



“Mobbing: El ámbito laboral desde una perspectiva de género”

Autor: Moriconi Quintar Giuliana Daniela

D.N.I.: 41.679.491

Legajo: ABG08317

Año: 2022

Tema: Perspectiva de género

Fallo elegido: Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, Sala Laboral, en Autos “Q. M. M. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL) - RECURSO DE CASACIÓN”, Resolución N°307, 19/06/2020.

Tutor: Isidro Bustos Carlos

Carrera: Abogacía

Institución académica: Universidad Siglo XXI

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Aspectos Procesales: A) Premisa Fáctica. B) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal.
- III. Ratio Decidendi o Argumentos en los que se basó el Tribunal.
- IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.
- V. Posición del Autor.
- VI. Conclusión.
- VII. Referencias Bibliográficas: A) Legislación. B) Doctrina. C) Jurisprudencia.

I. Introducción

Para dar inicio a la presente nota a fallo, es indispensable explicar de manera clara y concisa la relevancia que presentan las problemáticas tratadas en el fallo elegido, las cuales constituyen uno de los flagelos más comunes en la cotidianidad de nuestra sociedad y el mundo entero, específicamente en este caso en el ámbito Laboral.

Estas problemáticas se pueden presentar en diversas modalidades como hostigamiento, acoso, abuso, violencia y discriminación, y se dan generalmente en relaciones de subordinación, siendo en un mayor porcentaje las mujeres quienes se encuentran en la posición de víctima. Radica allí la gran importancia de tratar y juzgar cada caso con una perspectiva de género, es decir, darle una nueva arista de conocimiento y análisis a la situación que muchas veces está ligada a la cuestión “género” como principal factor condicionante de su producción.

El problema central que en estas situaciones se presenta es el probatorio, debido a que en su gran mayoría las mismas se dan en ausencia de testigos, con lo cual se debe dar vital importancia al relato de las víctimas. A pesar de esto, sucede que en muchas ocasiones la carga probatoria que se les impone dificulta el proceso de esclarecimiento de los hechos colocando a las mismas en una situación de revictimización e indefensión total, en la cual como punto de partida se duda de la víctima como regla, y no del agresor.

Tanto en el ámbito público como en el privado se debe garantizar la protección de los Derechos de los trabajadores y la reparación de los daños, en caso de alguno ser

vulnerado. En el caso puesto en análisis particularmente al pertenecer al ámbito público, es el Estado el primer responsable en brindar la protección a los mismos.

Es de público conocimiento que estos episodios de violencia están presentes en nuestro día a día, y es de suma importancia la concientización social para su prevención, sanción y reparación; Conocer las consecuencias tanto físicas como psicológicas que provocan en la víctima también forma parte del deber que como sociedad nos atañe, para combatir esta problemática que de manera silenciosa y maliciosa puede estar presente entre nosotros, y en nuestros ámbitos y círculos relacionales más cercanos.

II. Aspectos Procesales

A) **Premisa fáctica:** El presentante del recurso denuncia falta de fundamentación por una errónea apreciación de la prueba, afirma que del pronunciamiento no surge ningún elemento que dé sustento a la premisa de la existencia de acoso sexual, y entiende que se confundió esa circunstancia con la del hostigamiento laboral ya constatado. Afirma que el juzgador efectuó un análisis de los testimonios de manera parcial, y que tomó por cierto lo incierto, expresando que el mismo incurrió en contradicciones. El presentante cuestiona la inversión de la carga de la prueba, expresando que el tipo de acreditación que se le impuso fue de cumplimiento imposible y agrega también que las pericias psicológicas contienen fundamentos inconsistentes.

El ad quem responde que se valoró cada una de las testimoniales y se las calificó de modo tal, que tuvo por cierta la circunstancia del acoso, y concluyó que no solo se verificó la existencia de indicios razonables, sino que medió prueba directa al respecto, dando especial relevancia al relato de una deponente que presencié el hecho en cuestión. El Tribunal también resaltó el gran valor convictivo de las pericias médicas. Expresa que el recurrente tampoco demostró que la constatación del hostigamiento desvirtúa la prueba del acoso sexual y considera que este planteo carece de importancia dirimente.

