

Buenos Aires, martes 21 de febrero de 2017

Nº 3852

Jurisprudencia laboral

Un caso de “mobbing”, “burn out”, y “depresión por agotamiento”

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El caso

La trabajadora trabajó como secretaria del directorio desde el 07/07/2008 hasta el 17/10/2010, en que fue despedida sin causa. Su tarea consistía en preparar documentación para bancos, recibir llamados telefónicos, organizar la agenda, coordinar reuniones y viajes, etc.

Según relata la reclamante en su demanda, con motivo de los constantes malos tratos proferidos por uno de los directores la reclamante comenzó a sufrir problemas de salud física y psíquica como angustia, depresión y agresión en su propia familia, situación que fue empeorando a partir del año 2009. Como consecuencia de ello, comenzó a realizar terapia psicológica, y le diagnosticaron que padecía un cuadro de estrés producto de la deficiente relación laboral y los malos tratos recibidos a diario, padeciendo –según su médico- “depresión mayor”.

Mientras tanto, -sigue el relato- los constantes malos tratos, gritos y actitudes de desprecio de parte del mencionado director continuaban diariamente. Finalmente, su profesional le prescribió licencia por 15 días, la que fue cumplida, lo que motivó que a su regreso, el director, previo haber divulgado a todo el personal sobre la licencia de la actora refiriéndose a ella como “loca” o “desequilibrada mental” según dichos de testigos, continuara con los malos tratos hacia ella de

manera más persistente. Es así que le hacía realizar la misma tarea varias veces, para luego hacer revisar lo hecho por ella a otros empleados a fin de desacreditarla.

La prueba

Según la prueba producida en el juicio, el perito médico psiquiatra informó que la actora presenta “reacción vivencial anormal neurótica” RVAN grado III, por lo que otorgó incapacidad del 10% de la total obrera, correspondiendo un 80% de ese porcentaje a causas laborales; es decir, que determinó un 8% de incapacidad laboral.

En cuanto a la prueba testimonial, los testigos fueron coincidentes, claros y precisos en cuanto a las características del ambiente laboral en el que se desempeñaba la actora y detallaron los malos tratos proferidos por el director de la empresa, no sólo con la actora sino con todo el resto del personal.

En efecto, manifestaron que el funcionario tenía un trato hostil para con todos, que era soberbio, irrespetuoso e intolerante y que a la actora la perseguía constantemente; que controlaba todo el tiempo a donde iba, incluso cuando iba al baño, la cantidad de papel higiénico que usaba; que le revisaba el escritorio cuando no estaba; que le gritaba delante de todos los empleados; que el hijo del director también la trataba mal; que la encontraron varias veces llorando y que una vez vieron cuando el director fue al escritorio de la actora, le revolvió todo y le arrancó los cables de la computadora y del teléfono, que fue el día que la despidió.

La sentencia

El tribunal señaló que el stress sólo es destructivo si es excesivo, por lo que el stress profesional generado por presiones e invasiones múltiples y repetitivas puede desgastar a una persona e incluso conducirla hasta un “*burn out*”, es decir una “*depresión por agotamiento*”. Si a tal situación se suman además situaciones de maltrato y hostilidad hacia la persona por parte de otro dentro del mismo ambiente -que además es un superior jerárquico-, las consecuencias para la salud son mucho más graves, generando un serio deterioro en la salud.

Con ese marco, se condenó a la empresa a pagar, en concepto de daño patrimonial por las derivaciones dañosas de la lesión psíquica, la suma de \$115.000.- con más la de \$23.000 en concepto de daño moral, lo que totalizó un capital de \$138.000.-, al que se adicionaron intereses y costas.

Fallo comentado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “C.,A.F. c. C. H. S.A. s/ *mobbing*”, 21de Noviembre de 2.012.

Consultorio Liquidación de Sueldos



SiCOSS / Declaración en línea, ¿qué monto debe informarse en el campo vacaciones?

En el campo vacaciones se deberá consignar el importe liquidado al dependiente en concepto de adelanto de vacaciones.

Fuente: Resolución ANSeS N° 1288/02. RG AFIP 3834/94, Anexo II. RG AFIP 2252/2007, Anexo II

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2° - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)