

**“EL ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN”**

***“LABOR HARASSMENT FROM THE GENDER PERSPECTIVE OF
THE SUPREME COURT OF JUSTICE OF THE NATION“***



Leobardo Ramírez Salazar*

* Abogado por la Universidad de Veracruz, con estudios de posgrado en la Universidad Panamericana Campus Guadalajara, cursando tercer semestre de Doctorado en Derecho en la Universidad de Baja California, Campus, Tepic, Nayarit. Email: animoleonpardo@hotmail.com

Sumario: I. El acoso laboral desde la visión de la suprema corte de justicia de la nación. Introducción II. Regulación actual del acoso laboral en México. III. La actuación jurisdiccional en materia de acoso laboral por parte de la suprema corte de justicia de la nación. IV. Conclusiones. Fecha de recepción: 29 de Julio de 2017. Fecha de Aceptación: 25 de Agosto de 2017.

Resumen: Este ensayo analizará los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de Tribunales Colegiados de Circuito en torno a la labor interpretativa y actuación jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación ante la figura del acoso laboral de género ante las lagunas de las normas sustantivas laborales, las que deben resolverse con perspectiva de género, aún y cuando no se solicite a la luz de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos respecto de la igualdad y no discriminación.

Abstract: His essay will analyze the pronouncements of the Supreme Court of Justice of the Nation and Collegiate Circuit Courts on the interpretative work and jurisdictional action of the Judiciary of the Federation before the figure of labor harassment of gender before the gaps of the norms Substantive, labor-related, and that must be resolved with a gender perspective, even if it is not requested in the light of international human rights obligations regarding equality and non-discrimination

Palabras Claves:, Acoso, laboral, perspectiva, género, derecho, humano, igualdad, no discriminación, carga procesal.

Key Words: Obligation, international, perspective, gender, law, human, equality, non-discrimination, procedural burden.

EL ACOSO LABORAL DESDE LA VISIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La creciente interdependencia de los problemas económicos en los mercados laborales en un entorno global, ha generado tensiones que se creían superadas en los centros de trabajo. La inestabilidad y la precarización de las condiciones laborales, motivada por un lado por la recesión económica global, y por otro por el uso de nuevas tecnologías que exigen eficiencia permanente de los servicios, han provocado que el fenómeno del acoso u hostigamiento laboral se proyecte a niveles insospechados.

La figura del acoso no ha tenido una fácil recepción en los sistemas normativos. El trabajo de los tribunales en el tema del acoso no ha sido homogéneo en su sede interna, pues su configuración ha sido variable desde la apreciación judicial, lo que muchas veces ha provocado que se confundan los presupuestos del acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La necesidad de encontrar soluciones comunes al acoso laboral, que permitan una protección integral de la víctima y garanticen la superación de los ambientes tóxicos en el trabajo, hace indispensable analizar el papel que los tribunales están llamados a realizar en su tratamiento. El difícil equilibrio entre derechos fundamentales en juego como el derecho a la intimidad, a la salud, a la seguridad, y a la dignidad de la persona, ponen a prueba la eficacia de la labor judicial en el tratamiento de este flagelo.

México, por el tipo de sistema jurídico que lo caracteriza requiere de normas jurídicas que sirvan de pauta al comportamiento del ser humano y pueda lograrse los objetivos propios del Estado, sin embargo, cuando la ley es deficiente, imperfecta u omisa en diversos aspectos que son notorios y preocupantes para la sociedad, los órganos públicos deben buscar la actualización de sus instituciones. Es por ello necesario, identificar la situación del derecho al trabajo digno en medio

de un acervo jurídico conocido como bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos a fin de comprender la dimensión de su exigibilidad en un contexto de interdependencia e indivisibilidad con otros derechos. Con ello será posible comprender la importancia de la actual regulación del acoso laboral y sus grandes carencias.

Se advertirá, como la satisfacción del derecho al trabajo y otros más se ven desplazados por la ausencia de normas jurídicas en leyes reglamentarias que deberían considerar este problema, y en consecuencia a través de una serie de requisitos constituyen una omisión legislativa parcial contrariando y violando a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), situación que hace indispensable su atención por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) como guardián de la Constitución a través de mecanismos interpretativos innovadores que permitan garantizar la supremacía constitucional, mantener el equilibrio entre los órganos públicos y eficientizar los derechos humanos en el trabajo.

Ahora bien, la pretensión de este análisis es abordar el acoso laboral desde la visión del Poder Judicial de la Federación, pues interesa establecer con claridad su tratamiento en los tribunales, el enfoque hacia los derechos humanos para la protección de las víctimas, así como las cuestiones relativas al debido proceso legal, las cargas probatorias y la responsabilidad del empleador.

Por esa razón, este breve ensayo tiene por objeto indagar cuales son algunas de las respuestas que, desde la jurisdicción se han dado a esta problemática, qué papel juega la ponderación judicial a la hora de brindar una protección efectiva a las víctimas, y cuáles serían los elementos a considerar para la construcción de una actuación jurisdiccional uniforme y congruente, que ha ido formando una insipiente jurisprudencia nacional que con base en casos concretos, ha ido modelando y definiendo los alcances de la misma, juzgando los casos con una perspectiva de género, entre otras técnicas.

Pues bien, el objetivo de esta participación es apuntar los pronunciamientos de la jurisprudencia mexicana, en materia de acoso laboral y sus aportaciones a este fenómeno.

II. REGULACIÓN ACTUAL DEL ACOSO LABORAL EN MÉXICO

En una familia jurídica de corte neo romanista, de la cual se tiñe el sistema jurídico mexicano, se vuelve imprescindible la existencia de normas secundarias que desarrollen la disposición jurídica establecida en la norma fundamental. Si bien ya existen derechos fundamentales estos requieren ley concreta que indique la forma en la que habrá de ejercerse o garantizarse incluso a través de "deberes" a cargo de personas y entes públicos.

Al respecto, derivado del artículo 123 constitucional y atendiendo sus dos apartados "A" y "B", existen dos diversas leyes reglamentarias: la Ley Federal de Trabajo (LFT), y la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado (LFTSE) con la intención de regular las relaciones de trabajo entre particulares en el caso de la primera y en la segunda las relaciones existentes entre particulares y el Estado.

A través de estas disposiciones, desde la Constitución de 1917 se ha pretendido cumplir el espíritu del legislador, empero, el tiempo ha transcurrido, la sociedad ha cambiado y en medio de nuevos factores imperantes de la globalización económica se han generado efectos que modifican la organización del trabajo como son: las condiciones y el ambiente, pues se vuelve más técnica, intensa y al mismo tiempo flexible donde surgen riesgos psicosociales, tales como es el acoso laboral o mobbing.