Invocando el motivo sustancial, el presentante expone que el juzgador invocó una normativa foránea del Acta Civil de E.E.U.U. para analizar la causa con perspectiva de género, pero que la misma no resulta aplicable en nuestro país. Señala que se invirtió la carga de la prueba desoyendo nuestro sistema legal. Sostiene también que se vulneró el Derecho de defensa del demandante y

subsidiariamente reprocha la cuantificación del daño moral y la imposición de costas. Considera que la base indemnizatoria debió calcularse con el monto mínimo imponible del año 2013 al momento de la consolidación del daño, y afirma que el Tribunal utilizó la doble actualización del monto. También opone queja sobre el monto del daño emergente y dice que el Tribunal falló ultra y extra petita, aduciendo que usó facultades que no posee. Explica que el arancel terapéutico debió calcularse al tiempo de la producción del daño, y que tampoco hay constancia fehaciente de que la trabajadora haya cumplido efectivamente el tratamiento indicado. Solicita la aplicación del art. 132 del CPCC.

Finalmente responde el ad quem, exponiendo que no se evidencian los errores de Derecho expuestos por el presentante, y que su afirmación relativa a que el Tribunal utilizó erróneamente el método de examen de perspectiva de género, desconoce el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia. Expresa que la sala ya ha sostenido que el mismo constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Explica también que los nuevos estándares obligan a garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz a través de políticas adecuadas. Luego, pretender que la aplicación de tales pautas de análisis vulneró el Derecho de defensa de su parte, carece de sustento si el recurrente no identifica cuál fue la defensa que se vio privado de oponer.

El Tribunal también explicitó que el método utilizado para la cuantificación, se estimó prudente y equitativo al momento del dictado de la sentencia. Lo mismo ocurre con la queja que se opone contra la suma del rubro del daño emergente. El agravio relativo a la imposición de las costas procesales tampoco resulta atendible, si el a quo se limitó a aplicar el principio de vencimiento objetivo legislado en la ley ritual (art. 28 CPT).

El Tribunal expresa que en definitiva, la impugnación trasunta mera disconformidad con la solución adversa a su parte, cuestión extraña al remedio intentado.

B) Historia procesal: La causa se radicó por primera vez ante la Sala Primera de la Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, Secretaría N°1, de la Ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba, a partir de una demanda

laboral por parte de una trabajadora, la cual reclama rubros derivados de despido indirecto y reparación por daño moral derivado de acoso sexual y hostigamiento, demanda a la cual se hace lugar; Continuando así su recorrido procesal mediante Recurso de Casación interpuesto por el codemandado Sr. N.F.C., ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, siendo ésta su segunda y última instancia, declarando el Recurso formalmente inadmisibile, quedando la causa de esta manera, firme.

- C) **Descripción de la Decisión:** Remitiendo al origen de la causa para una mejor comprensión, comento que el Juez de primera instancia hace lugar parcialmente a la demanda presentada por la parte actora, exigiendo que se paguen efectivamente los rubros correspondientes al despido indirecto. El codemandado, quien efectivamente se mira perjudicado con esta resolución decide interponer un Recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, el cual resuelve: Declarar formalmente inadmisibile el Recurso de Casación interpuesto por el codemandado Sr. N.F.C., por entender que las consideraciones que introduce el mismo, no logran enervar las razones expuestas en la decisión anterior, de modo tal de permitirle al Cuerpo del TSJ, su revisión extraordinaria. Se dispone imposición de costas procesales y que los honorarios del Dr. H.A.A., sean regulados en un 30% de la suma de lo que constituyó materia de impugnación.

