



“MOBBING LABORAL Y GENERO”

Carrera: Abogacía

Alumno: SIRAVEGNA, Noelia Paula

Legajo: VABG118557

DNI: 27012721

Tutor: Ab.Romina Vittar

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Fallo con Perspectiva de Genero

Selección del Fallo: “B., E.J.y R., F.J.p.ss.aa Lesiones Calificadas”

Fecha: 30/11/2018

Sede: Ciudad de Córdoba

Dependencia: Cámara de Acusación.

I – Introducción. II – Historia Procesal. III– Descripción de la Decisión del Tribunal.
IV–Ratio Decidendi. V– Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y
Jurisprudenciales.VI– Postura de la Autora. VII–Conclusión. VIII-Referencia Bibliográfica.

I - Introducción:

El mobbing laboral es una situación de agresión o maltrato hacia un trabajador que constituye una forma de violencia laboral, poniendo en peligro la salud psíquica, física y en algunos casos derivar en un delito por parte del agresor.

Si bien no existe tipificación de este tipo de delito en nuestro sistema de violencia de género, si corresponde al ámbito penal investigar cuando como consecuencia de esta violencia, se deriva en un daño a un bien jurídicamente protegido por el Derecho Penal como lo es la salud de una persona.

La igualdad de género se desprende de los derechos humanos de los hombres en general, tanto sean mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, etc. La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales, por lo tanto, el concepto de género, sirve tanto y cuanto para entender cómo se organizan socialmente las relaciones entre hombres y mujeres, permitiendo, de esta forma identificar las discriminaciones y las desigualdades observadas.

En el fallo citado, resulta pertinente destacar la dificultad a la que se enfrenta la actora como trabajadora en reunir los elementos de prueba necesarios que fundamenten de manera clara y evidente, la configuración del caso de acoso laboral con los condimentos propios de la violencia psicológica, económica y sociocultural, asociada al sexo, del género y la escalada de violencia a la cual fue sometida por dejar al descubierto el modus operandi de su acosador, avalado por la Empresa a la cual pertenece.

Las legislaciones nacionales, supranacionales y provinciales deben ponderar la visión de género, por cuanto su problemática es la que da origen al conflicto y las sentencias de los Juzgados serán las pertinentes si tienden a colaborar en la disminución de la violencia sino de lo contrario facilita la violencia contra la mujer y devuelve a la víctima un mensaje de culpabilización por los hechos que decidió denunciar, produciendo así su re victimización.

La violencia laboral y psicológica ejercida a través de la discriminación explícita hacia la mujer no debe ser tolerada ni normalizada ni debe quedar impune. La igualdad de género es un derecho humano y un principio consagrado y debe ser ponderado en la organización social de hombres y mujeres con el objetivo de identificar las desigualdades y discriminaciones y erradicarlas o penalizarlas.

II - Historia Procesal

Los hechos se suscitan dentro del ámbito laboral de una Empresa relacionada a los Call Centers, en la cual, un supervisor llamado R. (demandado) comenzó a agredir sistemáticamente por un periodo de un año a M. (actora), una telemarketer muy valorada por su desempeño laboral y por su personalidad solidaria entre sus pares, con el objetivo de someterla a que se vaya del trabajo y renuncie, mediante acoso laboral perpetrado a través de maltratos, agresiones físicas, trato vejatorio, amenazas y demás recursos intimidatorios que provocaron que la víctima sufriera episodios de ansiedad y lesiones psicológicas y físicas que derivaron en una discapacidad del 12% y que luego de pedir una carpeta psiquiátrica y luego, renunciar a este trabajo, no pudo reinsertarse laboralmente en otro ámbito, encontrándose desamparada y re victimizada por los hechos anteriormente descriptos.

La Cámara de Acusación revocó la sentencia de sobreseimiento y confirmó la requisitoria fiscal de citación a juicio por el delito de lesiones graves calificadas por placer en contra de dos imputados, un superior jerárquico y el dueño de la Empresa.

En sintonía con los argumentos del representante del Ministerio Público Fiscal y la querellante particular, el tribunal consideró que el Juez ponderó en forma parcial la prueba reunida. Asimismo, entendió que el caso debía ser considerado bajo la perspectiva de género, ya que se probó la violencia de tipo psicológica dirigida en contra de una mujer telemarketer en el ámbito laboral, donde la posición binomio superior/inferior se hallaba en la superioridad jerárquica de los imputados respecto de la denunciante.

