

Matrimonio igualitario e identidad de género



Daniel Valverde

dvalverde@bdsasesores.com

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte-IDH), emitió la esperada opinión consultiva solicitada por Costa Rica respecto a temas de personas trans e identidad de género, y sobre el tema de derechos patrimoniales de las parejas del mismo sexo.

Como se ha informado, la Corte emitió criterios favorables a la protección de la población trans y solicitó la apertura de todos los mecanismos existentes (incluyendo el matrimonio) para regular las relaciones entre parejas del mismo sexo.

Los impactos en todas las esferas por este pronunciamiento se empezarán a sentir a medida que se adopten los lineamientos

establecidos por la Corte. El tema se mueve con rapidez. Ya están siendo notificadas las instituciones públicas sobre la decisión de la Corte, incluido el Registro Civil. Ya hay notarios que inscribirán matrimonios entre parejas del mismo sexo.

Ya hay personas casadas en el extranjero que han hecho consultas para legalizar su matrimonio en el país. No será largo el tiempo cuando ya las uniones y los cambios de nombre sean comunes en nuestro país.

Las relaciones obrero-patronales también serán moldeadas por esta marea, y los empleadores deberán hacer ajustes internos para afrontar esta nueva realidad.

En temas de identidad de género, los patronos ahora si estarían obligado a modificar los contratos y registros si una persona informa que ha modificado su nombre y su género siguiendo el procedimiento ante el Registro Civil. El procedi-

miento debe ser ágil y eficaz, y sin necesitar mayor prueba que indicar el género autopercebido, procedimiento que cambiará el nombre de la persona y el género que se indican en los registros civiles y la cédula de identidad.

Con este cambio, tendría acceso a todos los beneficios que se disgregan por género: la política de vestimenta debe autorizarlos a usar los lineamientos del género auto percibido, utilizar los baños del género que se consideren representados, el otorgamiento del mes de licencia por adopción, entre otros.

La ampliación de la figura de las uniones de hecho y del matrimonio también tendrán su impacto. Cualquiera norma interna que se encuentre en las empresas que utilizó la figura del matrimonio para reconocerla, se entenderá que ahora incluye a parejas del mismo sexo.

Por ejemplo, si la empresa otorga permisos con goce de salario para cuando un trabajador

se casa, estos incluirían a los trabajadores que lo hagan con una pareja del mismo sexo. Igualmente, una vez el trabajador lo informe, se le tiene que aplicar la exención fiscal por matrimonio cuando se hagan las deducciones de renta. Igualmente, ser incluidos en los regímenes hereditarios como en la consignación de prestaciones en caso de muerte, donde en el proceso que se abra ante los Juzgados laborales deben incluir al conyuge o conviviente del mismo sexo.

Nótese que este pronunciamiento es de acatamiento obligatorio por mandato de la Sala Constitucional. Además, el pronunciamiento impacta a los 22 países incorporado al Pacto de San José, entre ellos Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Panamá, entre otros.

Estos temas son solo una pequeña muestra de cómo cambiarán las relaciones laborales bajo el reconocimiento de la identidad de género y matrimonio igualitario ante la Corte-IDH. Es claro que el reconocimiento de derechos por parte de la comunidad LGBTI traerán muchos temas sobre la mesa en las relaciones obrero-patronales.