



Abogacía

Trabajo Seminario Final

“Mobbing laboral y perspectiva de género –
sobreseimiento por Conciliación”

Valeria Padula Irusta

Octubre de 2022

Sumario: 1. Fallo. Tribunal. 2. Introducción y relevancia del caso. 3. Hechos de la Causa, historia Procesal y resolución del Tribunal. 4. Reconstrucción de la Ratio Decidendi. 5. Análisis y comentarios de la autora. 5.1 Mobbing y Perspectiva de Género aplicada en la Calificación de las Lesiones – Art. 80 Código Penal. 5.2 5.2 Recursos argumentativos aplicados. Analogía. Opinión personal. 6. Conclusión

1. FALLO

Causa: “B., E. J. y otro p.ss.aa. Lesiones calificadas por el art. 80. Fecha: 28/12/21. Sentencia 94.

TIBUNAL

Cámara en lo Criminal y Correccional de 4° Nominación de la ciudad de Córdoba

2. INTRODUCCIÓN Y RELEVANCIA DEL CASO

En el año 2020, mediante la Ley N° 27.580¹, el Congreso de la nación ratificó el *Convenio Contra la eliminación de la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo*, firmado por Argentina en conjunto con los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Este hecho resulta relevante como puntapié para el análisis del presente fallo, ya que legislativamente se introduce el reconocimiento de una conducta reprochada que carecía de regulación, como es el acoso laboral, también conocido como *mobbing*.

El mencionado Convenio resalta en su preámbulo la importancia de la cultura del trabajo basado en respeto mutuo y dignidad humana, [...] que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social [...], y que la principal característica de la violencia y el acoso laboral es que la víctima sufre violencia basada en el género.² En esa línea, es destacable que en el ámbito laboral quienes más sufren acoso son las disidencias, ya sea por su identidad de género o cultura.

¹ Ley N° 27580, año 2020, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – convenio 190–, Honorable Congreso de la Nación Argentina, 15 de diciembre de 2020.

² Convenio OIT N° 190, Convenio *sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral*, Ginebra, año 2019.

Particularmente, el fallo elegido tiene como temática principal el acoso laboral sufrido por una telemarketer³, causado por un supervisor de la empresa. La actora inicia demanda laboral en contra del dueño de la empresa y a su vez en fuero penal inicia acciones en contra de su supervisor y el empleador por lesiones ocasionadas por *mobbing*, término que será central en el abordaje de este trabajo.

Sucede que tal expresión adquirió relevancia en materia procesal e interpretativa, ya que antes del comienzo de la audiencia del juicio, la parte actora y el dueño de la empresa, imputado por participación por omisión, presentaron conjuntamente ante la Cámara en lo Criminal y Correccional N°4 de la Provincia de Córdoba un acuerdo consensuado y voluntario, con la finalidad de proponer una reparación del daño.

Éste antecedente implicó que las partes pudieran arribar a un mutuo acuerdo, donde el empresario imputado hace reconocimiento explícito del daño causado, asumiendo su responsabilidad por omisión, y contempla una satisfacción económica para la víctima. En virtud del acuerdo de Conciliación Homologado, se deriva el sobreseimiento del dueño de la empresa por extinción de la acción penal. En el acuerdo se expresa que no participa el Supervisor, principal imputado y autor de las lesiones por acoso laboral, por lo que el sobreseimiento de la causa es parcial, comprendiendo únicamente al dueño de la empresa, quien suscribió el Acuerdo.

