



“LAS LESIONES GRAVÍSIMAS QUE PROVOCA EL MOBBING”

Carrera: Abogacía

Alumna: CAMINOS, Débora

Legajo: ABG10932

DNI: 36943631

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema: Fallar con perspectiva de género

Fallo elegido: “Rossini, Federico Jesús p.s.a. lesiones gravísimas calificadas”, emitida por la Cámara en lo criminal y correccional 4ta. NOM. Sec. 7 (30/06/2022)

Sumario

I. Introducción – II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas.

I.INTRODUCCION

A lo largo de este trabajo, analizaré un fallo emitido por la **CÁMARA EN LO CRIMINAL Y CORRECCIONAL DE 4TA. NOMINACIÓN, SEC. N°7**, en relación a los autos **“ROSSINI, FEDERICO JESÚS P.S.A. LESIONES GRAVÍSIMAS CALIFICADAS”**, mediante sentencia N°35, con fecha el **30 DE JUNIO DEL CORRIENTE AÑO**, el cual advierte un problema jurídico lógico normativo, debido a que, si bien los hechos que son base de la acusación no se encontraban tipificados como **VIOLENCIA DE GÉNERO**, se dictó sentencia juzgando con perspectiva de género, en virtud a que la **VIOLENCIA LABORAL** que sufrió la víctima, resultaba ser un **CASO SOSPECHOSO DE VIOLENCIA DE GÉNERO**, por lo que el Tribunal, tuvo en cuenta en todo momento, los Compromisos Internacionales a los que ha asumido el Estado Argentino en materia de violencia dirigida contra la mujer.

Debido a que fue la primera sentencia en nuestro país, donde se condenó a un masculino como autor responsable del delito de **LESIONES GRAVISIMAS CALIFICADAS**, en un **CONTEXTO DE MOBBING Y VIOLENCIA DE GÉNERO**, resulta ser a mi consideración, un caso digno de análisis, por marcar un precedente histórico en nuestro país. Respecto a esto último, se procede a adelantar que, de acuerdo a la lesión provocada por el fenómeno del mobbing, el Tribunal entendió, de acuerdo así lo comprobó el material probatorio, que, a la víctima, dicho acoso le produjo **UNA ENFERMEDAD CIERTA O PROBABLEMENTE INCURABLE**, encuadrando dicho accionar, en el **Art. 91 del CP**.

Dicho esto, es preciso mencionar que, para poder **APLICAR EL DERECHO** al momento de encontrarnos ante situaciones de esta índole, se debe tener presente en todo momento la legislación y la jurisprudencia nacional e internacional existente, así como también, adquirir y desarrollar habilidades interdisciplinarias que permitan individualizar la existencia de relaciones asimétricas de poder que pudieran

darse entre cualquiera de los géneros existentes al momento, con el objeto de eliminar los indicadores que provocan la **DESIGUALDAD** y la **DISCRIMINACIÓN**.

