

Ley de Contrato de Trabajo

Si un empresario, o sus representantes y/o gerentes, introducen un cambio como los que está detallando la norma, y ese cambio implica, desde la perspectiva del acoso laboral, un hostigamiento, un menoscabo a los derechos del trabajador, lo que dice la norma, en este caso, es que el trabajador podrá iniciar un juicio sumarísimo para impedir que el empresario cambie sus condiciones y modalidad de trabajo de manera que le resulten perjudiciales. No es menos cierto que tendrá que producir prueba, pero tiene a su alcance esta norma, cuya bondad es que puede iniciar este juicio sin tener que darse por despedido.

Si el trabajador entiende que el agravio moral por el acoso que sufre implica una violencia laboral, ya sea sexual, psicológica, económica y patrimonial o simbólica, podrá utilizar el procedimiento sumarísimo del artículo 66 sin tener que darse por despedido.

Si el empleado optase por darse por despedido, al darse por injuriado, toda injuria que funde un despido indirecto debe ser probado en juicio, tal como lo fundamenta el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo, el trabajador puede darse por despedido por el acoso porque no incide en el derecho laboral que el acoso esté estipulado específicamente como causa de despido indirecto.

También, el trabajador puede optar por quedarse en su puesto laboral porque necesita su trabajo y enfrentar desde allí lo que le sucede. En ese caso, la ley le brinda protección, dado que está dentro de esa relación laboral mientras dure la sustanciación del juicio y se subsanen las causas denunciadas, si es que las mismas fueran probadas y/o que hubiere un acuerdo en el juicio.

De igual manera, el empleador podría despedirlo durante el juicio, lo que implicaría pagarle la indemnización por despido que exige la ley por el artículo 245. Esto se debe a que el empleador no puede invocar por causa la apertura de este juicio porque el mismo implica el ejercicio de un derecho del trabajador que, además, opta por la continuidad de vínculo laboral.

Por otro lado, si bien el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo admite que se realice un juicio sumarísimo corto y, a pesar de ello, no cesan las causas o el trabajador no puede, o no quiere, volver a su lugar de trabajo, podrá darse por despedido e iniciar un juicio para la percepción de una indemnización por los perjuicios que le hubieren acarreado.