Esta problemática encuentra tantas definiciones como disciplinas y ciencias se refieran a la misma, sin embargo, puede considerarse como "*...toda situación de conflicto interpersonal o grupal, en el que una persona o varias deciden ejercer*

sobre la otra u otras una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, al menos una vez por semana durante un tiempo prolongado de más de seis meses, con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima persona y de su reputación profesional",² es decir, toda conducta derivada de una acción u omisión negativa, hostil, intencionada y continua por un tiempo prolongado de una o más personas de una organización contra otra para afectar sus actividades laborales, que coinciden en destruirlo psicológicamente y hacer que salga de aquella entidad. Su tipología doctrinal con varias direcciones como son: descendente, ascendente y horizontal,³ son hoy en día coincidentes con la reciente interpretación hecha por la SCJN, pues es evidente que sus efectos no solo impactan sobre la persona individual en su salud y seguridad, sino en la misma sociedad por la cuestión económica y social. En México, este tipo de problema ha recibido poca atención y la legislación por supuesto es insuficiente para atenderla como puede apreciarse a continuación:

Mediante Decreto legislativo del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de Noviembre del 2012, vigente en todo el país al día siguiente de dicha publicación fue modificada, en poco más de su tercera parte nuestra Ley Federal del Trabajo, el código laboral que rige las relaciones de empleo subordinado ordinario.

Dentro del nuevo texto legal, se estableció en norma legal, si bien de manera poco ortodoxa, una doctrina poco ignorada por la doctrina jurídica mexicana que ya había sido adoptada y regulada jurídicamente en otros países tanto de Europa como de América Latina desde hace años: el acoso laboral "*mobbing*", que al igual que el acoso escolar o "*bullyng*" a existido siempre desde épocas inmemoriales

² KAHALE CARRILLO, *Djamil Tony, La protección jurídica del acoso laboral*, México, Fondo Editorial de Nuevo León, 2012, p. 30.

³ *Donde el acoso laboral puede ser vertical descendente —es el que realiza el jefe al subordinado— y vertical ascendente —es el que ejecuta el subordinado al jefe —y finalmente acoso horizontal que es el que se efectúa de compañero a compañero. Cfr. OCEGUERA ÁVALOS Angélica, et al., "Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica", Acta republicana Política y Sociedad, México, año 8, 2009, p. 85.*

como fenómenos de las relaciones humanas que ahora, sobre todo desde inicios del siglo XXI, sin duda y los principios jurídicos que permean a lo largo y ancho del planeta en materia de derechos humanos, han venido a cobrar en el ámbito social una relevancia inusitada.

Es lamentable tener que admitirlo, pero es una tradición mexicana la adopción de figuras jurídicas están “de moda”, en otros países. A manera de ejemplos, tan solo tres temas: el modelo pensionario de capitalización individual de la seguridad social, el sistema penal acusatorio de juicios orales y, en general, la búsqueda de la oralidad en otras disciplinas jurídicas y los mecanismos alternos de solución de conflictos, con tendencia a la mediación o arbitraje para la eventual disolución de conflictos, como una alternativa a la administración de justicia tradicional. El punto de inflexión aquí es que México, por desgracia, suele hacerlo por siempre casi tarde y mal, pues el acoger figuras que se dan en otros lugares con una historia, tradición jurídica e idiosincrasia distintas, tiende adecuarles a nuestra singular realidad política, económica y social, desfigurándolas entonces por el abierto manipuleo político-legislativo y entonces las consecuencias de ello suelen ser no muy afortunadas.

Por lo tanto digamos al menos lo esencial: en dicha reforma laboral se incluyó al fin – si bien recogida la figura jurídica de manera muy peculiar - , el acoso laboral, lo cual es un gran avance que se debe reconocer.

En relación a la Ley Federal del Trabajo.

1. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la adición del el inciso respectivo a hostigamiento en el artículo 3º Bis inserta una sola modalidad de acoso laboral "el descendente", pero no otro tipo de variedad antes referidas.
2. No existe norma alguna que prevenga tal manifestación en todas sus vertientes o procedimiento alguno con las formalidades esenciales para atender y resolver tal problemática.

3. Para la doctrina el acoso laboral puede considerarse ya sea como un riesgo de trabajo o en su caso como accidente de trabajo, empero, el cuerpo normativo no hace reconocimiento alguno al respecto, aun cuando a toda luz la primera puede afectar la salud de las personas al desarrollar su respectivo trabajo y el segundo al resultar alterado su estado físico, mental y social con motivo del acoso laboral.

4. Esta regulación jurídica imperfecta hace inoperante la posibilidad que el patrón —de acuerdo a artículo 47 fracción VIII— pueda despedir con causa justificada sin derecho a indemnización al trabajador por acoso laboral cuando se trate de tipo diverso al acoso vertical descendente.

5. Aunado a ello, la responsabilidad por parte del patrón es limitada, pues del artículo 133 fracción XIII se advierte que no pueden permitir o tolerar actos de hostigamiento, pero este último implica "*un hacer*" mas no un "*dejar de hacer*" u omisión, en consecuencia de esta última no hay responsabilidad alguna.

6. La sanción pecuniaria a través de multas a cargo del patrón por actos discriminatorios, es un supuesto general, en el que puede encuadrar el patrón únicamente, más no otro tipo de personas que incurran en acoso laboral.

Respecto a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, se aprecian las siguientes carencias:

1. No existe disposición alguna que regule el acoso laboral u hostigamiento en forma expresa en alguna de las tipologías antes referidas.

2. Es a través de la construcción interpretativa derivada de la obligación del ente público de prevenir accidentes, y a la obligación de los trabajadores de desempeñar su trabajo con intensidad, esmero apropiado, buenas costumbres y de acuerdo a las condiciones de trabajo,⁴ que el trabajador podrá ser cesado sin responsabilidad del titular de la dependencia cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje entre otras causas lo indique por falta "*...de honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o*

⁴ Artículo 44 fracciones I, II, y III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

*compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro fuera de las horas de servicio*⁵ o por *"falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva"*,⁶ sin derecho de pago alguno por salarios caídos.

3. El problema que nos ocupa, es un tipo de violencia moral incluso física que puede acontecer en el centro de trabajo, donde es evidente contiene la amplia variedad de tipos de acoso laboral.

4. No existe norma alguna que prevenga tal manifestación en todas sus vertientes o procedimiento alguno con las formalidades esenciales para atender y resolver tal problemática.

5. De igual forma, a este problema no se le reconoce ni como riesgo ni mucho menos accidente de trabajo.

Como puede apreciarse, a falta de definición legal expresa y clara, hoy en día, ambas leyes resultan insuficientes, no son integrales para atender el problema que nos ocupa, no obstante que la Constitución y distintas normas internacionales señalan que el trabajo es un derecho fundamental y en consecuencia debe ser garantizado. Aunado a ello, es obligación del H. Congreso de la Unión expedir, modificar, derogar disposiciones que ya no responden a la realidad social y en cambio insertar normas eficaces que regulen el sistema de producción mexicano y protejan la dignidad humana de trabajadores.

Lo anterior explica, el por qué distintas dependencias públicas como es el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), incluso la propia Suprema

⁵ Artículo 46 fracción V, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

⁶ Artículo 46 fracción V, inciso i) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Corte de Justicia de la Nación—⁷ empiezan a emitir manuales y procedimientos para atender en forma interna este tipo de problemática.

III. LA ACTUACIÓN JURISDICCIONAL EN MATERIA DE ACOSO LABORAL POR PARTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

En tal contexto, debido a las evidentes lagunas legales de dicho texto, le ha correspondido al poder judicial mexicano, al través de sus órganos competentes para crear jurisprudencia, como son la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, quienes mediante la emisión de criterios cuya observancia por cierto es obligatoria para todos los tribunales jurisdiccionales, hacer la la tarea faltante para que se interprete en toda su amplitud y congruente con el artículo 1º Constitucional la figura del acoso laboral previsto en el artículo 3 bis de la LFT.

Para ello, se tuvo que interpretar la intención del legislador y la idea que subyacía al emitir el policitado artículo 3º. Bis de la LFT, a fin de dar por válida no solo la existencia del acoso laboral en nuestra LFT del empleo ordinario, si no también estableciendo sus alcances y efectos jurídicos, haciéndolo en dos ámbitos distintos:

a). Por una parte, reconociendo plenamente el fin regulatorio pretendido por el legislador federal y los pretendidos alcances normativos del acoso laboral, más allá de su deficiente redacción legislativa, y no solo eso, sino de una buena vez y para unificar criterios a nivel internacional utilizando el anglicismo “*mobbing*” (sic), aunque lo hace la Suprema Corte de Justicia mexicana poniéndolo entre paréntesis, acaso con la finalidad de que cuando se hable de acoso laboral –y pensamos que también de conceptos no necesariamente análogos pero sí similares, como lo son *acoso moral* o *acoso psicológico*-, o se utilice la palabra *mobbing*, se entienda por las autoridades administrativas o jurisdiccionales, así como por las partes involucradas, que son y significan exactamente lo mismo; todo

⁷ Al respecto, el INAPAM emitió su procedimiento para eliminar la violencia laboral y/o hostigamiento y acoso sexual, por su parte la SCJN hizo lo suyo respecto el manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual.

ello, sin duda, en suplencia de las notorias deficiencias de que adolece su tipicidad legal, a fin de evitar “lagunas legales”; y,

b). Por la otra parte, a la fecha del presente, apenas en tres tesis aisladas de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación – se aclara que, si bien aun son tesis aisladas, al juntarse cinco criterios en idéntico sentido, a la larga dichos criterios bien podrían sentar jurisprudencia definida, en cuya hipótesis su aplicación sería ya obligatoria para todos los Tribunales del País -, estableciéndose en tales tesis aisladas: en primer lugar, su noción y su tipología; en segundo lugar, la carga probatoria laboral que, materia del acoso laboral es y será siempre compleja, pues debe ser probada en juicio por quien afirma su existencia y consecuencias; y en tercer lugar, estableciendo en las vías de que dispone la persona acosada para hacer efectivos sus derechos, atendiendo a la pretensión que formule.

Se añade al punto, que existen además criterios aislados emanados de Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Administrativa y Laboral del propio Poder Judicial de la Federación en la que se alude a una medida cautelar de reincorporación al pues del que se dice acosado, mientras que se tramita el juicio planteado y algunas otras resoluciones de estos tribunales de circuito que si bien no han conformado tesis, resulta importante realizar algunas consideraciones sobre esos pronunciamientos.

La suma de los escasos criterios orientadores hasta hoy existentes para la tarea de los operadores de la justicia, que conozca hoy en día del poco explorado tema del acoso laboral México.

Así las cosas, para una mejor comprensión de lo antes afirmado, citaremos enseguida los criterios interpretativos del artículo 3°. Bis de la LFT, emanados los tres primeros de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y uno de un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa y de Trabajo –que por cierto fue el primero en emitirse de tales criterios-, los que seguramente orientarán al lector; adelantando aquí que su análisis pormenorizado es imposible por razones metodológicas y de espacio, dejando al lector la tarea de su análisis

objetivo, observando con detenimiento la trascendente labor, desplegada por el Poder Judicial de la Federación en materia de acoso laboral o mobbing, hoy más que nunca haciendo una labor complementaria a los Poderes Legislativo y Ejecutivo federales, sobre todo en materia de los derechos humanos como los son, los temas laboral y de seguridad social, establecidos como derechos fundamentales, inalienables e irrenunciables, por los artículos del 22 al 25 de la <<Declaración Universal de los Derechos Humanos>>, teniendo siempre en mente el artículo 1°. De nuestra CPEUM⁸

Los tres precedentes de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación provienen de lo resuelto en el Amparo directo 47/2013, resuelto por la Primera Sala el 7 de febrero de 2014, los hechos son los siguientes:

Una funcionaria pública demandó, en la vía ordinaria civil, de sus jefes, y de la oficina donde laboraba, diversas prestaciones, entre ellas una indemnización como pago de la reparación del daño por el acoso laboral de que fue objeto. Los hechos que motivaron su petición son los que enseguida se sintetizan:

La actora ingresó a laborar a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca desde el primero de septiembre de 1998, con el cargo de Secretaria de Acuerdos y que en la fecha de la presentación de la demanda de amparo dice tener la categoría de auxiliar dictaminador.

En febrero de dos mil diez, se modificó arbitrariamente su jornada de trabajo, aumentando en una hora y media diaria, ello, sin aumentar su salario. Por reclamar esta conducta se le empezó a hostigar y comenzó el acoso laboral: asignación de funciones excesivas y fuera de su perfil laboral; no se le invitó a reuniones de trabajo, además de que las decisiones que ahí se tomaban no se le informaron; se le reasignó al área de fotocopiado en la cual se le expuso a un riesgo constante y un trato denigrante ante sus compañeros, lo que le causó un perjuicio en su salud, dado el estrés y ansiedad que le generó. Además, no se le

⁸ Después de todo, este complejo siglo XXI, con hechos ha quedado ya plenamente demostrado, ha sido llamado con justicia como el “siglo de los jueces” dando un nuevo giro al ancestral desequilibrio entre Poderes.

asignaron los insumos necesarios para el desempeño de sus funciones, como una computadora adecuada, impresora, memoria y papelería, a diferencia de los demás servidores públicos, lo cual revela un trato inequitativo e incluso es muestra del acoso y discriminación laboral.

El quince de octubre de dos mil diez (sic), le fue notificada la decisión de su jefe de ponerla a disposición del área de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo en razón del rezago expedientes e iniciar un procedimiento administrativo en la Contraloría, lo cual en su opinión, es un ejemplo claro de hostigamiento laboral.

Por otro lado, la actora señaló que ha sido sometida a tratamientos médicos, por lo que pidió un permiso sin goce de sueldo, con fundamento en el Manual de Norma y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, el cual le fue negado en razón de ser una facultad discrecional de la dependencia o unidad administrativa. En su opinión, dicha decisión transgrede sus derechos laborales, dado que a ningún servidor público se le ha negado un permiso similar al solicitado por ella.