Por medio de la conciliación previa al juicio, las partes acuerdan que el conflicto ha sido resuelto íntegramente entre el imputado y la actora, conforme lo veremos en el análisis del supuesto fáctico. En esta cuestión se plantea la posibilidad de contar o no con un plazo para presentar dicho acuerdo, a lo que los magistrados entendieron que mientras no hayan comenzado las audiencias del juicio y la víctima no se encuentre en estado de vulnerabilidad, las partes pueden optar por el acuerdo voluntario como forma de extinción de la acción penal. Ante ello, sin mediar regulación procesal que determine que esta instancia es necesaria, el juez consideró prudente realizar una audiencia con las partes y el Tribunal para garantizar la correcta procedencia del acuerdo sin que medie aprovechamiento del imputado y conforme lo establece el artículo 59 del Código Penal. Se detecta entonces, que desde la jurisprudencia

³ *Telemarketer*: asesor que se contacta vía telefónica con un potencial cliente, para ofrecer información acerca de los servicios o productos de la empresa que representa.

encontramos alternativas que, acompañadas de una correcta interpretación de los hechos y las necesidades de la víctima, compensa la falta de regulación afín a la operatividad de la ley. Para arribar a esta solución fue requisito intrínseco de la misma, la voluntariedad de las partes, la cualidad interpretativa del Tribunal y la perspectiva de género aplicada en los argumentos decisorios, los que serán desarrollados en el presente trabajo.

3. PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL DEL CASO Y DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El caso en cuestión tiene su enfoque dentro de la esfera laboral y procesal penal, porque se enmarca en el ámbito de una empresa de telemarketing, cuyo vínculo entre imputados y víctima fue laboral, causa en la cual, finalmente, se sobresee a uno de los imputados por mediar causal de extinción de la acción penal.

La historia procesal se plantea de la siguiente manera: la actora y querellante es una ex empleada, que tras haber sido víctima de acoso laboral o *mobbing*, interpuso una demanda en contra del Supervisor del área en la que trabajaba en el año 2008, quien ejercía acoso verbal y físico sobre la víctima, y contra el propietario de la empresa. Ambos fueron imputados por el delito de Lesiones Gravísimas Calificadas.

En el caso del dueño de la empresa, la imputación se le atribuyó por omisión, al no interrumpir el accionar reprochable del Supervisor, quien se encontraba bajo su dependencia y responsabilidad por mediar vínculo laboral, conforme lo establece el artículo 45 del Código Penal⁴. La lesión se encontró calificada por agravante del artículo 80 del mencionado código, por entender el tribunal *a quo* que el acoso laboral fue ejercido con violencia de género, conforme se dedujo de las pruebas propiciadas en la causa.

Ante esta situación, se presentaron de común acuerdo ante la Cámara Criminal N°4, la querellante y el imputado dueño de la empresa con sus respectivos patrocinios legales, a los fines de homologar un acuerdo elaborado en conjunto y mutua voluntad, donde se planteó

⁴ Art. 45 (Ley 11.179 y modif.).-“Los que tomasen parte en la ejecución del hecho o prestasen al autor o autores un auxilio o cooperación sin los cuales no habría podido cometerse, tendrán la pena establecida para el delito. En la misma pena incurrirán los que hubiesen determinado directamente a otro a cometerlo.” Código Penal de la Nación Argentina – *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

el reconocimiento explícito de la responsabilidad por parte del dueño de la empresa, quien alegaba no haber efectuado el accionar esperado y prudente para evitar el daño ocasionado a la víctima, y a su vez se ofreció una recompensación económica para la querellante, en concepto de reparación plena del daño.

Ante lo anterior, la querellante prestó conformidad y solicitaron en conjunto la homologación por parte de los jueces, a los fines de dar por extinta la acción penal parcialmente, ya que solo participaba del acuerdo el dueño de la empresa, continuando la acción penal contra el Supervisor, quien no formó parte del acuerdo. Todo este proceso se inspiró en el artículo 59 del Código Penal de la Nación, en el cual se establecen las causales de extinción de la acción penal, específicamente en el inciso 6°, por mediar conciliación y reparación plena.

