



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 41290 (2217)2019

3088 032
DICTAMEN N°: _____/_____-_____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derechos fundamentales; Identidad de género;
Implementación Ley N° 21.120; Empleador, Facultad de
administración.

RESUMEN:

1. La documentación laboral de dominio de la empresa, relativa al trabajador o trabajadora cuya rectificación de su partida de nacimiento se ha concretado de acuerdo al procedimiento de la Ley 21120, deberá ser actualizada por el empleador, cual sea su soporte, tan pronto tome conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificada 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. Correspondiendo 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 conforme a los lineamientos que refiere este informe.
3. La Ley 21.120, no contempla una 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 el o la dependiente utilicen las opciones que se aluden en este informe.
4. La Ley N°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 en 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 en 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.

6. La Dirección del Trabajo ha incorporado la materia que la solicitante expone, en los términos que explica este informe.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 06.07.2020 y 23.10.2020, de Jefa Departamento Jurídico y Fiscal(S)

2) Instrucciones de 20.04.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

3) Revisión de 03.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.

4) Presentación de 09.10.2019, de Fundación Iguales.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 2, incisos, 2, 3 y 4, 5, inciso 1°, 153, inciso 2, 184, inciso 1, 179.

Ley N° 20120, publicada en el Diario Oficial de 10.12.2018

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°823/26, de 17.02.2017, Dictamen N°3704/134, de 11.08.2004, Dictamen N°2210/35, de 05.06.2009 y Dictamen N°2660/33, de 18.07.2014.

I. Antecedentes normativos.

Acerca del espíritu de la ley.

Del examen de la historia de la Ley N°21.120, es posible obtener que la voluntad del legislador al crear sus preceptos ha sido 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.

La propia moción parlamentaria se encargó entonces de expresar que el objeto de esta normativa ha sido establecer una regulación eficaz y adecuada, en conformidad con las disposiciones constitucionales e internacionales en materia de igualdad, no discriminación, derecho a la identidad y protección en general de la dignidad humana, y los derechos y libertades fundamentales, 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 se corresponde o no es congruente con la verdadera identidad de género del o la solicitante. (En Boletín N° 8.924-07, 07.05.2013, Moción Parlamentaria en Sesión 20, Legislatura 361, Primer Trámite Constitucional).

La voluntad legislativa sintetizada en los párrafos precedentes es, a juicio de esta Dirección, el parámetro a considerar en el ejercicio interpretativo de los preceptos contenidos en la ley que nos ocupa, el cual, por cierto, ha de estar al servicio de la norma superior que consagra la Constitución Política en el inciso 1° de su artículo 1, al disponer que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Asimismo, desde lo estrictamente laboral, cabe en este análisis tener presente dos prescripciones fundamentales del Código del Trabajo, a saber:

- El artículo 5, inc.1°, que dispone: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”*; y

- El artículo 2, incisos. 3° y 4°, que prescribe: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Acerca de los conceptos básicos contemplados en la ley.

En lo que interesa al presente informe, cabe destacar los siguientes elementos básicos consagrados en la Ley N°21.120:

1) Concepto de identidad de género. Es la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento. (artículo 1, inc.2°)

2) Derecho a la identidad de género y a rectificación de sexo y nombre registral. Consiste en la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar la rectificación de éstos (artículo 1, inc.2°)

3) Garantía específica. Toda persona tiene derecho a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género, una vez realizada la rectificación que regula esta ley, en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad respecto del nombre y sexo, en conformidad con lo dispuesto en esta ley. (artículo 3)

4) Principio de la no discriminación arbitraria. Los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable (artículo 5, letra b).

Reafirma este principio el artículo 25 de la ley, al establecer la prohibición de discriminación arbitraria, que impide a toda persona, sea natural o jurídica, institución pública o privada, realizar un acto u omisión que importe discriminación arbitraria y que cause privación, perturbación o amenaza a las personas y sus derechos, en razón de su identidad y expresión de género, pudiendo los afectados interponer la acción que franquea la Ley N°20.609.

Acerca de la vigencia de la ley.

El artículo 3° transitorio de la Ley N°21.120, dispuso que ésta entrara en vigencia transcurridos 120 días desde la última publicación de los reglamentos señalados en el artículo 26.

Es del caso indicar que el 13 de agosto de 2019, fue publicado en el Diario Oficial el Decreto del Ministerio de Justicia que aprueba el Reglamento que regula el procedimiento administrativo de rectificación de partidas de nacimiento ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, para luego, el 29 de agosto de 2019, ser publicado el Decreto del Ministerio de Desarrollo Social y Familia que aprueba el Reglamento sobre acompañamiento de niños, niñas y adolescentes y sus familias.