En ese sentido, agregó que el siete de enero de dos mil once, solicitó a su jefe una licencia por motivos de salud de su hijo, a la que no recayó oficio alguno de negativo o autorización.

Adicionalmente, señaló que no recibió el bono entregado a todos los servidores el mes de diciembre del año dos mil diez, y en el año dos mil once se le entregó uno inferior al de los demás servidores públicos. Lo anterior, en su opinión, revela una discriminación laboral, lo cual le generó un daño moral, que en conjunto con el oficio de diez de octubre de dos mil once, revela un trato difamatorio, humillante, peyorativo y cruel.

Posteriormente, señaló que al hacer del conocimiento del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca —la situación, e él le ofreció llegar a un acuerdo; sin embargo, cuando fue relevado de su cargo, la actora solicitó la devolución de los documentos que le había entregado, entre los cuales se encontraba añadido el oficio de diez de octubre e enviado al Coordinador

Administrativo de la Secretaría de Trabajo— señalándola como una persona de conducta conflictiva, improductiva, inconforme e inadaptable. En opinión de la enjuiciante, el envío del referido oficio tuvo como consecuencia una merma en su honor y reputación, así como su le prestigio, lo cual constituye un ataque a su vida privada.

La Titular del Juzgado Primero Civil y de Extinción de Dominio de Primera Instancia de Toluca, Estado de México, admitió a trámite la demanda y ordenó el emplazamiento a juicio de los demandados; seguido el proceso, se dictó la sentencia definitiva de catorce de diciembre de dos mil doce, en el sentido de absolver a los demandados de las prestaciones reclamadas.

En contra de la resolución anterior, tanto la actora como uno de los codemandados, interpusieron sendos recursos de apelación, que fueron resueltos por la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México el veinte de febrero de dos mil trece, en el tal sentido de confirmar la sentencia recurrida y condenar a la actora a pagar las costas judiciales causadas en ambas instancias. En contra de esa decisión, la actora apelante promovió el juicio de amparo directo que ahora se aborda.

La demanda de amparo se presentó el trece de marzo de dos mil trece y le correspondió al Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito. El Tribunal solicitó a la Corte ejercitara su facultad de atracción en este asunto. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió ejercer la facultad de atracción para conocer del amparo.

La postura adoptada por la Corte en este asunto es muy relevante. En primer término, por una cuestión metodológica la Primera Sala consideró que se deberían realizar algunas precisiones referentes al "mobbing" o "acoso laboral", locuciones que la quejosa empleó en su demanda y que ameritaban un ejercicio sobre su precisión terminológica, su trata-ha miento en la doctrina, su normativización en los tratados internacionales y, finalmente, cómo se regula o debe regularse en nuestra legislación interna, a fin de estar en aptitud de analizar este asunto sobre la pretensión de la Lo actora, la distribución de las cargas probatorias, la suplencia

de la queja o la aplicación al caso del principio de estricto derecho y así, dar respuesta a los conceptos de violación expresados.

El término mobbing —apunta la Corte— viene del verbo inglés to mob, que significa acosar, hostigar; aunque también refiere a atacar en tumulto, "atropellar por confusión". El término se acuña inicialmente a un biólogo, cuando en mil novecientos sesenta y ocho, realizó un estudio del comportamiento animal; sin embargo referido al ámbito laboral se utilizó por un psiquiatra en mil novecientos ochenta y seis, para referirse al acoso que se originaba en los centros de trabajo. Este estudioso define el mobbing como "el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada, de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes".

Al respecto, si bien hay diversos conceptos doctrinarios del mobbing, una de las descripciones con mayor completitud es la que lo define como "el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o persona acaben abandonando el lugar de trabajo".

En un documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo se refiere al término mobbing como una forma de violencia psicológica en el trabajo,⁹

⁹ El documento titulado "Violente at work" consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf explica lo siguiente: "Violente at work can take a number of different forms. It can be in the form of physical assaults or threats, or it can be psychological-expressed through bullying, mobbing or harassment on many grounds, including gender, race or sexual orientation. --- (...) Psychological violence (be it bullying, mobbing or emotional violence) between coworkers and between workers and management, can and does happen in just about any profession, but it is more difficult to measure and it is often not reported". En similar sentido, en la tercera edición de dicho trabajo se señaló que la violencia psicológica puede incluir diversas tácticas agresivas, las cuales tienen el potencial de causar un perjuicio emocional significativa a las víctimas, y entre los tipos se incluye el mobbing.

grosso modo se afirmó que la violencia en el trabajo puede tomar un sinnúmero de formas diferentes, sean agresiones físicas o amenazas, o puede ser psicológica—expresada a través de la intimidación, el acoso moral o acoso por muchas razones, incluyendo el género, la raza o la orientación sexual—; asimismo, se explicó que, la violencia psicológica (ya sea intimidación, hostigamiento o violencia emocional) entre los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y la dirección, puede suceder y sucede en casi cualquier profesión.

En lo hasta aquí relacionado, se advierte que la palabra mobbing es un término en inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo. De ahí que el término en inglés mobbing utilizado en países anglosajones, en español sea equivalente a acoso laboral.

Para analizar el significado del término "acoso laboral", es necesario acudir al significado de cada palabra que integra esa expresión. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, establece entre varios significados de la

Al efecto se señala lo siguiente: "(...) 'Psychological' violence can include diverse aggressive tactics, all of which have the potential to cause significant emotional injury among those victimized. It is often considered to include bullying, mobbing, coercion, verbal abuse and sexual harassment". (Tercera edición a cargo de la Oficina Internacional del Trabajo la realizaron Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, se consultó en http://www.ilo.org/wcrnsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf) El documento titulado "Violente at work" consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf explica lo siguiente: "Violente at work can take a number of different forms. It can be in the form of physical assaults or threats, or it can be psychological-expressed through bullying, mobbing or harassment on many grounds, including gender, race or sexual orientation. - - - (...) Psychological violence (be it bullying, mobbing or emotional violence) between coworkers and between workers and management, can and does happen in just about any profession, but it is more difficult to measure and it is often not reported". En similar sentido, en la tercera edición de dicho trabajo se señaló que la violencia psicológica puede incluir diversas tácticas agresivas, las cuales tienen el potencial de causar un perjuicio emocional significativa a las víctimas, y entre los tipos se incluye el mobbing. Al efecto se señala lo siguiente: "(...) 'Psychological' violence can include diverse aggressive tactics, all of which have the potential to cause significant emotional injury among those victimized. It is often considered to include bullying, mobbing, coercion, verbal abuse and sexual harassment". (Tercera edición a cargo de la Oficina Internacional del Trabajo la realizaron Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, se consultó en http://www.ilo.org/wcrnsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf)

palabra "acosar", los que la definen como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.¹⁰

Por otra parte, respecto a la connotación "laboral", en el referido diccionario se establece que es lo "perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".¹¹

De los anteriores significados es válido afirmar que, en su acepción literal, el acoso laboral implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.