III. Ratio Decidendi o Argumentos en los que se basó el Tribunal

El fallo del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba: Para comenzar a desarrollar el siguiente análisis, cabe aclarar que el Tribunal no tuvo discrepancias ni disidencias con respecto a los argumentos y fundamentos presentados en la decisión que a continuación explicaré detalladamente.

En primer lugar, es necesario reiterar que el Tribunal ad quem declaró formalmente inadmisibile el recurso de Casación interpuesto por el codemandado Sr. N.F.C., basándose en los siguientes fundamentos:

- I. Con respecto a la discrepancia del impugnante con el análisis de la prueba oral y la evaluación de los testimonios, el Tribunal expresa que los términos del pronunciamiento dan cuenta que el a quo valoró cada una de las testimoniales y las calificó de modo tal, que pudo dar por cierta la circunstancia de acoso y que

medió prueba directa al respecto. Enfatizó también en el relato de la deponente que presencié el hecho, y agregó gran valor convictivo a las pericias médicas realizadas.

- II. El Tribunal expresó que más allá de la aplicación de las teorías jurídicas que cambiaron los paradigmas para la evaluación de estos hechos, lo cierto es que para el mismo si medió prueba directa al respecto y explicó que el planteo del agravio causado por la inversión de la carga probatoria que alega el recurrente, en conclusión, carece de importancia dirimente.
- III. Con respecto a la postura impugnativa relacionada con la supuesta inconsistencia de los dictámenes psicológicos, se considera infundada. El presentante les atribuye contradicciones que no resultan relevantes para el Tribunal, para modificar la conclusión del juzgador a quo en un sentido favorable a su parte, y no son eficaces tampoco para habilitar la revisión extraordinaria del Cuerpo.
- IV. Para el Tribunal no se evidencian los errores de Derecho que denuncia el presentante, con respecto a la aplicación de leyes foráneas y desconocimiento del sistema legal argentino aplicable, debido a que en esta tarea no solo parcializa la hermenéutica del pronunciamiento, sino que pretende quitarle entidad a las pautas normativas que la conforman. El presentante desconoce el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esta materia. Aclara que la Sala ya ha sostenido en (“Liberti...”, Sent. N°164/13; “Dairy Partners...”, AI N°163/20) que el mismo constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Nombra también como precedente la “Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (1979); Ley 26.171 (2006); “Convención Interamericana De Belem Do Pará” (1994) ratificada por Argentina en 1996 mediante la Ley N°26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”, sancionada por el Congreso de la Nación en 2009. Estos nuevos estándares obligan a garantizar a las mujeres una prevención y protección eficaz. Sostiene que pretender que estas pautas de análisis vulneraron su Derecho de defensa, carece de sustento para el Tribunal.

- V. Entiende que los reproches dirigidos en contra de la cuantificación de la condena, tampoco son hábiles para concretar los apartamientos legales invocados por el presentante.
- VI. Acerca del daño moral impugnado el Tribunal explica que el a quo explicitó que el método utilizado a esos fines, constituyó la argumentación jurídica necesaria para otorgar sustento al quantum que se estimó prudente y equitativo al momento del dictado de la sentencia. Entonces, la pretensión recursiva insistiendo en que debió tomarse la base impositiva vigente al año 2013 desconoce el sustento del monto de la condena por daño moral. Expresa que lo mismo ocurre con la queja que opone contra la suma que determinó el Tribunal para compensar el daño emergente.
- VII. Finalmente explica el Tribunal que la determinación de los honorarios del Dr. H.A. por el a quo se fundamenta en la escala mínima del art. 36 de la Ley N°9.459 sobre lo que constituyó materia de impugnación (arts. 40,41 y 109 ib.) debiendo considerarse el art. 27 del C.A. (Código Arancelario para Abogados y Procuradores).

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A continuación, nos adentraremos en los antecedentes y su análisis, lo que nos permitirá lograr una mejor comprensión de la nota a fallo.

