

Derechos de las personas trans

Daniel Valverde Mesén

dvalverde@bdsaseso-

res.com



Las personas trans son aquellas personas con una identidad de género que no corresponde con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona que se le asignó ser mujer cuando nació, en etapas posteriores de su vida puede sentirse más identificada siendo un hombre, o viceversa.

Este grupo recibe tratamientos discriminatorios muy excluyentes, tanto de familiares que los rechazan, como de empresas y entidades gubernamentales que no los consideran por su identidad de género. Esto ocasiona que sean empujados al trabajo sexual o la indigencia.

La consecuencia directa es que todos los indicadores socia-

les de la población trans sean alarmantes: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos estima que la expectativa de vida de una persona trans oscila entre 30 y 35 años, menos de la mitad que la media de Costa Rica.

En nuestro país, el trato a la población trans sigue siendo un tema tabú que muy pocas empresas han abordado integralmente. Sin embargo, hay que recordar que somos signatarios de la Convención Americana de Derechos Humanos, en cuyo artículo 24 habla de la igualdad ante la ley y sienta las bases para el principio de no discriminación.

El Protocolo de San Salvador incluye la obligación de no discriminación (art. 3) y el derecho a procurar que toda persona pueda trabajar para tener una vida digna (art. 4). Costa Rica votó positivamente las Resoluciones de Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género y Expresión de Género ante la Or-

ganización de Estados Americanos desde el 2008 al 2014.

Además, la reforma procesal laboral, que entrará a regir en julio del 2017, en su artículo 404, prohíbe cualquier tipo de discriminación contra las personas.

En el trabajo. Los patronos, con base en las normas mencionadas, tienen una prohibición de no discriminar a sus trabajadores trans, aun cuando dichas obligaciones no emanen directamente del Código de Trabajo.

Por ejemplo, la negativa de un patrono de no reconocer la nueva identidad de género de una persona trans puede ser catalogado como un acto discriminatorio. Esto puede ser desde obligarlo a utilizar la vestimenta de su sexo asignado al nacer y no al género que está transicionando, o impedirle utilizar el baño del género con el que se sienta identificado.

Estas conductas pueden ser posibles causales de terminación del contrato de trabajo con res-

ponsabilidad patronal, al tenor del artículo 70 inciso i) del Código de Trabajo, con la consecuencia que un patrono pague todos los derechos laborales (incluidos preaviso y la cesantía). Pueden ocasionar otros costos adicionales, si un trabajador reclame ante los tribunales la discriminación por su identidad de género.

Por su parte, el Gobierno de la República, mediante la "Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa", emitido por el Decreto 38999 (2015), da un primer acercamiento a atender este problema en el sector público.

La voz de las personas trans cada vez toma más fuerza alrededor del mundo. Procure que su empresa está lista para las obligaciones que tienen frente a las personas trans, y esperando que los cambios que se avecinen ayuden a esta población de la exclusión social en que la hemos metido.