Con esas precisiones, se obtiene que el fenómeno de que se trata se encuentra prohibido en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los que se regula de manera positiva cuáles son los derechos de los trabajadores y la actitud que deben tener los Estados en torno a la protección a los derechos laborales y las medidas para garantizarlos. En ese sentido se encuentran, entre otras, las siguientes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, en su artículo 23; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, en sus artículos I, II y XIV; el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en sus artículos 1.1., 1.2. y 1.3.

En torno al tema, si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el "mobbing" o "acoso laboral" como una conducta que amerite un tratamiento específico en los diversos ordenamientos jurídicos, no se soslaya que la desigualdad en las relaciones laborales es un hecho que ha sido patente a lo largo de la historia y con motivo de la cual, derivado de la evolución de la sociedad mexicana, el legislador —en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los

¹⁰ *El Diccionario de la lengua española (DRAE), 2001, lo define así: "Acoso. - - - (Del ant. cosso, carrera) - - - 1. tr. Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. - - - 2. tr. Hacer correr al caballo. - - - 3. tr. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos".*

¹¹ *Ibid. "Laboral. - - - 1. adj. Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".*

trabajadores— ha incorporado en el ordenamiento jurídico mexicano, disposiciones como los artículos 10, 4o. y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra imbibida la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

Así, la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción. En ese tenor, el artículo 3 bis define el hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas".

Respecto a este mismo tópico, también es de mencionarse a guisa de ejemplo, el Acuerdo General de Administración Número 111/2012, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación el tres de julio de dos mil doce que, de una manera más acabada contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en este Alto Tribunal. En dicho acuerdo se señala en el artículo 2, fracción I, que por acoso laboral se entienden:

... los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona en que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹²

En lo hasta aquí relacionado y de acuerdo con lo prescrito en nuestra Carta Fundamental, en los diferentes instrumentos internacionales y en lo que hasta ahora ha desarrollado el legislador nacional, puede afirmarse que en la definición del mobbing laboral deben considerarse los elementos siguientes:

¹² Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de septiembre de 2012.

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;
- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:
 - a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
 - b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
 - c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.
- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Entonces, el mobbing es una conducta que agraviada por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte, no se refiere a una institución jurídica que debiera tener una regulación precisa en los diferentes ordenamientos jurídicos, sino a una conducta que da lugar a las diferentes acciones que la ley prevé como mecanismo para garantizar el recurso judicial adecuado y efectivo, según la pretensión que formule la víctima pero que, una vez ejercidas, sujeta al actor a las reglas procesales que privan en el juicio al que acude.

Ciertamente, la inexistencia de una regulación específica en ordenamientos distintos de la materia laboral, actualmente, no significa la existencia de un vacío legal de regulación, pues incluso, al tratarse de un comportamiento en perjuicio de quien se considera víctima, es aplicable lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley General de Víctimas que, a la letra dice:

Artículo 10.—Las víctimas tienen derecho a un recurso judicial adecuado y efectivo, ante las autoridades independientes, imparciales y competentes, que les garantice el ejercicio de su derecho a conocer la verdad, a que se realice con la debida diligencia una investigación inmediata y exhaustiva del delito o de las violaciones de derechos humanos sufridas por ellas; a que los autores de los delitos y de las violaciones de derechos, con el respeto al debido proceso, sean enjuiciados y sancionados; y a obtener una reparación integral por los daños sufridos.

Las víctimas tendrán acceso a los mecanismos de justicia de los cuales disponga el Estado, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos. La legislación en la materia que regule su intervención en los diferentes procedimientos deberá facilitar su participación. Luego, el trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario con motivo del acoso laboral de que haya sido objeto, en el entendido de que, según la vía elegida, habrá de ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las cargas procesales que ahí se prevean para ver estimada su pretensión.

Luego el trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario con motivo del acoso laboral de que haya sido objeto, en el entendido de que, según la vía elegida habrá de ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las cargas procesales que ahí se prevean para ver estimada su pretensión.

Por ejemplo, como se mencionó en párrafos precedentes, en la vía laboral, la Ley Federal del Trabajo reconoce el hostigamiento como una conducta que genera la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción. Así, el artículo 47 de la Ley citada, fracción VIII,¹³ reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón —entre otros— actos de hostigamiento cometidos por el trabajador contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. De igual forma, el artículo 51, fracción II,¹⁴ de la Ley referida reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, entre otras conductas, en actos de violencia, amenazas,

¹³ Artículo 47.—Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

¹⁴ Artículo 51.—Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

injurias y hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. Además, el artículo 133 del mismo ordenamiento, en las fracciones XII¹⁵ y XIII,¹⁶ prohíbe expresamente a los patrones o sus representantes realizar actos de hostigamiento contra cualquier persona en el lugar de trabajo y permitir o tolerar dichos actos de hostigamiento en el centro de trabajo. Finalmente, en cuanto a responsabilidades y sanciones, la Ley laboral en comento, en el artículo 994, fracción VI, establece de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Más adelante la Primera Sala de la Suprema Corte inicia la delimitación de la vía idónea para intentar defender y demostrar el acoso laboral, llegando a la conclusión que quien sufre el acoso laboral puede intentar una acción civil, una acción penal, una acción administrativa de responsabilidad (si fuere el caso) o una acción laboral.

Explicado lo anterior, la Corte pasa a señalar la carga probatoria cuando se intenta una acción civil por reparación de daño derivado del acoso laboral. Derivado de esos argumentos la Corte emitió las siguientes tres tesis:

ACOSO LABORAL (MOBB/NG). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA¹⁷.—*El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémica-mente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales*

¹⁵ Artículo 133.—*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*

XII. *Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;*

¹⁶ "Artículo 133.—*Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;*

¹⁷ Época: Décima Época, Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: la. CCLII/2014 (10a.), Página: 138.

contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostiga-miento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

ACOSO LABORAL (MOBB/NG). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE¹⁸.—

La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador —sustentadas en el acoso laboral (mobbing)— ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.

ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL¹⁹.—

Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado

¹⁸ Tesis aislada, identificada con el No. De registro: 2006869, 10a. Época, 1a. Sala. Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, pág. 138.

¹⁹ Tesis aislada, identificada con el No. De registro: 2006868, 10a. Época, 1a. Sala Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, pág. 137.

sistemáticamente, es decir. a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demandada es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda.

