) y el mandato de asegurar un ambiente laboral compatible con la dignidad de las personas.

Con esas premisas, la DT estimó que como efectos de la rectificación en las partidas de nacimiento de trabajadores a propósito de esa Ley, corresponde a todo empleador:

- Actualizar la información laboral: el empleador deberá adecuar la información referida al trabajador en particular *tan pronto* tome conocimiento de la rectificación que se hubiere ordenado a la partida de nacimiento.

Para acreditar el conocimiento de esta situación no se requerirá —porque así no se ha ordenado— algún oficio o comunicación de autoridad, bastando el mero requerimiento del trabajador, exhibiendo la partida rectificada.

El dictamen, respecto a ese último punto, se refiere a las menciones mínimas del reglamento interno: podrá dirigirse esa comunicación a quienes sean identificados como cargos o ejecutivos o quienes cumplan un rol de representación del empleador, siguiendo los procedimientos de solicitudes, requerimientos o reclamos que deben regularse en ese documento.

- Adecuar instalaciones referidas a servicios higiénicos, vestidores y casilleros: atendidas las obligaciones y deberes del empleador en materia de respeto por derechos y garantías constitucionales, pero aún más, considerando el deber de cuidado que sobre él pesa (art. 184 del Código del Trabajo), deberá permitirle a ese trabajador hacer uso de los baños o servicios higiénicos dispuestos para las personas de su sexo, tomando las medidas necesarias para reorganizar el acceso a ellos. Ahora, de no existir esos servicios o instalaciones, tendrá que habilitar las instalaciones para que se cuente con ellos.

En este último caso, precisó el dictamen, si bien se prevé razonablemente que ajustes o adecuaciones puedan tomar más tiempo del esperado, esto no podría significar el dejar de tomar medidas —a lo menos transitorias— para dar cumplimiento a sus obligaciones.

No cabe duda de que el empleador es también un agente involucrado y su posición lo sitúa como factor de cambio cultural dentro de los procesos en los que nos vamos trasladando desde conceptos heteronormativos a los inclusivos e incluyentes, permitiéndonos reconocernos en la diferencia. El lugar de trabajo es acaso uno de los lugares en donde con mayor frecuencia es posible advertir conductas discriminatorias o donde personas transgéneros (y, en general, quienes integran la comunidad LGBTIQ+) advierten condiciones de menoscabo tanto frente al acceso al trabajo como al desarrollo de este, exponiéndose de forma constante a hostigamiento, acoso o incluso maltrato físico (“La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE de la OIT”). Ante esto, no solo parece relevante lo que *normativamente* la Dirección del Trabajo generó con esta respuesta —en los términos que resumimos antes— sino también referirse puntualmente a los procesos de capacitación considerando que, dentro de los deberes de las empresas, considerando el rol social que les caben y el mandato llamado a generar condiciones dignas de vida al interior de las empresas, se pudiere optar por modelos de instrucción, formación y llamados a generar espacios de conversación y sensibilización sobre el tema que tengan por objeto ya no únicamente un efecto de ley, sino que la idea de construcción de espacios de trabajo acordes con la necesidad de respeto y reconocimiento que debemos guardarnos como sociedad.

