

Relaciones afectivas y despido: La importancia de juzgar con perspectiva de género en el ámbito laboral.



En los juicios laborales donde intervienen factores personales o afectivos entre las partes es decir, cuando una relación laboral se ve influida por vínculos emocionales o familiares, como ocurre en casos donde existe una relación afectiva entre persona trabajadora y empleadora, la interpretación legal requiere de mayor sensibilidad y análisis cuidadoso.

Análisis de juicio laboral.

En un juicio laboral reciente, la parte actora (una persona trabajadora) afirmó haber mantenido una relación afectiva con un directivo de la empresa, quien la habría despedido tras una discusión personal. Por su parte, la empresa negó cualquier vínculo laboral, argumentando que la actora era únicamente la concubina del director general y no una persona trabajadora formal.

La Junta laboral resolvió en contra de la trabajadora, sosteniendo que las pruebas aportadas como copias certificadas de una carpeta de investigación acreditaban la convivencia entre ambos como pareja, pero no una relación de trabajo. De este modo, consideró destruida la presunción de existencia de una relación laboral derivada de una inspección realizada.

Sin embargo, el Tribunal determinó que, al existir evidencia de una relación afectiva entre la actora y la persona señalada como responsable del despido, la autoridad debía haber juzgado el caso con perspectiva de género, es decir, se trata de reconocer que cuando hay una relación personal o afectiva en el trabajo, pueden existir desigualdades o situaciones de ventaja para una de las partes, ya sea por el cargo que ocupa, el poder que tiene en la empresa o por ideas preconcebidas sobre el rol de las mujeres. Estas situaciones pueden influir en las decisiones laborales, como un despido, y por eso deben analizarse con más cuidado y sin prejuicios.

Importancia de juzgar con perspectiva de género

La perspectiva de género permite entender que una relación afectiva dentro del ámbito laboral puede generar condiciones

atípicas que influyen en la terminación de la relación de trabajo. Cuando una mujer es despedida por alguien con quien tiene un vínculo personal, no se trata de un despido en condiciones ordinarias. No reconocer esta particularidad puede llevar a decisiones injustas, basadas en prejuicios o en la minimización de los derechos de la persona afectada.

¿Qué pueden hacer las empresas?

- **Establecer políticas claras y transparentes:** Definir reglas sobre las relaciones personales dentro del entorno laboral para evitar conflictos de interés.
- **Capacitación:** Promover la sensibilización en temas de igualdad de género, acoso, y dinámicas de poder en el trabajo.
- **Fomentar una cultura de respeto y profesionalismo:** Incentivar ambientes donde las relaciones personales no interfieran con la toma de decisiones laborales.
- **Implementar canales seguros para denuncias:** Crear mecanismos confidenciales y accesibles para que las personas trabajadoras puedan reportar cualquier situación de abuso, discriminación o despido injustificado.
- **Aplicar criterios objetivos para decisiones laborales:** Basar despidos, promociones y evaluaciones en indicadores claros y documentados, evitando que las decisiones se tomen por motivos personales.
- **Juzgar con perspectiva de género en recursos humanos:** Asegurar que las áreas encargadas de administrar y resolver conflictos tengan formación para identificar posibles sesgos y actuar en consecuencia.
- **Promover la igualdad y la no discriminación:** Reforzar el compromiso con la equidad de género y la erradicación de prejuicios que puedan afectar el desarrollo profesional de las personas.

Implementar estas acciones ayudará a crear un entorno laboral más sano, efectivo y libre de conflictos.

Acércate a **Stratego Firma** y conoce cómo podemos apoyarte. ¡Estamos aquí para ayudarte a construir espacios de trabajo más justos y equitativos!