Doctrina:

De acuerdo a la doctrina elegida para dar sustento a esta nota, luego de un exhaustivo análisis y estudio de la misma y las diversas posturas expuestas por los autores elegidos, realizaré un breve resumen con la finalidad de que el lector/a pueda entrar en contexto sobre las temáticas del mobbing, acoso y violencia laboral, perspectiva de género, violencia de género, abuso, entre otros tópicos, que se encuentran íntimamente ligados como problemáticas y flagelos que afectan a la sociedad toda desde hace un largo tiempo.

Han pasado aproximadamente 40 años desde que se empezó a visibilizar y hablar del mobbing o también conocido como violencia en el ámbito laboral. Si bien es reciente el hecho de que se le asignó un nombre específico y se lo reconoció como una problemática que afecta a miles de personas, empresas y organizaciones alrededor del mundo, el mismo

existe desde el comienzo de las primeras estructuras relacionales formadas por personas en las cuales se desarrollaban diversas actividades y que hoy conocemos como ámbito laboral. (Mauricio, 2021)

Si bien la legislación ha tratado de mitigar los daños ocasionados por este flagelo dictando y adoptando normas de prevención y sanción para estos casos, existen muchas situaciones en las que el sistema jurídico no ha podido dar respuestas suficientes al momento de sancionar un caso de violencia laboral como debería, ya que todavía los operadores jurídicos y la sociedad misma no es totalmente consciente y conocedora de las graves consecuencias que acarrearán para la víctima la vivencia de estos actos violentos y denigrantes, siendo los mismos perturbadores, perjudiciales e incapacitantes en muchos casos tanto física, emocional como psicológicamente para la misma.

La doctrina concuerda en que tanto el mobbing como el abuso, acoso, violencia de género y discriminación están íntimamente ligados, y que muchas veces pueden presentarse simultáneamente en un mismo caso. De allí la importancia de analizar y juzgar estas situaciones cuidadosamente aplicando los criterios correspondientes, especialmente la perspectiva de género teniendo presente también que en un mayor porcentaje estos casos afectan a las mujeres por su condición de tal, considerando que en la actualidad estas problemáticas también podrían llegar a calificar como violencia de género. (Buompadre, 2013).

Si bien la perspectiva de género no existe con el objeto de aplicarse solo a mujeres es cierto que existe una diferencia notable en el tratamiento de casos con respecto a hombres de mujeres, y una mayor predisposición a dirigirse contra el género femenino siendo así de especial importancia fallar y fundamentar aplicando este recurso para evitar que se vulneren los Derechos de las mismas, siendo obligación y compromiso del Estado su especial tratamiento, prevención y sanción, para erradicar la violencia contra las mujeres a partir de la legislación y tratados ratificados y adheridos por el mismo.

La doctrina hace especial hincapié en la importancia de formar y capacitar a los operadores jurídicos sobre la aplicación de la perspectiva de género, lo cual no implica solamente fallar o tratar un caso sin estereotipos o prejuicios, siendo este concepto una antítesis a la tesis de “La paradoja de la valoración probatoria con perspectiva de género” (Ferrer, 2020), sino que requiere de especial atención y estudio de múltiples factores que deben respetarse cuidadosamente, aplicando nuevos conceptos y una mirada mucho más

rigurosa y minuciosa para evitar como se dijo antes, caer en la arbitrariedad de fallar vulnerando algún Derecho que debe ser especialmente tutelado por aquellos que tienen la prioritaria y específica obligación de hacerlos valer.

Vale destacar otro punto importante y radica en que la gran mayoría de estas situaciones, se dan en la intimidad y en ausencia de testigos, de allí su poca visibilización y la dificultad probatoria de estos hechos, en los cuales debe tomar gran relevancia el testimonio de la víctima. (Gama, 2019).

