



Mobbing desde una mirada de género

Carrera: Abogacía

Alumno: Florencia Ayelen Sosa

Legajo: ABG 10432

DNI: 39069659

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Fallo con Perspectiva de Genero

Selección del Fallo:

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

Fecha de Resolución: 30/11/2018

Sede: Ciudad de Córdoba.

Dependencia: Cámara de Acusación Resolución: Auto n.º 724

Lugar de Publicación:

https://www.justiciacordoba.gob.ar/JusticiaCordoba/TSJ/boletin_judicial

Introducción – historia Procesal – Descripción de la Decisión del Tribunal – Rattio Decidendi – Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales – Postura de la Autora - Conclusión – Referencia Bibliográfica

SUMARIO

D) INTRODUCCION:

En el actual trabajo se analiza como tema el alcance de la violencia de género hacia la mujer en el ámbito laboral, comprendiendo dicho concepto desde los institutos de la LEY 26485 DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES . El contenido esta descrito en el artículo 4:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal (...).

Por otro lado tenemos a la Organización Internacional del trabajo que por medio del Convenio 190, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia ya que el acoso es una amenaza para la igualdad de oportunidades y son incompatibles con el trabajo decente.

Además de las limitaciones, que se imponen culturalmente como las distintas conductas que constituyen actos de violencia que vemos reflejados en la actividad laboral, como en este caso el “Mobbing”.

Finalmente en el fallo se evidencia el problema de relevancia, ya que al momento de fundar sus decisiones, el primer juez se olvida de utilizarlos estos dos conceptos expuestos con anterioridad, buscando con inmediatez las soluciones judiciales, sin tener en cuenta las pruebas, que evidenciaban que había problemas de género, pues la violencia va dirigida en contra a una mujer, en el ámbito laboral.

D) ASPECTOS PROCESALES

A) Premisa Fáctica:

La querellante MOYANO, ALICIA DEL ROSARIO alega mobbing laboral contra los imputados Bocca, Edmundo José y Rossini, Federico Jesús con Lesiones calificadas.

Comenzando por la denuncia formulada por la víctima Alicia Del Rosario Moyano (fs. 1/7) que contiene su versión sobre los hecho que surge del acoso de Rossini dentro de la empresa la observación de un discurso “perverso en el personal jerárquico” hacia los empleados bajo conductas de “manipulación, acoso, hostigamiento y temor”. También en el juicio laboral, cuyo contenido es coincidente con la denuncia penal, respecto del trato humillante de Rossini desde el primer día de trabajo, y los trastornos que el acoso laboral le ocasionaron dejando en claro que fue víctima de acoso moral que le ocasionó problemas físicos y psicológicos (fs. 21), que le requerirá tratamiento por un tiempo no inferior a un año. Por otra parte, en juicio laboral también se peritó a Rossini, dictaminando el perito psicólogo oficial en cuanto a su personalidad: “hostilidad e ironía hacia el psicólogo”, pobreza afectiva, narcisismo, baja empatía, agresividad que expresa verbalmente, tendencia a la impulsividad. Asimismo, se peritó a Impreso SRL concluyéndose que al tomarse conocimiento del caso de Moyano la dirección optó por no intervenir. Con respecto a Bocca, consiente del actuar del Supervisor Rossini, su comportamiento “adecuado” hubiese sido trasladar o desvincular cuando conoció la situación, tal como lo hizo varios meses antes con otro supervisor. Otra de las situaciones que sufrió Moyano con Rossini que fue corroborada por sus compañeras es

que dicho señor tenía la costumbre cada vez que pasaba por su lado, trataba de hacerles masajes, tocarles/soltarles el pelo, como así también hacer groseros comentarios fuera de lugar y con doble intención, hasta dándole información incorrecta para que ella no pudiera concretar la operación.

Finalmente el psicólogo de Moyano afirma que a través de las entrevistas descubrió que su crisis de angustia tenía que ver con lo laboral y por eso le indico carpeta psiquiátrica”. La Sra. Moyano presentaba un trastorno de ansiedad con crisis de pánico secundario, estrés agudo producido por mobbing laboral (es decir, el sujeto activo, hostigó y acosó, lo que solo es concebible en términos de intención).También se podía observar que dichos malos tratos a los empleados y la tolerancia de tales acciones por la empresa era para que los mismos se fueran sin indemnización. Por otro lado el propio médico de la empresa, el Dr. Pérez Passini, quien controló a Moyano tras la solicitud de la carpeta psiquiátrica, concluyó que no estaba en condiciones de prestar tareas, otorgándole licencia médica por 21 días (sin embargo, hay que aclarar, que al vencer la licencia no retomó sus actividades), pues la empleadora solicitó la intervención de la Secretaría de Trabajo, aunque no se realizó la junta médica porque el servicio médico de la empresa no compareció.