Conforme a lo antedicho, la entrada en vigor de la Ley N° 21.120, se produjo el día 27 de diciembre de 2019.

II. En cuanto a las consultas en particular.

2.1. Plazo en que el empleador deberá adecuar la documentación laboral de la empresa respecto del trabajador o trabajadora que, conforme a la Ley N°21.120, ha sido sujeto de rectificación de sexo y nombre registral.

De la sola lectura de la ley N°21.120 es posible verificar que el legislador no estableció plazos específicos para que el empleador efectúe la adecuación de la documentación del trabajador o trabajadora cuya partida de nacimiento haya sido rectificadas, así como tampoco incorporó modificaciones al Código del Trabajo en este punto.

A su turno, no hay un precepto en el citado Código que imponga plazos a las partes ante cambios de circunstancias como las anotadas, pudiendo encontrarse en su texto solamente disposiciones básicas referidas a las modificaciones contractuales de mutuo acuerdo (artículo 5, inc. 3°), a la obligación de consignar éstas por escrito y al deber de actualizar el contrato al menos una vez al año en materia de remuneraciones.

Con todo, de la Ley 21.120, en particular al establecer los efectos de la rectificación, se obtiene un mandato general categórico que, en opinión de esta Dirección, alcanza necesariamente al ámbito laboral.

En efecto, los artículos 21 y 22, inc. 1°, de la ley en examen, disponen lo siguiente:

Artículo 21: *“DE LOS EFECTOS DE LA RECTIFICACIÓN DE LA PARTIDA DE NACIMIENTO. Una vez efectuadas las modificaciones y subinscripciones a las que se refiere el artículo anterior, la persona interesada deberá ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género.*

“Las imágenes, fotografías, soportes digitales, datos informáticos o cualquier otro instrumento con los que las personas figuren en registros públicos y privados deberán ser coincidentes con dicha identidad.

“Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación”.

Artículo 22 (inciso primero): *“DE LOS EFECTOS DE LA RECTIFICACIÓN DE PARTIDA RESPECTO DE TERCEROS. Los efectos jurídicos de la rectificación del sexo y nombre realizada en virtud de la presente ley serán oponibles a terceros desde el momento en que se extienda la inscripción rectificada en conformidad al artículo 104 del decreto con fuerza de ley N° 2.128, que aprueba reglamento orgánico del Servicio de Registro Civil, del Ministerio de Justicia, de 1930”.*

De las disposiciones precedentes resulta indudable que el legislador no difiere ni dilata en el tiempo los efectos de la rectificación, por el contrario, hace surgir los efectos de aquella “una vez efectuadas las modificaciones y subinscripciones”, siendo oponible a terceros “desde el momento en que se extienda la inscripción rectificada”.

Existe, por tanto, un mandato de inmediatez de los efectos de la rectificación obtenida conforme a la ley, del cual no puede estar eximida la relación de trabajo.

Así entonces, es posible concluir que 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°21120, deberá ser actualizada por el empleador, cual sea su soporte, tan pronto tome conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificada por la institución competente -sea que reciba la información de el o la dependiente respectiva, acompañando los medios pertinentes que lo acrediten, sea mediante comunicación de autoridad-, no pudiendo este proceso de adecuación extenderse más allá del tiempo razonable que exija la correspondiente modificación material de los documentos, vgr., contrato, credenciales, tarjetas, etc.

En este orden de cosas, cabe considerar que aquellas empresas que, según el artículo 153 del Código del Trabajo, estén obligadas a mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en la medida que establezcan para sus trabajadores y trabajadoras un procedimiento destinado a facilitar la adecuación documental en comento, deberán formalizarlo incorporándolo a dicha reglamentación interna, conforme a la normativa vigente.

Por último, necesario es advertir que la negativa del empleador a realizar las adecuaciones mencionadas en este numeral, efectuarlas de manera insuficiente o tardía o mediante procedimientos abstrusos, podrá ser objeto de denuncia -administrativa o judicial- por parte del trabajador afectado si estima que la conducta vulnera alguno de los derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, salvo que hubiera optado por la acción que franquea la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

2.2. Plazo para que los empleadores tomen medidas sobre adecuación de políticas sobre acceso a baño, camarines y otros lugares similares.