Debido a la ausencia de elementos probatorios y teniendo en cuenta el sustento económico que el trabajador necesita conservar y teme perder, a partir de las posibles represalias que se podrían adoptar en su contra por lo que implica una denuncia sobre sus superiores o un compañero/a de trabajo (el mobbing puede presentarse en forma vertical u horizontal), se le suma mayor dificultad a la víctima en el proceso de poner en conocimiento de las autoridades los hechos en cuestión. Se debe tener presente también que las propias autoridades, muchas veces les quitan credibilidad a los relatos, lo cual puede resultar en una situación perjudicial para el trabajador/a denunciante, para luego seguir desarrollando sus actividades con normalidad.

Muchas de las víctimas regidas por el temor, eligen mantenerse en silencio y no denunciar estos hechos ante las autoridades e instituciones correspondientes, por lo tanto la situación se torna en un ciclo de violencia repetitivo que termina arribando a una situación insostenible para la misma, provocando que esta se coloque en situación de despido indirecto y de por finalizada la relación laboral o que sea derivada a un área distinta, buscando su aislamiento y marginación social lo cual se considera que es el objetivo principal perseguido por el agresor.

Es necesario tener presente las consecuencias que derivan del abuso vivido, que efectivamente impactan de manera negativa en la salud y en la vida tanto laboral como personal de las víctimas. (Bucci, 2020)

Jurisprudencia:

Para dar contexto sobre la jurisprudencia analizada con respecto a las problemáticas en cuestión, voy a realizar un breve resumen de lo que significa fallar con perspectiva de género y su importancia, teniendo en cuenta las herramientas y conceptos brindados por

los juristas y como los tribunales han llegado a la conclusión de la importancia de aplicar la misma en distintas materias del Derecho.

Como punto principal hay que destacar lo que implica para los juristas la perspectiva de género, respondiendo la misma a un concepto fundamental para llegar a una mejor comprensión del tema en cuestión, la cual se ha entendido que es una herramienta que debe usarse en el estudio y análisis de un caso en particular, para poder comprender de una manera alternativa la discriminación y exclusión de grupos o personas vulneradas, cuya dignidad humana es totalmente degradada y desprestigiada, teniendo como hito fundamental el factor género. (Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta en Autos “A., E. C. C/ OBRA SOCIAL DE CONDUCTORES CAMIONEROS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DEL AUTOMOTOR DE CARGAS”, Recurso de apelación, Resolución N°9135/17, 22/04/2021)

Es imprescindible llegar a comprender que esta diferencia no está dada por una cuestión biológica que dispone esta brecha entre hombres y mujeres, sino que es una cuestión conceptual basada en el género como una construcción social.

Con el paso del tiempo las decisiones arribadas por distintos tribunales en el país, han ido respondiendo a la insoslayable necesidad de comenzar a aplicar esta perspectiva en las decisiones, ya sea en materia penal, civil, familia, administrativa, laboral, donde se comenzó a visibilizar esta necesidad cada vez más creciente, de ser aplicada para evitar juzgar arbitrariamente en casos donde hay que tener presente el factor género.

Si bien este proceso ha ido avanzando lentamente, es notable que muchos de los juristas aún no han logrado aplicar esta perspectiva de una manera efectiva y pierden de vista la importancia de la misma causando muchas veces un perjuicio para la víctima, en donde erróneamente se ponen en duda sus testimonios, desestimándolos como prueba válida y suficiente, lo que provoca que no resulten útiles para obtener una resolución favorable. Como consecuencia de esta valoración errónea se coloca a la misma en una situación de revictimización y vulneración, donde se les impone también un alto nivel de carga probatoria muchas veces de imposible cumplimiento debido a la posición en la que se encuentra la víctima. (Juzgado Laboral N°2, I Circunscripción Judicial de Neuquén en Autos “M.Y.M. C/ B.S.A.E.A. S.R.L. Y G. S.R.L. S/DESPIDO POR OTRAS CAUSALES”, Sentencia N°143998/2018, 28/11/2018)

Este obstáculo se debe a lo explicado anteriormente en la doctrina, y es que gran cantidad de operadores jurídicos en nuestro país no se encuentran capacitados en el tema a diferencia de la jurisprudencia internacional que cuenta con trabajos mucho más avanzados en la materia de género. En respuesta a esta problemática que alcanza a las decisiones de algunos tribunales, es especial compromiso del Estado revertir esta situación con fundamento en la legislación ratificada en los convenios internacionales los cuales tienen jerarquía constitucional en nuestro país por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, por lo tanto el camino no termina aquí, si bien la jurisprudencia Nacional ha logrado un avance con juristas que se destacan en el país aplicando correctamente la perspectiva de género en sus decisiones, también existen aquellos que todavía no logran tener el enfoque adecuado para avanzar en la materia.

Como punto importante de este análisis es acertado destacar que en nuestro sistema legal han habido varios Tribunales que han logrado aplicar de manera destacada la perspectiva de género en una causa, explicando de manera detallada y concisa la importancia de la incorporación de este enfoque en todas las materias abordadas para evitar que se vulneren Derechos y para comprender e interiorizar estos nuevos conceptos. Esto ha servido como punto de partida relevante en la materia, para servir de ejemplo al resto de los juristas.

V. Posición de la Autora:

Luego del análisis y estudio de la temática abordada en esta nota a fallo, concluyo con mi opinión personal como autora, sobre las cuestiones anteriormente planteadas.

El punto de partida para mí es reconocer la innegable importancia que tiene el estudio y la aplicación de la perspectiva de género en la cotidianidad, y en el Derecho particularmente. Debido a nuestra situación actual y a las condiciones de la sociedad, es indispensable avanzar en esta materia capacitándonos y abordando nuestra realidad desde otra perspectiva, para no quedar rezagados como sociedad y como operadores jurídicos, a medida que el mundo avanza sobre el abordaje y tratamiento de las mismas.

Realizar esta nota a fallo me resultó sumamente útil para poder adquirir una mirada más compleja y abarcativa sobre aquellas situaciones en las que existe una vulneración de Derechos Humanos Fundamentales, y para que en un futuro como practicante del Derecho, necesitaré para desarrollar mi carrera y poder brindar herramientas positivas a la sociedad de la cual somos parte. Conuerdo con que es una tarea extensa y minuciosa la que hay que realizar para poder adentrarnos en esta materia, pero a su vez ya estando

encaminados como investigadores en el tema podemos proponer y aportar diversas pautas que resulten significativas para lograr el objetivo final que es prevenir y proteger a los todos los individuos y sus Derechos por igual, de todo tipo de violación o vulneración.

Es de vital importancia la aplicación de esta herramienta para poder proteger los Derechos Humanos fundamentales, y particularmente el de las mujeres los cuales en los últimos tiempos han sido gravemente ultrajados y violados constantemente, en diferentes ámbitos y de diversas formas dejando siempre a la mujer en una posición de desigualdad, inferioridad y desprotección. De allí la particular importancia de tratar la cuestión de género cuidadosamente aplicando todos los recursos necesarios para cumplir con lo que expresa la legislación, a partir de la cual el Estado se compromete a eliminar, sancionar, prevenir y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, a partir de la adopción de la Convención Belem Do Pará, La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), convenios de la OIT que protegen los Derechos de las mujeres en el ámbito laboral, entre otros.

Considero que de la misma manera el compromiso debe ser estricto y riguroso especialmente en los casos en que la violencia es institucional en el ámbito de la Administración Pública, ámbito en el que se desarrolla el fallo analizado, donde es el Estado el primer responsable en garantizar y bregar por la indemnidad y protección integral de los intereses de ciudadanos y trabajadores.

