

- **MOBBING: Acoso Moral en el trabajo. Límites. La importancia de la prueba.**

**Sumario: En torno de la figura del mobbing o acoso moral en el ámbito laboral la justicia ha comenzado a establecer algunos límites, a nuestro criterio útiles, porque la simplicidad de reducir todos los diferendos laborales a una situación de acoso moral o psicológico o, por el contrario, negar su existencia perjudica a quienes efectivamente sufren ese tipo de violencia. Los casos judiciales que acogieron la figura como los que la rechazaron como causal de distracto ponen el acento en las diferentes situaciones, dando -a falta de legislación específica- un marco referencial útil.*

I.- Introducción:

Quienes han tenido la oportunidad de vincularse, cuanto más no sea mínimamente con esta materia, saben que no todas las situaciones que se presentan en la vida laboral tienen como origen el ejercicio de la violencia por parte del empleador hacia el trabajador. Como hemos destacado en otras oportunidades existen pautas y características que definen al ‘acoso moral’ en el desempeño de una relación de trabajo que quedaron perfectamente definidas en los casos ‘Lambir; Dufey; Correa Cerpa; Luquez; Parra Vera; Greppi; Balaguer y Vago’, en oposición a esos decisorios aparecen las resoluciones adoptadas en los casos ‘Herrán Vargas y Tomás’, situaciones en las que no se consideró configurada la situación de acoso aducida.

Efectivamente, se trata de una materia sensible y que por lo tanto debe observarse con suma atención y objetividad.

El análisis que sigue tratará de brindar algunos elementos que permitan colaborar en la realización de esta observación.

II.- Características:

El acoso en ámbitos laborales alude a *fenómenos y conductas violentas recurrentes, no episódicos ni únicos*¹. Es decir, no debe caerse en la errónea idea que cualquier situación en la que se registren disparidades entre el empleado y su empleador o quien lo represente en el ejercicio de un cargo superior, podrá catalogarse de acoso.

La violencia a la que estamos refiriendo, equivalente al acoso o violencia moral, consiste en la utilización de cualquier medio lógico destinado a inspirar temor o intimidación, y depende de un cúmulo de factores subjetivos y circunstanciales, en la que habrá de tenerse en cuenta si ha podido producir racionalmente una fuerte impresión en la persona violentada.

Por lo general el juzgador tiene la responsabilidad de determinar si, en cada uno de los casos que se le plantean, se verifican extremos susceptibles de configurar dicha situación.

De esto precisamente se trata: ‘debe probar’ que la conducta ejercida con relación al trabajador no constituye otra cosa más que ‘violencia’ o ‘acoso moral’. No debe confundirse con otro comportamiento compatible con el ejercicio de las atribuciones con que cuenta el patrón.

II.- Características de algunos casos: ‘Lambir; Dufey; Correa Cerpa; Lúquez; Parra Vera; Greppi; Arecco, Perinetti, Vago, Herrán Vargas y Tomás’.

*Lambir: con el propósito que la empleada aceptara las condiciones que la empresa le ofrecía para lograr su retiro, siendo estas desfavorables, se ejercieron presiones, tal como el reemplazo de su clave informática y telefónica y la falta de asignación de tareas.

La Justicia cordobesa entendió que el reclamo era procedente e hizo lugar a la solicitud de despido indirecto de la demandante.

¹ ‘La violencia laboral en la administración pública argentina’, Scialpi, Diana, Revista Venezolana de Gerencia (RVG), Año 7. N° 18, 2002, 196-219, Universidad del Zulia (LUZ).ISSN 1315-9984, pp 204.

*Dufey: la trabajadora debió cumplir tareas propias de un cargo superior, ajenas a su actividad habitual, sin que le fuera retribuida en orden a dicho desempeño.

La Justicia rionegrina hizo lugar al despido indirecto reclamado, reconociendo el acoso al que había sido sometida la reclamante.

*Correa Cerpa: una trabajadora fue sometida por su empleadora, una Administradora de Riesgos de Trabajo, a una situación que la afectó psíquicamente.

La Justicia mendocina ordenó el pago de una indemnización de acuerdo con los parámetros de la ley 24.577 de riesgos del trabajo, entendiendo que se había verificado el acoso alegado.

*Lúquez: en este caso la trabajadora fue indemnizada con fundamento en la ley 23.592 (ley antidiscriminatoria). Según entendió la Justicia Nacional del trabajo la empleada sufrió acoso moral.

*Parra Vera: la Justicia laboral dejó sin efecto un despido incausado, considerado discriminatorio, ordenándose la reincorporación de la trabajadora.

*Greppi: la Justicia Nacional del trabajo dejó sin efecto el despido de una trabajadora, disponiendo su reincorporación, por haber sido objeto de discriminación, este caso registra como antecedente los autos 'Parra Vera'.

*Arecco: la Justicia Nacional anuló el despido de un empleado, disponiendo su reincorporación, por entender que había sido cesanteado por discriminación dado que el motivo del despido no era compatible con una supuesta reestructuración, sino por el ejercicio de sus derechos sindicales.

*Perinetti: en este caso nuevamente la Justicia Nacional del trabajo reconoce la existencia de acoso al rechazar una acción por despido injustificado presentada por un superior jerárquico, pues entendió que durante la relación 'menoscababa la dignidad de sus subordinadas', con implícito desprecio por la situación de estas.

*Vago: la Justicia entendió que la empresa que ahora estaba en manos del Estado, debía indemnizar a un empleado que se consideró despedido porque debió aceptar una rebaja salarial y porque además se lo trasladó de su lugar habitual de trabajo a otra dependencia más alejada (de Buenos Aires a Monte Grande, unos 40 km).

*Herrán Vargas: se encuentra en las antípodas de los casos anteriores; no se acreditó aquí que el actor hubiera estado imposibilitado de regresar a sus tareas, motivo por el que al no haberse reintegrado incurrió en abandono de trabajo, lo que habilitaba a la demandada a disolver el vínculo como lo hiciera.

*Tomás: se consideró que los cambios continuos 'de último momento' en la asignación de viajes a que era sometida la demandante constituían una política general de la empresa y una práctica habitual de la misma (el planteo fue interpuesto contra AA).

Si bien la tendencia judicial -en este momento- comienza a reconocer los casos que pueden mostrar situaciones de *acoso moral* o *violencia laboral*, existen también algunos reparos a extender este reconocimiento, en la inteligencia que se estaría limitando la facultad del empleador de despedir a sus trabajadores (conf. Ley de Contrato de Trabajo). Sin embargo la doctrina señala que el despido incausado, inmotivado, injustificado o arbitrario es un acto ilícito, que viola los derechos de jerarquía constitucional a la protección contra el despido

arbitrario y al trabajo y la estabilidad en el empleo (autos Parra Vega, voto de los magistrados Oscar Zas y Julio C. Simón).

Por lo tanto la prueba que se aporte como así su correcta valoración son de capital importancia para resolver los casos que se plantean, más cuando estas conductas no son fáciles de establecer y los elementos arrojados muchas veces serán indicios que mostrarán que tal o cual situación era de posible verificación en determinadas condiciones, pruebas que por tratarse de indicios o presunciones no deben descartarse. Por lo tanto serán concordantes los unos con los otros; serán directos de modo que conduzcan lógicamente y naturalmente al hecho que se intenta probar; tendrán relación entre sí sin necesidad de forzarla y se fundarán en hechos reales y probados.

III.- Organización de los antecedentes:

Demandante	Hechos	Mobbing o acoso moral	Resolución
Lamabir	El reclamo se originó en la decisión de cesantar a un grupo de empleados. El propósito era que la empleada aceptara una propuesta de retiro inferior a los montos que le correspondían.	Se ejercieron presiones, exteriorizadas en el cambio de clave informática y telefónica y no asignación de tareas.	Se hizo lugar al reclamo por despido indirecto.
Dufey	Cumplimiento de tareas propias de cargo superior, sin retribución acorde al desempeño.	Fue reconocido como causal de despido indirecto.	Se admitió el reclamo por grave injuria laboral.
Correa Cerpa	Reclamó por grave afectación psíquica.	Se reconoció la existencia de mobbing.	Ordenó pagar una indemnización de acuerdo con las previsiones de la ley de riesgos del trabajo.
Lúquez	La trabajadora alegó la existencia de distintas situaciones discriminatorias.	Idem, con fundamento en la ley antidiscriminatoria. No se hizo un análisis detallado de las situaciones consideradas discriminatorias	Ordenó pagar indemnización.
Parra Vera	Solicitó la reincorporación a la empresa, de la que había sido despedida sin causa por ejercer la defensa de dechos 'propios y ajenos' sin estar amparada por inmunidad gremial.	Se consideró la existencia de discriminación	Ordenó la reincorporación.
Greppi	La interesada había reenviado un correo electrónico 'en apoyo' que afrontaban los trabajadores de Aerolíneas Arg., instando a los demás compañeros a realizar acciones colectivas, motivo por el que se dispuso su cesantía.	Idem, por considerar existencia de discriminación	Ordenó dejar sin efecto el despido y dispuso la reincorporación
Arecco	La desvinculación pretendía fundarse en una supuesta reestructuración de la empresa. La	Idem, por considerar existencia de discriminación	Ordenó dejar sin efecto el despido, disponiendo la reincorporación

	verdadera causal sería el ejercicio de dchos. sindicales.		
Perinetti	La presentación realizada por un superior jerárquico que durante la relación de empleo mesnoscababa la dignidad de sus subordinadas	Reconoce la existencia de acoso en perjuicio de la afectada.	Rechaza la acción por despido injustificado.
Vago	Una empresa reestatizada impuso rebaja salarial y dispuso un traslado a 40 km. del lugar habitual de trabajo.	Reconoció el reclamo del trabajador.	Dispuso la indemnización del empleado.
Herrán Vega *	El actor adujo que la situación de maltrato le impidió reintegrarse a su trabajo.	Consideró que hubo abandono del trabajo.	Entendió que no se había acreditado la imposibilidad de reintegrarse al trabajo.
Tomás *	Planteó que los cambios continuos en la asignación de tareas constituía acoso.	No hizo lugar a la existencia de 'hostigamiento'.	Consideró que se trataba de una 'política habitual de la empresa'

Fuente: Elaboración propia en base a los textos de los fallos correspondientes.

*: la Justicia desestimó los reclamos, entendiendo que no existió mobbing.

Dra. Mónica Teresita del Cerro.
Abogada, especialista en derecho a la salud.
Magister en Salud Pública.
e-mail: mdlcerro@yahoo.es