



## **Le cambiaron tarea, lugar de trabajo y lo despidieron : la Justicia no lo consideró mobbing**

La problemática de la violencia laboral y, en especial, algunas de sus manifestaciones, como el fenómeno del acoso psicológico -también denominado "mobbing"- se convirtió en uno de los puntos más conflictivos en las relaciones laborales.

Es por ello que, en los últimos años, en ambas cámaras del Congreso se presentaron casi veinte proyectos para regular esta figura a los fines de unificar criterios y obtener una sanción legislativa esperada por las empresas y también por los dependientes.

Sin embargo, persisten los vacíos e interrogantes y, en este escenario, la Justicia enfrenta a diario la difícil tarea de determinar si en cada caso planteado se dio o no realmente un acoso progresivo, duradero y que haya provocado en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable.

Pero no siempre aquellas situaciones, que podrían parecer a priori un caso de mobbing, terminan siéndolo a los ojos de los magistrados y esto tiene que ver con los elementos de prueba que se puedan aportar, las circunstancias en que se desarrollaron los hechos y otros aditamentos propios de cada situación.

Hace pocos días, la Justicia rechazó el pedido de un empleado para ser resarcido por acoso laboral. Los jueces consideraron que sólo se trató de un ejercicio de dirección de la empresa, cuya legalidad se encontraba en el límite de lo cuestionable. Esa línea fina fue cruzada a favor de la compañía dado que la Justicia entendió que durante dos años y medio el empleado no se había manifestado en contra del acoso antes de que se produjera su despido.

En consecuencia, si bien fue trasladado, le cambiaron las tareas que realizaba y hasta estuvo sin asignación de funciones específicas, esto no resultó suficiente para encuadrar en la mencionada figura porque, según los camaristas, "no toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral".

### Acoso moral

Luego de un tiempo prolongado de relación laboral, el trabajador fue trasladado a otro establecimiento de la empresa. En su nuevo lugar, comenzó a desempeñarse en tareas de menor rango de las que venía llevando a cabo, y en condiciones inferiores en cuanto a la comodidad y distancia de su hogar.

Después de dos años y medio de sufrir esa situación, el trabajador padeció una discopatía lumbar no vinculada a sus tareas laborales. Al poco tiempo, cuando retornó a sus funciones, no le fueron asignadas tareas específicas hasta que, dos meses después, finalmente fue despedido e indemnizado.

El empleado se presentó a la Justicia para reclamar diferencias salariales y denunciar que sufrió acoso laboral por parte de la compañía.

El juez de primera instancia hizo lugar a la demanda de forma parcial ya que rechazó el pedido indemnizatorio por daño moral, originado en los supuestos abusos cometidos por la firma.

Las partes se presentaron ante la Cámara para apelar la sentencia. Por un lado, la empresa cuestionó la inclusión del bonus en la indemnización. En tanto, el trabajador reclamó porque no se hizo lugar a la demanda en su totalidad.

Al analizar las distintas pruebas aportadas a la causa, los camaristas señalaron que “no toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral, cuya característica principal se asienta en la repetición de actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas”.

En ese aspecto, los magistrados agregaron que “las circunstancias descriptas –como la lejanía de su casa y el otorgamiento de tareas de menor rango, entre otras- resultan insuficientes para concluir que la empleadora adoptó la conducta de ensañamiento personal, continuo y denigrante que avalaría el resarcimiento adicional por el daño ocasionado”.

Además, de acuerdo con la sentencia, los jueces consideraron que “la afección psicológica que se consigna como resultante de la situación descripta, no mereció un reclamo autónomo en el marco de las normas que regulan el resarcimiento de enfermedades laborales”.

Para el caso concreto, según los jueces “se trató de un ejercicio del ius variandi que no presenta las particularidades que presupone la figura del acoso laboral, aún cuando resulte altamente discutible su legitimidad”.

Es necesario resaltar que el ius variandi es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente las condiciones esenciales del contrato de trabajo, tales como el cambio de lugar de trabajo o categoría profesional y alteración de la jornada laboral, entre otras. Pero no puede ejercerlo de manera abusiva. En base a estos argumentos, el reclamo por daño moral ocasionado en el acoso psicológico fue rechazado.

#### Pago insuficiente

La empresa se quejó por la inclusión del bonus dentro del cálculo indemnizatorio. Los magistrados dividieron el pago por los períodos 2004, 2005 y 2006.

En cuanto al primer año, sostuvieron que el reclamo de la firma debía desestimarse porque el pago figuraba en sus libros contables, pero para los jueces eso no era suficiente ya que faltaba el recibo firmado por el trabajador.

De acuerdo a la ley, esto último es un requisito ineludible para instrumentar toda erogación en concepto de salario u otra forma de remuneración.

Con respecto a los pagos parciales asignados al bonus de los años 2005 y 2006, los jueces señalaron que “existe una doctrina obligatoria, que dispuso que las gratificaciones otorgadas en forma habitual dan derecho, en principio, a reclamar su cancelación en períodos sucesivos y autorizan a recurrir a la vía judicial para exigir las compulsivamente”.

Para que los pedidos indemnizatorios por gratificaciones sean rechazados, se debe analizar si éstas tuvieron como causa principal distintos servicios extraordinarios o si no se cumplieron las condiciones sobre cuya base se liquidaron en otras oportunidades.

En ese aspecto, los camaristas indicaron que la queja de la firma se trató de “una mera expresión dogmática”, sin aportar las pruebas necesarias para sostener su postura.

En cuanto a la queja por la inclusión del bonus en el cálculo del sueldo anual complementario, los magistrados hicieron lugar a la firma, basándose en el plenario Tulosai.

