

Para la Justicia, también es acoso el hostigamiento de un compañero¹

La cámara laboral ordenó indemnizar a una trabajadora quién se consideró despedida por el asedio de otro empleado de la compañía. Ver fallo completo

12.07.2008 - 12.06hs - **LEGALES**

Un nuevo fallo vuelve a poner en el centro de la escena la problemática del acoso y el hostigamiento en el ámbito laboral. En esta oportunidad, la cámara del trabajo condenó a una empresa a indemnizar a una empleada que se colocó en situación de despido tras denunciar el asedio de un compañero de trabajo.

Lo interesante a destacar de esta sentencia dividida es que **el acoso no provino de un jefe o empleado jerárquico** –como se da en la mayoría de estas situaciones- y que la empleada se consideró despedida después de solicitar a sus superiores que tomen **los recaudos adecuados para que el hostigamiento termine**.

Los fallos de este tipo se repiten con mayor frecuencia y sin embargo el Congreso sigue sin exteriorizar señales claras para sancionar una ley que recepte una figura (acoso laboral) que **no se encuentra comprendida en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**.

Como muestra de ello sirve de ejemplo destacar que desde diciembre pasado –oportunidad en que la cámara de Diputados dio media sanción al polémico proyecto sobre acoso- todavía el Senado no logró avanzar e instalar el tema ni siquiera en comisiones. (**[Ver nota: "El Senado congeló la polémica ley de acoso laboral y mobbing"](#)**).

Especialistas consultados por **infobaeprofesional.com** explican que estos casos preocupan a las empresas porque los empleadores deben afrontar situaciones generadas entre trabajadores

¹ Fuente: <https://www.iprofesional.com/legales/68892-Para-la-Justicia-tambien-es-acoso-el-hostigamiento-de-un-companero>

que muchas veces, y por la particularidad de las circunstancias, los terminan excediendo.

Los jueces entendieron en la causa: "D.A.B. c / El Parlamento SA s/ despido" (**ver fallo completo provisto por elDial.com**) que la empresa fue responsable porque "**no adoptó a tiempo medidas eficientes" para reguardar la seguridad de la empleada.**

Los hechos

La trabajadora se consideró despedida luego de cruzar varios telegramas con la empresa y de rechazar una propuesta para cambiar su horario de trabajo.

Entre los motivos de la ruptura del contrato denunció que su compañero la sometía "a situaciones más que desagradables, le **faltaba el respeto y la hostigaba constantemente con comentarios y gestos obscenos o cargados de contenido sexual.**"

La jueza **Gabriela Vázquez** dijo en sus fundamentos que "la empleadora es responsable por los hechos de su dependiente, al omitir, aún desde una reprochable ignorancia y pasividad, la adecuada vigilancia y adopción a tiempo de medidas tendientes a sustraer a la trabajadora de los tratos indignos a los que fue sometida por el compañero de trabajo".

Es por este motivo que consideró responsable del despido a la compañía, a quien condenó al pago de las indemnizaciones por despido aún cuando ésta **no fue la responsable directa del daño padecido.**

Por la minoría

Sin embargo, el juez **Carlos Morando**, que votó en disidencia, sostuvo que la situación planteada "no justificaba el autodespido, porque la trabajadora debió dar oportunidad a la empleadora para implementar medidas más eficaces".

Y agregó que como las inconductas del compañero de trabajo denunciado por la trabajadora **no eran imputables directamente a la empresa**, no existía injuria actual que habilitara a que la trabajadora se colocara en situación de despido.

Déficit normativo

"Es evidente el déficit normativo en materia de acoso, donde nada se instruye ni regula acerca de las acciones que pudieran haber para el agresor, o del resarcimiento que pudiera corresponder", señaló **Ignacio Capurro**, socio de Funes de Rioja & Asociados.

El especialista dijo que antes de determinar si la reparación de un daño puede ser atribuida a una empresa debería establecerse con claridad su existencia, magnitud y la identidad del agresor, **como responsable original y directo**.

"Entiendo que se trata de un reclamo que sólo podría plantearse en la justicia civil, donde debería demandarse al agresor directo, más allá de la eventual decisión de codemandar al empleador", concluyó el abogado.

Adoptar medidas

Esteban Carcavallo, socio de Severgnini, Robiola, Grinberg & Larrechea, manifestó que en casos de hostigamiento o acoso por parte de otro empleado, la empresa, luego de conocer fehacientemente esa situación, debe **adoptar las medidas tendientes a conjurarla y evitar que se reitere**.

El especialista enumeró los presupuestos necesarios para que proceda una denuncia por acoso.

Carcavallo sostuvo que la empresa debe estar en conocimiento del hecho por medio de la denuncia de la víctima, comprobar su existencia, y por último, constatada su veracidad, **sancionar a los empleados que tuvieron participación**.

"Si luego de estos hechos se comprueba la inacción del empleador, éste no estaría dando cumplimiento a los deberes a su cargo, regulados en la LCT, lo que injuriaría al trabajador **autorizándolo a disolver el contrato**", concluyó Carcavallo.

Preservar el ámbito laboral

En la misma línea, **Fernando Cortés**, asociado a de Diego Abogados, dijo que lo novedoso de este fallo es que consideró la conducta denunciada como "acoso sexual" cuando en realidad

se trata de "malos tratos y hostigamientos" por parte de un compañero de trabajo.

El especialista remarcó que la jurisprudencia es unánime en sostener que ante este tipo de situaciones la empresa debe intentar **"preservar el ámbito laboral en el que se desenvuelven sus empleados"**.

Por eso el letrado puntualizó que adoptar una "postura complaciente" ante las situaciones que comprometen la intimidad, dignidad, igual trato y honor de los trabajadores implicaría que **"la compañía deba responder por los actos del dependiente acosador"**.

Cortés explicó que resulta preocupante advertir que **son cada vez mayores las responsabilidades que las nuevas tendencias jurisprudenciales le imponen a las empresas** y además planteó la curiosidad de conocer -en el caso concreto- el resultado del juicio que eventualmente el hostigador hubiera iniciado contra su empleadora, en el supuesto caso que ésta hubiera tomado otra actitud, como por ejemplo despedirlo con causa, concluyó.

Como es común en los últimos tiempos, las conductas se repiten y el Congreso sigue demorando la pronta sanción de una ley que arroje algo de luz al panorama. Ocurre con el régimen de la cuestionada Ley de Riesgos del Trabajo y con las situaciones de acoso u hostigamiento laboral. Las sentencias son una prueba cabal de esto.