II. ASPECTOS PROCESALES

A) PREMISA FÁCTICA

La actora, A.R.M, formuló una denuncia penal en contra de los Sres. ROSSINI, Federico Jesús y BOCCA Edmundo José (propietario de la empresa IMPRESSO SRL), quienes han sido llevados a juicio, debido a que el Sr. ROSSINI, en su condición de Supervisor de Telemarketers de la mencionada firma, acosó psicológica y laboralmente a la actora, quien se encontraba bajo sus órdenes cumpliendo funciones de vendedora, de **manera ininterrumpida y sistemática**. Todo ello, bajo el conocimiento del Sr. Edmundo José BOCCA. A raíz de esto y **aprovechándose de su condición jerárquica, y con la intención de que la Sra. M. renunciara a su puesto de trabajo**, le ha causado un daño en su salud física y psíquica, siempre en presencia de sus compañeros. Paralelamente, el Sr. ROSSINI, **se ha acercado a la víctima y ha realizado contacto físico a la manera de acecho**, como así también, ha entorpecido el desempeño de sus tareas laborales y el logro de sus objetivos de ventas, **entre otras conductas y actitudes hostiles y perversas**. Con motivo de las conductas detalladas con anterioridad, la Sra. M, comenzó de padecer problemas de salud, pudiendo mencionar entre ellos: ataques de pánico, náuseas, falta de aire, y afecciones gastrointestinales, lo que al Sr. ROSSINI le ha producido *sentimientos de placer*. Es producto del resultado de lo hasta aquí expuesto que, A.R.M sufrió lesiones psíquicas diagnosticadas como **“Trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario, estrés agudo producido por mobbing laboral”**, que a nivel físico repercutió en una **“Gastropatía antral leve”**, por las que se le indicó una licencia médica psiquiátrica, habiéndosele diagnosticado un **10% de incapacidad laboral y la presencia de secuelas, como así también el sometimiento a un extenso tratamiento psiquiátrico que perdura hasta el día de la fecha**.

B) HISTORIA PROCESAL

Luego de la **sentencia N° 52 de fecha 07/02/2018**, emitida por el **Juzgado de Control en lo Penal Económico**, el cual dictó el sobreseimiento de la causa mediante la cual se encontraban imputados el **supervisor** de la víctima con motivo del acoso laboral

ejercido por éste, y el **empleador**, por infracción a su “deber de garante” respecto de sus empleados, es que, el **Fiscal de la Cámara de Acusación** dio lugar a **los recursos de apelación interpuestos por el Fiscal de instrucción y la querellante particular**, resolviendo, acorde a la **sentencia N°724 de fecha 30/11/2018**, **revocar en forma unánime la decisión dictada por el Juzgado de Control en lo Penal Económico**, argumentando tal impugnación, al sostener que el proceso debía pasar a la etapa del juicio, en tanto así lo justificaba la prueba, asegurando que el juez había omitido valorar elementos de relevancia, adjudicando poder de convicción a los dichos de los imputados.

Fue así, que se confirmó la requisitoria fiscal de citación a juicio, llevando a juicio a **Federico Jesús Rossini** ante la **Cámara Criminal y Correccional de 4ta Nominación, secretaria N°7**, a los **30 días del mes de junio del dos mil veintidós**, resolviendo la cuestión de análisis, bajo la modalidad del instituto previsto en el **Art. 415 del CPP** -juicio abreviado-, acorde así lo establecieron las partes.

C) DESCRIPCION DE LA DECISION

El Magistrado resolvió votando en igual sentido, declarar al imputado como **autor penalmente responsable del delito de Lesiones Gravísimas Calificadas, en los términos de los arts. 45 y 92, en función de los arts. 91 y 80, inc. 4°, primer supuesto, del CP**, e imponerle para su tratamiento penitenciario *-en el marco de la realización de un juicio abreviado (Art. 415, segundo párrafo, CPP)-* la **pena de tres años de prisión en forma de ejecución condicional**, como así también la realización de un tratamiento psicoterapéutico en razón de la naturaleza de los hechos atribuidos y de capacitación laboral y perspectiva de género, de acuerdo a la **Ley 26.485** y el **Convenio 190** de la **OIT**.

III. IDENTIFICACION DE LA RATIO DECIDENDI

Para decidir así, los Sres. vocales se expresaron sobre el problema jurídico detectado, reparando por parte del Presidente de Cámara, el Dr. Enrique BERGER, que la causa que es motivo de análisis **se enmarcaba en un caso sospechoso de violencia de género**, lo que, según su consideración, conllevaba a tener presente en todo momento, los compromisos internacionales, nacionales, y locales asumidos en la materia por el Estado Argentino con relación a los casos de violencia dirigidos contra la mujer o casos de violencia de género. En tal sentido, **al momento de encuadrar el tema decidendum**

procedió a citar la **Convención CEDAW**, la cual posee rango constitucional (art. 75, 22° de la Constitución Nacional), haciendo mención a su Recomendación N°19, la cual especifica el nexo entre **DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**, en tanto explicita: *“la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”* y, a su vez, esta incluye: *“actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual...”* (Núm. 6). Del mismo órgano, destaca también la Recomendación General N°28 (párrafo número 19), donde se exhibe que, la violencia de género es una forma de discriminación, la cual *“inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre”*. Asimismo, acorde a lo contenido en la **Convención Belém do Pará**, respecto de lo que se entiende como **violencia psicológica ejercida contra la mujer**, expresa que se entiende por tal a aquella que tenga lugar también *“en el lugar de trabajo”* (art. 2, b). Por otra parte, a nivel nacional, el Dr. Berger hizo referencia a la **Ley 26.485¹**, la cual establece entre los tipos de violencia también a la **violencia psicológica** (art. 5.2). Continuando, dentro de la misma norma, se menciona a la *“**violencia laboral contra las mujeres**”*, la cual hace referencia al ***hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral***” (art. 6, c). En ese contexto, menciona además al **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²**, y los derechos que allí se reconocen. De la misma forma, en dicho Convenio se define el concepto de *“violencia y acoso en el mundo del trabajo”* (art. 1.1.inc. a.). Por todo lo expuesto precedentemente, el Dr. Berger consideró que se encontraban *“ante un contexto de violencia laboral, cuya modalidad se centra en el aspecto psicológico (...) a la cual se añade la cuestión de género, como móvil del accionar ilícito”*, donde se exponían *“dos situaciones contempladas por directrices internacionales receptadas por nuestro país, que nos obligan como tribunal a velar por los derechos de las personas a un trabajo libre de violencia por razón del género”*. Finaliza su postura expresando que a su parecer, dicho convenio, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las allí planteadas, siendo menester que el Tribunal hiciera foco en la ***efectiva protección de la mujer víctima de violencia de género en la modalidad laboral, mediante un correcto enjuiciamiento del caso***

¹ Adherida por la provincia de Córdoba, **Ley provincial N°10.352**, sancionada el 01/06/2016 y publicada en el Boletín Oficial 08/06/2016.

² Convenio 190 de la OIT sobre **“La eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”**. Aprobado por el Estado Argentino por **Ley 27.580**, publicada en el Boletín Oficial el 15.12.2020. En vigor desde el 23.02.2022.

concreto, incorporando una perspectiva de género en los supuestos donde la dogmática está impregnada de un criterio androcéntrico. (Cámara en lo criminal y correccional 4ta. Nom. Sec. 7. ROSSINI, FEDERICO JESÚS P.S.A. LESIONES GRAVÍSIMAS CALIFICADAS. N° Res. 35. 30 de junio de 2022. <https://www.justiciacordoba.gob.ar/cargawebweb/News/NovedadesDetalle.aspx?idNovedad=32860>).

IV. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL **ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

De acuerdo a lo expresado por parte del Dr. Berger en nuestro fallo de análisis, el Código Penal de la Nación protege la **incolumidad o integridad del cuerpo y de la salud** de las personas, pero también tutela la **salud psíquica**. En relación a esto, podemos encontrar otra protección de la integridad, dentro de la Convención Americana de Derechos Humanos, en la cual se expone que: **“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”**³.

Asimismo, el tribunal entendió que el accionar determinado por el acusado, había permitido el encuadre típico asignado en el art. 91 del CP⁴, por haberle provocado a la víctima, una **“enfermedad mental o corporal cierta o probablemente incurable”**. En relación a ello, podemos decir que, según **CORTÁZAR M. G.**, la doctrina nos dice que: **“la exigencia normativa es que se haya producido como consecuencia de la lesión infringida, una patología, cuyo proceso no haya cesado”**, entendiendo que son enfermedades mentales **“aquellas que afectan las facultades psíquicas o mentales del sujeto”** (S/F).

Ahora bien, entendiendo que fue en el ámbito laboral en donde se generaron estos actos violentos propios del fenómeno del “mobbing”, el Tribunal consideró, que, con motivo del acoso laboral sufrido por la actora, se encontraban **ante un contexto de**

³ Convención Americana de Derechos Humanos. Ley 23.054. Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal de la Suscripta en San José de Costa Rica el 22/11/69, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

⁴ Código Penal de la Nación Argentina. Libro Segundo. De los Delitos. Título I. Delitos contra las personas. Capítulo 2. Lesiones. Artículo 91: “Se impondrá reclusión o prisión de tres a diez años, si la lesión produjere una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, la inutilidad permanente para el trabajo, la pérdida de un sentido, de un órgano, de un miembro, del uso de un órgano o miembro, de la palabra o de la capacidad de engendrar o concebir”. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>

violencia laboral, cuya modalidad se centra en el aspecto psicológico, a la cual se añadía la cuestión de género, como móvil del accionar ilícito. En relación a lo antes dicho, podemos mencionar que, según **BUSTAMANTE CASAS, M. C.**, al ser el ámbito laboral, un ambiente caracterizado por tener una **marcada diferencia entre empleador y trabajador**, provoca que se genere un campo propicio para que se desarrollen hechos de tales naturalezas (2008).

En cuanto a materia jurisprudencial, podemos visualizar que los Tribunales Supremos del Orden Laboral, se han pronunciado a favor de los actores respecto de este fenómeno del mobbing en sus resoluciones, por lo que, al momento de seleccionar Jurisprudencia, consideré importante **que pudieran reflejar el avance y evolución de este fenómeno en materia de legislación**, como así también el avance en **el deber de juzgar con perspectiva de género**. Para ello, procedo a hacer mención a la sentencia dictada por el **Superior Tribunal de Justicia Secretaría Laboral Nro.3 de la Provincia de Río Negro**, en autos: **“DUFFEY c/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA SA s/ SUMARIO s /INAPLICABILIDAD DE LEY”** el **6 de abril de 2005**, mediante la cual se reconoció por primera vez en Argentina al fenómeno del mobbing, **admitiendo la persecución laboral sufrida por la víctima objeto del mobbing (MAC DONALD, A. F. 2010)**. En relación a esto, considero que, por un lado, al momento de dictar sentencia, la doctrina utilizada por el Tribunal, tenía por objeto admitir el mobbing utilizando fragmentos extraídos de internet, mencionando como única doctrina para respaldar su decisión, el concepto brindado de mobbing, por parte de la OIT, la cual lo define como una **“persecución psicológica laboral”**. Lo antes dicho, se encuentra alineado con la postura y la fuerte crítica realizada por **BARRAZA JAVIER I.**, mediante la cual expresa que la doctrina utilizada para dictar resolución por parte del Tribunal durante el fallo, es solo **una mera recolección de artículos publicados en internet, con falta de veracidad científica**, siendo imposible de acuerdo a su postura, extraer de la sentencia **premisas jurídicas generales, atento a la falta de rigor científico de las citas doctrinales (2019)**. Esto fue así, debido a que, según el Tribunal, en nuestro país el término del mobbing se encontraba poco difundido al momento, **no existiendo legislación al respecto que guíe su decisión y aplicar el derecho**. En cuanto a lo hasta aquí expuesto, es dable mencionar que, pese a que en ese momento ya se encontraba vigente la **Convención Americana de Derechos Humanos**, la cual refiere al **“derecho de toda persona a que se respete su integridad física, psíquica y moral”**, no fue utilizada por el Tribunal como tampoco, se

consideró que el maltrato psicológico en el lugar de trabajo ejercido hacia una mujer, **podría tratarse de un caso sospechoso de violencia de género**. Esto me lleva a concluir que existió por parte de este Tribunal, una **falta de capacitación** al momento de dictar resolución ante este fenómeno del mobbing, su objeto y sus consecuencias, como también en lo que respecta a comprender que **“violencia de género”**, es igual a decir **“violencia contra la mujer”**.

Continuando con el análisis, opté por seleccionar un fallo reciente del fuero laboral, dictado por la **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala I. D. C. C. M. c/ AHUMAR S.A. s/ DESPIDO**, Núm. de resolución: **10943/2019/CA1**, el **13 de junio de 2022**, donde el Tribunal, responsabilizó a la firma, por motivo de la violencia y acoso laboral ejercida por quien era el encargado de la actora. En dicha sentencia, el informe pericial resolvió que la víctima, requería **un tratamiento psicológico por no menos de dos años**, pudiendo constatar además de una testimonial, que la actora había sido despedida porque según lo dicho por su encargado, **no querían gente fea y que estéticamente no era linda para la empresa**. Es por ello que, al momento de dictar sentencia, se remitió a la **Ley N°26.485**, a la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y **“CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ”**, entendiendo que, en ese marco legal, el maltrato psicológico en el lugar de trabajo, constituía **“violencia contra la mujer”**. Esta última resolución resulta ser una antítesis con respecto a la anterior, debido a que el Tribunal, **visibilizó con su dictamen, la situación de discriminación y desigualdad a la que se enfrentó la actora**, resolviendo a favor de ésta última.

V. POSTURA DE LA AUTORA

En virtud de lo expuesto precedentemente, podemos decir que, en nuestro país, se ha intentado revertir este tipo de cuestiones relacionadas a violencia de género y de situaciones de desigualdad, debido a la **aplicación de herramientas de marco normativo en materia de género utilizada en distintas sentencias emitidas en los últimos años**, las cuales también, se ponen en evidencia en nuestro fallo de análisis, mediante el cual se entendió, que al momento de dictar sentencia, se debía tener presente en todo momento, **los compromisos asumidos por el Estado Argentino en materia de violencia dirigida contra la mujer o casos de violencia de género**. Lo antes dicho,

encuentra estrecha relación con lo dicho por **MEDINA GRACIELA**, respecto de la importancia que posee el hecho de que el juzgador comprenda, que, a la hora de encontrarnos ante el deber de juzgar con perspectiva de género, no puede ser posible, tener una mirada “neutral” a la hora de valorar los hechos y las conductas, sino bien una mirada basada en una perspectiva de género, ya que, por el contrario, **la situación de vulnerabilidad y dominación de las mujeres no tendrá fin (2016)**.

Continuando, y respecto al problema lógico normativo que presenta el fallo de análisis, considero que el Tribunal, al momento de dictar sentencia, tuvo como principio rector en su decisión, la **transversalidad del derecho**, entendiendo que la cuestión de género atraviesa a todos los ámbitos profesionales, donde se debe ejercer y aplicar el derecho. Lo antes dicho, encuentra un vínculo estrecho con la **Ley Micaela** (Ley N°27.499), la cual establece que todas las personas que se desempeñen en la función pública, en todos sus niveles y jerarquías, tiene la obligación de capacitarse y formarse en materia de **“género y violencia contra las mujeres”**. Esto guarda relación con el avance en materia de legislación al que se hacía referencia ut supra.

Ahora bien, cuando hablamos de capacitación en perspectiva de género, entendemos como tal a aquella herramienta que nos sirve para construir y enseñar el derecho, **mediante la cual, se le permite a todas las personas acceder equitativamente a la justicia, independientemente de su condición**, lo cual se relaciona con las obligaciones jurídicas internacionales, a las cuales el Estado Argentino se ha comprometido a cumplir en torno al principio de igualdad y no discriminación (**TARDITTI A. y MONASTEROLO N. 2022**).