El Tribunal realizó una audiencia con las partes y el Ministerio Público, con el objetivo de entender la motivación del acuerdo con atenta escucha, en pos de asegurar que no medien aprovechamientos o situaciones que vulneren el ejercicio de los derechos de la víctima y se garantice que el acuerdo de conciliación sea de voluntad plena, cumplimentando los requisitos de admisibilidad, como el legítimo consentimiento, y que la víctima haya recibido la totalidad de lo convenido conforme lo establece la ley. En la audiencia se encontró presente el Fiscal, quien luego de formular preguntas a las partes, concluyó que la presentación estaba hecha en tiempo y forma y que debía sobreseerse al imputado, aplicando de este modo el criterio de oportunidad, definido por Reynoso como

[...]la posibilidad que tiene el organismo encargado de la persecución penal de dispensar de esa persecución. Puede suspender la acción iniciada o de limitarla en su extensión, aun cuando exista mérito real para perseguir y castigar en términos de derecho penal puro. (p. 1).

En consonancia con el dictamen del Fiscal, el Tribunal decidió homologar el acuerdo, sobreseyendo de la causa al empleador por extinción de la acción penal por Conciliación, resultando como único imputado en la causa por Lesiones Gravísimas Calificadas al Supervisor que ejerció *mobbing*.

4. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI

El vocal Enrique Berger tomó la palabra en primer lugar. Tras la transcripción del Acuerdo presentado por las partes, comenzó su análisis teniendo en cuenta lo novedoso del caso planteado, la necesidad de ajustar la pretensión a la ley y la reparación plena del interés lesionado. Asimismo, señaló que las formas de extinguir la acción penal establecidas en el artículo 59 del Código Penal, inciso 5° (criterios de oportunidad) e inciso 6° (conciliación o reparación integral del perjuicio) debían ser contempladas a la luz de las leyes procesales, confrontamiento que le compete en esta instancia a la hora de dictar sentencia.

Ante ello, sostuvo que el *criterio de oportunidad*⁵ era de competencia Estatal, que por medio del Ministerio Público Fiscal se determinaría la conveniencia o no de continuar la acción penal contra el imputado, mientras que era de competencia de las partes lo referido a la *conciliación o reparación del perjuicio*. Esta última coloca al Estado en carácter de “observador”, velando por las garantías de voluntariedad y legalidad del acuerdo. Deduce que la facultad de *disponer* de criterios de oportunidad encomendada al Ministerio Público Fiscal debe dejar abierta la posibilidad de que la víctima revise y ejerza la acción penal por sus medios, teniendo en cuenta su interés y el del imputado, en este caso, por encima de la potestad del Estado. Realiza un análisis del artículo 13 BIS del Código Procesal de la Pcia. de Córdoba⁶ en atención a que, en el actual régimen legal, la Conciliación debe entenderse como el resultado de una mediación exitosa (con las diferencias técnicas que resultaren de estos dos institutos), arribando a una reparación integral *aceptadas por las partes*, o por un proceso de *conciliación* propiamente dicho.

En este contexto, la *ratio decidendi* se realiza tomando como parámetro la “Guía práctica para el fortalecimiento de los mecanismos de la acción penal”, redactada por el Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba, la cual se fundamenta en la imposibilidad de obtener una sentencia en todos los casos que ingresen al fuero penal a la

⁵ Art. 59 inc. 5° (Ley N° 27.147), *Honorable Congreso de la Nación Argentina*, B.O. 18/06/2015

⁶ Art. 13 bis. Inc. 5° (Ley 8.123), Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Córdoba, CORDOBA, 5 de Diciembre de 1991

que se enfrentan los sistemas judiciales, por lo que provee lineamientos para interpretar las reglas de disponibilidad de la acción, entendida como *“todas aquellas formas de extinción de la acción penal que tienden a evitar la realización del juicio penal y que pueden ser reguladas por las jurisdicciones locales a través de sus normas procesales”* (Guía práctica para el fortalecimiento de los mecanismos de la acción penal, 2019).

En ello, el vocal anunció su desacuerdo con que exista un plazo definitivo en el que las partes de mutua voluntad puedan optar por realizar un acuerdo conciliatorio que extinga la acción penal. De este modo, se privaría a las partes de la posibilidad de arribar a un acuerdo, porque al comienzo del proceso y en las primeras etapas de la elevación a juicio es prácticamente inviable. Fundamentó que si se trata de un derecho disponible no puede limitarse su ejercicio mediante un plazo y argumentó que, en este caso, de excederse el plazo establecido en el Código Procesal Penal (Art. 13 quinquies) al utilizar esta vía alternativa de conflicto, no habría agravio, ya que la finalidad del Acuerdo Conciliatorio no es la de dilatar el proceso, sino la de concluirlo satisfactoriamente, al dar por extinguida la acción penal en satisfacción del interés de la víctima y el imputado.

Concluyó, en este sentido, que la presentación era admisible por analogía normativas de otros fueros ante la falta de especificación en el fuero penal. Así, citó el artículo 34 y sgtes. del Código Procesal Penal, donde se establece que no existe plazo alguno para interponer la conciliación o la reparación integral. En el fuero civil se contempla la reparación integral en el artículo 1740 del Código Civil y Comercial de la Nación. En el fuero laboral, mientras no haya cosa juzgada, se puede conciliar en el mismo modo como lo establece el artículo 50 del Código Procesal Laboral de la Provincia de Córdoba.

Por último, analizó las causales de exclusión establecidas por el artículo 13 ter. del CPPC, ya que de tratarse de algún caso contemplado en este articulado no serían aplicables las reglas de disponibilidad. Entre otras cuestiones, el magistrado estableció que, al no ser el imputado funcionario público, no afectar el interés público, en el caso de haber una condena, podría ser de ejecución condicional, no existir criminalidad organizada, no tener antecedentes penales, no haber situación de desigualdad ni vulnerabilidad porque la víctima ha podido defenderse, consideró que el acuerdo era admisible y luego de considerar las palabras del Fiscal, dio su voto afirmativo.

Consecutivamente, la vocal María Antonia De La Rúa y el vocal Luis Miguel Nassiz acompañaron lo sostenido por el vocal que los antecedió y dieron su voto afirmativo. Finalmente, se resolvió homologar el acuerdo presentado por las partes y sobreseer parcialmente en la causa al imputado E. J. B. por los delitos de Lesiones Gravísimas Calificadas por extinción de la acción penal por Conciliación.

5. ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL AUTOR

5.1 Mobbing y Perspectiva de Género aplicada en la Calificación de las Lesiones – Art. 80 Código Penal

Ahora bien, continuando con la estructuración del presente trabajo final, se procederá a esclarecer desde ciertos aportes teóricos lo referido al término utilizado para calificar el delito de acoso laboral, conocido como *mobbing*, el cual significa una motivación clave en el fallo en cuestión. En palabras de Bustamante Casas (2008), “debe entenderse por tal a todo acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y toda acción u omisión que en forma directa o indirecta atente contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador”.

En consideración de lo anterior, es posible aseverar que, para que haya mobbing laboral, es precisa la intervención de al menos dos sujetos: por un lado, quien ejerce la acción de acoso y por el otro, la víctima. Bustamante Casas (2008) adhiere un tercer sujeto denominado “*side mobber*”, que puede constar de uno o varios terceros que, sin ejercer activamente el acoso, por medio de consentimiento u omisiones toleran la situación, lo que los hace partícipes por omisión. Siguiendo a la autora, en relación a esta instancia se detectan, al menos, cuatro fases: fase de conflicto, fase de estigmatización, la intervención de la patronal y, finalmente, la exclusión de la vida laboral de la víctima.

Respecto a la legislación argentina, en la Ley de Contrato de Trabajo se encuentran principios claves como el de “no discriminación”, consagrado en el artículo 17⁷, así como también se establece en la Carta Magna que corresponde al Congreso tomar medidas positivas de acción para garantizar un trato digno de igualdad de oportunidades, ejercicio y

⁷ Art. 17 Ley N° 20.744: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”, Ley de Contrato de Trabajo, Honorable Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1976.

goce pleno de los derechos reconocidos por la Constitución y por los Tratados Internacionales⁸.