Y por último, la tesis aislada emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito del Poder judicial de la Federación identificada con el No. De registro: 2 006457, 10a. Época, T.C.C., Gaceta S.J.F., Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, pág. 2077, es consultable bajo el rubro:

MEDIDA CAUTELAR DECRETADA POR LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN EN UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL. SI EN CUMPLIMIENTO DE AQUÉLLA SE DETERMINA LA REINCORPORACIÓN DE UN TRABAJADOR A SU PUESTO DE BASE, ELLO RESULTA SER UN ACTO IDÓNEO, RAZONABLE Y PROPORCIONAL, POR LO QUE SI LA JUNTA NO LO CONSIDERA ASÍ, VIOLA SUS DERECHOS FUNDAMENTALES. -Si a fin de dar cumplimiento a una medida cautelar emitida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Michoacán en un caso de acoso sexual y laboral, se reincorpora a un trabajador a su puesto de base, a efecto de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes y salvaguardar la seguridad e integridad física de la parte agraviada con absoluta libertad y con estricto apego a las obligaciones que imponen las normas convencionales y, por tanto, si dicha medida resulta ser un acto idóneo, razonable y proporcional con el sentido y objetivo de la forma en que se decretó, y la Junta no lo considera de ese modo al dictar el laudo, entonces, es innegable que éste es violatorio de los principios de congruencia y exhaustividad y, por ende, de los derechos fundamentales que le corresponden.

Hasta aquí el texto de las cuatro tesis aisladas precitadas que aún no conforman jurisprudencia de obligatoria observancia, pero que sientan un precedente muy importante en materia del acoso laboral en México, en cuanto a la forma en que debe ser juzgado el acoso laboral.

Adicionalmente El Poder Judicial de la Federación tiene resueltos otros asuntos en los cuales el punto nodal es el "acoso laboral", pero el que sean escasos estos asuntos, no significa que los tribunales federales no los hayan aprovechado para

emitir pronunciamientos y aprobar tesis que han sentado las bases de nuestro tema como lo veremos a continuación.

a) Iniciaremos con el amparo directo 108/2013 promovido por la empresa Restaurantes y Servicios Fronterizos, S.A. De C.V., Resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, con sede en Reynosa, Tamaulipas de fecha 27 de junio de 2013, bajo la ponencia del magistrado Juan Pablo Hernández Garza.²⁰

El asunto se inició el 9 de enero del 2006 cuando la actora manifiesta haber sufrido despido injustificado la empresa para la cual laboraba; a su vez la demandada en su contestación alega que jamás despidió a la trabajadora, y le ofrece reincorporarse a su empleo en los mismos términos y condiciones que no venía desempeñando, por lo que la actora acepta dicha reinstalación y la junta local señaló fecha para la diligencia de reinstalación el día 03 de abril de 2006; sin embargo, una vez concluida la reinstalación respectiva, fue separada nuevamente de su empleo. Por lo que la junta local ante tal circunstancia, analizó la oferta de trabajo de la actora; lo anterior para efectos de descartar la posibilidad de que la demandada haya hecho la lumbre cimientó únicamente con la intención de revertir la carga procesal del juicio de la actora, llegando a la conclusión de que efectivamente tal ofrecimiento fue de mala fe, por lo que tuvo por acreditado el despido injustificado y como consecuencia, condenó a la empresa demandada al pago de diversas prestaciones laborales a favor de la actora.

Frente al laudo, la empresa solicita el amparo de la justicia federal establecido como concepto de violación, entre otros, que el ofrecimiento se hizo de buena fe y que por lo tanto la condena que era improcedente.

Por su parte, la trabajadora, actora en la demanda laboral y adherente en el juicio de amparo, apoyó las consideraciones y puntos resolutive del laudo emitido por

²⁰ La tesis surgida de tal asunto puede consultarse en la Décima Época. Registro 2004735. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Libro XXV, Octubre 2013, Tomo 3 Materia (s) Constitucional, Laboral, Tesis XIX.2º.I L (10ª), Página 1835.

la Junta Local, abonando respecto de otras consideraciones que no se tomaron en cuenta, pero cuyo objetivo era acreditar la mala fe del patrón y lo injustificado del despido.

Por su parte el Tribunal Colegiado, una vez que se avoca al conocimiento del asunto, procede a analizar la demanda de la actora y advierte que ésta en su escrito inicial de demanda señaló que durante la relación de trabajo fue objeto de **acoso sexual** por parte de su jefe, punto este que no fue objeto del juicio natural, pero que el Tribunal Colegiado, estima muy relevante para efectos de acreditar que tanto el ofrecimiento de la fuente de trabajo se hizo de mala fe, como para confirmar la condena de que fue objeto la empresa demandada.

En efecto, el tribunal parte de la afirmación de que el acoso sexual debió tenerse por admitido, y toda vez que el referido acoso es una forma particularmente perjudicial de discriminación que existe en un enfoque de perspectiva de género, entendida como la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que proponen eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, o la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género; que promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto que el bienestar de las mujeres; que contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo Valor, a la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos ya la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones; tal y como la define la fracción IX, del artículo 5, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que amerita cero tolerancia, habida cuenta que éste aspecto encuentra apoyo en los derechos de las mujeres reconocidos en el ámbito internacional y nacional, como son, en la situación concreta, la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra las Mujeres, también conocida como Convención Belém Do Pará, quien interpretación de la corte interamericana de los derechos humanos, según el párrafo 287, de la sentencia de 16 de noviembre del 2009, dictamen el caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México, (excepción preliminar, fondo reparaciones y

costas) nuestro país debe observar lo dispuesto en el artículo 7.b y 7.c, de la Convención de Belem do Pará, que obliga actuar con la debida diligencia y adoptar la normativa necesaria para investigar y sancionar la violencia contra la mujer; criterio con fuerza vinculante de precedente jurisprudencial, conforme a la tesis aislada P.LXV/2011 (9ª.), publicada en la página 556, del Libro III, diciembre de 2011, Tomo I, con número de registro 160482, del rubro: “*SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE INTERAMERICANAS DE DERECHOS HUMANOS. SON VINCULANTES EN SUS TÉRMINOS CUANDO EL ESTADO MEXICANO FUE PARTE EN EL LITIGIO*”; a lo que se agregan los derechos de la mujer que en ámbito doméstico se contemplan en la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos, como son los siguientes: A). La igualdad jurídica entre mujeres y los hombres; B) La no discriminación, C). El respeto a su integridad, y el ejercicio pleno sus derechos; así como los derechos reconocidos en la citada ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia entre los cuales destacan: I). La protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades; II). El derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención; III). La asesoría jurídica y expedita; y IV). El servicio médico y psicológico

Entonces ---sigue argumentando el Tribunal--- si la violencia de género, contra las mujeres en el ámbito laboral es la que se ejerce por los individuos que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, al margen de la relación jerárquica que sostengan y consiste en un acto o una comisión de abuso de poder que daña la estima, la salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impiden su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad que puede consistir en un solo evento dañino con una serie de eventos, cuya suma produce daño y también incluye el acoso y el hostigamiento sexual; entonces, la calificativa de la buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo en el caso concreto, no sólo debe efectuarse conforme a las reglas hasta las comúnmente utilizadas por los tribunales del trabajo, en la situación de la especie, en cuanto las bondades del horario con el que se realizó la propuesta, ni la luz del alegato relacionado con el hecho de que si la accionante acreditó o no el segundo despido que comunico a la

junta de Conciliación y Arbitraje, sino que debe atenderse también, y de manera especial que el patrón no propuso el empleo con el compromiso de respetar la libertad y dignidad de la empleada en términos de lo que estatuye el artículo 3º., de la Ley Federal del Trabajo, en condiciones que le aseguran la integridad en la salud de aquella, incluida la obligación de investigar, mediante algún procedimiento administrativo claro, preciso y discreto en el centro laboral, para dilucidar la existencia o no de acoso sexual denunciado en los hechos en la demanda laboral y, de resultar cierto, eventualmente realizar las gestiones pertinentes para sancionar esa conducta e inhibir su comisión.

