



EL MOBBING. UN ABORDAJE JURIDICO CON PERSPECTIVA DE GENERO.

CARRERA: ABOGACIA

ALUMNA: NAVARRO, MARIA JOSE

LEGAJO: ABG84296

DNI: 38645266

TUTOR/A: DRA. LOZANO BOSCH, MIRNA

OPCION 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 DE RESOLUCION: 30/11/2018

SEDE: CIUDAD DE CORDOBA, CAMARA DE ACUSACION.

Sumario: Introducción- Historia procesal- Descripción de la Decisión del tribunal- Ratio decidendi- Descripción del Análisis conceptual, Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- Postura de la Autora- Conclusión- Referencia Bibliográfica.

INTRODUCCION:

Al abordar sobre el Moobing laboral y su contenido, es; todo tipo de violencia, agravio, descalificación, discriminación, malos tratos y agresiones que puede sufrir una persona en el lugar de trabajo. Nos encontramos con varias dificultades. Primero, no está descrito en ninguna ley, más bien es tarea de la rama penal tomar denuncias y dejar Constancia de las mismas y su contenido.

Claro está que ninguna persona, bajo ninguna condición debe recibir este tipo de agresiones, y que todos somos iguales y tenemos derecho a la igualdad y el trabajo, así los expresa *la constitución nacional en sus arts. 14 y 16.* (Constitución Nacional. (1994)

Si bien la carta magna garantiza estos derechos, no dejan de producirse hechos como el citado en este caso.

También en la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer sostiene en su artículo 4, que:

“toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- 1. El derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley;*

2. *El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones” (CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA (Ley Nacional N° 24.632)*

Como ya hemos visto en el fallo citado, no se tuvieron en cuenta ninguna de estas garantías ni derechos, hasta el momento del recurso de casación.

HISTORIA PROCESAL:

La situación laboral ocurre en un call center donde trabajaba una mujer de forma responsable y genuinamente, de buenas intenciones con sus pares, cumpliendo sus obligaciones de forma pacífica. Con posterioridad, durante el transcurso de la actividad laboral, su supervisor comienza con agresiones desde verbales (quedando acreditado que el destino de sus agresiones se vinculaba a la condición de género de la trabajadora, tratándola con palabras hirientes, gritándole frente a sus compañeros, como también agresiones físicas, (jalándole el cabello).

Haciendo que la víctima comience con problemas psicológicos consecuencia de hostigamientos contantes de parte del agresor, este mismo quería que la mujer renuncie sin indemnización alguna, producto de esto la victima de hostigamiento quedo con una discapacidad a nivel psicológico que la lleva a tener una licencia por un año, luego de esto renuncia, sin poder reinsertarse nuevamente al mercado laboral.

El efecto procesal que se produce en este caso concreto, es conducido por el valor probatorio, que conduce a interpretar a la acreditación de la existencia del daño psíquico y físico, que termino sufriendo la trabajadora, como consecuencia del hostigamiento por parte de su supervisor, quien ejecuta acciones de acoso moral absolutamente deliberadas y de formas sistematizadas.

DESCRIPCION DEL TRIBUNAL:

A) Premisa Fáctica: La víctima, empleada de un call center, denuncia a su supervisor, de acoso laboral derivado de agresiones físicas, agresiones psicológicas y un hostigamiento constante, incitando a su renuncia y que ello conlleve no percibir una indemnización. Esto ocurre en un ámbito privado donde “R” es el supervisor de “M” quien denuncia. Se destacó que en ese sector otras mujeres expresaron que también sufrieron mobbing laboral, cabe destacar que la víctima era solidaria con sus pares y en ella caracterizaba sus ganas de trabajar y su entusiasmo por sus tareas.

Dicho hostigamiento recurrente de R a M, la llevan a sufrir ataques de pánicos y trastornos de ansiedad provocando que esta renuncie a su trabajo ya que no podía manejar sus emociones perturbadas por los hechos acontecidos, no pudiendo conservar su puesto de trabajo.

B) Historia procesal: En primera cuestión el órgano competente revoca la sentencia de sobreseguimiento, luego el tribunal hace lugar al recurso de casación interpuesto más tarde, donde se le da lugar bajo la mirada con perspectiva de género.

C) Decisión del tribunal: Se resuelve a favor de la actora, haciendo lugar al recurso de casación en contra de la sentencia n°52.

ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI:

El tribunal resuelve y están de acuerdo entre ellos haciendo alusión en su decisión a la convención de Belem do para donde se caracterizar el hecho con perspectiva de género. Es una situación constante de violencia de género con daños psicológicos, en cierto lugar hay

una relación laboral. Esto sucede en el recurso de casación, puesto que antes el tribunal que sobrellevo al acusado no fue contundente en la valoración de la prueba en pos de los intereses de la demandante, y solo había considerado la parte de los demandados. Por esta misma razón se planteó el recurso donde si logra tomarse en cuenta la carga probatoria y el desgaste de la víctima producido por su supervisor, en una situación laboral, con violencia de género. Tanto la carga probatoria como los testimonios dejan como resultado que la víctima tenía daños psicológicos.

DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOSCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES.

La violencia laboral ha sido abordada desde muchísimos aspectos, no tiene una causa que lo determina, sino que las causas son múltiples. Tiene varias consecuencias, a pesar de que el mobbing en argentina no ha sido una prioridad para el legislador, pero si se ha potenciado su investigación y su estudio, a partir de querer darle una perspectiva de género que es un análisis mucho más moderno. Lo real es que todavía no existen herramientas de análisis que evalúen simultáneamente el proceso de mobbing con su extensión y el planteo desde la perspectiva de género, que es verdaderamente un obstáculo. por lo tanto, el objetivo de hacer un análisis conceptual de lo que es el mobbing con perspectiva de género, o sea, este hostigamiento y acoso por parte de un empleador y un supervisor como es este caso, el factor genero tiene implicancias en la aparición de diferentes situaciones de violencia laboral en este caso, en un ámbito privado como es un call center.

Cabe destacar que este fenómeno ha sido estudiado en diferentes contextos, hablando desde distintas ramas, por ejemplo: análisis sociológicos, análisis filosóficos y jurídicos. ¿Pero, si nos preguntamos por qué la mayoría de las víctimas son mujeres? ¿Porque el mobbing se ve más en sectores femeninos?

El mobbing es una forma de acoso al igual que por ej que el acoso sexual, y muchas veces se percibe a este tipo de acoso como una forma de control sobre la mujer, lo que refuerza la división de trabajo en diferentes organismos, tanto para el ámbito privado como para el público. Los autores que he consultado afirman que las relaciones de poder eran

fuertemente de género y que los mecanismos de la toma de decisiones mantenían que el discurso masculino era siempre el que generaba mayor poder de control y que también se pudo comprobar a través de diferentes estudios que las mujeres eran mucho más propensas a ser el blanco del acoso, por eso es que, la percepción del mobbing también difiere entre hombres y mujeres. las mujeres perciben los comportamientos de acoso como actos amenazadores, mientras que los hombres lo perciben como competencia, por ejemplo. Además, que las mujeres tienden a reportar/ denunciar el mobbing. ¿Por qué? Porque ya han tenido otras experiencias, y la ausencia de reacción de quienes deben castigar al agresor.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia argentina en caso de violencia laboral contra las mujeres, sostiene que la justicia laboral, reproduce así, dinámica de dominación sexista al no adecuar los parámetros de abordaje judicial a los estándares internacionales vigentes en materia de protección de los derechos de la mujeres, por eso se hace un análisis conceptual, una muestra de jurisprudencia como en este caso un fallo apelado en la que se trata de comprender cuestiones básicas, como la concepción de violencia contra la mujer en el ámbito del trabajo y la configuración de lo más difícil: el cuadro probatorio y la distribución de la carga de la prueba, luego se contrastaran esos valores probatorios con aportes como el feminismo jurídico o como los estándares vigentes en materia de derechos humanos para las mujeres, la violencia contra las mujeres es un punto fundamental de la epistemología jurídica feminista. Los primeros abordajes se remontan a mediados de los años setenta, cuando las feministas radicales norteamericanas identificaron la violencia sexual como un fenómeno particular que afectaba a las mujeres, y en este panorama cobró especial relevancia el accionar de diferentes instancias jurisdiccionales tanto para garantizar el acceso a la justicia, (o sea, la igualdad de la mujer), como para brindar respuestas transformadoras que redefinan los criterios de justicia social, las sentencias son decisiones de los jueces pero también son productos narrativos sociales, que lo que hacen es hacer más sólidos la formas posibles de vida y de comportamiento. El derecho tiene que representar una legitimación para la igualdad del género. *Bourdieu (2000)*

En el contexto latino americano todavía no existe un complejo sólido ni de estudios, ni normativos que analicen las implicancias de la violencia y el acoso laboral, estos estudios son escasos en materia de disciplina jurídica, donde solo destacan algunas producciones aisladas que caracterizan el acoso y la violencia laboral como un proceso complejo de afectación a los derechos fundamentales que además se vincula con las modalidades de organización de trabajo y las estructuras empresariales. Morales Ramírez (2016)

El acoso laboral se manifiesta de diversas formas. violencia verbal, manipulación psicológica, aislamiento y puede producirse entre partes (horizontal). De personal jerárquico hacia sus dependientes (vertical descendente), o de dependientes hacia el personal jerárquico (vertical ascendente). Urgarte Cataldo (2012)

Así mismo, suele desarrollarse a través de periodos prolongados de tiempo, en el que transitan diversas fases, en la que generalmente las manifestaciones violentas suelen escalar, la escasa literatura existente confluye en señalar que el acoso y la violencia laboral afectan en mayor medida a las mujeres quienes son víctimas más frecuentes, en efecto la violencia contra las mujeres en los ámbitos de trabajo muestran dinámicas segregacionistas, que tienen su raíz en la subordinación histórica de las mujeres, originado en un contexto patriarcal, así una de las claves principales es el desempeño de las mujeres en trabajo y roles distintos a los asignados tradicionalmente, desafiando normativas de género profundamente arraigadas en la sociedad, de esta forma el énfasis se traslada a las lógicas desigualitarias de distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se producen en los ámbitos laborales.