El Tribunal resuelve que hace lugar a los recursos de apelación interpuestos por el Fiscal de Instrucción y el querellante particular y revoca la sentencia de sobreseimiento apelada.

III - Ratio Decidendi:

Los fundamentos que comunican los tres vocales del Tribunal para justificar su decisión se centran en parte del texto de la Convención de Belem do Para para un caso comprendido en los de violencia de género, en la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW-. También en resoluciones, convenios y tratados y declaraciones de Organismos supranacionales competentes como el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los derechos de la mujer – CLADEM-. Directrices que se encuentran en la Ley 26.485 (art.2 y art.3 inc.c) y en papers de la Defensoría General de la Nación relativas a “Discriminación de Género en las decisiones judiciales”.

V- Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.

El acoso psicológico laboral como concepto jurídico carece aún en nuestros días de una correcta regulación jurídica en nuestro país, al igual que los aspectos novísimos de la perspectiva de género, pero siempre han estado en la vida laboral del hombre integrado a la Sociedad.

Estas manifestaciones con una clara vinculación con actos de violencia y discriminación tienen consecuencias sobre la mujer trabajadora que sufre un menoscabo a su capacidad, integridad y su salud.

Diferentes juristas han coincidido que la conducta que adopta el acosador tiene como principal objetivo el sometimiento continuo y prolongado de la trabajadora a su régimen de maltratos hasta lograr su renuncia como coronamiento de esta violencia escalada.

Dicho de otra manera, en los casos de violencia domestica familiar podríamos equiparlo con el femicidio de la mujer...¿Porque me atrevo a realizar semejante comparación? Porque como se observa en este caso y en muchos otros fallos, la victima de moobing laboral sufre un desmedro en sus salud física y psicológica que afecta su vida diaria y hasta implica no volver a conseguir un trabajo de calidad, configurándose esta situación como una clara re victimización que puede escalar hasta el suicidio.

¿Que se logra con esta re victimización? Pues que la víctima decida no denunciar esta situación de acoso y las trabajadoras terminen “normalizando” estos actos discriminatorios repetitivos y continuos pasando a establecerse como una cultura patriarcal laboral.

¿Cuáles son los principios que son vulnerados en este fallo? En primera instancia, el principal principio rector del Derecho de Trabajo como el “Principio Protectorio” que tutela la Constitución Nacional Argentina.

En segunda instancia, el “Principio de No Discriminación” que hace referencia a los tratados internacionales, convenciones y demás jurisprudencia que brega por un espacio de igualdad laboral de la mujer frente al hombre en el ámbito privado.

En tercer instancia, el “Principio de Buena Fe” que se encuentra legislado en la Ley de Contrato de Trabajo, que subraya que el Empresario debe obrar de buena fe y no hacer caso omiso a las dificultades y/o problemática del trabajador como así se visualizó en este fallo por parte del Sr.Bocca, responsable de Impreso.S.R.L.

Estos principios son de vital relevancia para nuestro fallo y que inciden positivamente en las relaciones humanas y la vida en Sociedad.

El juez interviniente no podrá ni deberá dejar de lado estos principios rectores, deberá considerarlos en la instancia pertinente para bregar por la igualdad de la partes y todos los institutos jurídicos que rigen estos conceptos.

Por otro lado, y en relación con el problema jurídico...¿Cómo se prueban fehacientemente los hechos acontecidos? ¿Cómo se encuadra y se vinculan los hechos con el Derecho laboral con perspectiva de Género? ¿Cómo se acredita que tipo de prueba es pertinente para el caso de género?

La actividad probatoria es considerada clave y fundamental en el acoso laboral y perspectiva de género, así como también en el Derecho laboral consagrado y debe persuadir al Juez para lograr su cometido procesal.

Las relaciones sociales y las redes de comunicación de la víctima son perturbadas por la violencia sistemática a la que es sometida la mujer trabajadora con el claro objetivo de que abandone su puesto de trabajo(Grisolia,2007)

La definición de Bustamante Casas integra y abarca al moobing laboral como una idea más acabada con respecto a los principios rectores de la no discriminación y el derecho a la igualdad.

Por otro lado, en relación con los tipos de moobing, puede clasificarse en el sexual y el laboral (Gonzalez Pondal, 2016) y asimismo existen fases en el acoso hasta la estigmatización de la trabajadora, produciéndose un proceso de angustia que puede culminar hasta el suicidio, transitando anteriormente por el abandono del puesto por despido indirecto.