Además, la autoridad del conocimiento debía dar vista a la inspección del trabajo, para que procediera de conformidad con las atribuciones que le corresponden, según lo estatuido por el artículo 540, fracción I, del código laboral. Luego entonces, al no incluirse los aspectos antes reseñados en la calificación del ofrecimiento del trabajo, implica obligar a la trabajadora a aceptar el trabajo propuesto, con la exposición al riesgo que representa la eventual existencia de la conducta acosadora, so pretexto que las demás condiciones del ofrecimiento del trabajo son más benéficas, soslayando las repercusiones riesgosas para la integridad y la salud de la empleada que ameritan especial protección de conformidad con las disposiciones internacionales, constitucionales y legales aplicables en la situación del caso concreto. Entonces, por más que el horario sea más beneficioso o la aquí tercero perjudicada y promovente del amparo adhesivo no hubiera aportado pruebas para acreditar el segundo despido alegado, lo cierto es que el ofrecimiento del trabajo no puede calificarse de buena fe por las razones expuestas. De los argumentos expuestos con antelación, el Tribunal emitió la siguiente tesis:

OFERTA DE TRABAJO. Su CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.--- Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en

consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley vigente, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo lo., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belém do Pará), en cuyo artículo 7, apartados b y c, debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.

En opinión del suscribiente, lo valioso de la tesis y del caso son los puntos siguientes: primero, el tribunal, de oficio, extrae aspectos que ni siquiera la parte actora había expuesto en materia de acoso laboral; segundo, el tribunal fundamenta su resolución en Convenios internacionales; tercero, el tribunal establece que el acoso sexual, en particular y el acoso laboral, en general, son elementos que distorsionan un buen ambiente de trabajo; cuarto, el tribunal resuelve este asunto laboral desde una perspectiva de género; y quinto, se reconoce que el acoso laboral atenta contra la dignidad del trabajador.

b) El segundo asunto que es oportuno citar es el Amparo directo 774/2013 promovido por el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán, resuelto por el Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito, con sede en Morelia, Michoacán, el 5 de diciembre de 2013, bajo la ponencia del magistrado Juan García Orozco.²¹

²¹ La tesis resultante de este asunto aparece publicada bajo los datos siguientes: Época: Décima Época, Registro 2006457, Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Materia (s) Constitucional, Tesis XI.1º.A.T.16 L (10ª), Página 2077.

Los hechos son relativamente sencillos por cuanto que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, derivado de una demanda laboral determinó condenar al Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán a diversas prestaciones laborales asumiendo que un profesor había sido despedido injustificadamente, cuando en realidad había sido reubicado en su empleo de base para dar cumplimiento a la medida provisional decretada por la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con motivo de una queja formulada en contra de tal instituto educativo.

Una vez que el Tribunal Colegiado tiene conocimiento del amparo, determina que la medida de reubicación del profesor resulta una medida adecuada e idónea para la investigación a la violación de los derechos humanos de la víctima.

Lo interesante del caso son varios puntos: por un lado, el reconocimiento de que el acoso laboral no es un asunto exclusivamente laboral sino esencialmente de derechos humanos; segundo, que en la defensa de este derecho, no sólo tienen competencia los órganos jurisdiccionales sino también las comisiones estatales de Derechos humanos. El Tribunal Colegiado de Circuito determina emitir la siguiente tesis:

MEDIDA CAUTELAR DECRETADA POR LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN EN UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL. SI EN CUMPLIMIENTO DE AQUÉLLA SE DETERMINA LA REINCORPORACIÓN DE UN TRABAJADOR A SU PUESTO DE BASE, ELLO RESULTA SER UN ACTO IDÓNEO, RAZONABLE Y PROPORCIONAL, POR LO QUE SI LA JUNTA NO LO CONSIDERA ASÍ, VIOLA SUS DERECHOS FUNDAMENTALES.-Si a fin de dar cumplimiento a una medida cautelar emitida por la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Michoacán en un caso de acoso sexual y laboral, se reincorpora a un trabajador a su puesto de base, a efecto de que se lleven a cabo las investigaciones correspondientes y salvaguardar la seguridad e integridad física de la parte agraviada con absoluta libertad y con estricto apego a las obligaciones que imponen las normas convencionales y, por tanto, si dicha medida resulta ser un acto idóneo, razonable y proporcional con el sentido y objetivo de la forma en que se decretó, y la Junta no lo considera de ese modo al dictar el laudo, entonces, es innegable que éste es violatorio de los principios de congruencia y exhaustividad y, por ende, de los derechos fundamentales que le corresponden.

c.) El tercer asunto es la Queja 193/2014, resuelto por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Octavo Circuito, con sede en Tlaxcala, Tlaxcala el veintiuno de

noviembre de dos mil catorce relativo al juicio de amparo 1025/2014-1, del Juzgado Tercero de Distrito en el Estado de Tlaxcala.

El quejoso, mediante escrito presentado el trece de agosto de dos mil catorce, ante la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en el Estado de Tlaxcala, solicitó el amparo y protección de la Justicia Federal, contra actos del Gobernador, Consejero Jurídico del Ejecutivo, Jefe del Departamento Administrativo de la Consejería Jurídica del Ejecutivo, todos del Estado de Tlaxcala, de quienes reclamó, entre otros, los actos consistentes en: "la violación a los derechos reconocidos en la "convención interamericana para prevenir, sancionar y "erradicar la violencia contra la mujer 'Convención de "Belem Do Para' adoptada en la Ciudad de Belem do "Pará, Brasil, el nueve de junio de mil novecientos "noventa y cuatro". En la misma demanda de amparo, la quejosa precisó que las acciones discriminatorias de que ha sido objeto son las siguientes: "Asignarme objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir", y "tareas que son manifiestamente inacabables en ese "tiempo, "materiales ni económicos para tal fin. "Sobrecargar sin proporcionarme recursos huma-nos, selectivamente con mucho "trabajo. "Quitarme áreas de responsabilidad clave, "imponiéndome tareas rutinarias, sin interés o incluso "ningún trabajo que realizar. "Modificarme "atribuciones o responsabilidades. "Tratarme "discriminatoria, usando medidas exclusivas contra mí, "con vistas a estigmatizarme ante los demás (excluirme, "discriminarme, tratar mis asuntos y casos de forma "diferente sin justificación alguna mis de una manera diferente o "Ubicarme en áreas denigrantes no aptas "para el cumplimiento de la función y nivel de mis funciones; "Retener información crucial para mi función "o manipularla para inducirle a error en su desempeño y "acusarle después de negligencia o faltas profesionales. "Infravalorar periódicamente mi trabajo. "Bloquear "profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el "acceso "capacitación. "Ignorar "soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta "bajo cualquier pretexto. "Monitorizar "malintencionadamente mi persona. "Impedirme cualquier toma de decisión o "iniciativa personal en el marco de mis responsabilidades " y atribuciones. "Bloquearme "dándome traslado de los asuntos de mi competencia,

