

**INFORME N° 91/2020**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 23 de noviembre de 2020  
**REF. :** Dictamen N°3988/32 de 17.11.2020 de la Dirección del Trabajo

**1) La documentación laboral de dominio de la empresa, relativa al trabajador o trabajadora cuya rectificación de partida de nacimiento se ha concretado de acuerdo al procedimiento de la ley N° 21.120, deberá ser actualizada por el empleador, cual sea su soporte, tan pronto tome conocimiento del hecho de haberse extendido inscripción rectificadora por la institución competente, no pudiendo este proceso de adecuación extenderse más allá del tiempo razonable que exija la correspondiente modificación material de los documentos.**

**2) Corresponiendo 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, le pertenecerá a él. del mismo modo, la carga de adecuar, reorganizar y regular debidamente el uso de dichos espacios ante circunstancias como las que motivan la consulta, lo que debe cumplir con los lineamientos que refiere este informe.**

**3) La ley 21.120 no contempla norma específica que regule la forma de comunicar al empleador el hecho de la rectificación de la partida del trabajador o trabajadora, lo que no obsta a que él o la dependiente utilice las opciones a que se aluden en este informe**

**4) La ley 21.120 no contempla una norma que conceda permiso a los trabajadores o trabajadoras para realizar los trámites relativos a la solicitud de rectificación de la partida de nacimiento, lo que nada impide que las partes del contrato de trabajo convengan un permiso- con o sin goce de remuneración- para efectuar personalmente las diligencias que exige el procedimiento establecido en la citada ley**

**5) La Dirección del Trabajo carece de competencia para fijar la forma y contenido de las capacitaciones que disponga el empleador a favor de su personal debiendo la empresa, en este ámbito, como en cualquier manifestación del ejercicio de su potestad de administración ceñirse a la normativa laboral vigente.**

---

La Dirección del Trabajo con fecha 17 de noviembre del año en curso, emitió el dictamen N° 3988/32, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia y que en fotocopia se adjunta.

En este pronunciamiento jurídico el organismo fiscalizador resuelve diversas consultas laborales, todas relacionadas con la entrada en vigencia de la ley N° 21.120, publicada en el Diario Oficial de 10.12.2018, que “Reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género.”

El organismo fiscalizador en el dictamen que nos ocupa, ha tenido presente que el objetivo de la citada ley N° 21.120, de crear preceptos para terminar con las discriminaciones y exclusiones de aquellas personas imposibilitadas de vivir conforme con su identidad de género, cuando existe incongruencia entre el sexo asignado registralmente el nombre, y la apariencia y vivencia personal del cuerpo.

En el mismo orden de ideas se agrega, que de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de la ley de que se trata, su dictación ha tenido por objeto establecer una regulación eficaz que considere la igualdad y no discriminación y el derecho a la identidad y protección a la identidad humana, para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo y nombre de una persona en el Registro Civil e Identificación, cuando dicha inscripción no corresponde o no es congruente con la verdadera identidad de género del solicitante.

Precisado lo anterior, el dictamen se aboca a responder diversas consultas que inciden en aspectos laborales relacionados con la implementación de la citada ley, que de acuerdo a las normas que se citan y a los argumentos que se invocan, son, principalmente, los siguientes:

- 1)** No existe en la ley en análisis, un plazo para que el empleador modifique los datos de un trabajador o trabajadora que ha rectificado su partida de nacimiento, debiendo, en todo caso, hacerlo tan pronto ha tomado conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificadora, no pudiendo extenderse este proceso más allá del tiempo razonable que exija la correspondiente modificación material de los documentos, tales como contratos, credenciales tarjetas etc.
- 2)** El empleador debe arbitrar las medidas adecuadas de acceso a los servicios higiénicos, camarines y otros lugares similares considerando en su utilización la condición y situación personal de sus trabajadores y trabajadoras, no pudiendo soslayar, por cierto, la identidad de género de cada uno de sus dependientes, armonizando los diversos derechos y obligaciones que inciden en la permanencia y convivencia diaria del personal, siempre con resguardo de la dignidad de la persona y del mutuo respeto entre los trabajadores
- 3)** El empleador debe adecuar o cambiar otras prestaciones cuya materialidad tenga objetivamente un matiz de género como ocurre con el vestuario institucional, ropa de trabajo y elementos de protección personal.

- 4) En cuanto al otorgamiento de permisos especiales para realizar los trámites relativos a la solicitud de rectificación de la partida de nacimiento, cabe señalar que la Ley Nº21.120 no contempla una norma que conceda permiso a los trabajadores o trabajadoras para tales efectos sin perjuicio del acuerdo de las partes sobre el particular.

**Comentario:**

- 1) El dictamen aborda adecuadamente el derecho a la no discriminación por identidad de género, implementando las disposiciones de la ley N° 21.120 en materias laborales que no aparecen previstas en dicho cuerpo legal, aplicando dichas normas en forma razonable y equilibrada, en armonía con la normativa laboral vigente .
- 2) Respecto, puntualmente, a la utilización de los servicios higiénicos por las personas que han modificado su identidad de género, cabe recordar que el decreto N° 594, de 1989 del Ministerio de Salud en su artículo 22 inciso final , establece que cuando el número de trabajadores y trabajadoras sea de diez o menos el empleador puede habilitar un servicio higiénico para hombres y mujeres, norma que a nuestro juicio, cumpliendo el empleador previamente, su obligación de contar con el número de servicios higiénicos exclusivamente para hombres y para mujeres que dicho precepto establece, podría ser utilizada cualquiera que sea la dotación de la empresa.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.