La ley 26.485 sobre Protección de la Mujer, regula la discriminación hacia las mujeres y se configura como una legislación relevante en casos de moobing de genero ya que tiene como objeto proteger, prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

La CEDAW constituyó el primer instrumento de derechos humanos dedicado exclusivamente a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, y si bien de su articulado no surge una definición específica de lo que se entiende por “el estándar de la debida diligencia”, una lectura integral de sus normas permite esbozar una idea clara y concreta de esta obligación. El art. 2° establece que:

... los Estados Partes (...) se comprometen a: (...) c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades

e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Los deberes básicos del estado es la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos, lo que conlleva la necesidad de imponer límites a la función pública como consecuencia de que los derechos humanos son atributos inherentes a la dignidad humana y, en consecuencia, superiores al poder del Estado. Como consecuencia, la Corte ha considerado que los Estados deben prevenir, investigar, sancionar y reparar todas las violaciones a los derechos humanos. el deber de investigar con debidas diligencias es una obligación que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad.

Utilizando los principios consagrados en los tratados internacionales a los que nuestro país ha ratificado, se analiza la normativa interna a nivel nacional, en especial la Ley N° 26.485 y la ley adjetiva de la Provincia de Córdoba, N° 10.401/2016, que refiere específicamente al procedimiento y medidas a adoptar en caso de producción de conductas violentas y discriminatorias.

En efecto, en la Provincia de Córdoba, en respuesta al clamor de las organizaciones sociales y políticas, en especial manifestado en las sucesivas marchas de “Ni una Menos” y en atención a una realidad cada vez más demostrativa de hechos de violencia contra las mujeres, se sanciona y promulga en el año 2016 la Ley 10.401 que regula los aspectos jurisdiccionales y procesales, vinculados a la aplicación de la Ley nacional ut supra mencionada.

En estos conceptos está la clave del empoderamiento de la mujer, pues el feminismo no implica que la mujer quiera ser un hombre, sino la eliminación de toda forma de dominación de un género sobre el otro. La libertad implica equidad y ésta iguales derechos. Es más, tal como se desarrolló supra, la diferencia que hace a la mujer más vulnerable, en especial por su

posibilidad de ser madre, requiere que para conservar la igualdad se le otorguen mayores derechos, una protección especial que va más allá de la paridad formal, para que – efectivamente- la equidad se obtenga.

Ser libre implica la capacidad de optar y la de exigir que esas opciones sean respetadas. A partir de esa libertad puede reclamar salarios iguales a los del hombre por la misma tarea, la eliminación del techo de cristal que le impide los ascensos a puestos jerarquizados, la debida protección a la maternidad cuando revista la condición de empleada, la plena participación en organizaciones sindicales para exigir condiciones de trabajo digno.

Así como el esclavo no pretende convertirse en amo sino ser libre, modificando las estructuras sociales. Así como el esclavo no pretende convertirse en amo sino ser libre, modificando las estructuras sociales que consagran la opresión, la mujer no quiere ser hombre, sino seguir siendo mujer, respetada como ser humano, requiriendo como tal el reconocimiento formal y material de todos sus derechos.

En el caso en análisis, el Tribunal no tuvo debidamente en cuenta las pruebas y se basó en estereotipos de género que provocaron la absolución del presunto perpetrador, denegando de esta manera un adecuado acceso a la justicia.

Se concluye así que el moobing laboral es un tipo de discriminación multifactorial y que busca reproducir el estereotipo de mujer trabajadora sumisa que soporta y sostiene con su alma y su cuerpo, el peso consciente y permanente del acoso, ya sea en el ámbito público como puede ser la vía pública, así como también en su ambiente laboral, porque concierne a las estructuras arraigadas patriarcales de la Sociedad, que todavía se sostienen en muchas Instituciones y se perpetran con el paso de las generaciones, excluyéndola, en muchos casos, a la esfera de lo domestico y no de lo profesional, lugar que siempre ocupo y ocupa el hombre.

La postura de la autora.

Desde un abordaje funcionalista, algunos autores sostienen que “discriminar supone adoptar una actitud o llevar a cabo una acción prejuiciosa, parcial, injusta o formular una distinción que, en definitiva, es contraria a algo o a alguien; en otras palabras, practicar un tratamiento desigual que no resulta admisible”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualiza el acoso laboral o mobbing como: “cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Éstos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de la organización” (En Solana M. Montes de Oca, 2009, p.4). tal como podemos observar en este fallo.

