

MISCELANEAS | FAMILIA (/CATEGORIAS/FAMILIA)

Autor: Sandra Saidman (/autor/sandra-saidman)

## ACOSO CALLEJERO, DESPIDO ¿Y DESPUÉS?

📅 Enviado el 09/04/2018

acoso verbal (/etiquetas/acoso-verbal) acoso verbal callejero (/etiquetas/acoso-verbal-callejero)

despido disciplinario (/etiquetas/despido-disciplinario) despido justificado (/etiquetas/despido-justificado)

El 21 de marzo de 2018, la titular del Juzgado Laboral N°4 de Resistencia[1] ([http://www.pensamientopenal.org/acoso-callejero-despido-y-despues-por-sandra-saidman/#\\_ftn1](http://www.pensamientopenal.org/acoso-callejero-despido-y-despues-por-sandra-saidman/#_ftn1)), consideró justificado el despido de dos trabajadores que en horario laboral, con uniformes y vehículo identificatorios de una empresa, acosaron verbalmente con palabras denigrantes a una mujer.

De la lectura de la sentencia surge una acertada valoración del hecho objeto de la causa del despido -acoso callejero-, de su implicancia social y cultural. Sin embargo, atendiendo a otras opciones que la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) le ofrece a una empresa cuya reputación se alegó afectada por la conducta de los trabajadores que se tuvo probada, el considerar justificado los despidos es una decisión reduccionista frente al grave problema que representa la violencia contra las mujeres y que la misma jueza describió.

La perspectiva de género -imprescindible- en las decisiones jurisdiccionales debe ser integral y transversal, y efectivizarse desde una comprensión abarcadora de las violencias, en este caso, hacia las mujeres.

El despido originado en justa causa se configura en caso de inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones resultantes del contrato en términos que comportan una injuria de tal entidad que no consienta la prosecución de la relación. Pero, en última instancia, la valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo, según lo dispuesto por la L.C.T., las modalidades y circunstancias personales en cada caso, y teniendo en cuenta los parámetros de *causalidad*, *proporcionalidad* y *oportunidad*, ya que no todo acto de incumplimiento constituye causa de denuncia, sino sólo aquél que alcance a revestir una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo.

