

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°156
Semana del 24 de noviembre de 2020

IMPLICANCIAS LABORALES DE LA LEY QUE ESTABLECE EL DERECHO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO

A propósito de la [Ley Nro. 21.120](#), que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, la Dirección del Trabajo ([ORD. N°3088/32](#), de 2020) emitió un pronunciamiento que se refiere a las implicancias laborales que tiene. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos de esta ley y sus posibles implicancias laborales:

- La autoridad laboral comenzó recordando que esta Ley **buscó terminar con las situaciones de discriminación y exclusión que afectan a aquellas personas imposibilitadas de vivir conforme con su identidad de género** cuando existe una incongruencia entre el sexo asignado registralmente, el nombre, y la apariencia y vivencia personal del cuerpo.

Como esta Ley tiene una aplicación más amplia que en materia laboral, **no incorporó expresamente aspectos laborales ni realizó modificaciones al Código del Trabajo**.

- Sin perjuicio de lo anterior, y a partir de su aplicación, la Dirección del Trabajo indicó que pueden surgir una serie de **aspectos vinculados con las relaciones laborales**:
 - **El empleador debe adecuar la documentación del trabajador cuya partida de nacimiento haya sido rectificadas, tan pronto tome conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificadas por la institución competente**. Este proceso de adecuación no puede extenderse más allá del tiempo razonable que exija la correspondiente modificación material de los documentos. La negativa, insuficiencia o retardo injustificado del empleador en realizar las adecuaciones respectivas, puede ser objeto de **denuncia administrativa o judicial**.
 - **Corresponde al empleador determinar la forma de implementar y organizar los bienes de la empresa, lo que incluye la disposición de los servicios higiénicos y dependencias similares**. Asimismo, tiene la carga de adecuar, reorganizar y regular debidamente el uso de dichos espacios, respetando los derechos fundamentales de cada persona.
 - **El trabajador puede utilizar el procedimiento establecido en el Reglamento Interno para comunicar al empleador el hecho de la rectificación de su partida, pudiendo utilizar otras opciones** a las que se aluden en este pronunciamiento, dado que no existe una norma específica que lo regule.
 - **Las partes del contrato de trabajo pueden convenir un permiso con o sin goce de remuneración para que el trabajador realice los trámites relativos a la solicitud de rectificación de la partida de nacimiento**, ya que no existe un permiso especial regulado en la Ley.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl