

AUTO NÚMERO: SETECIENTOS VEINTICUATRO.

Córdoba, treinta de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTAS: Estas actuaciones caratuladas “**B., E. J. y R., F. J. p.ss.aa Lesiones calificadas**” (Expte. “XXX, SACM n° XXX), elevadas 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 A.D.R.M., con el patrocinio letrado del Dr. P.E.D.S., en contra de la Sentencia n° 52 del 02/7/2018, en cuanto resuelve hacer lugar a la oposición interpuesta por la defensa de los imputados E.J.B. y F.J.R. y, en consecuencia, dictar a su respecto el sobreseimiento total en la presente causa.

DE LAS QUE RESULTA: Que los vocales de esta Cámara de Acusación, reunidos con el objeto de dictar resolución en estos autos, disponen que emitirán sus votos en el siguiente orden: 1°) Patricia Alejandra Farías; 2°) Maximiliano Octavio Davies; 3°) Carlos Alberto Salazar.

Y CONSIDERANDO: A) Que, conforme al orden que antecede, la vocal **Patricia Alejandra Farías** dijo: D) A Fs. 469/471, comparece el Fiscal de Instrucción del Distrito Cuatro Turno dos, Horacio A. Vázquez, por ante el *a quo*, e interpone recurso de apelación en contra de la Sentencia n° 52 de fecha 02/7/2018 aludida *supra*.

Al argumentar su impugnación sostuvo que este proceso debe pasar a la etapa del juicio, en tanto así lo justifica la prueba, aunque asegura que el juez omitió valorar elementos relevantes, adjudicando poder de convicción a los dichos de los imputados. Criticó que el juez trate de falaz a M. porque transcurrieron pocos días desde la nota y la solicitud de carpeta médica, 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, resta valor a los testigos que se refirieron a la actitud de R., quien luego de la nota que

aquella presentó la presionó aún más. En orden a ello, destacó que los compañeros explicaron que cuando R. comenzó a trabajar en la empresa, M. no sólo que estaba bien de salud sino que era querida y respetada por sus compañeros, inclusive la Lic. S. en su testimonio (fs. 287) indicó que eso era lo que más le molestaba a R., quien carecía de la personalidad de M., y por eso disfrutaba hostigándola. Señaló falta de valoración de la prueba de cargo, y consideración sólo de la postura defensiva. Finalmente, resaltó que en sede laboral fueron probados los hechos aquí investigados. Por todo ello solicitó se haga lugar al presente recurso y, en consecuencia, se revoque la sentencia de sobreseimiento apelada.

II) A fs. 455/463 obra agregado el escrito de apelación interpuesto por la querellante particular, agraviándose de la sentencia de sobreseimiento por arbitraria, al sostener que existe duda insuperable a base de un juicio que califica como “irrazonable e irracional”.

III) En tiempo y forma el querellante particular presentó informe escrito con los fundamentos de su pretensión impugnativa (conf. art. 465 del CPP).

Afirmó que la sentencia es arbitraria al concluir que existe duda por concurrir iguales elementos de cargo que de descargo, sin valorar prueba dirimente. En tal sentido, enunció los elementos de cargo, comenzando por la denuncia formulada por la víctima A.D.R.M. (fs. 1/7) que contiene su versión sobre el hecho, y que fue luego corroborada por la prueba (de cargo). En ese orden, resaltó la pericia psicológica (oficial) realizada en sede laboral, sobre la persona de S.D., quien fue compañera de trabajo de M., de la que surge el acoso de R. dentro de la empresa (fs. 9), la observación de un discurso “perverso en el personal jerárquico” hacia los empleados bajo conductas de “manipulación, acoso, hostigamiento y temor”. Además, sobre la persona de M. se practicó una pericia psicológica, también en el juicio laboral, cuyo contenido es coincidente con la denuncia penal, respecto del trato humillante de R. desde el primer día de trabajo, y los trastornos que el acoso laboral le ocasionaron (personales y familiares), dejando en claro que fue víctima de acoso moral que le ocasionó

problemas físicos y psicológicos (fs. 21), padeciendo una incapacidad psicológica del 10%, que le requerirá tratamiento por un tiempo no inferior a un año, calificando al autor de “agresor”. Por otra parte, en juicio laboral también se peritó a R., 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 I. SRL, concluyéndose que al tomarse conocimiento del caso de M. la dirección optó por no intervenir, lo que derivó en la enfermedad y exclusión de la nombrada. El apelante también mencionó la pericia médica que en el juicio laboral tuvo lugar sobre M., en la cual la perito dice que los hechos fueron idóneos para causar a través del tiempo las lesiones evidenciadas, una incapacidad física, parcial y permanente y como consecuencia de ello una incapacidad psicológica. Por otro lado, en sede penal se practicó pericia psicológica sobre M. de la cual surgen datos para conceptualizar el dolo, en tanto la perito explicó que el autor ejerce violencia psicológica extrema, comportamientos de agresión persistentes, maltrato, que atenta contra su dignidad física y psíquicas susceptibles de alterar su salud. En este punto, el apelante pone de relieve que el juez de control compartió con la defensa que no estaba probada la intención de R., que quiso o se representó la posibilidad de lesionar a M. Sin embargo, aseguró que si hubo mobbing es porque el sujeto activo hostigó, acosó, lo que solo es concebible en términos de intención, a lo que agrega el placer como elemento del ánimo en este caso. Por otra parte, el abogado mencionó la pericia de control de C.B. sobre M., la sentencia dictada en Sala Octava de Cámara del Trabajo de esta ciudad el 26/9/2014, destacando el conocimiento por parte de B. de los malos tratos a los empleados y la tolerancia de tales acciones por la empresa para que los empleados se fueran gratis y dejaran a los clientes, la declaración de la testigo M., respecto del violento acoso de R. contra M., los dichos de G., quien también colocó a R. como agresor y a B. “consciente de la situación”, la valoración del vocal de la cámara respecto de que el accionar de R. y la inacción de B. “... le provocó la dolencia psiquiátrica que la mantuvo un año de licencia, y le dejó como secuela las patologías que los expertos han detectado, de orden psicológico y físico que suman más del 12% de incapacidad parcial y