En vista de lo expuesto, y para incluir una conclusión personal al respecto, es posible mencionar que desde la dogmática jurídica se han aplicado criterios de analogía en el término *mobbing*, lo cual podría llamar a la hipótesis de que esta situación es así en tanto que se trata de una figura poco clara y tipificada por nuestro ordenamiento jurídico, indeterminación que presume un posible vacío legal o laguna en el sistema normativo, ya que en el caso específico no proporciona una solución universalmente estipulada.

No obstante, si entendemos nuestro sistema jurídico como claro en su formulación, completo y coherente, podemos, con la finalidad de evitar posibles vacíos legales, tomar por analogía las características de ciertos principios como el de no discriminación y trato digno del derecho laboral, constitucional y Convencionales, en concordancia con una Perspectiva de Género, para reconstruir el universo de hechos que se produce dentro de la figura de Mobbing o Acoso Laboral y así poder realizar una tipificación precisa.

Ahora bien, como se anticipó ut supra, Argentina ratificó en el año 2020 el Convenio Contra la eliminación de la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo⁹, mediante la ley 27.580. En este acuerdo se reconoce que el acoso o la violencia laboral constituyen una violación a los Derechos Humanos, lo que es *inacceptable e incompatible* con el trabajo decente. Incluye expresamente en este tipo, la violencia o el acoso ejercidos por razón de género, y reconoce que para ello es preciso optar por un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta los diversos tipos de estereotipos de género, los factores de riesgo y las causas subyacentes¹⁰.

De allí se destaca la importancia de la interpretación jurisprudencial, citando para su definición a Ludwin Enneccerus (1953):

⁸ Artículo 75 Inc. 22. *Constitución Nacional Argentina*, Honorable Congreso de la Nación.

⁹ Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, N°190, OIT., (Entrada en vigor: 25 junio 2021) Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

¹⁰ subyacer. 1. 'Yacer o estar debajo de algo' y, dicho de una cosa, 'estar oculta detrás de otra'. Verbo irregular: se conjuga como yacer (→ apéndice 1, n.º 62).

Interpretar una norma jurídica es esclarecer su sentido y precisamente aquel sentido que es decisivo para la vida jurídica y, por tanto, también para la resolución judicial. Semejante esclarecimiento es también concebible respecto al derecho consuetudinario, deduciéndose su verdadero sentido de los actos de uso, de los testimonios y del < usus fori > reconocido y continuo. Pero el objeto principal de la Interpretación lo forman las leyes. (Pag. 197)

En línea con lo delimitado en el preámbulo del Convenio, se extrae la necesidad de que exista consonancia entre el sentido legal y la contextualización concreta, tarea vinculada a las competencias que el juez tiene como intermediario entre las partes y la ley, cuando se proporcionan términos que pueden ser comprendidos de distintas formas. En ese sentido, urge señalar que, para dar luz a situaciones en las que se vulneren derechos, es requisito fundamental juzgar con perspectiva de género. De tal forma, se plantea como fundamento principal que quienes juzgan son agentes de cambio, y en que el fin del Derecho es combatir las relaciones asimétricas de poder y esquemas de desigualdad.

En este fallo que se procedió a analizar, además de la cuestión procesal que resulta novedosa, es fundamental la calificación al delito de Lesiones Gravísimas con el artículo 80 inciso cuarto del Código Penal de la Nación, ya que allí se establece una pena mayor por haberse cometido las lesiones por “placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión”¹¹. Sucede que, bajo la lectura que se ha decidido adoptar, es posible afirmar que lo anterior fue esgrimido como agravante producto de una interpretación judicial neutral y sin estereotipos discriminatorios, en tanto que, como afirma Sosa (2021):

[...] la aplicación de la perspectiva de género como método jurídico de análisis requiere constatar la existencia de una relación desequilibrada de poder, se debe identificar a la persona que se encuentra en situación de desigualdad por razón de género y valorar la posible adopción de medidas especiales de protección. (p. 4).

Como surge de las pruebas periciales que se le efectuaron a la víctima, los maltratos sufridos durante sus actividades laborales fueron de carácter misógino y machista,

¹¹ Art. 80 inc. 4° (Ley 26.791), Honorable Congreso de la Nación Argentina, Buenos Aires, 2012.

reduciéndola a una vulnerabilidad que le dejó secuelas que lesionaron su integridad psicológica, volviendo el ambiente laboral un lugar tóxico donde se la cosificaba constantemente. Es por esto que se interpreta y se hace énfasis en la importancia de valorar el esfuerzo judicial por exponer esta situación, dando auxilio legal mediante la utilización de la perspectiva de género desde el comienzo de la labor interpretativa a partir de la calificación con el artículo 80 al delito de lesiones.

5.2 Recursos argumentativos aplicados. Analogía. Opinión personal.

Llegando a las últimas instancias de este escrito, y ahora desde un registro gramatical de primera persona, en este apartado pretendo establecer mi posicionamiento respecto del uso de analogías por parte del juez, ya que visto y considerando que la figura de *mobbing* no se encuentra tipificada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, considero cuanto menos interesante el plantear los elementos específicos que se desprenden de esta figura.

En primer lugar, partimos del hecho que esta es una problemática que se ejerce dentro de la esfera laboral, rama que es autónoma en nuestro sistema jurídico, por lo que entiendo que es el ámbito correspondiente para realizar la regulación. Particularmente hablando, el Convenio 190 de la OIT, mencionado con anterioridad, es un novedoso cuerpo normativo que trata de manera específica la temática, con la idea de ser en la posteridad, y como todo Tratado Internacional, ratificado por los países para crear las leyes necesarias que garanticen su cumplimiento.

En eso, es clave recordar que el ámbito laboral se encuentra en permanentes cambios, al estar ligado con el desarrollo personal y la mera supervivencia de quienes cumplen los roles de trabajador o trabajadora. Por ello, se aplica el principio protectorio del derecho laboral, ya que se encuentran pasibles de someterse a situaciones de vulnerabilidad en virtud de la relación de dependencia. En esta línea, se advierte también que los vínculos laborales han experimentado cambios que -muchas veces- no son acompañados por la legislación en la misma medida temporal en que estos se producen, como es el caso de los trabajadores autónomos, o trabajo por plataformas, a distancia, en colaboración empresarial, entre otros.

En particular, el tipo de *mobbing* ejercido en el fallo analizado se produjo en una empresa de tele mercadeo, la cual presenta características específicas de la dinámica laboral

de la propia actividad. En este punto, es interesante remitirse a Del Bono y Leite (2016), quienes en su artículo *El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing: una comparación entre Argentina y Brasil*, señalan la históricamente reciente consolidación de estas empresas subsidiarias, mayoritariamente, de firmas multinacionales, que bajo la dinámica *outsourcing* aprovechó el escenario político financiero de la Argentina post 2001 y se posicionó a la región como una de las mejores oportunidades para el desarrollo del nuevo mercado, de la mano de la tercerización y precarización destinado particularmente a la población nacida en los 80/90 que, en su momento, se abría al mundo laboral. En esto, las empresas de telemarketing –que proveen servicios de Call Center– consiguen asegurar su competitividad y bajar sus costos, mientras que los trabajadores del sector ven degradarse sus condiciones de trabajo.