Por su parte, Piñuel y Zabala, uno de los especialistas más reconocidos en el ámbito español y europeo define al mobbing como: ...aquel acoso que se produce en un entorno laboral “con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel, 2001).

Coincido con el Tribunal en su decisión pero advierto que el marco normativo con el que contamos no es suficiente en casos de género, debería incluir también una preparación y capacitación efectiva de todos aquellos que ejercen funciones tendientes a que la violencia contra la mujer, ejercida por el sólo hecho de su género, sea considerada como un delito, prevenir su comisión utilizando los recursos que necesariamente deben asignárseles, y aplicando, las penas previstas por las leyes vigentes.

Conclusión

Como lo hemos descripto anteriormente, la violencia contra la mujer se funda en la concepción cultural con relación al género, imperante en cada momento y lugar. La permanente naturalización de la discriminación y del maltrato, fundado en la aceptación de una relación de dominación del hombre sobre aquella, incluso admitida a veces por la propia mujer, hace difícil de romper ese ciclo de toxicidad y produce un efecto destructivo hacia la actora.

A modo de conclusión, se observa que la decisión de un operador jurídico se configura como altamente arbitraria, dilatada y parcializada con fuerte presencia de estereotipos y perjuicios de género.

En este caso donde el Estado debería actuar con debida diligencia a fin de cumplir con las obligaciones internacionalmente asumidas, se observa una clara violación a los derechos humanos de las mujeres, perpetrados en este fallo, como un ejemplo más de la impunidad que gozan los acosadores.

La modificación de las pautas culturales referidas a la violencia de género, necesita de activas políticas de Estado, tanto adhiriendo a la normativa internacional que ha empoderado a las mujeres, como con el dictado de una legislación interna que acompañe el estricto respeto de los derechos humanos.

El Estado debe diseñar normas e implementar formas de protección para quien es sujeto de violencia, e intentar modificar las conductas violentas a través de la educación, sea introduciendo la temática del género en todos los espacios de la sociedad.

Para encarar la prevención de las conductas violentas y discriminatorias, resulta, la necesidad de que exista un cambio cultural que cese de naturalizarlas, y ello requiere no sólo de una introducción de contenidos en la educación formal, sino de políticas de Estado que aseguren la debida protección a esta categoría vulnerable de la sociedad, política que vayan desde la prevención del daño hasta la debida reparación si el mismo se produjo, y que se exija, aun con el empleo de medidas coercitivas, el cese de esas conductas y la aplicación de penas severas en caso de incumplimiento.

Firmemente considero que es necesario un mayor compromiso por parte de nuestros organismos judiciales y de la comunidad internacional en aras de eliminar todo acto discriminatorio y garantizar a las mujeres una vida libre de violencia en todas sus formas.

Bibliografía:

- Ley 24.632. (1996). Convención de Belém do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 23.179. (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Boletín Judicial - Poder Judicial de Córdoba - Ejemplar N°2 - marzo 2021. “Los derechos humanos de las mujeres desde una perspectiva de género”
- Jurisprudencia de la Sala Penal del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba sobre violencia de género.
- Ley 26.485- Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que se desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 27234 Violencia de género. Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.
- Ley 26171 Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.
- Decreto 254 Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Ley 27580 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Listado de Referencias

- Abajo Olivares, F. J. (2004). Mobbing. Acoso Psicológico en el ámbito laboral, Buenos Aires: Lexis Nexis-Depalma.
- Bertossi, V. (2008), Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, tomo I, Buenos Aires: Advocatus.
- Damiani, A. E, (2008), Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, tomo I, Buenos Aires: Advocatus.
- Gonzalez Pondal, T. I., (2016). Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral. Buenos Aires: Hamurabi.
- Grisolia, J. A. (2007) La violencia en las relaciones laborales. Buenos Aires: Nova Tesis Editorial Jurídica.
- Toselli, C. A., Grassis, P. M., Ferrer, J. I., (2007) Violencia en las relaciones

laborales. Córdoba: Alveroni.

Legislación

- Constitucional Nacional Argentina
- Código Civil y Comercial de la Nación
- Código procesal del trabajo de Córdoba. Ley 7987.
- Ley de Contrato de Trabajo, n° 20.744.
- Ley de protección integral a las Mujeres, n° 26.485