permanente”. Además se indica que se verificó que la empresa instrumentó un sistema de relacionamiento con sus empleados basado en el terror, en la persecución...”. En sintonía con ello, se mencionó el testimonio del perito oficial en el juicio laboral N.O.P. quien señaló que R. entiende el alcance de su actuar pero no le interesa, que puede molestarle que lo descubran pero no le molesta hacer daño, y en el caso de M. sabía que la acosaba y sabía el día anterior que le haría al otro día”. Pone de manifiesto los testimonios de compañeras de trabajo de M., el certificado médico de M.S. con fecha 03/6/2015 que da cuenta de las lesiones (fs. 152), la pericia psiquiátrica oficial (fs. 178). Acto seguido enunció los elementos de descargo, la escritura n° 131, y la pericia de control. Con respecto al otro agravio, la ilegalidad de la sentencia por basarse en circunstancias fácticas inexistentes, tales como: que B. la primer semana de agosto de 2008 al recibir nota de M. se enteró de un solo evento en que R. le había gritado frente a los compañeros o valorar situaciones del 2008 sin atender que M. se dio por despedida en 2010. Agregó que la requisitoria de citación a Juicio ha valorado el material probatorio y habla de la conducta de R. como un proceso de destrucción y desgaste... actitudes vejatorias y hostiles, en particular considerando los testimonios de D. (fs. 388), C. (fs. 390), M. (fs.390), pericias oficiales. Con respecto a B., reiteró que su comportamiento “adecuado” hubiese sido trasladar o desvincular a R. cuando conoció la situación, tal como lo hizo varios meses después cuando supo de un “maltrato grave por parte de un supervisor (R.R.) para con sus empleados”. En cuanto al nexo causal, explicó que en la sentencia de sobreseimiento se lo descartó por la supuesta multiplicidad de factores que incidieron en la vida de M., omitiendo considerar elementos probatorios dirimientes, tal como la pericial oficial de P. (fs. 21 y 28), la de L. (fs. 22), la de W.G.S. (fs. 30), la perito de parte C.B. (fs. 60), la sentencia n° 264 de la Cámara del Trabajo (fs. 83), el perito oficial D. (fs. 178), el Dr. S. (fs. 264), y la perito oficial M.S. fue determinante para concluir sobre el nexo de causalidad al indicar que “... no hay otros eventos que ameriten semejante nivel de sintomatología... lo que A. vivió con R. tiene entidad suficiente para generar un trastorno como el que le fue diagnosticado...” (fs. 287).

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.

IV) 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 (arts. 444, 449, 460, 461 y 464 del CPP).

V) Por su parte, el abogado A.P.M., en su carácter de defensor del imputado E.J.B., presentó escrito con fundamentos tendientes a apoyar la decisión de control. En este punto, cabe aclarar que dicho escrito se valora como “informe de parte interesada”, más allá del *nome iuris* (adhesión) dado por la parte defensora, toda vez que en este caso la adhesión resulta inadmisibles, en tanto el defensor del imputado obtuvo una resolución favorable a su pretensión, como lo es la sentencia de sobreseimiento que apoya con los argumentos traídos a consideración.

En prieta síntesis, afirmó la existencia de contradicción en los dichos de M. respecto del conocimiento de habría tenido B. de la situación, y cita jurisprudencia de esta cámara. Destaca las manifestaciones de B. en ocasión de ejercer su derecho de defensa material, esencialmente relativa al conocimiento que adquirió los primeros días de agosto del 2018 de la situación de M. a quien citó al día siguiente (o un par de días después), y luego citó a R. para recordarle que la empresa no quiere problemas con los empleados. Mientras que pocos días después conoció que M. había sacado carpeta médica psiquiátrica. Agrega, que en junio del 2008 por quejas por escrito de empleados denunciando situaciones que ponían en riesgo la integridad psicofísica de compañeros de trabajo, la empresa despidió con causa a un supervisor de nombre R.R. El defensor asegura que lo expuesto dista mucho de lo valorado por el fiscal cuando sostiene que B. toleró la situación sin hacer nada para impedir el resultado lesivo, y ello encuentra apoyo en la nota presentada por M. el 30/7/2008 (la cual transcribe parcialmente). En este punto, destaca que el juez valoró que M. fue falaz, toda vez que denunció que después de presentar la nota referida se agudizó el maltrato, siendo que en realidad a los pocos días (el 13 de agosto) sacó carpeta

psiquiátrica por más de un año. Que además R. había ingresado en marzo a trabajar y M. anotició en julio, por lo que no hubo tiempo material para que se efectivicen la cantidad de malos tratos alegados ni las consecuencias. Agrega que M. tenía una patología previa, además considera llamativo que S. le diese el alta en 2009 coincidiendo con el médico de la empresa, y luego, en la causa, dice otra cosa. Sintetiza, que considera desacertada la decisión fiscal de atribuir a su defendido comisión por omisión, toda vez que ha quedado demostrado que cuando tomó conocimiento de la situación convocó a las partes, mediando para que no vuelva a ocurrir lo denunciado con fecha 30/7/2008, como único hecho anoticiado por M., es decir, desconocía la actividad que supuestamente desplegaba R., pues insiste, no surge ni de la nota ni de la conversación.

VI) El Juez de Control realizó un repaso de las constancias de la causa destacando que: "... luego de la denuncia formulada por A.d.R.M. (fs. 1/07), y teniendo en cuenta prueba documental (fs. 8/32-67/88), pericial (fs.5356) y pericial de control (fs. 57/60-62/65) la Fiscal Liliana Sánchez de la otrora Fiscalía de Instrucción del Distrito III, turno 4 de esta ciudad, decidió (fs. 90/92) disponer el **archivo total de la denuncia por no poder proceder** (art. 34, 1° párrafo, 2do. supuesto del CPP)..."; que la fiscal tuvo en cuenta que en Sede Laboral para condenar a R. y la empresa I. S.R.L. (empleadora de R. y M.) por daño moral, se valoró que la intención de R. era lograr que los empleados produjeran más de lo que podían, "... lo que deja de lado la intención de causar un daño en el cuerpo o en la salud de quienes tenía a su cargo, encontrándose ausente el elemento subjetivo del tipo, dolo directo o eventual y por tanto la existencia del delito..."; que se opuso la parte querellante particular y en control se resolvió que la fiscal había "...omitido involuntariamente receptar declaraciones testimoniales ofrecidas en la denuncia..."; que la causa regresó a la fiscalía se receptaron los testimonios (fs. 106, 111, y 109) e incorporó prueba pericial; que posteriormente la Fiscal imputó a R. y B. por el delito de lesiones graves, agravadas por placer (art. 90 y 92 segundo supuesto en función del 80 inc. 4° primera hipótesis, del CP) a tenor del 306 primera parte del CPP; que tras recibir declaración a los imputados (fs. 242, 250 y 267) y receptadas algunas pruebas, la defensa de R. interpuso **excepción por falta de acción y nulidad** (fs. 289/300), la que, previo

evacuación de vistas, fue remitida al Juzgado de Control 4 por la nombrada Fiscal (fs.310/312), cuya titular mediante **Sentencia n° 10** de fecha 28/03/2017 (fs. 314/321) resolvió **hacer lugar a la excepción y ordenar el sobreseimiento de los imputados por atipicidad** de la conducta (art. 350 inc. 2 del CPP). La magistrada afirmó "... que si bien la imputación que efectúa la Fiscal lo es por lesiones, de la situación fáctica detallada surge clara la descripción de un caso de mobbing laboral, el que no se encuentra tipificado en nuestro ordenamiento jurídico penal...".

Luego, el juez valoró que la anterior magistrada había argumentado que "... para completar tanto el aspecto subjetivo como objetivo del delito de lesiones graves agravadas por placer (art. 90 y 92 segundo supuesto, en función del 80 inc. 4º, primera hipótesis del C.Penal), debe existir, por parte del sujeto activo, una intención directa de lesionar y de hacerlo impulsado por el fin de experimentar satisfacción y/o placer...". Además, sintetizó la valoración de la prueba que hizo la jueza, y sus conclusiones, a saber: que la denunciante expresó "... que las lesiones serían consecuencia directa del mobbing laboral sufrido, lo que implica que el fin principal que en todo caso se habría tenido en miras es lograr que la persona sobre la cual se ejerce, acabe por abandonar su puesto de trabajo..."; que "... de las pericias efectuadas sobre M., no surge clara la exclusividad de la atribución del accionar de R. con el origen de las consecuencias lesivas en la nombrada, las que justamente señalan pueden tener un origen múltiple...". Agregó que si se quisiera dejar de lado la intención directa de lesionar motivada específicamente por un móvil de placer, y se optara por un aspecto subjetivo basado en la culpa, "ello devendría en que toda incapacidad de la total obrera que sufra un trabajador decantaría luego en un proceso penal por lesiones culposas, lo que no resulta razonable, más aún cuando –en el caso que nos ocupa- la demanda en el fuero laboral fue acogida dando una resolución favorable a la parte actora...", y recordó el principio de *ultima ratio* del orden penal y declara abstracto el planteo de nulidad. Por otro lado, el magistrado indicó que esa decisión de control fue apelada por la parte querellante, y esta Cámara de Acusación resolvió mediante **Auto n° 773**, de fecha 20/12/2017 (fs. 357/362), **revocar la Sentencia de Sobreseimiento** por no

concurrir los requisitos para la procedencia de la excepción previa por falta de acción por atipicidad manifiesta. Con posterioridad la investigación continuó en la fiscalía de Horacio Vázquez, quien recibió testimonial al ex esposo de aquella (fs. 366/367), agregó una prueba documental consistente en un certificado de control de tratamiento expedido por el psicólogo de M., y requirió la elevación a juicio de la causa.

Sentado ello, el magistrado interviniente explicó que esta cámara revocó la primer sentencia de control porque “... no se adecuaba a los criterios fijados ... para que proceda la excepción previa por falta de acción por atipicidad manifiesta, la que implica que el hecho intimado no surgía por sí mismo, ni puede hacerlo en el futuro, en una figura penal...”. En cuanto a la prueba, indicó que no varió y que el fiscal hizo manifestaciones dogmáticas, al expresar “...*con los elementos de prueba reunidos hasta el momento por la instrucción queda desvirtuada la posición exculpatoria asumida por ambos imputados; resultando suficientes para considerar como probable el hecho relatado en la plataforma fáctica y la participación responsable de los incoados... con el grado de probabilidad requerido en esta etapa del proceso...*”, sin dar fundamento.

Concluyó que las posturas de los imputados no han sido derribadas, pues recordó que “... **B.** manifestó en su oposición, que la primera semana de agosto de 2018, al recibir la nota presentada por la Sra. M. con fecha 30/07/2018 a RR HH, se enteró solo de un evento consistente en que R. le había gritado frente a sus compañeros, y ello es lo que surge del texto de aquella nota la cual se encuentra incorporada en autos...”. En definitiva, que luego de ese evento puntual, “... lejos de omitir actuar convocó a R. y M. a su oficina, pues aquello fue confirmado por la damnificada en su denuncia...”. Por otra parte, consideró que si bien M. dijo que en esa reunión “puso en conocimiento de B. todo lo que venía ocurriendo con R., no ha logrado demostrarlo... frente a lo dicho por B. en el sentido de que en aquella reunión la denunciante hizo alusión solo al hecho puntual referido en su nota, nos encontraríamos frente a un supuesto de dicho y contradicho que solo puede dilucidarse con otra prueba...”, sin embargo, consideró que resultaba dirimente lo expresado por M. en la misiva: “...*me dirijo a usted con motivo de informarle que en el día de la fecha el supervisor R.F. se*

ha dirigido a mi con muy mal trato, a los gritos y agresivamente delante de mis compañeros, lo cual no me parece correcto...”, pues tal como enseña nuestro Tribunal de Apelaciones Provincial: “... *frente a versiones contradictorias de un mismo hecho, la credibilidad estará del lado de aquellas que mejor se correspondan objetivamente con las demás circunstancias de la causa, en función, claro está, de normas estándares de experiencia propias de la sana crítica racional (CPP, art. 193)*”, (Cámara de Acusación, AI. N° 565, del 13/12/12, “Nieto”).

Agregó que, tal como postula la defensa, para ser autor de comisión por omisión cuando existe un autor por acción, debe éste conocer la actividad desplegada por aquel, en el caso, aquello no está demostrado cayendo el elemento subjetivo requerido por la figura intimada a B. al menos en el terreno de la duda; que “es dable remarcar que en su denuncia la damnificada ha sido falaz en otros puntos, pues demuestra la defensa como a los muy pocos días de que B. se reuniera con ambos, M. se fue de licencia psiquiátrica por más de un año, lo que desvirtúa las afirmaciones de la denunciante relativas a que luego que R. fuera citado por su jefe éste agudizó el maltrato lo que agravó su lesión”. En efecto, explicó “...*que al repetirse dichas conductas la dicente se decide ir a recursos humanos a solicitar una entrevista con B., a los fines de ponerlo al tanto de lo que estaba sucediendo. Que dicha actitud fue lo que a R. no le gustó por lo que comenzó a agredir a la dicente en todo momento y cada vez que podía...*”. En cambio, las constancias de autos para el juez desvirtúan esas manifestaciones, y en tal sentido considera la nota de fecha 30/07/2018, y que el último día de trabajo de M. fue el 13/08/2018, cuando se entrevistó con su médico psiquiatra S., quien le diagnosticó una carpeta psiquiátrica por más de un año (desde el 14/08/2018 al 2/09/2019), que en aquel corto lapso B. se entrevistó con R. y con ella. Por lo que, restando los fines de semana, fueron unos pocos días. Así, en coincidencia con la Defensa, consideró que no resulta una conclusión razonada ni técnicamente aceptable sostener que B. conocía la supuesta actividad del imputado R., y que tuvo la intención de omitir actuar a los fines de permitir el resultado lesivo, pues no solo que no surge de donde lo deriva el fiscal, sino que muy por el contrario del análisis objetivo de la prueba colectada surge que ello no

es así, sino que B., apenas tuvo conocimiento de un supuesto maltrato puntual, llamó a ambos involucrados para pedir explicaciones de aquello. 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.R.) para con sus empleados, lo desvinculo de la empresa inmediatamente.

Con respecto al imputado R., sintetizó que “tampoco es posible desvirtuar su posición exculpatoria... que es la ausencia absoluta de prueba que demuestre el elemento subjetivo del tipo endilgado...”. Señaló que la defensa descartó el dolo directo, tras analizar las testimoniales rendidas, tal como lo hiciera la Magistrada de Control en el fallo reseñado, destacando que éstas refieren a una modalidad de trabajo destinada a aumentar la producción o, si se quiere, “despedir a los empleados más viejos” por cuestiones de costos y/o indemnización, pero nadie refiere intencionalidad directa alguna...además, de que no se encuentra acreditado que M. haya sido una persona completamente sana...”.

Por otra parte, señaló que “la multiplicidad de factores que incidieron en la vida de la Sra. M., hacen imposible determinar cuál es el nexo causal de sus dolencias tanto físicas como psíquicas, y hacen caer la posibilidad de atribuirle ese resultado solo a la acción de R., pues ello surge del contenido de los informes de pericias psicológicas y psiquiátricas, e incluso las de los propios peritos de control de la parte querellante...”. La propia denunciante refirió problemas anteriores y traumáticos en relación a la anterior supervisora C. y sus peritos de control refieren *probabilidad* de que su conflicto se deba a una mala relación con R. (Lic. B., fs. 57/60: “...es altamente **probable** que su conflicto, dado el contexto de la evaluación, se debe a una mala relación con otra figura de autoridad, como de su jefe en I. SRL el señor R...”), y comprueban el daño anterior (Lic. B., fs. 62/65: “De todo lo expuesto y del material administrado se advierte **Daño Psíquico como producto de situaciones vividas en el pasado**. Al parecer, las experiencias en torno al vínculo familiar, contienen una carga de malestar que aún no logra metabolizar (...) Su historia vital la ha marcado de manera nociva y proyecta sobre el mundo exterior cuestiones no resueltas de su relación familiar (...) Se advierte una producción discursiva que no concuerda

con lo proyectado en las técnicas de evaluación en relación a su familia. Significa que habla de su familia con cualidades positivas pero se advierte lo contrario”).

Concluyó que “las pruebas recabadas en autos no logran desvirtuar la fundamentación de la magistrada ni la posición exculpatoria expresada por los acusados en el sentido de que B. no conocía el accionar de R. contra M. y que no se encuentra probado que R. con su actuar quería, o pudo haberse representado y menospreciado la posibilidad de lesionar a M. o fue negligente e imprudente en su actuar y en consecuencia... el cúmulo probatorio actual se encuentra en una situación de igualdad entre los elementos de cargo y los de descargo, produciendo una indecisión del intelecto sobre la existencia o inexistencia del hecho... este estado psicológico de duda, es de carácter insuperable atento a que no se advierte otra vía de conocimiento, ya que no es objetivamente razonable prever la incorporación de nuevas pruebas que permitan acreditar, o desvirtuar absolutamente la participación de los prevenidos de marras, toda vez que ya se han llevado a cabo las diligencias probatorias que aparecían como conducentes para dar base a la acusación o determinar el sobreseimiento...”.

VII) A fin de dar tratamiento a los agravios expuestos por los apelantes (fiscal de instrucción y querellante particular) corresponde, en primer lugar, examinar el caudal probatorio existente, toda vez que el principal planteo en contra de la sentencia de sobreseimiento consiste en que la prueba permite sostener que es probable la participación punible de los co-imputados E.J.B. y F.J.R.

Se tiene en cuenta que el juez dictó sentencia de sobreseimiento por duda insuperable (inc. 5° del art. 350 del CPP), basándose en la principal estrategia de la defensa respecto de la posible intervención de causas anteriores a la presencia de R. en la vida laboral de M., particularmente el jefe anterior.

En orden a ello, la propia M., al formular denuncia penal, aludió a maltratos anteriores por parte de otros supervisores, pero fue clara al afirmar que “a partir del mes de abril del 2008 ... la relación de trabajo empieza a ser más traumática ... como consecuencia de la designación de un nuevo supervisor: el Sr. F.R... fue conmigo una persona grosera, arbitraria, de pobreza afectiva,

agresivo, impulsivo, manipulador... abusando de su superioridad jerárquica, mantuvo un trato vejatorio y humillante durante todo el tiempo en que trabajé bajo su dirección, materializado en palabras, actitudes y hechos. Era costumbre cada vez que pasaba a mi lado (lo mismo hacía con otras compañeras de trabajo) hacerme masajes, tocarme/soltarme el pelo, como así también hacer groseros comentarios fuera de lugar y con doble intención”

En atención a que la querellante particular y el fiscal de instrucción sostienen que producto del maltrato descripto resultaron lesiones graves en la salud de M., corresponde considerar la prueba legalmente requerida para estos casos (CPP, 231) tal es la pericial, toda vez que la intervención de un profesional especializado se impone. En ese sentido se cuenta con las conclusiones de los peritos especializados en el área (psicólogos y médicos).

Cabe tener especialmente en cuenta lo informado por quienes intervinieron en el momento de los hechos, por un lado, el psiquiatra que atendió a M. y le prescribió la carpeta psiquiátrica, el Dr. M.C.S., quien señaló que aquella llegó a su consultorio por crisis de angustia, especificando: “... *a través de las entrevistas descubro que su crisis de angustia tenía que ver con lo laboral y por eso le indico carpeta psiquiátrica*”. Preciso que ella cuando hablaba de su problema laboral se refería a “jefes”, que él tiene mala memoria para los nombres, pero con el tiempo conoció el de R., y al ser consultado por la figura de un jefe anterior a éste, aseguró que “... *no fue relevante en la tarea de discriminar y jerarquizar conflictos durante la terapia...*”. Al declarar en esta sede especificó que “... según la clasificación internacional de enfermedades mentales que es la reconocida oficialmente, la Sra. M. presentaba un trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario estrés agudo producido por moobing laboral...”. Por otra parte, aseguró que en estos casos “... el victimario reacciona frente a ciertas conductas disparadores de alguien del grupo, lo que la transforma en víctima, como por ejemplo cuestionar sus órdenes, una vez identificada la víctima, el trabajo del victimario es directamente contra la misma, como darle el trabajo que nadie quiere hacer, **el victimario sabe lo que está haciendo y lo quiere hacer...**”.

Se suman las conclusiones en sentido similar del propio médico de la

empresa, Dr. P.P., quien controló a M. tras la solicitud de la carpeta psiquiátrica, y 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 toda vez que no pudo ingresar a trabajar, 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 – fs. 03 vta.–).

También se cuenta con el informe del perito médico que dictaminó en el juicio laboral, W.G.S. (copias agregadas a fs. 29/30), en tanto concluyó que “... desde el punto de vista médico legal debe ser calificada como enfermedad profesional. La misma provoca a la actora, una incapacidad física, parcial y permanente...”. Además, determinó: “...padece alteraciones psicológicas derivadas de la relación laboral... lesiones ... gastropatía antral leve, producto de las alteraciones psicológicas con un porcentaje del 2.02 %...” (fs. 30 y 30vta).

En sentido semejante se expidió la Licenciada en Psicología, M.S., perito oficial, quien al ser consultada para que responda el siguiente interrogante **¿puede determinar de manera categórica y en base a su conocimiento profesional que el daño en la salud psíquica y física que posee la Sra. M. sea directamente relacionado al accionar desplegado por R. y no otra causa?** Dijo: “según surge del expediente, **no hay otros eventos que ameriten semejante nivel de sintomatología... lo que A. vivió con R. tiene entidad suficiente para generar un trastorno como el que le fue diagnosticado oportunamente**” (fs. 287vta.).

En definitiva, los profesionales de la salud permiten concluir que existe probabilidad de que los malos tratos o agresiones de R. hayan causado las lesiones en la salud de M. –los cuales, según se verá, habrían sido conocidos, tolerados, y aprobados por B. quien (como parte de una política de la empresa) habría omitido tomar medidas para evitarlo, cuando debía y podía hacerlo por ser el empleador y garante del bienestar de sus empleados–.

En cuanto a las dudas puestas de manifiesto por la instancia anterior a partir de las pericias efectuadas sobre la persona de M. durante la investigación penal, cabe señalar que el juzgador se basó sólo en la pericia practicada en sede

penal, de la que surge que no habría "... clara exclusividad de la atribución del accionar de R. con el origen de las consecuencias lesivas en la nombrada, las que justamente señalan pueden tener un origen múltiple...". Sin embargo, no puede valorarse aisladamente la prueba, ni soslayarse el paso del tiempo, en tanto esta pericia se realizó varios años después, y este factor pudo haber dificultado en esta instancia penal una conclusión respecto de la causa de las lesiones psicológicas en la persona de M.

Por otro lado, siguiendo con la valoración de la prueba, la testimonial también respalda los dichos de M., en tal sentido declaró V.C.M., quien manifestó que fueron compañeras de trabajo como vendedoras en el call center en la época que R. era supervisor, a quien describió como "persona agresiva, disfrutaba de hacer mal a los demás, trabajabas con él bajo presión". Con respecto a A.M. la testigo indicó que "la trataba de inútil... el trato era malo,... se le burlaba constantemente, por ahí le daba hasta la información incorrecta para que ella no pudiera concretar la operación... que si bien... tenía un trato malo para con todos, con A. se potenciaba, como que la provocaba para que reaccionara y tuviera de esa manera una excusa para echarla... daba vueltas todo el tiempo alrededor de A., era constante las molestias... y excesivas...". Asimismo la nombrada se refirió a M., describiéndola como "... muy comprometida, y su desempeño laboral muy bueno, tanto personalmente como en el teléfono, era una de las que mejor se desempeñaba... era muy buena compañera, solidaria, colaboradora...". Esta testigo expresó que "... lo que más le impactó... fue el regreso de A., porque no volvió a ser la misma... estaba con miedo, hasta se sentaba con miedo frente a la computadora, que varios notaron ese cambio y cuando hablaba con R. hasta le temblaban las manos, tenía ganas de llorar, sentía como que no iba a poder sostener la situación, hasta que le dieron otra carpeta médica o la despidieron... (dijo no recordar bien)...". Aseguró que "a R. se le notó en la cara su disgusto porque la misma volviera, por el mismo ensañamiento que tenía con ella..." (fs. 110 vta.).

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* (TSJ, Sala Penal, S. n° 45 del 29/7/98, “Simoncelli”; A. n° 205 del 11/8/98, “Capdevila”; A. n° 49 del 4/3/99, “Galeano”; S. n° 73 del 21/5/99, “Vargas”; A. n° 109 del 5/5/00, “Pompas”; S. n° 32 del 2/5/2000, “Agreda”; S. n° 42 del 31/5/2000, “Agüero”; S. n° 112 del 6/12/01, “Córdoba”; A. n° 517 del 19/12/01, “Carnero”; entre otros). Basta agregar que numerosas han sido las oportunidades en las que este tribunal abordó lo relativo al valor de la prueba indiciaria (C. Acus, “Bachetti”, auto n° 249 30/11/06; “Aguilar”, auto n° 127 del 07/07/06; “Argota”, auto n° 249 del 20/11/07; “Grasso” auto n° 128 del 02/05/08, entre muchos otros). Ya dijimos que para que ésta, críticamente examinada, conduzca a una conclusión probable, debe permitir al juzgador –partiendo de la suma de indicios introducidos al proceso–, superar las meras presunciones que en ellas puedan fundarse y arribar a un juicio de probabilidad sobre los extremos de la imputación.

Sentado ello, se tiene en cuenta otro argumento esgrimido por el juzgador para excluir el dolo, a partir de una supuesta motivación final –resultado querido– del comportamiento que habría asumido el imputado R., tal era que la víctima dejase su puesto de trabajo.

En tal sentido, el juez expresó “... que las lesiones serían consecuencia directa del mobbing laboral sufrido, lo que implica que el fin principal que en todo caso se habría tenido en miras es lograr que la persona sobre la cual se ejerce, acabe por abandonar su puesto de trabajo...”.

Tal contundente afirmación del accionar de R. –intolerable en el mundo de respeto de los derechos humanos– valorado por el juzgador, no conduce a la atipicidad de la conducta por ausencia del elemento subjetivo, ni justifica el estado intelectual de duda insuperable que sostiene la sentencia atacada en esta instancia. La motivación particular que perseguían R. y B. lejos de descartar la

tipicidad de la conducta demuestra que el comportamiento –del primero– y la omisión –del segundo– eran conocidos y queridos.

Respecto de este aspecto, resulta trascendental el testimonio del psicólogo que intervino en calidad de perito oficial en el juicio laboral de M. en contra de R. y B., el Licenciado N.O.P., quien explicó: “... R. presenta dos facetas, se ajusta al perfil de los acosadores en general, se presenta como afable, simpático, empresario joven, inteligente, que se maneja con soltura, pero en lo laboral se muestra agresivo con rasgos sádicos o perversos y *es consciente de lo que hace, quizá se ajustaba el perfil a lo que la empresa quería...*” (el destacado es propio). Agregó que hubo intencionalidad, y explicó que “... M. lo molestaba y por ello la agredió directamente, hubo intención de dañar... R. disfruta maltratando ya que es su rasgo de personalidad... *entiende el alcance de su actuar pero no le interesa, si quedan secuelas o daño de su actuar no le interesa, que puede molestarle que lo descubran pero no le molesta dañar...*” (el destacado es propio). Respecto de qué molestaba a R., el profesional explicó que M. era eficiente, inteligente, buena persona, y esas cosas él las envidiaba inconscientemente, y el agresor al no poseer esas características la acosaba. Y concluyó: “... en el caso particular... *como en el caso de M., sabía que la acosaba y sabía el día anterior que le haría al otro día...*” (fs. 104/105).

Luego, respondiendo a la defensa de B., cabe indicar que la prueba permite sostener en grado de probabilidad que el nombrado conocía la situación de **maltrato** que padecían los empleados, en particular M. Así se valoró en la Sentencia dictada en sede laboral (incorporada como prueba en este proceso a fs. 67/87), en tanto se consideró que era “modus operandi de la empresa... generar un ambiente de temor entre el personal, para lo cual se utilizaron recursos tales como golpear mesas y sillas, **tocar el pelo y la espalda de empleadas mujeres, calificarlas sistemáticamente de inservibles, imputarles incapacidad, vagancia y/o falta de recursos mentales para acometer la tarea encomendada...** R. se incorporó al cuadro de la empresa para mejorar o pulir el sistema: proponerle mirar videos pornográficos, patearle los basureros o las revistas mientras los telemarketers están hablando con los clientes –lo que impide cualquier respuesta, luego indefensión– gritar todo el tiempo amenazar con

despidos, efectivamente provoca un clima insalubre de trabajo que altera la psiquis de cualquier persona cuerda, máxime cuando se encuentra jerárquicamente subordinada, y cuando **teme perder su trabajo...** el resultado de este sistema de trabajo quedó evidenciado en el debate **el personal lloraba todo el tiempo, y todo el tiempo sentían temor e indignación, impotencia frente a lo que les pasaba...**. También se precisó que la estrategia era generar competencia entre los compañeros, denominada “mala competencia”, es decir, cada uno se esfuerza por vender más individualmente, siendo el “móvil que los empleados captan muchos clientes nuevos, que quedarán en la empresa auspiciantes de la revista; y luego se cansen y se vayan, que renuncien. Esto logra el máximo beneficio al mínimo costo...”. En el caso particular de M. se concluyó que “... los testimonios dieron cuenta de que sufrió el acoso sistemático de R., básicamente por no someterse a su pretensión de castigar al personal del modo en que él (y C.) lo hacían. Ello le provocó la dolencia psiquiátrica que la tuvo un año de licencia, y le dejó como secuela las patologías que los expertos han detectado, de orden psicológico y físico que suman más del 12% TO de incapacidad parcial y permanente...” (fs. 83). *Además, se calificó el proceder de la empresa de “brutal”, destacándose que así fue “... por lo sistemático, lo organizado, decidido racionalmente, tuvo autores materiales... F.R... y un autor material E.B... que sabía lo que ocurría y no hizo –ni intentó hacer– absolutamente nada para detenerlo o modificarlo, que es también beneficiario directo del aumento de auspiciantes y la reducción de indemnizaciones que por este medio se producía...este proceder constituye un ilícito civil ... perpetrado por funcionarios de la empresa ... que ha provocado daños en la actora dependiente de la firma, y que por imperio de los arts. 64, 65 y 81 LCT son responsables de los mismos: F.R. responderá por ser el autor material del ilícito, y por ello de la consecuencia del mismo (el daño moral) y la empresa I. SRL por ser la empleadora de R. y de M. y porque sus autoridades han sido partícipes necesarios del daño causado ilícitamente (fs. 85, 86).*

Se sumó el testimonio de G.B.C., quien también era personal jerárquico de la empresa, y afirmó que varios empleados plantearon la situación pero “B. no hacía nada”.

Otro testigo, J.R.S., ex trabajador de la empresa (durante unos meses del año 2009), aunque no conoció a M. ni R., se refirió al lugar de trabajo indicando que se fue porque era feo el ambiente, un clima de excesiva presión, agregando que otros compañeros le recomendaron “que tuviera cuidado porque era costumbre de la empresa presionar a los empleados para que renunciaran y la empresa evitara pagar una indemnización... (fs. 214)”.

Así lo valoró también la perito oficial M.S., al indicar que “... la situación en la que se encontraba inmersa la denunciante parecía constituir parte de una política de la empresa...”. Es más, infiere que R. “...era un *instrumento mediatizador entre estos criterios empresariales y los empleados a su cargo...*” (fs. 217). Y, la testigo M. (fs. 110) aseguró que B. sabía todo, pero no hacía nada.

Lo previamente valorado avala el relato de la víctima cuando cuenta: “... al no cesar su maltrato, luego de reiteradas oportunidades en que intenté que depusiera su constante acoso moral, en julio de 2008, presenté una nota a la contadora de la empresa, Sra. G.R., haciéndole conocer el trato agresivo y humillante que tenía para conmigo el Sr. R.; luego logré reunirme con mi jefe... E.B... para tratar de encontrar una solución al problema; le manifesté todo lo que estaba sucediendo...luego de esa conversación me retiré de la oficina con la esperanza de haber sido comprendida, y que el Sr. B. tomaría alguna medida al respecto... por el contrario, el Sr. B. no le dio importancia a la grave situación planteada. Peor aún. Al tomar conocimiento R. de la reunión que yo había mantenido con el Sr. B., la relación se tornó insostenible, agudizando R. sus graves ofensas hacia mi persona... aprovechó su posición jerárquica en la empresa, para ejercer un poder de dominación sobre mi persona, favorecido por el ámbito o escenario que permitía semejante trato vejatorio”.

De lo precedentemente valorado se concluye que la actitud de M., al plantear formalmente la situación ante su jefe (nota que presenta a B.), significó una complicación para los propósitos perseguidos a nivel empresa, esto es, lograr que deje su puesto cansada del maltrato y la agresión, por lo que es creíble que R. habría intensificado esas acciones, según afirmó M., y encuentra apoyo en la

prueba, pues la testigo G.B.C., quien trabajaba en la empresa, contó que R. era supervisor de Telemarketers (puesto que tenía M.) y aseguró que “era una persona muy complicada, gozaba al maltratar a los empleados y disfrutaba cuando no alcanzaban los objetivos”, aunque la testigo aclaró que R. no era su jefe, que ella estaba en el área administrativa y tenían la misma jerarquía. Agregó que la tarea del supervisor es ser nexo entre los dueños de la empresa y los empleados. Con respecto a R. contó que a algunos empleados los golpeaba, aunque él alegaba en broma, eran agresiones físicas, inclusive maltrato, y *ella manifestó asombro de que nadie lo denunciara, sino que se terminaban yendo de la empresa sin hacer nada* (el destacado es propio). Esta situación que describe la testigo demuestra que es probable que en el caso de M., al no poder R. someterla para que se vaya (por el contrario denunció la situación a B.), incrementó sus agresiones, pues ella con esa actitud se convertía en un obstáculo para él.

Es por todo lo valorado que no resulta atendible en esta instancia la defensa alegada por B., consistente en su desconocimiento de la real situación y que para él fue el anoticiamiento de un hecho aislado, ante el cual tomó medidas al convocar a reunión a las partes y advertir al supervisor.

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 como para justificar la realización del juicio o la imposición de la prisión preventiva, según el caso en igual sentido, C. Acus., autos “Grazioli” –auto nº 1 del 06/02/2007–, “Neyra” –auto nº 85 del 29/05/2007–, y “Picone” –auto nº 130 del 31/07/2007–, entre otros).

VIII) 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 en los de

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 (art. 7, b).

Además, como bien lo ha resaltado el Tribunal Superior de Justicia de nuestra provincia “...importa un mensaje a los ciudadanos sobre el camino emprendido en contra de esta clase de discriminación, adquiriendo el Poder Judicial un rol activo en la prevención y reparación que tales afectaciones acarrearán. Un paso adelante en este camino será lograr prevenir comportamientos que atenten contra la igualdad de género a partir de la aplicación de reglas claras sustentadas en la idea de una sociedad libre y democrática de modo tal que todos sus integrantes logren proyectar su plan de vida y ejecutarlo. Para ello, **los órganos judiciales deben construir el análisis de los casos desde una adecuada perspectiva de género para así reconocer fielmente los derechos de las víctimas mujeres y evitarles una nueva victimización en la esfera institucional**” (TSJ, “Lizarralde”, S. n° 56, 09/3/2017).

Es que, como bien se señala, si bien la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer (primer instrumento de derechos humanos dedicado exclusivamente a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres; en adelante CEDAW) en su articulado contiene una definición específica de lo que se entiende por ‘el estándar de la debida diligencia’, una lectura integral de sus normas permite esbozar una idea clara y concreta de esta obligación. Así, el art. 2° establece que: ... los Estados Partes (...) se comprometen a: ...c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto la práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que

constituyan discriminación contra la mujer”. En esa línea se afirma que “... resulta claro que el cumplimiento de estos compromisos asumidos se logra de la mano de una investigación seria, oportuna y exhaustiva, con un análisis responsable de toda la prueba recopilada” (Deber de investigar una violación. Estereotipos de género. 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 (SAIJ, 24/10/2018).

Es por todo ello que corresponde examinar el presente caso atendiendo los lineamientos fijados por el Tribunal Superior de Justicia en el precedente “Trucco” (S. n° 140 del 15/4/2016), en el que se indicó el criterio que, no obstante la subsunción típica –en este proceso lesiones graves del hecho descrito en la requisitoria fiscal de citación a juicio– cabe analizar la violencia de género que habría tenido lugar en el entorno laboral de M.

Corresponde mencionar que si bien el Tribunal Superior de Justicia en el fallo citado se enfocó en la violencia familiar, no obstante los criterios son aplicables a todos los casos de violencia de género, pues más allá de los diferentes contextos en que se habría producido (laboral o doméstica), el *corpus iuris* de derechos humanos vinculados con violencia de la mujer es el mismo, por lo que se tendrán en cuenta los ‘rasgos identitarios de la violencia de género’ señalados por el Tribunal Superior de Justicia en el fallo citado, para concluir sobre un caso “sospechoso” de ello (TSJ, “Trucco”, 2016), a partir del conjunto de instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos (tratados, convenios, resoluciones, y declaraciones de los organismos supranacionales competentes) relativos a esos derechos de las mujeres con relación a la violencia (Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer –CLADEM–. *Las lentes de género en la jurisprudencia internacional. Tendencias de la jurisprudencia del sistema interamericano de Derecho Humanos relacionados a los derechos de las mujeres*. Ed. Tarea Asociación Gráfica Educativa, Lima, 2011, p. 14, y notas 16, 17).

Se señala que de dicho conjunto normativo se desprende “el nexo entre discriminación y violencia contra la mujer”, siendo la discriminación materia específica de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer (CEDAW), el que incluye, según el Comité, “la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer o porque es mujer o que la afecte en forma desproporcionada” (Recomendación General n° 19, 11° periodo de sesiones, 1992), siendo ésta una forma de discriminación “que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre”.

El nexo discriminación/violencia aparece claramente en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, del 9/6/1994), pues el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado (art. 3), también incluye “el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6, a).

Se concluye que “... la violencia a la que se refieren estos instrumentos jurídicos internacionales, tiene como rasgo identitario central el de configurar una manifestación de la discriminación por la **desigualdad real** entre varón y mujer, pues es ejercida con la mujer “*porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada*” (Comité CEDAW, recomendación General n° 19), “*basada en su género*” (Convención de Belém do Pará, art. 1). De allí que es irrelevante que el agresor integre o no una relación interpersonal con la víctima o sea un agente del Estado, que ocurra la violencia en el ámbito privado o público, en tanto se posicione respecto de la mujer en un **binomio superior/inferior**, tratándola con violencia física, psicológica o sexual, entre otras, por su género. Es decir, como alguien que no es igual, y por eso, no se le reconoce fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida, de allí la demostración de poder, dominación o control por la violencia (v. en este sentido, Las lentes de género en la jurisprudencia internacional, pub. Cit. p. 34).

A nivel nacional esas directrices están en la ley 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), que plantea como objetivos promover y garantizar el derecho a la mujer a vivir una vida sin violencia (art. 2), y específicamente a preservar su integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial (art. 3, inc. c).

Dentro de ese marco normativo se insertaría el presente caso, pues la prueba da cuenta del ejercicio de violencia en el ámbito laboral de tipo psicológica, que coloca el caso entre los probables 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, toda vez que los imputados eran sus superiores jerárquicos –jefes– (inclusive, en relación con esto, declaró la testigo C., quien revestía la misma jerarquía y aclaró que con ella el trato fue normal, “sabía que conmigo no se tenía que meter”, y que su maltrato iba dirigido a sus empleadas, las 4 personas bajo su mando eran mujeres). Es decir, el accionar de R. no sólo la afectó en forma desproporcionada, sino que se advierte discriminación por su condición de mujer, pues las manifestaciones que habría proferido estaban vinculadas a su condición de tal, por ejemplo al decirle: “podemos arreglar de otro modo”, “loca” (término que es sabido se utiliza para estereotipar a las mujeres) o frases como: “*le contaste a tu marido que te hice llorar*” (claramente la coloca como víctima “*te hice llorar*”), o acciones que incluían “acercamientos físicos... tocamientos de cabello y hombros en forma de masaje”.

No se puede pasar por alto la circunstancia que valoró el Juez de Control para descartar el elemento subjetivo del tipo, se recuerda, que el “fin último perseguido habría sido que deje su puesto de trabajo”, lo que implica no sólo el reconocimiento de la utilización de la violencia psicológica para doblegar la voluntad de la otra parte, sino la búsqueda del sometimiento de una mujer trabajadora mediante la violencia. En este punto, cabe señalar que B. con su omisión habría contribuido para que la víctima tolerase tales acciones violentas sobre su persona, tanto verbales como físicas, por ser el dueño de la empresa y no tomar medidas para impedir o frenar ese comportamiento, cuyo conocimiento, como se vio –y más allá de la nota– no le resultaba ajeno.

En este punto, conviene recordar la explicación que la doctrina brinda sobre los estereotipos, al explicar que conforman imágenes sociales generalizadas, preconceptos sobre características personales o roles que cumplen o deben ser cumplidos por los miembros de un determinado grupo social. En general, los estereotipos pueden ser utilizados para describir las características de un grupo en particular, prescribir su comportamiento y también para asignar

ciertas diferencias. Según este esquema, las mujeres, en su mayoría, deben tener hijos, ser castas y obedientes, entre otras características similares (Asensio, Raquel *et al*, *Discriminación de Género en las Decisiones Judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género*, 1a ed., Bs. As. Defensoría General de la Nación, 2010, p. 83).

Se insiste que la expresión “loca” que solía utilizar R., para dirigirse a la víctima, es uno de los tantos estereotipos de género que afecta a la mujer, quien es descalificada de ese modo cuando asume un comportamiento que indica carácter, justamente al no ser “mujer sumisa”, buscándose someterla mediante la violencia verbal. O, como hacía R., rebajarla a la condición de objeto con frases humillantes, como “podemos arreglar de otro modo” o “le contaste a tu marido que te hice llorar”, y las acciones consistentes en tocar sus cabellos o masajear sus hombros, inclusive amenazas de que tenía el telegrama de despido en su cajón. En definitiva, de ese modo R. buscaba mantenerla sometida, vulnerable, hasta afectar su salud e imponer su voluntad, pues buscaba que ella deje su puesto de trabajo, a lo cual se vio obligada por la carpeta médica psiquiátrica, todo lo cual significó una limitación a su ámbito de libertad.

El testimonio de M.C.S., psicólogo de la víctima, brindó información sobre la limitación para el pleno ejercicio de derechos los humanos fundamentales de M. en el hecho investigado, en tanto puso de relieve que “...desde que A. dejó de trabajar en el lugar que motivó la presente causa, no volvió a tener otro empleo en forma regular, más bien podrían llamarse “changas” debido a que su estado psicológico no se lo permite... que el diagnóstico que se mantiene al día de la fecha [07/9/2016] es trastorno por ansiedad generalizada con crisis de angustia o crisis de pánico” (fs. 263)

En orden a ello, adquiere relevancia lo declarado por G.B.C., quien además de contar que la empresa “especulaba mucho con la necesidad de trabajo de la gente”, agregó que R. además de maltratar a los empleados, solía tener algunas “aliadas” a quienes daba las mejores zonas para venta, inclusive aseguró que “él gozaba cuando hacía esas cosas... de afuera veía como que disfrutaba de lo que les hacía a las chicas, *sobro todo a A., que siempre le decía que la iba hacer echar... estaba como ensañado, el maltrato era particularmente mayor*

con ella... le gritaba mucho y ella terminaba llorando” (ver fs. 210vta.). Y, no es un dato menor, que **las 4 personas que estaban bajo el mando de R. eran mujeres, de las cuales, explicó la testigo mencionada, dos (. y S.) se fueron con carpeta psiquiátrica, y las otras dos terminaron renunciado.**

En el antecedente jurisprudencial “Trucco, 2016”, el TSJ se refiere a esa “... desjerarquización de la mujer como una igual”, afirmando que “... es cultural porque su trasfondo son *‘las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer’* por ello *‘ la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre’* (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de fecha 20 de diciembre de 1993).

Además, es de destacar que a esta altura, ante la vulneración de los derechos humanos de las mujeres, resulta necesaria una eficaz intervención de la justicia, lo que se logra si se juzga con perspectiva de género. Esto implica que a las legislaciones supranacionales, nacionales y provinciales se las debe aplicar con esta especial visión, por cuanto su problemática es en definitiva la que da origen al conflicto. Una decisión será adecuada si tiende a colaborar con la disminución de la violencia, de lo contrario la ineffectividad judicial facilita la violencia contra la mujer, al no existir evidencias que se perciban socialmente como voluntad y efectividad para sancionar estos actos. Es más, si ello no se logra, se devuelve a la víctima un reporte de culpabilización por los hechos que decidió denunciar, produciendo así su revictimización. Por el contrario, la respuesta al problema individual transmite a sus destinatarios y a la sociedad en general que las cuestiones de violencia contra la mujer no deben ser toleradas, no deben quedar impunes, y deben recibir una respuesta idónea para evitar su reiteración como así también ser reparadas por los daños que producen. El punto fundamental radica en hacer hincapié en la importancia de igualdad de género, no como una cuestión que se considere feminista, sino como un derecho humano que coloca a los individuos en general (hombre, mujeres, niños, niñas, adolescentes,

adultos mayores y personas con discapacidad) en igualdad de condiciones, reiterándose que no es una cuestión de trato diferencial entre hombres y mujeres, sino por el contrario de igualdad de derechos.

En efecto, la igualdad y no discriminación son principios fundamentales, y es por ello que el concepto de género sirve solo para analizar cómo se organizan socialmente las relaciones entre hombres y mujeres, permitiendo así identificar las discriminaciones y desigualdades. Por ello, juzgar con perspectiva de género implica juzgar con una mirada puesta en la relación entre hombres y mujeres en pie de igualdad, removiendo estereotipos de género, es decir las creencias sobre los roles típicos y anacrónicos que las mujeres y hombres estaban llamados a cumplir y desarrollar en la sociedad, atribuyéndose rasgos y comportamientos diferentes a unos de otros, que de modo no consciente, era en detrimento de las mujeres. De ahí la necesidad de visibilizarlos porque afectan de modo negativo principalmente a estas últimas, ya que históricamente la sociedad les ha asignado roles secundarios, socialmente menos valorados y jerárquicamente inferiores (<http://equidad.scjn.gob.mx/que-son-los-estereotipos-de-genero/>; consultado el 21/3/2016).

IX) Con respecto a este caso concreto, cabe señalar que el mobbing es una situación de agresión o maltrato hacia un trabajador que constituye violencia en el trabajo, que pone en peligro la salud física o psíquica, pero además, como toda violencia, puede derivar en la comisión de un delito, como en este caso, que fue la causa de las lesiones en la salud psíquica de M., como se analizó *supra*.

Si bien no existe tipificación delictiva en nuestro sistema para la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, como protección al peligro que significa para la víctima, sí corresponde al ámbito penal investigar cuando, como consecuencia de la violencia, deriva un daño a un bien jurídicamente protegido por el derecho penal, como lo es, en el caso concreto, la salud de la persona.

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 y, en consecuencia, se hace lugar a los recursos interpuestos en contra de la sentencia de sobreseimiento apelada y se confirma la requisitoria fiscal. Sin Costas.

B) El vocal **Maximiliano Octavio Davies**, dijo: Que comparte lo

sostenido por la vocal preopinante, adhiriendo en consecuencia a él y pronunciándose en igual sentido. Así voto.

C) El vocal **Carlos Alberto Salazar**, dijo: Que comparte lo sostenido por la vocal del primer voto, adhiriendo en consecuencia a él y pronunciándose en el mismo sentido. Así voto.

Por todo ello y normativa legal citada, el tribunal **RESUELVE: I)** Hacer lugar a los recursos de apelación interpuestos por el fiscal de instrucción y el querellante particular, y revocar la sentencia de sobreseimiento apelada en cuanto ha sido materia de recurso (art. 352 del CPP). **II)** Confirmar la requisitoria fiscal de citación a juicio agregada a fs. 381/406. Sin costas (CPP, art. 550/551). **PROTOCOLÍCESE, NOTIFÍQUESE Y BAJEN.**