Es así que es menester considerar que cada actividad laboral tiene sus propias dinámicas, por lo que la interpretación de la ley debe adecuarse a cada contexto. En este caso, el imputado ejercía acciones de amenaza y acoso laboral contra la víctima utilizando manipulaciones específicas del tipo de actividad que realizaban. Por ejemplo, la presionaba con no recibir comisiones o alteraba el desenvolvimiento y desarrollo de sus tareas al no propiciarle las planillas de clientes a tiempo, o directamente la amenazaba con despedirla. Es decir, el tipo de contrato, el tipo de remuneración, la asistencia omitida por sus superiores ante la denuncia de mobbing, son todos elementos enmarcan la situación fáctica y son propias del derecho laboral, independientemente de la relación que existe con otras ramas del derecho, ya que estamos hablando de conductas discriminatorias que se manifiestan en la cotidianeidad.

Otro punto crucial para este abordaje lo constituye el hecho de que, para calificar la acción de *mobbing*, se tuvieron en cuenta las lesiones sufridas por la víctima. Para la homologación del acuerdo tuvieron en cuenta la adecuación de los plazos y la voluntariedad de las partes. Para ambas situaciones, los jueces debieron implementar recursos argumentativos. Por un lado, por analogía determinaron la aplicación de una institución de derecho penal, encuadrándolo en la figura de Lesiones Gravísimas Calificadas, y para la interpretación sobre la adecuación de los plazos para una Conciliación en sede penal ante un

conflicto axiológico en el que se debían determinar qué principios debían prevalecer, si el de voluntad de las partes, o el de la normativa procesal en el caso de existir algún plazo.

Ante ello, el juez analógicamente buscó dentro de todo el ordenamiento jurídico las normas aplicables al caso, es así que citó el Código Procesal Penal de la Provincia de Córdoba, en su artículo 13, el cual permite la aplicación de las reglas de disponibilidad durante la investigación penal preparatoria, desde el inicio de la persecución penal hasta el requerimiento de situación a juicio, realiza una distinción entre los plazos para presentar la suspensión de juicio a prueba y la reparación integral del daño o conciliación alegando que la primera es dilatoria y la segunda es conclusiva.

Además, en el artículo 34 – Conciliación – del Código Penal de la Nación, el magistrado tampoco encuentra plazo alguno para la presentación de conciliación o reparación plena. Sin embargo, el mencionado artículo establece que las partes solo podrán realizar acuerdos conciliatorios de delitos con contenido patrimonial si no mediare violencia o lesiones gravísimas, por lo que en este caso se hizo omisión de esta regla, con el fundamento de preservar el principio de voluntad de las partes. Para ello el Tribunal realizó una audiencia a los fines de conocer la situación real de la víctima y que medie el consentimiento libre e informado para la homologación del acuerdo de reparación plena e integral. En palabra de Álvarez Cienfuegos (2015), “la analogía (como razonamiento) vendría a representar la vinculación de lo que una norma dice de algo a algo análogo de aquello de lo que se dice.

CONCLUSIÓN

Nos encontramos aquí ante un caso que plantea conflictos de derecho penal, pero cuyo origen es principalmente producto de conductas circunscriptas al ámbito laboral, ya que la relación de la víctima y los imputados deviene de un vínculo laboral, ambiente en el que se desarrollaron las lesiones por *mobbing*. Por otro lado, jurídicamente se presentaron problemas de indeterminación, por carecer el ordenamiento de una legislación específica en materia de *mobbing*.

Considero que tal circunstancia nos lleva a plantear la necesidad de un tratamiento legislativo que adecúe una solución, al menos en cuestiones terminológicas y procesales. El acoso laboral en Argentina es una problemática que poco a poco empieza a visibilizarse, y

esto nos conduce a una necesidad de reforma legislativa en materia laboral, en virtud también, de las nuevas modalidades de empleo. La falta de regulaciones o actuaciones estatales eficientes, produce mayor precarización, flexibilización laboral y desempleo. Esto perjudica a la clase trabajadora, a las disidencias y al desarrollo de los individuos.

