

NOTA INFORMATIVA

Ciudad de México a 1 de septiembre de 2024.
DGCSV/NI:52/2024.

AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES, TRIBUNAL LABORAL CONDENA POR DESPIDO INJUSTIFICADO

- *El procedimiento ordinario laboral fue promovido por una persona de la comunidad LGBTI+, lo cual se advirtió hasta la audiencia preliminar y se tomaron las medidas necesarias para el respeto de su identidad de género, y desechar cualquier prejuicio o estereotipo.*
- *Se concluyó que el despido reclamado fue injustificado porque se basó en un acto que tenía un fin discriminatorio.*

El Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Querétaro condenó a una empresa productora de alimentos lácteos al pago de la indemnización constitucional y diversas prestaciones accesorias e independientes a favor de la promovente, así como a la implementación de medidas reparatorias de no repetición, tendientes a generar un ambiente laboral libre de violencia para todos sus trabajadores.

Al resolver el procedimiento ordinario laboral 83/2023, el juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo Juan Pablo Barrios Oliva, en cumplimiento a las obligaciones de analizar el contexto laboral con perspectiva de género, advirtió un medio ambiente laboral de violencia y discriminación y revirtió la carga de la prueba para llegar a la conclusión de que el despido era injustificado, ordenándose a la empresa demandada a cumplir con la sentencia en un plazo de 15 días hábiles a partir de la notificación.

ANTECEDENTES

La trabajadora solicitó el pago de la indemnización constitucional, así como diversas prestaciones accesorias e independientes derivado del despido injustificado del que fue objeto.

La empresa demandada justificó el despido debido a que la trabajadora incurrió en actos de violencia y malos tratos en contra de una de sus clientas, por arrojarle un ticket. A fin de probar su dicho, ofreció diversas pruebas, entre ellas, el video (sin audio) de la supuesta agresión.

En su réplica, la trabajadora detalló que al ser vendedora de una de las sucursales de la empresa estaba expuesta a los malos tratos de los clientes, negando categóricamente el evento como fue narrado, ya que se derivó de la provocación de la cliente.

En el desahogo de las audiencias celebradas, se destacó que la promovente pertenece a la comunidad LGBTI+, garantizándose en todo momento su identidad de género y desechándose cualquier estereotipo por motivo del mismo durante el procedimiento, llamándole por el nombre con el que se identifica, y se recabaron las pruebas suficientes para verificar si existieron los actos de violencia y discriminación contra la trabajadora, tanto por los clientes como por sus compañeros y jefes por ser persona trans, en especial, por la clienta.

RESOLUCIÓN

Atendiendo a la trascendencia de la problemática y el principio de completitud se procedió a analizar el fondo del asunto, donde la parte patronal no acreditó los hechos de la causal de rescisión justificada que invocó.

De inicio, se demostró el contexto laboral tanto objetivo como subjetivo en que la trabajadora prestaba sus servicios, el cual era de violencia y discriminación por parte de los clientes y de sus compañeros, en especial, de la clienta con la que tuvo el altercado que se le reprochó, que trascendió a una afectación emocional y a su integridad personal, situación que era de conocimiento de su jefe directo, quien nunca tomó las medidas preventivas necesarias.

Asimismo, se tomaron en cuenta los datos de organismos públicos que dan cuenta del tipo de violencia o discriminación que sufren las personas trans, en su entorno social y laboral.

Derivado de ello, se concluyó que la parte patronal no demostró los hechos que motivaron la rescisión, ni que la clienta en cuestión no haya agredido ni provocado a la promovente por medio de palabras despectivas y altisonantes respecto a su identidad de género; esto último, aunque en condiciones normales le correspondía probar a la trabajadora, se le eximió de esa responsabilidad por el ambiente laboral probado y porque teniendo mayores elementos para demostrarlo, la demandada solo presentó durante el juicio un fragmento del video incriminatorio, sin justificar por qué no lo presentó completo.

Durante el procedimiento se determinó que no existió razón suficiente para despedir a la persona trabajadora atendiendo a la gravedad de la conducta, ya que en todo caso ameritaba una corrección disciplinaria para evitar posibles repeticiones, sin dejar de lado lo trascendente que es la responsabilidad del patrón de generar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia.