



ACTUALIDAD

EMPLEOS

DIRECTORIO

ESTUDIOS & EMPRESAS

RED DE ABOGADOS

VIDEOS

Abogados.com.ar » Artículos » La Justicia Laboral Extiende el Deber de Seguridad a Casos de Acoso Moral y Sexual

## La Justicia Laboral Extiende el Deber de Seguridad a Casos de Acoso Moral y Sexual

*Qué medidas debe adoptar una empresa para minimizar la ocurrencia de casos de violencia laboral. Qué dice la jurisprudencia al respecto.*

La higiene y seguridad laboral está conformada por el conjunto de recursos de organización y técnicos que tienden a la prevención de daños en la salud del trabajador, mientras se desarrolla la relación laboral.

El empleador debe observar las normas legales sobre higiene y seguridad, y cumplir con las pausas y límites en la duración del trabajo.

La norma es estricta al respecto y dice que la violación de este deber que ocasione daños al trabajador tendrá igual tratamiento legal que los daños ocasionados por accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Entre las obligaciones a cargo del empresario se encuentra la de evitar **la violencia laboral y acoso en el lugar de trabajo y qué hacer para evitarla preocupa a los empleadores.**

A continuación se analiza el caso "F.G.E. c/ Charles Henry S.R.L. s/ despido" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala II - 31/5/2011) donde el trabajador fue desvinculado por la empresa con causa en el trato discriminatorio hacia unos clientes que ingresaron al local donde trabajaba y por acoso moral y psicológico hacia dos compañeras de trabajo.

El empleado inició la demanda por entender que la comunicación rescisorio no cumplía con los requisitos del art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Sin embargo, tanto el juez de 1º instancia como la Cámara de Apelaciones rechazaron la demanda en función de los siguientes argumentos:

### 1.-Formalidades de la comunicación de despido

El art. 243 dispone que el despido por justa causa debe realizarse:

(i) por escrito, y

(ii) con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Para Mercedes Balado Bevilacqua, socia del Estudio Beretta Godoy, esta disposición está motivada en la necesidad del trabajador de conocer las razones por las cuales es despedido, y de esa manera ejercer su defensa.

"La jurisprudencia es muy estricta en la verificación del cumplimiento de estos requisitos, dado que se encuentra en juego un derecho constitucional de defensa", agregó la abogada que está a cargo del área de derecho laboral y seguridad social en el Estudio.

En el caso que analizamos, agregó Cecilia López Pablos, asociada del mismo Estudio, el telegrama de despido fue redactado con detalle de fechas, lugares y situaciones; incluyendo la transcripción de los dichos imputados al trabajador.

En virtud de ello el Tribunal afirmó que "se explicaron en forma clara y concreta cuáles fueron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que fueron verificadas las actitudes que se le imputaron al accionante".

Según precisó López Pablos, debe observarse que la comunicación extintiva detalla específicamente que se trató de un acto de "acoso" tanto verbal como físico efectuados en "repetidas oportunidades...el accionante tenía conocimiento de los hechos que se le estaban imputando, a punto tal, que negó haber incurrido en las actitudes que le imputaban."

Otro de los requisitos del art. 243 –agregó Balado Bevilacqua- es la imposibilidad de variar la causa de despido, cuestión que no fue incumplida por el empleador ya que las causas de despido expresadas en la comunicación rescisorio se mantuvieron durante el trámite judicial.



## 2.-Deber de seguridad del empleador

Este deber se encuentra establecido en el art. 75 de la LCT y abarca el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

"Esta obligación del empleador está relacionada con la prevención de accidentes y enfermedades, por lo cual también se lo denomina deber de prevención o de previsión", indicó López Pablos.

En esa línea sostuvo que hace algunos años la jurisprudencia ha ampliado el concepto de seguridad laboral haciendo extensivo el deber de seguridad a la prevención de daños en la salud psicofísica del trabajador por lo que debe proveer un ambiente laboral saludable, evitando la creación de situaciones hostiles como el acoso moral, sexual y/o el maltrato a los empleados.

En este sentido, agregó Balado Bevilaqua, el Tribunal entiende que el despido dispuesto se fundó en una justa causa por cuanto en el contexto fáctico que corresponde a este caso en particular, es evidente que las concordantes declaraciones de los testigos, revelan a las claras que el empleado incurrió en una conducta severamente reprochable, situación esta que, unida al trato discriminatorio en el que incurrió respecto a eventuales clientes, justifica la decisión resolutoria adoptada por la empleadora.

Sobre todo si se tiene en cuenta que "de acuerdo a la denuncia realizada por M. el artículo 75 de la LCT le imponía la obligación de tomar las medidas necesarias e idóneas para evitar que la trabajadora bajo su dependencia pudieran quedar expuestas a sufrir agresiones como las descriptas".

"Este fallo ratifica la extensión del deber de seguridad del empleador a los casos de acoso moral o sexual ocurridos en el ámbito laboral, siendo obligación de éste proveer los medios necesarios para mantener un ambiente de trabajo saludable y en condiciones adecuadas, que promuevan el buen desempeño y la productividad", sostuvo la letrada.

Por lo expuesto desde Beretta Godoy explicaron que resulta necesario tomar medidas tendientes a prevenir y/o solucionar situaciones de acoso.

Y fue así que indicaron que de acuerdo a los criterios jurisprudenciales, una empresa debe adoptar medidas que minimicen la ocurrencia de casos de violencia laboral estableciendo medidas, por ejemplo:

- Establecer procedimientos que permitan a empleados poner en conocimiento situaciones de acoso de las que se consideran víctimas, especialmente si se trata de superiores jerárquicos del denunciante.
- Poner en conocimiento de su personal una política sobre relaciones en el trabajo y las sanciones disciplinarias que puedan corresponder por la comisión de actos de acoso.
- Investigar las denuncias o las situaciones sospechosas de acoso en el ámbito de trabajo, y aplicar sanciones que abusen de su posición o que incurran en actos de acoso.

Esto último, concluyeron, es muy importante dada la cantidad de jurisprudencia, como la comentada, que tiene en cuenta la respuesta de la empresa a las denuncias realizadas por los empleados.

Publicado por [AB](#) 08:49 AM | 25 de julio 2012 | Sin comentarios



### Entradas Relacionadas:

- » Resuelven que Configura Violencia Laboral Modificar las Condiciones de...
- » Buscan Controlar y Sancionar la Violencia Laboral
- » La Cámara de Diputados Analiza Proyecto para Penalizar el Acoso Laboral
- » Presentan Proyecto para Regular el Mobbing
- » Presentan Proyecto para Regular el Acoso Psicológico y Moral en el...
- » Obligan a Restituir en su Puesto de Trabajo a Una Abogada que Denunció...

**Etiquetas:** Violencia Laboral

[« Volver](#)

**Web  
Page**

COMENTAR

ESTUDIO BECCAR VARELA

ZANG  
BERGEL  
VINES  
ABOGADOS

### Videos



**Arranca el Juicio por Mariano Ferreyra**

[Ver Mas](#)



**Arranca el Juicio por Mariano Ferreyra**

[Ver Mas](#)



**Tarjeta SUBE: la Justicia Imputó a Schiavi**

[Ver Mas](#)

### Empleos

Abogado Jr. Derecho Societario  
Abogado Jr. Derecho Tributario y Administrativo  
Abogado Semi Senior Defensa del Consumidor y Derecho Administrativo  
Abogado Corporate  
Abogado Jr. Avanzado Derecho Laboral  
Abogado Semi Senior Tributario para Asesoramiento  
Abogado Semi Senior/ Senior Regulación Económica y Derecho Público

[Ver Más](#)

### Capacitación

Estrategias Frente a los Allanamientos de Domicilios de la AFIP  
Economía y Finanzas para Abogados  
Especialización en Derecho Judicial  
Maestría en Ciencias Criminológico-Forenses  
Dirección de Servicios Legales  
Estrategias para Empresarios, Abogados y Contadores frente a la Actuación de AFIP.  
"Cómo administrar un estudio jurídico moderno"

[Ver Más](#)

### Blogroll

Abogados.com.ar  
American Constitution Society (USA)  
Andrea De León (Venezuela)  
Andres Pumarío (Chile)  
Ariel Vercelli  
Bar Exam (USA)  
Case Check (Inglaterra)  
China Business Law Blog China  
China Law Blog (China)  
Company Law Forum (Inglaterra)  
Diego Goldman  
E droit (España)  
Find Law (USA)  
Francisco Bermudez Guerra (Colombia)  
Gaston Bercun  
Jack Balkin (USA)  
James Boyle (USA)  
John Palfrey (USA)  
Legadigital (Chile)  
Lextra Marketing  
Lextra Marketing (España)  
Life and Death and Taxes (Inglaterra)  
My Shingle.com (USA)  
No Hay Derecho  
Passion, People and Principles (USA)  
Practica Legal (Perú)  
Practical Conveyancing (Inglaterra)  
Publiuris (Chile)  
Quæstio  
Real Lawyers Have Blogs (USA)

### Encuesta

**¿Está de Acuerdo con la Expropiación del Estado a YPF?**

- SI  
 NO

[Ver Resultados](#)