Es de mi interés destacar que la justicia laboral argentina aborda los casos de violencia de género, en los ámbitos laborales el objetivo central es explorar los casos de violencia y acoso laboral. Ej cámara nacional de apelaciones del trabajo, donde se trata de contribuir a generar diálogos para analizar el abordaje que los operadores jurídicos laborales y sociales hacen de la violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo. Por lo tanto, la idea principal es que, la justicia laboral argentina mantenga y reproduzca dinámicas para eliminar dominación sexista, para no promocionar estándares que discriminen a la mujer.

Para tal fin, lo que se debe hacer es un relevamiento de la normativa nacional e internacional aplicable en la materia.

POSTURA DE LA AUTORA:

En mi opinión personal, y en base a las interpretaciones que surgen del fallo sugerido, debemos ser conscientes de que asistimos a un nuevo paradigma que ubica a la mujer emergiendo de su condición de vulnerabilidad tradicional para lograr el reconocimiento de su derecho de igualdad como así también la reacción estatal para las sanciones correspondientes. El acoso laboral es devastador para quien lo sufre, tiene consecuencias graves para las organizaciones, acarreando no solamente implicaciones legales, sino, el compromiso que deben asumir tanto estado como particulares, no solo actuar cuando estos hechos se producen, sino garantizando políticas de prevención para evitarlo.

Tal cual quedo acreditado en el fallo citado, como sucederá en otras situaciones análogas el acoso laboral siempre causa un sufrimiento psíquico y psicosomático en la víctima, tanto en el entorno personal como en el familiar y social y por supuesto daña globalmente a la sociedad en su conjunto.

Las diferentes legislaciones deberían adoptar reacciones más contundentes, para castigar con mayor severidad a este tipo de hostigamientos, sobre todo en aquellos casos donde quien sufre el mismo es una mujer por su condición de tal.

Una política de cambio de paradigma incluye poseer herramientas de prevención y jurídicas las cuales deberían contener:

- protocolo de prevención del acoso laboral compartidos por todos los miembros de un grupo de trabajo.
- Dar prioridad a los valores que animan el espíritu empresarial como la confianza, la comunicación y la solución conjunta de problemas.

- Las empresas que cuidan su imagen, el medio ambiente y la integración en la sociedad deben atender primero a su bienestar interior.
- Formar al personal a través de jornadas integrativas entre los compañeros de un grupo de trabajo.
- Jamás pensar que la persona acosada se merece la agresión de otro.

CONCLUSION:

Como último punto y a modo de abordar el sentido básico de la elaboración de este trabajo, me pareció de suma importancia hablar de violencia de género no en sentido individual, sino colectivo. Ya que todos nos movemos en masa como una sociedad. El conflicto surgido ocurre en un lugar de trabajo con espacio compartidos. Es por esto que insisto en que las posibles soluciones deberán darse desde una mirada social. También sostengo, que la palabra género es muy diversa y que toda persona puede ser vulnerada según su condición. Las mujeres generalmente son las que más sufren por el mobbing en términos de salud, según estudios realizados y opiniones en común de varios especialistas en el tema.

Claro que la persona que se encarga de la creación y sanción de una ley es el legislador en particular, pero atrás lleva un pedido donde la sociedad pide que se enmarque a través de determinadas leyes las conductas humanas para su regulación. Si bien en Argentina, se sigue avanzado con el estudio de la perspectiva de género, no deja de ser un asunto cerrado, puesto que aún nos seguimos encontrando con violencia laboral, discriminación, maltratos verbales y físicos.

No debería ser un tema aislado y tendría que tener un tratamiento especial con una relevancia importante desde la mirada jurídica.

- **BIBLIOGRAFIA:**

- Bourdieu (2000)
- Código civil y comercial de la Nación (Ley 26994)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), (Gaceta Oficial No. 9460 .11 de febrero de1978)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley Nacional N° 23179)
- Constitución Nacional (1994)
- Deborah Lee (2002)
- Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino. ECETSS 2018. Superintendencia de Riesgos del Trabajo Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires
- Hoel y Cooper (2000)
- Ley de Contrato de Trabajo, N°20.744
- Ley 27580.Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley 24.632 (1996) Convención de Belém do Pará. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Morales Ramírez (2016)
- Urgarte Cataldo (2012)

