

Sentencia 2

Tipo de asunto y número de expediente	Amparo directo 49/2021
Órgano jurisdiccional	Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito
Magistrados	Alejandro Andraca Carrera (ponente), Domingo Romero Morales, Angel Rodríguez Maldonado
Parte quejosa y/o recurrente	Empresa condenada a la reinstalación de un trabajador
Autoridad responsable y/o órgano jurisdiccional cuya sentencia se recurre	Junta Especial Número Treinta y Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tabasco
Fecha de la sentencia	20/05/2021

Tema: Aplicación de la perspectiva de género para garantizar el derecho al trabajo digno y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

¿Qué pasó?

- Un trabajador demandó en un juicio laboral a la empresa donde trabajaba y de donde fue despedido, denunciando la nulidad de la rescisión del contrato y solicitando la reinstalación en su puesto de trabajo.
- La empresa demandada argumentó que el trabajador había sido despedido de forma justificada por falta de probidad y honradez, al haberse identificado conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral y abuso de poder, incluyendo comentarios e invitaciones de connotación sexual y la exigencia de cuotas mensuales para pagar la renta de un inmueble para eventos de diversión ajenos al ámbito laboral.
- La Junta que estudió el asunto consideró justificados los argumentos del trabajador, estimando que la empresa no probó el despido, al no ratificar las actas administrativas y notas informativas que contenían los relatos de diversas trabajadoras y trabajadores sobre la actuación del trabajador despedido, sobre todo, las declaraciones de las mujeres que lo denunciaron por hostigamiento sexual.
- En contra de esta decisión, la empresa promovió un juicio de amparo directo, argumentando que la Junta analizó de manera imprecisa los hechos y omitió tomar en consideración todas las pruebas que demostraban la indebida conducta del trabajador que justificaban su despido.

¿Qué resolvió el Tribunal?

- Consideró fundados los argumentos de la empresa quejosa, ya que confirmó que la Sala responsable no juzgó con perspectiva de género, lo que la debió llevar a ordenar la ratificación y el desahogo de las pruebas que desechó originalmente.
- Para arribar a esta conclusión, el Tribunal analizó la perspectiva de género como una herramienta de análisis para garantizar la igualdad de mujeres y minorías sexuales. En específico, juzgar con perspectiva de género incluye evitar llegar a formalismos, donde solamente se invoque a la igualdad o se asuma que el derecho en sí mismo la garantizaría, sino que exige a los órganos jurisdiccionales comprender cómo se materializa la desigualdad y las situaciones de desventaja para las mujeres y otros grupos.
- En el caso concreto, el Tribunal estimó que la Junta responsable no juzgó con perspectiva de género porque no hizo lo posible para estudiar la situación de violencia y discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, tanto en el contexto general del país y el mundo como en el caso particular. Esto quiere decir que la Sala debía cumplir con la obligación de identificar y estudiar la situación de violencia de género en sentido amplio, a través de datos y estadísticas que ayuden a visibilizar una situación de desventaja para ciertos grupos y, posteriormente, determinar cómo ésta se materializa en el caso en particular.
- A partir del material probatorio relativo a las denuncias de hostigamiento sexual, el Tribunal confirmó que en el caso en concreto existen indicios de una violación al derecho a un trabajo digno reconocido en los artículos 5 y 123 constitucionales, al igual que una violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. En específico, el Tribunal estudió la violencia laboral y sexual contra la mujer, la cual se ha reconocido e intentado combatir a través de diversas fuentes normativas, incluyendo la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al igual que diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Otro componente valioso respecto de la perspectiva de género consiste en obligar a los órganos jurisdiccionales a hacerse de la información necesaria para visibilizar e identificar el contexto de violencia de género, lo que implica la obligación incluso de allegarse de oficio de las pruebas necesarias para corroborar la existencia de dicho contexto o no. Dicha actuación oficiosa, indicó el Tribunal, no implica un favoritismo a una de las partes, sino que resulta esencial para obtener suficiente información para poder llegar a una solución justa y completa.
- Conforme a esta obligación, ante el hecho de que la empresa no hubiera ratificado las actas administrativas y otros documentos probatorios, la Junta responsable debió solicitar su ratificación de tal forma que las pruebas pudieran valorarse y estudiarse en el juicio. Por lo tanto, la Junta omitió observar y garantizar el derecho de las mujeres a

una vida libre de violencia y discriminación, al igual que el derecho de acceso a la justicia.

- El Tribunal le concedió el amparo a la empresa y ordenó reponer el procedimiento laboral para que la Sala se allegue de las actas y notas para requerir una investigación y ratificación de la información, de tal manera que pueda decidir a partir de la totalidad de las pruebas. Además, el Tribunal ordenó a la Sala aplicar el protocolo para juzgar con perspectiva de género desarrollado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.