En cuanto a la adecuación de espacios físicos de la empresa, como baños, camarines y otros lugares similares, cabe tener presente los criterios centrales que esta Dirección plasmó respecto de la implementación y uso de servicios higiénicos en el dictamen N°823/26, de 17.02.2017, los que pueden extractarse, en lo atinente, del modo que se anota a continuación:

“El artículo 184 del Código del Trabajo dispone lo siguiente en su inciso 1°:

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

Conforme a la doctrina de esta Dirección,” *la obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador*’ (Ord.5469/292 de 12.09.1997).”

“Tal deber de protección es también reafirmado por el citado Reglamento 594 que establece la siguiente norma general en su artículo 3°:

Artículo 3.- La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.”

“No puede caber duda, a estas alturas del debate jurídico, que estas prescripciones de higiene y seguridad que impone el ordenamiento laboral al empleador han de proteger a todos y cada uno de sus trabajadores, cual sea la condición y situación personal de éstos, siendo inconcebible que una persona dependiente de la empresa quede marginada de tan básica protección por el solo hecho de tener un determinado sexo, orientación sexual o identidad de género.”

“(…), tratándose de materias internas, como es el uso de los servicios higiénicos dentro de la empresa, es el empleador quien, en virtud de sus facultades de mando y administración, debe preestablecer las correspondientes reglas para que sus dependientes se sujeten a las obligaciones, medidas y prohibiciones destinadas a facilitar el desempeño de las labores y la adecuada convivencia y estadía en los lugares de trabajo.

Ahora bien, tal potestad de regulación interna, no obstante ser privativa de la empresa, debe siempre ajustarse a los parámetros que fija el ordenamiento jurídico, surgiendo con prevalencia el catálogo de derechos fundamentales del trabajador como una ineludible fuente de limitaciones a las facultades de mando del empleador.”

“Este concepto (identidad de género), en correlación con los derechos fundamentales que se deben amparar en sede laboral, permite sostener que una persona transexual o, en términos amplios, cualquier trabajador o trabajadora que sea sujeto de una migración de género, tiene, como todos, el derecho a ser respetado en su autopercebida identidad de género, pudiendo la lesión de ésta -sea de parte del empleador, sea de parte de otro trabajador- resultar atentatoria a la dignidad, tanto como al derecho al trato igualitario y a otros derechos esenciales, vgr., la honra, la intimidad y la integridad física y síquica del afectado.

En ese entendido, el empleador que, por ejemplo, impartiere la orden perentoria a la mujer transexual o transgénero de usar exclusivamente el baño de hombres, daría lugar a las infracciones legales y a las conductas vulneratorias en los términos ya referidos, así como también incurriría en ilicitud si tolerase el trato indigno o discriminatorio cometido por otros trabajadores sobre esa persona.”

Reafirmada la doctrina antes mencionada, cabe responder directamente lo consultado señalando que, correspondiendo 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 que exige la ley, recae sobre él, del mismo modo, la carga de adecuar, reorganizar y regular debidamente el uso de dichos espacios, lo que debe cumplir necesariamente considerando 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, pues, como sostiene la citada jurisprudencia, es el empleador el llamado a regular adecuadamente el orden interno en el lugar de trabajo, 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, tal como lo dispone el Código del Trabajo en el artículo 153, inc.2°, y, de modo general, en el artículo 2, inc. 2°, al prescribir que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*.

Ahora bien, siguiendo el mismo criterio sostenido para efectos de actualización de la documentación laboral, corresponderá que la empresa adopte las respectivas medidas de organización e infraestructura tan pronto como tome conocimiento del hecho de haberse extendido la inscripción rectificadora por la autoridad competente respecto de él o los trabajadores o trabajadoras de que se trate.

Cabe asimismo tener presente que, si bien alguna de las medidas en comento pueden implicar un razonable tiempo de implementación material, de modo alguno ello

podrá significar la privación o restricción indebida de las pertinentes condiciones de higiene y seguridad que le corresponden al respectivo trabajador o trabajadora.

Por último, merece aplicar el mismo criterio respecto de la adecuación o cambio de otras prestaciones de cargo del empleador, cuya materialidad tenga objetivamente un matiz de género, como ocurre con vestuario institucional, ropa de trabajo y elementos de protección personal.

2.3. Procedimiento por medio del cual los empleadores tomarán conocimiento de la rectificación de la partida de nacimiento.

La Ley N°21.120, como ocurre en las demás materias laborales consultadas, no contempla un precepto específico que regule la comunicación de la rectificación de la partida del trabajador o trabajadora al empleador.

Sin embargo, nada obsta a que el o la dependiente de que se trate pueda informar a su empleador el hecho de haberse extendido la partida rectificada por el organismo competente y que, al mismo tiempo, le solicite adecuar sus datos y documentos laborales, de la misma manera en que formula a la empresa otras solicitudes relevantes, sujetándose al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que rige en ésta.

Al respecto, cabe considerar que el artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo dispone, en su primera parte, que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa debe contener: *“la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias”*.

De ello se desprende que la empresa debe tener canales de comunicación y de atención a los requerimientos de su personal, por lo que dicha vía ha de resultar idónea para el caso que nos convoca, sin perjuicio de la posibilidad de regularse un procedimiento interno específico o de que el trabajador o trabajadora utilice cualquier otro medio de comunicación conveniente y respaldado.

Con todo, cabe además considerar que la Ley N°21.120 y el Reglamento N°355, de 10.06.2019, en los artículos 20 y 8, respectivamente, establecen que corresponde al Servicio de Registro Civil e Identificación informar respecto de la rectificación de la partida de nacimiento y de la emisión de nuevos documentos de identidad, entre otras, a las instituciones públicas o privadas que requiera el solicitante, por lo que esta vía también podría considerarse, en opinión de esta Dirección, como una opción de comunicación a la empresa empleadora.

2.4. Determinar si las trabajadoras y trabajadores que sean parte del proceso de rectificación de la partida de su nacimiento tendrán permisos especiales para gestionar la adecuación correcta de sus documentos.

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 N°21.120 no contempla una norma que conceda permiso a los trabajadores o trabajadoras para tales efectos.

Lo anterior no obsta a 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.

2.5. ¿Cuáles serán las medidas que deberá adoptar el empleador para educar y capacitar en materia de identidad de género y expresión de género?

El artículo 179 del Código del Trabajo, establece:

“La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.”

Conforme a la norma precedente, es el empleador quien debe encargarse de la capacitación de los trabajadores pudiendo abarcar con ésta las diversas materias que, en términos suficientemente amplios, refiere el precepto.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso indicar que, según dispone el artículo 13 de la Ley N° 19.518, es obligatorio para las empresas que tengan una dotación igual o superior a 15 trabajadores, constituir un comité bipartito de capacitación, el cual tendrá por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Atendido lo expuesto, no está dentro de la competencia de esta Dirección fijar directrices de forma y contenido de las capacitaciones que determine el empleador en 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.

2.6. Si en la Dirección del Trabajo se está trabajando en temas relativos a la identidad de género y su relación con el derecho del trabajo.

Respecto del desarrollo del tema en las actividades de la Dirección del Trabajo, necesario es mencionar la permanente labor de análisis de diversas materias que inciden en el ámbito laboral que cumple el Departamento de Estudios, así como la reconocida creación de doctrina iusfundamental radicada en el Departamento Jurídico, dentro de la cual particular relevancia han tenido los dictámenes relativos al principio de no discriminación, vgr. Ords. 3704/134, de 11.08.2004, 2210/35, de 05.06.2009; 2660/33, de 18.07.2014, y el citado 823/26 de 17.02.2017, jurisprudencia que, a su vez, sirve de base a los distintos programas de difusión y capacitación que realiza continuamente el Servicio en favor de nuestros usuarios.

Útil es considerar que las oficinas inspectivas distribuidas a lo largo del país, mantienen disponible el procedimiento administrativo para investigar las denuncias por vulneración de derechos fundamentales al interior de la empresa, incluyendo aquellas por vulneración del derecho a no ser discriminando por motivos de género, actuación que comprende instancias de mediación y de defensa judicial en el correspondiente proceso de Tutela Laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, es desafío de esta institución seguir fortaleciendo temas como el expuesto en la presentación de la solicitante, por cuanto integran una de las materias centrales que ocupan la actuación del Servicio, cual es la promoción y protección de los derechos fundamentales de la persona en el espacio laboral.

III. Conclusiones.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente, según el orden de lo consultado:

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 la inscripción rectificada 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. Correspondiendo 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, recaerá sobre 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 conforme a los lineamientos que refiere este informe
3. La Ley 21.120, no contempla una disposición 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 el o la dependiente utilicen las opciones que se aluden en este informe.
4. La Ley N°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 en 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 en 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.
6. La Dirección del Trabajo ha incorporado la materia que la solicitante expone, en los términos que explica este informe.

Saluda a Ud.



GLIA JEREZ ARÉVALO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CAB/LEP/MDM/CLCH
Distribución

- Jurídico, Partes
- Control, Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