Por su parte, el abogado Alejandro Pérez Moreno, en su carácter de defensor del imputado Edmundo José Bocca y Rossini Federico Jesús. Destaca las manifestaciones de Bocca en ocasión de ejercer su derecho de defensa material, esencialmente relativa al conocimiento de Bocca manifestó en su oposición, que la primera semana de agosto de 2018, al recibir la nota presentada por la Sra. Moyano a RR HH, se enteró solo de un evento consistente en que Rossini le había gritado frente a sus compañeros, ello es lo que surge del texto de aquella nota la cual se encuentra incorporada en autos. En definitiva, luego de ese evento puntual, lejos de omitir actuar convocó a Rossini y Moyano a su oficina, pues aquello fue confirmado por la damnificada en su denuncia. Por consiguiente la defensa demuestra como a los muy pocos

días de que Bocca se reuniera con ambos, Moyano se fue de licencia psiquiátrica por más de un año, lo que desvirtúa las afirmaciones de la denunciante relativas a que luego que Rossini fuera citado por su jefe éste agudizó el maltrato lo que agravó su lesión”. Además, indicó que su actuar se condice con lo que ya había hecho en otras oportunidades, por ejemplo al tomar conocimiento de un maltrato grave por parte de un supervisor (R) para con sus empleados, lo desvinculo de la empresa inmediatamente.

Con respecto al imputado Rossini, sintetizó que tampoco es posible desvirtuar su posición exculpatoria. La propia denunciante refirió problemas anteriores y traumáticos en relación a la anterior supervisora lo que es altamente probable que su conflicto, dado el contexto de la evaluación, se debe a una mala relación con otra figura de autoridad, como en este caso su jefe el señor Rossini y comprueban el daño anterior. De todo lo expuesto y del material administrado se advierte Daño Psíquico como producto de situaciones vividas en el pasado proyectado en el mundo exterior.

B) Historia Procesal

-En primera instancia la sentencia fue dictada en Sala Octava de Cámara del Trabajo de esta Ciudad de Córdoba el 26/9/2014.

-28/03/2017 en la sentencia n°1 resolvió hacer lugar a la excepción y ordenar el sobreseimiento de los imputados por atipicidad de la conducta donde el magistrado indico que la decisión de control fue apelada por la parte querellante, y esta Cámara de Acusación resolvió mediante Auto n° 773, de fecha 20/12/2017 revocar la Sentencia de Sobreseimiento por no concurrir los requisitos para la procedencia de la excepción previa por falta de acción por atipicidad manifiesta.

-Finalmente fue elevada por el Juzgado de Control en lo Penal Económico, con motivo de los recursos de apelación interpuestos por el Fiscal de Instrucción del Distrito 4° Turno 2°,

y por la querellante particular Alicia Del Rosario Moyano, con el patrocinio letrado del Dr. Pedro E. Despouy Santoro, en contra de la Sentencia n° 52 del 02/7/2018.

C) Decisión del Tribunal

El tribunal resuelve hacer lugar a los recursos de apelación interpuestos por el fiscal de instrucción y el querellante particular, como así también revoca la sentencia de sobreseimiento apelada en cuanto ha sido materia de recurso, confirmando la requisitoria fiscal de citación a juicio agregada.

III) RATIO DECIDENDI:

Es por todo lo expuesto que se comparten las conclusiones a las que llega el fiscal de instrucción al formular requisitoria de citación a juicio son:

-El juez omitió valorar elementos relevantes, adjudicando poder de convicción a los dichos de los imputados (en tanto esa valoración personal equivale a decir que este tipo de conductas requiere una permanencia en el tiempo, lo cual omite la prueba reunida), consideración sólo la postura defensiva. Es Por todo ello que se solicitó, se haga lugar al presente recurso y, en consecuencia, se revoque la sentencia de sobreseimiento apelada.