Continuando con mi postura frente a la decisión del Tribunal, es que, de acuerdo a la pena pautada, entre el Ministerio Público y las partes, **el Tribunal se encontró bajo las limitaciones del Instituto del Juicio Abreviado**, no pudiendo imponer al imputado **“una sanción más grave que la pedida por el Fiscal”** (art. 415, segundo párrafo, CPP), entendiendo que, si la cuestión se hubiera resuelto mediante modalidad del juicio oral, de acuerdo a que los vocales entendieron que, el **Sr. Rossini F**, le habría provocado una **“enfermedad mental o corporal cierta o probablemente incurable”** y que de acuerdo a la escala penal prevista en el **art. 91 del CP**, la condena a imponer, **podría haber sido mayor**, que la que resultó ser pautada por las partes.

Mi opinión se funda en que, para los vocales, pese a que los agravantes mencionados en la sentencia, no iban a tener impacto en la pena a imponer, consideraron

que, de todas formas, resultaba de gran importancia hacer mención a **la modalidad concreta del hecho**, mediante la cual, el imputado, consciente en todo momento de sus actos, **había elegido el ámbito laboral para la ejecución de los actos ilícitos, donde, además, existía una relación asimétrica de poder entre ambos.**

Entendiendo que lo que se inició como un **caso sospechoso de violencia de género**, se pudo comprobar mediante el material probatorio, resolviendo que el imputado había acosado a la mujer, víctima **del mobbing**, por **“puro gusto”** y en la falta total de provocación por parte de ésta, es que, corresponde recordar que **los agravantes incorporados en el artículo 80, impactan directamente en los delitos de lesiones, pues, en función del art. 92, se reenvía a las mismas circunstancias agravantes del homicidio, por cometerse contra una mujer en un contexto de violencia de género.**

Por ello, expreso que **mi posición se encuentra alineada a la postura que mantuvo el Tribunal**, que al momento de decidir sobre cuál era la correcta calificación legal que le correspondía al imputado, como así también, la individualización y pena a imponer, **realizó una correcta interpretación de la norma y la doctrina vigente.**

Todo lo hasta aquí expuesto, pone en evidencia que este fallo, es de suma importancia en materia jurisprudencial, el cual marca un precedente en la historia argentina, no solo porque la sentencia de marras sea el primer fallo en la historia argentina mediante la cual se ha logrado llevar ante el fuero penal a un ciudadano por acoso laboral, resultando ser condenado como autor responsable del delito de **Lesiones Gravísimas Calificadas**, sino además, porque destaca la labor y capacitación en materia de género por parte de la Justicia Argentina, las cuales orientan al juez o al intérprete de la norma al momento de decidir sobre sus resoluciones.

VI. CONCLUSION

Considerando que hace ya tiempo existen Convenios Internacionales a los que adhirió nuestro país, donde se ha resultado trabajar y hacer hincapié en el concepto de **NO VIOLENCIA** de manera más profunda, como así también, en las distintas situaciones que pudieran surgir, es que debemos entender y aceptar, que aún la cuestión de **GENERO** y de **VIOLENCIA DIRIGIDA CONTRA LA MUJER**, sigue siendo un tema que **NOS CONVOCA EN LA ACTUALIDAD**. Por tal motivo y aunque la normativa vigente nos proporcione los instrumentos necesarios para desarrollar métodos

y garantizar la máxima seguridad, resulta de gran necesidad **CONTINUAR INSTRUYENDO EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO** a quienes se desempeñan la función pública, tal como lo dispone la Ley Micaela.

Es por ello que, dando un cierre a mi trabajo final de grado, manifiesto que la importancia del mismo radica en reflexionar sobre **“LA ENSEÑANZA DEL DERECHO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**, siendo menester considerar en todo momento, que la comunidad se encuentra en **CONSTANTE CRECIMIENTO Y CAMBIO**, por lo que la justicia, tal como se pudo evidenciar en este fallo de análisis, deberá fallar de aquí en más, considerando que la **IGUALDAD DE GÉNERO**, será una cuestión que deberá mantenerse abierta, evitando excluir algún tipo de situaciones que se pudieran considerar como un acto de **DISCRIMINACIÓN Y DISTINCIÓN DE GÉNERO**.