Con respecto al fallo en análisis concuerdo con la resolución arribada por el Tribunal Superior de Justicia, al declarar formalmente inadmisibile el Recurso de Casación interpuesto por el codemandado, en el cual el mismo impugna la resolución de primera instancia del a quo, denunciando falta de fundamentación, apreciación errónea de la prueba, impugnando también los montos con los que debía cumplir, cuestionando también las pericias psicológicas hechas a la denunciante, entre otras cuestiones. (Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, Sala Laboral, en Autos “Q.,M.M. C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARÍA, Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)”, Recurso de Casación, Resolución N°307, 19/06/2020)

Las cuestiones dispuestas a estudio en el fallo, se analizaron correctamente, conforme a la sana crítica racional, y también aplicando perspectiva de género, de manera que el Tribunal resolvió acertadamente y cumplió con las pautas necesarias, de todo lo anterior puesto en análisis, para proteger los Derechos que habían sido vulnerados y proseguir a

resarcir los mismos de la manera más integral y abarcativa posible, considerando que en estos casos generalmente la única manera de resarcir el daño provocado a la víctima es mediante un valor traducible en dinero.

Finalmente, concuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, con respecto a la importancia de reconocer que todas las problemáticas antes nombradas, son flagelos que afectan a la sociedad de manera continua desde hace décadas, y que es momento de tomar acción sobre estas problemáticas, a partir del conocimiento y la capacitación. Tomando esto en consideración, me parece muy interesante y prometedora la propuesta de muchos doctrinarios, y concuerdo con la necesidad de tratar la figura del Mobbing desde la materia Penal, debido a que la misma no existe como tal en una figura autónoma. La incorporación de esta figura en nuestro Código Penal podría brindarles a las víctimas otro tipo de resarcimiento y reparación de los daños padecidos ante este tipo de violencia, que de alguna manera podría resultar más acorde y justo, al momento de hablar de “reparación”.

VI. Conclusión

De la investigación realizada podemos destacar varios puntos interesantes sobre el Mobbing y la aplicación de Perspectiva de género, interrelacionándolos, de manera tal que podamos así resaltar lo aprendido, para luego brindar una posible vía de solución de los mismos en la actualidad. Los mismos son:

- Estas modalidades de violencia no distinguen sexo, género, raza, religión, edad, ni ninguna otra particularidad similar, sino que, generalmente se dirige a aquellas personas, sectores o grupos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o indefensión.
- El relato de la víctima es de vital importancia para cortar con aquella cadena de violencia, y para poder proseguir a su inmediata sanción y reparación. Poner en tela de juicio el relato de la víctima, solo provoca revictimizarla y seguir menoscabando sus Derechos, una y otra vez.
- La aplicación de la Perspectiva de género es una tarea compleja, la cual conlleva cierto grado de entrenamiento y estudio por parte de quienes deben aplicarla, y en la actualidad es una obligación capacitarse sobre la misma, para evitar las decisiones arbitrarias.

- Con el paso del tiempo la cantidad de casos de este tipo de violencia, ha ido en aumento, con lo cual también las instituciones, empresas y organizaciones, deben cambiar sus modos de operar, prevenir y sancionar a partir de posibles planes de acción o protocolos, para evitar que se desarrollen estos ciclos de violencia, entre sus miembros.
- Ante las graves consecuencias que acarrearán estas situaciones para quienes la padecen, es imprescindible que se repare de la manera más integral posible los daños ocasionados, con el fin de que el proceso de la denuncia resulte en beneficio de la víctima como debe ser y no en su perjuicio, alentando así a que personas cercanas a las víctimas que se encuentren en una situación similar tomen la decisión de denunciar también estos hechos.

Habiendo destacado los puntos más importantes trabajados en la nota a fallo, para concluir, personalmente me parece que un avance importante en este camino sería la posible codificación de la figura del Mobbing, como figura autónoma en nuestro Código Penal, considerando todas las posibles aristas con las que esta modalidad de violencia se presenta para poder brindarle a la víctima como se dijo antes, una reparación del daño más abarcativa y adecuada, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones la violencia en el ámbito del trabajo también aparece ligada a hechos de violencia de género, abuso y acoso sexual, y otras figuras que agravan la modalidad del Mobbing.