-En tal sentido, enunció los elementos de cargo, comenzando por la denuncia formulada por la víctima que contiene su versión sobre el hecho, y que fue luego corroborada por la prueba (de cargo). Agregó que la requisitoria de citación a Juicio ha valorado el material probatorio y habla de la conducta de Rossini como un proceso de destrucción y desgaste, en particular considerando los testimonios, se llegó a la conclusión que no hay otros eventos que ameriten semejante nivel de sintomatología, lo que Moyano vivió con R. tiene entidad suficiente para generar dicho trastorno diagnosticado.

- Luego de las alegaciones sintetizadas, el apelante dejó planteado el caso federal por la eventual necesidad de tener que acudir ante la CSJN por violación a las normas de debido proceso, derecho de defensa y tratados internacionales sobre violencia de género. El Fiscal de

Cámara de Acusación mantuvo en tiempo y en forma sendos recursos de apelación (el interpuesto por el Fiscal de Instrucción y el presentado por la parte querellante particular), a cuyos agravios y fundamentos se remitió por razones de brevedad.

- Los elementos de convicción hasta aquí analizados dan cuenta de que la conclusión de control ha sido el resultado de una valoración parcial de la prueba reunida, pues si bien es cierto que la perito Lic. V. C., al realizar la pericia psicológica en la persona de M. (se insiste, casi 4 años después de los hechos), puntualizó que se observa daño psicológico moderado, siendo la dimensión cuantitativa de difícil discriminación respecto a la exclusividad del origen de las consecuencias asociadas a los supuestos hechos que se investigan”, a esta altura del desarrollo jurisprudencial en la provincia de Córdoba se muestra casi ocioso reiterar lo relativo a la forma como deben ser valorados los indicios: básicamente en forma conjunta y no aislada.

En definitiva, el examen integral de los elementos de prueba incorporados generan un estado intelectual de probabilidad respecto de la existencia de la hipótesis fiscal y la participación de los nombrados, siendo el estándar probatorio conforme al cual puede darse por superada en sentido incriminante la etapa de la investigación penal preparatoria, según tiene dicho esta cámara que antes del juicio, no es forzoso que toda debilidad inferencial implique “duda” en sentido jurídico-procesal. Ello, en muchos casos, puede importar ‘probabilidad’, y conformar por consiguiente una base probatoria suficiente

- Sospecha de género. Las instancias anteriores (Ministerio Público Fiscal) han hecho referencia a la posible subsunción del presente caso en el texto de la Convención de Belem do Pará, es decir, un caso comprendido dentro de la violencia de género. Determinar su subsunción adquiere trascendencia a partir de la obligación asumida por el Estado Argentino, suscriptor de la Convención, de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. En este proceso

lesiones graves del hecho descripto en la requisitoria fiscal de citación a juicio - cabe analizar la violencia de género que habría tenido lugar en el entorno laboral de Moyano pues la prueba da cuenta del ejercicio de violencia en el ámbito laboral de tipo psicológica, que coloca el caso entre los problemas de género, pues la violencia va dirigida en contra de una mujer, en el marco de una relación laboral en la cual se da el binomio superior/inferior. No se puede pasar por alto la circunstancia que valoró el Juez de Control para descartar el elemento subjetivo del tipo, se recuerda, ya que el “fin último perseguido habría sido que deje su puesto de trabajo”, lo que implica la utilización de la violencia psicológica para doblegar la voluntad de la otra parte.

IV) ANTECEDENTES DOCTRINALES, JURISPRUDENCIALES Y LEGISLATIVO

Para iniciar este análisis diré que Argentina es uno de los países que más ha trabajado en esta búsqueda de la igualdad entre el hombre y la mujer, si bien esta lucha no es algo de las últimas décadas ha tomado conocimiento mundial en los últimos años. Una de las primeras luchas femeninas comenzó en el año 1947 con el gobierno de Juan Domingo Perón, que sancionó el sufragio femenino, reconociendo así por primera vez a las mujeres en igualdad de condición que los hombres.

Es por ello que uno de los primeros conceptos que voy a mencionar es el: CEDAW (la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra una Mujer), incorporada en la Constitución Nacional 1994. Esta convención enfrenta las distintas situaciones de discriminación en conjunto con los Derechos Humanos suprimiendo todo tipo de perjuicio hacia la mujer. Otros antecedentes importantes son *La ley 26485 promulgada en el año 2009*, *la Ley 26364 promulgada en el 2008* y *la Ley 24632 Convención de Belén do Para promulgada en 1996*, de esta manera el Estado Argentino se ve obligado a cumplir y a comprometerse con la sociedad, ayudando a prevenir todo tipo de desigualdad hacia la mujer.

Por un lado tenemos la Ley de trabajo N° 20.744 en su artículo 81 reza:

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza (...).

Es por ello que la trabajadora sentía temor al expresar sus ideas por el simple hecho de ser mujer, era discriminada, el supervisor no la trataba de igual manera que a los otros empleados, es por eso que tuvo que sacar carpeta psiquiátrica, quien le diagnosticaron un cuadro de estrés por episodios negativos que la misma había vivo en su jornada laboral.

Otras de las cuestiones planteadas en el fallo es el antecedentes del caso (“Lizarralde, 2017”) y el caso (“Trucco, 2016”). Si bien estos casos son diferentes en el ámbito que se dan, se relaciona en que las víctimas estaban en completa vulnerabilidad y el agresor en ambos fallos se muestra desinteresado al sentimiento, omitiendo cualquier empatía con ellas y yendo hasta las últimas consecuencias.

También dentro de los antecedentes me gustaría incluir los conceptos básicos del Mobbing. Esto fue sufrido por la trabajadora que le causó graves problemas tanto psíquicos como psicológicos incluyendo daño moral. (“Olivares, 2016”) Nos dice que la violencia laboral es un concepto muy amplio, como en el caso de esta empresa que juegan un rol perverso en el sentido, que buscaban determinado personal jerárquico, donde lo podemos encuadrar dentro de los puntos más centrales que son los riesgos psicosociales, esto produce a la víctima estar en constantes situaciones desagradables. Como bien lo describe el Tribunal superior de Justicia de nuestra Provincia que se interesa en prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer donde el poder judicial cumple un papel importante protegiendo la igualdad de género, para que nuestra sociedad tenga una identidad libre y en caso de caer en dicha situación se reconozcan los derechos de las víctimas.

Por otro lado me pareció interesante mencionar uno de los puntos que se exponen aquí acerca de la obligación del Estado, el mismo según los *autores* (“*Crivelli y Genestoux, 2014*”) es responsable de la correcta investigación de la denuncia. En dicho caso el análisis por el Juez en primera instancia considero su postura reflejado en los estereotipos de género, y no en la prueba concreta, desestimando un juicio adecuado.

Para finalizar los antecedentes una de las características claves es la *Ley 26485, Ley de Protección integral de la mujer*, gracias a dicho marco normativo, podemos observar cómo se vulneran los derechos de la pobre trabajadora en el caso y la violencia que sufre en su jornada laboral, donde se la coloca a ella siempre en un grado de inferioridad. De esta manera advertimos que el comportamiento del jefe afecto a la trabajadora siempre de modo desproporcionado tanto psicológicamente como moral.

V) POSICION DEL AUTOR/ AR TOMADA CON RESPECTO AL CASO.

El fallo “MOYANO” dictado por la Cámara de Apelación de Córdoba inicio una amplia discusión, tanto jurídica como social. La sentencia trata uno de los mayores problemas de la violencia hacia a la mujer el ámbito laboral. Estas actuaciones caratuladas Lesiones calificadas”, fueron elevadas por el Juzgado de Control en lo Penal Económico, en contra de la Sentencia n.º 52 del 02/7/2018. La vocal argumenta que este proceso debe pasar a la etapa de juicio, en tanto así lo justifica la prueba, asegurando que el juez omitió valorar elementos relevantes.

En mi opinión esto es correcto ya que el fallo nos muestra que aún ninguna sociedad está libre de discriminación, como resultado de las características que configura el llamado Mobbing Laboral. Si bien en los últimos años se ha reclamado por los derechos de las mujeres a los fines de que se le reconozcan los mismos derechos que a los hombres, en la actualidad, muchos son los reconocimientos y derechos alcanzados, que han incorporado regulaciones específicas relacionadas a la mujer en razón de su sexo y género, logrando un

gran avance en la protección de derechos fundamentales como la no discriminación, la igualdad y un reconocimiento de la mujer en el ámbito laboral.

Es por ello y para finalizar mi postura diré que coincido con la decisión de los vocales, pero observo que nuestro país si bien cuenta con un gran aporte de convenios, aún no tiene una normativa nacional que regule específicamente al Mobbing.

Según mi punto de vista toda regulación necesita estar acompañada de una capacitación y puesta en práctica, con los fines de eliminar de raíz esta problemática de la discriminación de género que muchas mujeres aun vivencian en su ámbito laboral.

VI. CONCLUSIÓN

Para finalizar mi nota a fallo voy a insistir en que la existencia y permanencia de las desigualdades del hombre y la mujer aún siguen existiendo en el mercado laboral de Argentina, y esto se debe a que todavía contamos con distintos factores que impactan en la sociedad y que impiden que podamos avanzar. Estos factores culturales, donde se siguen estigmatizando a la mujer por el simple hecho de serlo. Es notable que inclusive, lleven arraigados el machismo, obstaculizando que podamos avanzar y crecer como ser humano, admitiendo lo mucho que nos falta por aprender .

Para concluir mi trabajo diré que la situación actual los trabajadores se encuentran amparados a través de varias herramientas legales para protección de todos los derechos del trabajador, la no inclusión específica con respecto al mobbing en una ley especial o bien en la ley de contrato de trabajo deja abierta la puerta a la vulnerabilidad de los trabajadores frente a este tipo de acoso.

VI REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

- Mobbing. Acoso psicologico en el ámbito Laboral 4ta edición actualizada – Francisco J. Abajo Olivares (2016)

-Editorial: Ediciones Infojus – Fecha noviembre de 2015 – (página 1- 60)

<http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1547>

- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, Comunicación 34/2011, R. P. B. c. Filipinas, 12 de marzo de 2014 por Carolina A. Crivelli(1) y Rosalía V. Muñoz Genestoux(2).

-Tribunal Superior de Justicia, “Lizarralde”, Sentencia n°56, 09/03/2017

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/fallos45070%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/fallos45070%20(1)%20(2).pdf)

-Tribunal Superior de Justicia “Trucco”, Sentencia n°140 – 15/04/2016

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/fallos43272%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/fallos43272%20(3).pdf)

- Ley Provincial 10401. (2016, 11 de noviembre). PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, A LA MUJER POR. CUESTIÓN DE GÉNERO, EN EL MARCO PROCESAL, ADMINISTRATIVO Y JURISDICCIONAL .

-Arce, F. (2015) Regulación autónoma de la tutela anticipada Editorial La Ley. Cita

Online: AR/DOC/2905/2015 -Benítez, M. (2013) Las mujeres son las víctimas más

frecuentes de este tipo de delitos Avanza el proyecto que busca sancionar el acoso sexual

laboral Recuperado el 06/11/2015 de: [http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/avanza-](http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/avanza-el-proyectoque-busca-sancionar-el-acoso-sexual-laboral-2320.html)

[el-proyectoque-busca-sancionar-el-acoso-sexual-laboral-2320.html](http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/avanza-el-proyectoque-busca-sancionar-el-acoso-sexual-laboral-2320.html)

-Gebruers. C. Hacia la efectiva prevención u sanción del acoso sexual en Argentina. Artículo obrante en “Derechos Humanos”. Ed. Infojus, 2014, pág. 105 a 108

- OIT: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)-LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. (2009, 1 de abril). *LEY DE PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES*. Infoleg.

- GRISOLIA, Julio A. (2019), Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

<http://revista-ideides.com/mobbing-y-perspechtiva-de-genero/> JULIO GRISOLIA 31

AGOSTO, 2021

- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2016), Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresarias.
- BELLAVIA, Sabrina (2019), La desigualdad de género y el futuro del derecho del trabajo, Revista Ideides N°35.
- CELORIA ORTIZ, D. (2019), Juzgar con perspectiva de género, Universidad de Salamanca
- FERNANDEZ, Adriana R. (2019), Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo “Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo”: una oportunidad histórica para un futuro del trabajo basado en la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades, Revista Ideides N° 40.
- FERRER, Ludmila, (2019), Un mundo laboral libre de violencia machista, Pagina 12.

Legislación

- Código Civil y Comercia de la Nación, N° 26.994.
- Constitución Nacional Argentina.
- Ley anti discriminatoria, N° 23.592
- Ley de Contrato de Trabajo, N°20.744
- Ley de protección integral a las Mujeres, N° 26.485

Ley N° 10410/2016- Provincia de Córdoba

Bibliografía

- Ley 24.632. (1996). Convención de Belém do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 27580 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley 23. 179. (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Honorable Congreso de la Nación Argentina.