LA NACION | DOMINGO 29 DE MAYO DE 2016

Jorge Mosqueira Para LA NACION

Relaciones peligrosas: le donó un riñón a su jefa y después la despidieron

Un caso para pensar en el riesgo, o no, de la cercanía extrema en las relaciones laborales, donde hay una mezcla de amistad y de deber profesional hacia la empresa

Es preciso describir el caso con la mayor objetividad posible. Jackie Brucia (61) era la jefa de Debbie Stevens (47), madre de dos niños, en una empresa llamada Atlantic Automotive Group, ubicada en Long Island, Nueva York. En 2011 la salud de Brucia pasaba por un mal momento, ya que necesitaba un trasplante de riñón con urgencia para sobrevivir. Necesitaba un donante. Su supervisada, Debbie, se ofreció a donar un riñón y pasó por el quirófano, donde se ejecutó el trasplante.

Tres días después de la operación, su jefa la conminó a que se presentara en su puesto de trabajo, a pesar de que Debbie sufría aún de dolores y problemas estomacales. Por estos motivos, empezó a reincidir en faltas en varias oportunidades, por lo que su jefa, como castigo, la envió a trabajar a una oficina a 75 kilómetros de distancia. Finalmente fue despedida.

A partir de esta situación, Debbie presentó una demanda ante la Comisión de Derechos humanos de Nueva York. Sus reclamos no sólo consisten en recibir una compensación económica por el maltrato, sino en que le devuelva el riñón. Actualmente, Debbie Stevens está desempleada, debiendo sostener un costoso tratamiento por su único riñón, más atención psiquiátrica. El caso irá a los tribunales, si no se llega a un acuerdo previo. Podría decirse, sin moderar esta circunstancia especial, que se trata de una situación frecuente, generalmente perjudicial para le empresa. Es el cruce entre lo personal y lo laboral.

Primera hipótesis. Debbie ofrece donar uno de sus órganos para asegurarse ciertos privilegios y seguridad laboral. De hecho, en una entrevista concedida a la Daily Mail, reconoce que su jefa le había dicho que "los demás iban a pensar que iba a tener un trabajo preferencial por haberle donado un órgano, y que eso no podía ser". Esto da lugar a una segunda hipótesis.

Para eliminar cualquier sospecha de preferencias, Jackie Brucia sobreactúa en su rol de jefa, hasta llegar a extremos escalofriantes. En este caso, está defendiendo su posición en la empresa como líder insobornable, no condicionada por ninguna circunstancia. Suele suceder. Es muy frecuente asociar el liderazgo con la impiedad, lo cual es un error de grandes dimensiones, pero que conserva su tradición. La "virilidad" que se asocia a violencia, como definiría Christophe Dejours. Por ser mujer, Jackie Bruscia estaría cuestionada por su "debilidad de género". La "mano dura" es cuestión de "hombres de verdad" que hay que adoptar para ser reconocida como par.

Tercera hipótesis. Puede que no haya segundas intenciones en Debbie, sino generosidad respecto a quien, quiérase o no, es una compañera de trabajo. La enfermedad era terminal, y no es necesario tener parentesco alguno para ceder un órgano. Altruismo puro, mal reconocido.

Todo este conflicto, que termina yendo a parar a la Justicia, bajo la mirada de cualquiera de las hipótesis, nace de la mezcla entre lo laboral y lo personal. Es por este motivo que hay que ser muy cuidadoso en la incorporación de amigos o parientes que, tarde o temprano - aunque no en todos los casos- pueden generar situaciones difíciles de resolver.

Las relaciones contractuales en el trabajo tienen una vía específica, pero cuando se cruzan con otros tipos de vínculos afectivos o no, empieza a titilar una luz amarilla. Las conexiones dentro de las organizaciones, laborales o de cualquier otro tipo, son complejas, con infinidad de variantes. No son fáciles de resolver con recetas o con decisiones intempestivas. ●

jorgemosqueira@gmail.com