VII. LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOCTRINA

✚ **Barraza J. I** (20 de diciembre 2019) Las torturas psicológicas en el ámbito de trabajo. *Pensar. JusBaires*. <https://pensar.jusbaires.gob.ar/ver/nota/215>

✚ **Bustamante Casas, M. C.** Sistema Argentino de Información Jurídica. (diciembre 2008) *El Mobbing Laboral*. <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

✚ **Cortázar M. G.** (14 noviembre 2013). Lesiones. Código Penal Comentado. *Asociación Pensamiento Penal. Pág. 1 a 17*. <https://www.pensamientopenal.com.ar/cpcomentado/37780-art-89-91-lesiones>

✚ **Mac Donald, A. F.** (16 de Julio de 2010). Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral. *Diario Judicial*. www.diariojudicial.com/nota/11293

✚ **Medina, Graciela.** *Juzgar con perspectiva de género. ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?*. 2016. <https://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

✚ **Tarditti Aída y Monasterolo Natalia.** *Genero y derecho penal: debates actuales en la parte general*. 1ra. Ed.- Córdoba: Ediciones Lerner, 2022.

JURISPRUDENCIA

✚ Cámara en lo criminal y correccional 4ta. NOM. – Sec. 7. “**ROSSINI, FEDERICO JESÚS P.S.A. LESIONES GRAVÍSIMAS CALIFICADAS**”. N° Res. 35. 30 de junio de 2022.
<https://www.justiciacordoba.gob.ar/cargawebweb/News/NovedadesDetalle.aspx?idNovedad=32860>

✚ Cámara de Acusación Córdoba. “**BOCCA, EDMUNDO JOSÉ Y ROSSINI, FEDERICO JESÚS P.S.S. AA LESIONES CALIFICADAS**”. N° Res. 724. 30 de noviembre de 2018.

✚ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala I. “**D. C. C. M. c/ AHUMAR S.A. s/ DESPIDO**”. N° Res. 10943/2019/CA1. 13 de junio de 2022.
<https://www.jussanjuan.gov.ar/biblioteca/publicaciones/BOIN76.pdf>

✚ Superior Tribunal de Justicia Secretaría Laboral Nro.3 de la Provincia de Río Negro. “**DUFFEY c/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA SA s/ SUMARIO s/ INAPLICABILIDAD DE LEY**”. 6 de abril de 2005.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/fallo_duffeyrosariobeatriz_c-entrenimientopatagoniasa_2005.pdf

LEGISLACION

✚ **CEDAW**. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificada mediante Ley N°23.179 el 8 de mayo de 1985 (Boletín Oficial, 3 de junio de 1985).
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179_0.pdf

✚ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**. Convención Belem Do Pará. Sancionada el 13 de marzo de 1996.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

✚ **Convención Americana sobre Derechos Humanos**. Ley N° 23.054. Suscripta en San José de Costa Rica. Sancionada el 1 de marzo de 1984.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

✚ **Convenio 190** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y el acoso.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

✚ **Constitución de la Nación Argentina.** Ley N°24.430. Sancionada el 15 de diciembre de 1994. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

✚ **Código Procesal Penal de la Provincia de Córdoba.** Ley N° 8.123. Córdoba, 5 de diciembre de 1991. (Boletín Oficial, 16 de enero de 1992). <http://www.saij.gob.ar/8123-local-cordoba-codigo-procesal-penal-provincia-cordoba-lpo0008123-1991-12-05/123456789-0abc-defg-321-8000ovorpyel>

✚ **Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.** Ley N° 26.485. Sancionada el 11 de marzo de 2009. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

✚ **Ley Micaela** de Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres. Ley N° 27.499. Sancionada el 19 del 12 de 2018. (Boletín Oficial 10 de enero de 2019). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

✚ **Recomendación general 19.** Violencia Contra la Mujer. Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11° período de sesiones, 1992. https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf

✚ **Recomendación general 28.** Relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010. https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf