

Mobbing: la Justicia rechazó el reclamo de un empleado porque el maltrato laboral era generalizado

El mercado laboral sufrió en los últimos años grandes transformaciones como consecuencia de la flexibilización ocurrida en la década de los noventa, cuando se cambiaron condiciones de trabajo y se instauraron nuevas modalidades contractuales. En ese período se dictaron leyes y normas que favorecieron al empresariado, otorgándole una mayor autoridad en el marco de la organización y delegación de tareas.

Además, aparecieron nuevas formas de contratación que, en varios casos, dieron lugar a condiciones más precarias, informalidad y desprotección en el ámbito contractual.

En este escenario, aparecieron figuras que afectan al dependiente, como el mobbing (o acoso moral), el estrés, el burnout (conocido como síndrome de desgaste profesional) y la discriminación laboral, por citar sólo algunos.

Y con ellas aumentaron también las acciones legales contra las empresas, debido a los daños y perjuicios que fueron provocando estos padecimientos.

No obstante, en algunos ámbitos existe una tensión que hasta resulta generalizada, lo que hace difícil determinar si se produjo un acto en contra de un determinado empleado en particular.

En una reciente causa, la Justicia se encargó de diferenciar un ambiente con violencia laboral que se extiende a toda la compañía – es decir que afecta a buena parte del staff- a uno con mobbing -que apunta a que un trabajador renuncie por sentirse acosado psicológica o moralmente.

Violencia laboral general

Todo comenzó cuando un dependiente fue despedido por entregarle a un cliente, luego de una compra, un vuelto menor al que correspondía (\$90 en lugar de \$100) ya que la firma consideró la acción como una falta grave y que iba en contra de lo dispuesto por el Manual de Normas y Procedimientos de la firma.

Además, en la carta documento que le enviaron, destacaron que este hecho generó una pérdida de confianza que tornó “imposible la prosecución del vínculo”.

Al no percibir la indemnización, el empleado se presentó a la Justicia laboral. Allí, sostuvo que su despido era incausado y además reclamó un resarcimiento adicional por daño moral, al afirmar que había sido víctima de acoso laboral.

La jueza de primera instancia hizo lugar a la demanda al señalar que no hubo ningún testigo que estuviera presente en ese momento como “para sustentar la pérdida de confianza invocada para justificar el despido”.

Al mismo tiempo, indicó que la empresa estaba en mejores condiciones para acreditar los hechos y calificó como “altamente sugestivo” que, a pesar de que la compañía afirmó haber tenido las filmaciones que cubrieron el supuesto incidente, no las haya ofrecido como prueba.

No obstante, rechazó el pedido de resarcimiento por daño moral basado en un supuesto acoso laboral. Al respecto, aseguró que la firma no llevó adelante acciones tendientes a apartar al empleado de su puesto de trabajo.

Por estas razones, ambas partes se presentaron ante la Cámara laboral de Apelaciones para cuestionar la sentencia. Pero los camaristas avalaron la decisión de primera instancia.

En efecto, los jueces aseguraron que la compañía no pudo rebatir el hecho de que ninguno de los testigos haya presenciado el supuesto ilícito y no aportó pruebas concluyentes para demostrar lo contrario.

Los magistrados remarcaron que la firma se limitó a realizar manifestaciones genéricas, intentando darle trascendencia a lo expuesto por personas que no estuvieron en el momento en que se consumó el supuesto ilícito.

De esta manera, los camaristas consideraron injustificado el despido del trabajador.

Por otro lado, el empleado se quejó por el rechazo del rubro de indemnización por “mobbing” debido al acoso y persecución laboral que sufría.

En primer lugar, los magistrados señalaron que la mera transcripción de hechos en un telegrama no resulta suficiente para condenar por “mobbing” a la firma, sobre todo, si no se logra aportar los elementos

que permitan sostener que el dependiente sufría las circunstancias relatadas en el escrito de inicio (presiones extremas para obtener su renuncia al empleo).

Por otra parte, los jueces indicaron que los actos expuestos no podían ser encuadrables dentro de una conducta persecutoria por parte del empleador, pues no se indicó puntualmente cuáles fueron las presiones ejercidas.

Los testigos no explicaron cuidadosamente cuáles serían los hechos o actos de persecución sufridos por el trabajador, sino que señalaron distintos casos de violencia laboral que se vivían de manera genérica.

Es decir, no expresaron cuáles fueron las conductas en que incurrió la firma para lograr que el dependiente abandonara la empresa a través de una renuncia.

De este modo, confirmaron la sentencia en este punto, ya que “resulta improcedente tener acreditada la configuración de un supuesto de ‘mobbing’ cuando se alude a un ambiente de violencia laboral genérica que afecta a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa”.

Y esto es así, según la Cámara, debido a que el acoso laboral “consiste en una agresión psicológica con dirección específica hacia la víctima, con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico y/o su egreso de la organización empresarial”. Para ver el fallo provisto por Microjuris.com.ar haga clic aquí

Repercusiones

Consultado por iProfesional.com, Juan Manuel Lorenzo, abogado del estudio Salvat, Etala & Saraví, destacó que “no todas las personas, que dicen sentirse acosadas, lo están necesariamente”, por lo que “resulta insoslayable diferenciar aquellas cuestiones o actitudes que no configuran acoso laboral”.

Por ello, indicó que hay que diferenciar el acoso del estrés profesional. Al respecto detalló que éste último se define “como las sobrecargas y las malas condiciones de trabajo del mobbing”.

En tanto que, según explicó Lorenzo, “el acoso moral es inapropiado para calificar una determinada actitud agresiva de un empresario, aunque dicha agresión haya tenido consecuencias especialmente graves para la víctima”.

El experto, además, indicó que “una agresión verbal o un gesto inapropiado constituye un verdadero acto de violencia y es plenamente resarcible, pero no es acoso moral en sentido estricto”.

Del mismo modo, Pablo Barbieri, socio del estudio Funes de Rioja, aclaró que “no cualquier conducta de acoso o abuso, implica la existencia de mobbing”.

“Éste requiere una relación desigual entre las partes involucradas, una intencionalidad, una reiteración de la conducta y un perjuicio”, explicó el experto.

Asimismo, sobre la posible regulación de esta figura, Barbieri concluyó que “deberá contener pautas razonables y equilibradas que contemple derechos y garantías tanto para el trabajador como para el empleador”.

En tanto, la profesora Andrea Mac Donald explicó que “el mobbing o acoso moral es un fenómeno que comienza a desarrollarse lentamente, en forma progresiva y que tiene su duración en el tiempo, provocando en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable”.

Tal como explicó la experta, “su punto de partida es la existencia de conflictos insignificantes pero que sirven como posibles estrategias tendientes a dar comienzo a lo que comúnmente denominamos como acoso moral o bien acoso laboral”.

Y concluyó: “Dentro del mobbing está la figura del hostigador quien lleva adelante el conjunto de estrategias que -si bien al principio son aisladas-, se irán coordinando hasta poder consumarlos y obtener la exclusión de la empresa a la víctima”.