"retrasando trámites administrativos que son obligación "de la responsable con el fin de afectarme en mis "derechos. el desarrollo de mi carrera a promociones, cursos o seminarios de mi trabajo, ideas, propuestas, y controlar administrativamente, no "Invadir "documentos, cosas personales. "Institucionalizar la discriminación al animar a "otros jefes a participar en cualquiera de las acciones "anteriores. "Hostiga-miento "actas administrativas injustificadas cuando los motivos.

El Juez de distrito acordó desechar de plano el escrito por estimar que era notoriamente improcedente, dado que los actos de acoso de los que se dolía el quejoso no eran actos de autoridad sino actos de carácter laboral que debían ser conocidos por las autoridades laborales. Ante tal determinación el amparista recurrió en queja ante el Tribunal Colegiado, el cual declaró que los agravios eran infundados porque, contrario a lo que afirma la recurrente, la causa de improcedencia invocada en el auto recurrido no es debatible, sino notoria, manifiesta e indudable.

De los datos que anteceden se desprende que las conductas discriminatorias de que dice ser o haber sido objeto la quejosa, han ocurrido con motivo de la prestación de sus servicios o del desempeño de sus actividades laborales. Luego entonces, la vía que en principio debe promover la quejosa es la laboral.

Lo que debe rescatarse de esta queja son varios puntos: el juicio de amparo no es la vía idónea para conocer asuntos relativos al acoso laboral sino los órganos jurisdiccionales de carácter laboral; toda vez que, cuando el acoso laboral lo realizan funcionarios públicos, tales actos no pueden calificarse como actos de autoridad, sino como actos laborales.

IV. CONCLUSIONES.

PRIMERA. La jurisprudencia mexicana ha iniciado el estudio de la figura del acoso laboral y con ello ha ido identificando sus contornos. Este análisis ha sido oficioso (a través de su facultad de atracción en el caso de la Suprema Corte de Justicia

de la Nación y a través de la suplencia de la queja, en el caso de los Tribunales Colegiados de Circuito).

SEGUNDA. La jurisprudencia identifica el acoso laboral como un problema relacionado a la perspectiva de género y también como un atentado al derecho a la dignidad de las personas y al medio ambiente laboral.

TERCERA. La jurisprudencia nacional también ha delimitado con precisión las vías por las cuales puede denunciarse el acoso laboral (vía civil, administrativa, penal y laboral), advirtiendo que no es el juicio de amparo el instrumento idóneo para ello, dado que el acoso laboral es un asunto esencialmente laboral y no un acto de autoridad, por más que sean, en algunos casos, funcionarios públicos quienes lo practiquen.

CUARTA. Las reglas del debido proceso constituyen un elemento primordial para analizar los casos de acoso, sin perjuicio de que la reversión de la carga probatoria para el sujeto autor de conductas de acoso se ha revelado como un elemento fundamental para su tratamiento en sede judicial.

QUINTA. El acoso laboral, así como el moral o psicológico, tienen diversas aristas jurídicas, sociales, históricas, culturales y desde luego políticas; no corresponde solo a los juristas elaborar tesis, criterios y doctrina jurídica, pues la complejidad del asunto requiere de un trabajo de análisis interdisciplinario y multidisciplinario serio, objetivo, responsable y comprometido. No será nada fácil hacerlo, pero al final nos resultara útil a todos, incluyendo al propio Poder Judicial de la Federación, quien por cierto comienza a tomar un rol protagónico estelar en la construcción de una figura más sólida y pertinente en tratándose del acoso laboral en nuestro país.

SEXTA. En la actualidad, en México se vive en un bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos, donde se reconoce el derecho al trabajo digno no solo reconocido en la CPEUM, sino en demás ordenamientos que forma parte del orden jerárquico del Estado Constitucional Democrático de Derecho.

SÉPTIMA. La nueva actuación del poder judicial, sin duda, debe buscar garantizar la supremacía constitucional y el mismo tiempo su disposición para adoptar alternativas de vanguardia a fin de que haya leyes actuales y modernas que fomenten el desarrollo no solo económicas sino social con pleno respeto y protección de derechos inherentes al trabajador. En medio de la discusión quién está a favor²² o en contra²³ de este tipo de soluciones, lo importante es garantizar la supremacía constitucional, se implementen procedimientos de actos y normas jurídicas para el desarrollo económico y social, pero con dignidad al trabajador.

OCTAVA. Este nuevo comportamiento activista judicial, responde a la evolución de la jurisdicción constitucional, primero inaplicado normas inconstitucionales como en el caso “Marbury vs. Madison”, segundo con el modelo de Hans Kelsen al derogar normas jurídicas inconstitucionales, tercero al actuar como legislador positivo con sentencias exhortativas y, cuanto cubriendo vacíos normativos como el que nos ocupa.

NOVENA. El camino de seguir siendo impulsado por los justiciables mediante el litigio estratégico a través de medios de control constitucional insistiendo en el pronunciamiento de precedentes por la SCJN, evidenciado cada vez más la existencia de opciones para el guardián constitucional en resolver problemas como el que se trata en ausencia parcial de disposición jurídica, si adopta una visión activista como acontece en otras latitudes del mundo.

²²Se basa en la Supremacía de la Constitución, la función política de transformación social de las Constituciones modernas, aunado al peligro de que las normas fundamentales queden postergadas al infinito, la necesidad de sujetar la función normativa a la Constitución así como velar por principio de eficiencia constitucional. Cfr. ANDRÉS PARRA, Diego, “El control de constitucionalidad de las omisiones legislativas: perspectivas del problema”. *Foro, Revista de Derecho, Ecuador, Quinto, 2005, Núm. 4, pp. 72-73.*

²³ Tales como son: la dificultad en su implementación y condicionamientos socio económicos, violación del principio de separación de poderes, violación del principio de legalidad y de reserva legal, el carácter del legislador negativo del Tribunal Constitucional, discrecionalidad del legislador e inexistencia de previsión expresa en el ordenamiento jurídico de la inconstitucionalidad por omisión Cfr. *Ibidem, pp. 74-80.*