VII. Referencias bibliográficas

A) Legislación:

Constitución de la Nación Argentina [Const]. Art. 75 inc. 22 y 23. 3 de enero de 1995 (Argentina)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará. 09 de junio, 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Diciembre, 1979.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Ley 26.485 de 2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Abril 1 de 2009. D.O. No. 31632.

Pacto de San José de Costa Rica. Noviembre, 1969.

B) Doctrina:

Bucci, L. E. (2020). *Violencia Laboral - MOBBING: Víctimas victimizadas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Autores de Argentina.

Boumpadre, J. E. (2013). *Violencia de género, Femicidio y Derecho Penal: Los nuevos delitos de Género*. Córdoba: Alveroni Ediciones.

Carriaga, H. R. (2016). La prueba en el Mobbing. *MicroJuris.com - Inteligencia Jurídica*, MJ-DOC-10345-AR | MJD10345. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/11/03/la-prueba-en-el-mobbing/>

Ferrer, J. [Cátedra de Cultura Jurídica]. (8 de enero de 2020). *La paradoja de la valoración probatoria con perspectiva de género* [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=SlsoI3WQLy4>

Gama, R. (2019). Prueba y perspectiva de Género. Un comentario crítico. *Quaestio facti. Revista Internacional sobre Razonamiento Probatorio, Volumen* (N. 1 | 2020), 285-298. DOI: 10.33115/udg_bib/qf.i0.22373. Recuperado de: <https://revistes.udg.edu/quaestio-facti/article/view/22373>

González del Campo, M. J. (Septiembre de 2008). *El acoso sexual: una forma más de la violencia de género*. Ministerio de Justicia y Derechos Humano Argentina. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080077-gonzalez_del_campo-acoso_sexual_una_forma.htm

Mauricio, R. D. (2021). MOBBING. UN PROBLEMA PSICOSOCIAL DEL SIGLO XXI. *Revista IDEIDES, Volumen* (60). ISSN 2618-5466. Recuperado de: <http://revista-ideides.com/mobbing-un-problema-psicosocial-del-siglo-xxi/>

Medina, G. (2018). ¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?. *Revista Pensamiento Civil*, 1-43. Recuperado de: <https://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/3804-juzgar-perspectiva-genero-porque-juzgar-perspectiva-genero-y-como>

Sosa, M. J. (Mayo de 2021). Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJN, Volumen* (8), 1-10. ISSN2683-8788. Recuperado de: <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>

C) Jurisprudencia:

Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta en Autos “A., E. C. C/ OBRA SOCIAL DE CONDUCTORES CAMIONEROS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DEL AUTOMOTOR DE CARGAS”, Recurso de Apelación, Sentencia N°9135/17, 2021.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA I en Autos “C.R., S.R. C/ C C.I.C.S.A. Y OTROS S/ DESPIDO”, Recurso de Apelación, Sentencia N°93193, 2017.

Juzgado de Conciliación de Villa María en Autos “DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING ARGENTINA S.A., C/ TABORDA, CARLOS”, Recurso de Casación, Sentencia N°1, 2015.

Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, Sala Laboral en Autos “LIBERTI JULIETA MERCEDES C/ CORDOBA GESTIONES Y CONTACTOS S.A. - ORDINARIO - DESPIDO - RECURSO DIRECTO”, Recurso Directo, Sentencia N°164/13, 2013.

JUZGADO LABORAL NRO.2, I CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE NEUQUÉN en Autos “M.Y.M. C/ B.S.A.E.A. S.R.L. Y G. S.R.L. S/DESPIDO POR OTRAS CAUSALES”, Demanda por despido indirecto, Sentencia N°143998/2018, 2013.

Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial de la Provincia de Córdoba en Autos “R.M.F. c/ Compañía Procesadora de cafés finos S.A. (CO.PRO.CA.FI.SA) y otro – Ordinario – Despido”, Demanda, Sentencia N°783, 2017.