

Despido: ¿Cuándo corresponde un resarcimiento especial por daño moral? ¿Cuándo existe acoso laboral?

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, con fecha 24 de febrero de 2011, en autos "Ledesma, Alberto A. v. Adecco Recursos Humanos Argentina SA", determinó que sólo cuando la actitud patronal que provoca el despido está acompañada de otros componentes dirigidos a afectar la dignidad o a menoscabar las cualidades morales de la otra parte (por ejemplo, imputaciones delictuales, manifiestamente falsas, difamación o difusión en boletines internos de la empresa o en medios periodísticos de supuestos incumplimientos del trabajador), o incluso cuando está acompañada de ciertas agresiones verbales y/o físicas, el daño que provocan tales actos deriva de un ilícito (extracontractual) que no se encuentra contemplado en los límites de la tarifa y que debe ser resarcido sobre la base del derecho común.

El daño moral

El fallo, suscripto por el camarista Miguel Ángel Pirolo, con la adhesión del juez Miguel A. Maza, desestimó el reclamo por reparación de daño moral, porque para que resulte posible la acumulación de éste con la indemnización tarifada por despido se requiere la existencia de "...actos ilícitos distintos al mero incumplimiento del contrato...", es decir, cuando se demuestra "...un daño que resultaría indemnizable aún en ausencia de una relación laboral...", extremo que no consideró demostrado en el caso.

En tal sentido, la sentencia recuerda que el empleador cuenta con la facultad de despedir sin causa al trabajador; y no parece discutible que el sistema de estabilidad relativa impropia que rige en nuestro derecho acuerda eficacia al acto extintivo, a pesar de su ilicitud. Tampoco cabe duda que la reparación de todos los daños y perjuicios que ocasiona el acto ilícito –que supone la ruptura inmotivada de la relación-, se encuentra contemplada en el sistema tarifado mediante el cual se resarcen las consecuencias que normalmente derivan del distracto.

Pero sólo cuando la actitud patronal que provoca el despido, está acompañada de otros componentes dirigidos a afectar la dignidad o a menoscabar las cualidades morales de la otra parte (por ejemplo, imputaciones delictuales manifiestamente falsas; o difamación o difusión en boletines internos de la empresa o en medios periodísticos de supuestos incumplimientos del trabajador); o incluso, cuando está acompañada de ciertas agresiones verbales y/o físicas, el daño que provocan tales actos deriva de un ilícito (extracontractual) que no se encuentra contemplado en los

límites de la tarifa y que debe ser resarcido en base al derecho común (arts. 1.078 y 1.109 Código Civil).

El acoso laboral

Más adelante, en lo atinente al daño por acoso laboral, el fallo expresa que “es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular.”

En tal sentido, “el vocablo “mobbing” fue utilizado por el etólogo Konrad Lorenz para describir los ataques de una coalición de animales débiles contra otro más fuerte de la misma o de otra especie y en la década de los 80 el psicólogo alemán Heinz Leymann lo empleó en el análisis de las relaciones laborales para identificar las situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto. Francisco Javier Abajo Olivares (Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2004) remarca, en el mismo marco conceptual, la intencionalidad de esa violencia psicológica, consistente en lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa”.

En estos términos, el fallo considera necesario distinguir esa peculiar situación de “mobbing”, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral, de la “la violencia psicológica general” de un ambiente de trabajo, ya que, “en las hipótesis de “mobbing”, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo.

En cambio, en la segunda hipótesis se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis, tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad. Conforme este criterio, estas últimas circunstancias no constituirían situaciones de acoso laboral.

Publicado en el Actio Reporte del 30 de Mayo de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.