

Ejemplos violencia laboral

CNAT Sala II Expte N° 31.246/07 Sent. Def. N° 99.504 del 17/8/2011 “A.,M.E c/Establecimiento Geriátrico Nuestra Señora de Luján SRL y otro s/despido” (González – Maza). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/2012 “R.F., P c/Citytech SA s/mobbing” (González – Maza), Sala II Expte N° 28.710/05 Sent. Def. N° 100.689 del 29/6/2012 “S., G. S c/International Health Services Argentina SA IHSA s/despido” y Sala II Expte N° 17.745/2010 Sent. Def. N° 101.399 del 6/2/2013 “F., S.S. c/Dolores Gas SA s/despido” (González – Maza).

Al resultar evidente que el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios, la reclamante, como consecuencia del maltrato personal que le infligió el administrador de la sociedad empleadora, razonablemente, ha debido generarle angustia y aflicciones íntimas constitutivas de un daño de índole “moral” que involucra la afectación psicológica invocada, debe ser reparado. Desde esta perspectiva y de acuerdo con lo normado por el art. 1.078 CC debe admitirse la viabilidad del resarcimiento reclamado con fundamento en dicho daño y condenar a la demandada al pago de una reparación extratarifaria adicional.

CNAT Sala II Expte N° 4.509/08 Sent. Def. N° 97.140 del 21/9/2009 “P., C. A c/Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otros/despido” (Pirolo – González).

Si la empleadora no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, actuó culposamente habida cuenta de que se ha comprobado la responsabilidad personal del superior jerárquico que implementó un clima general y personal hostil por el que el principal debe responder no sólo por pesar sobre él dichas obligaciones sino también por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa (arts. 1113 CC y 64/65 LCT).

Esto es así puesto que el empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes que se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo tareas (deber genérico de seguridad y principio de indemnidad – arts. 75 LCT y 4 apart. 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador, garantizando condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN).

De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y conchs. LCT – ver voto del Dr. Maza en: “R., F. c/ Cablevisión SA. del 12/10/07, del registro de esta Sala). Y, si bien el presente caso puede ser abordado desde distintas perspectivas (como un supuesto de discriminación – ley 23.592 –, de violencia laboral, o desde el punto de vista del régimen resarcitorio de los daños en general), lo cierto es que todas ellas remiten a las normas previstas en el derecho común para la reparación de los daños derivados del maltrato, por lo que no corresponde desdoblar el daño en función de los distintos ámbitos normativos en que puede ser encuadrado sino establecer de manera uniforme una reparación suficiente, que comprenda no sólo el daño padecido a nivel psicológico, sino también el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral.”

CNAT Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/ 2012 «R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing” (González – Maza). “La indemnización constituye un instrumento que apunta a reparar un derecho ya irremisiblemente lesionado ante la imposibilidad de reposición de las cosas al estado anterior (art.1083 del Código Civil).

Mediante dicha reparación se resarce el daño material que, en lo esencial, consiste en el menoscabo económico que sufre una persona en su patrimonio y en los derechos subjetivos de la víctima que se encuentran incorporados a su patrimonio y el daño moral (daño extrapatrimonial) que comprende los padecimientos y mortificaciones en la seguridad personal, tranquilidad o en el goce de bienes, que exceden el marco de la normal tolerancia. Razón por la cual, habiéndose acreditado que existió un supuesto de violencia laboral configurado por una conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa a la que fue sometida la actora en los últimos años de la relación laboral y que la empresa accionada permitió y toleró semejante clima de trabajo sin invocar ni acreditar que hubiese tomado al respecto medida preventiva o sancionatoria alguna, menos aún que hubiera prestado atención a los signos y síntomas que la propia demandante presentaba, indicadores bastante elocuentes de patologías vinculadas al entorno laboral. En virtud de ello, corresponde receptar el reclamo en concepto de daño material resultando como daño emergente cierto y futuro el costo del tratamiento a que alude el perito psiquiatra y también corresponde reparar el daño moral por los padecimientos y

mortificaciones ocasionadas (arts.1071, 1072 y 1078 CC)". CNAT Sala I Expte N° 2149/09 Sent. Def. N° 86.972 del 31/8/2011 "L., I. I. c/Instituto de Investigaciones Metabólicas SA y otro s/accidente – ley especial" (Pasten Ishihara – Vilela)

Si bien el "mobbing" supone una violencia psicológica que 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, los motes despectivos empleados para con la actora tales como: "la loca", "la chapi", "la multiuso", "la 22", no permiten advertir una finalidad intencional de destruirla psicológicamente, es decir, no se encuentra probado el componente subjetivo perverso e intencional que permite definir lo que la jurisprudencia, medicina y sociología del trabajo han conceptualizado bajo la denominación de "mobbing". Sin embargo, la nocividad del ambiente de trabajo activa la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 CC.

El empleador tiene el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de lograr la seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14bis CN, art. 75 LCT y 4 ap.1 de la ley 24.557. El principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes, sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs LCT). En el caso, el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han generado dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados.

CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 "R., F. c/Cablevisión SA s/ despido" (Maza – Pirolo).