Respecto a la sentencia, considero que la decisión del Tribunal es positiva por impregnarse con una visión amplia y acertada. En las circunstancias actuales, cuando la problemática laboral presenta nuevos rumbos y paradigmas, se precisa velar por una legislación en la que incluyan las problemáticas vigentes del mundo laboral, con perspectiva de género por la necesidad de eliminar y erradicar la violencia contra la mujer, y/o disidencias. De este modo, es inminente que la mencionada reforma laboral implique la capacitación de quienes tienen personas a su cargo por mediar una relación laboral, tanto en cuestiones de género como para propiciar un ambiente laboral digno, dejando atrás el criterio de que trabajar es un aspecto ajeno a los derechos personalísimos como es la integridad física, psíquica, moral y saludable de los y las trabajadoras.

Arribar a la conclusión que permitió imputar el agravamiento del inc. 4º artículo 80 C.P. al delito de Lesionas Gravísimas, es producto de la incorporación a nuestro Ordenamiento Jurídico de la “Ley Micaela”, mediante la cual se realiza la capacitación obligatoria en materia de género de los tres poderes del Estado. Sin dicha perspectiva considero que el fallo en cuestión sería injusto, porque no se contempla la totalidad de los hechos, como es la violencia psicológica y física ejercida por el Supervisor a una trabajadora, por razón del género. En este sentido, los jueces han hecho uso de la tarea interpretativa de manera positiva. También es destacable en este aspecto la aplicación del artículo 52 del Código Penal, respecto a la disponibilidad de la acción penal, lo que permitió arribar a una solución construida por los agentes judiciales y las partes en su propia motivación y voluntad.

Por todo lo expuesto, el fallo representa un antecedente para la aplicación de la denominada Justicia Restaurativa, puesto que proporciona modos de acercar a las partes para llegar a un acuerdo amigable y socialmente productivo, evitando soluciones ajenas a la real reparación plena de la víctima, ya que al final ésta no participa activamente en su construcción, y posiblemente a lo largo del proceso judicial sufre revictimización.

Así, mediante métodos alternativos de solución de conflicto en sede penal se sigue avanzando, al evitar el encarcelamiento, método que, a mi entender, ha quedado obsoleto y no proporciona soluciones eficientes ni humanamente productivas. En palabras de Márquez Cárdenas (2007) la Justicia Restaurativa proporciona un enfoque en el que las partes “resuelven colectivamente solucionar *–el conflicto–* tratando las consecuencias del delito y sus implicaciones para el futuro. En ese proceso participan necesariamente: las víctimas, los victimarios y la comunidad” (p. 203).

Bibliografía

- Álvarez-Cienfuegos, A. H. (2015). *La función de la analogía en el razonamiento jurídico*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cárdenas, Á. E. (2007). *La Justicia Restaurativa versus la Justicia retributiva*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Casas, M. C. (2008). *El mobbing laboral*. Obtenido de www.saij.gov.ar: <http://www.saij.gov.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>
- Del Bono, A. y Leite, M. (2016). El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing: una comparación entre Argentina y Brasil. *Cuadernos del Cendes*, 33(93), 15-34. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082016000300003&lng=es&tlng=es
- Dufey, R. B. (6 de 4 de 2005). Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. *Tribunal Superior de Justicia de Rio Negro*.
- Ennecceru, L. (1953). *Tratado de Derecho Civil - Tomo I*. Barcelona, España: Ed. Bosch.
- Fiscalía General de Córdoba (2019) *Guía práctica para el fortalecimiento de los mecanismos de la acción penal*. (2019). Córdoba: Resolución General 20/19.
- O.I.T. (Junio 2019). Convenio OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, 2019 (núm. 190). *108° reunión*. Ginebra.
- Reynoso, C. A. (4 de Octubre de 2016). *Criterio de oportunidad ¿Resultado de la ineficiencia Estatal?* Obtenido de UBA, Facultad de Derecho: <http://www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/2017-criterio-de-oportunidad.pdf>

Sosa, M. J. (2021). *Investigar y Juzgar con Perspectiva de Género*. Obtenido de <https://www.amfjn.org.ar/2021/04/05/investigar-y-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>