



SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



Reseñas

ARGUMENTATIVAS

RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO 47/2013

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

**ACOSO LABORAL
O MOBBING**

**RESEÑA DEL
AMPARO DIRECTO 47/2013**

**MINISTRO PONENTE: JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ
SECRETARIA: MIREYA MELÉNDEZ ALMARAZ**

**PRIMERA SALA DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

“ACOSO LABORAL O *MOBBING*”

*Cronista: Lic. Héctor Musalem Oliver**

Una persona ingresó a laborar a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México desde el 1° de septiembre de 1998, con el cargo de Secretaria de Acuerdos y que hasta la fecha de la presentación de la demanda de amparo tenía la categoría de auxiliar dictaminador. Posteriormente, en febrero de 2010, se modificó su jornada de trabajo la cual aumentó en una hora y media diaria, sin embargo, su salario no sufrió ninguna modificación.

Ante tal situación, la demandante comentó a otra persona que no había recibido la gratificación económica correspondiente, incluso, que era procedente el reclamo de tiempo extraordinario. En atención a dicha conversación –dijo la actora– su jefa directa cometió hostigamiento en su contra ya que se le asignaron funciones excesivas, además sostuvo que se le reasignó al área de fotocopiado lo cual le causó un daño moral, pues consistió en un trato denigrante ante sus compañeros, agregó que, dicha reubicación le causó un perjuicio en su salud, dado el estrés y ansiedad que le generó, toda vez que no constituía un área adecuada para el estudio de expedientes y elaboración de dictámenes.

Así las cosas, en un juicio ordinario civil, la promovente demandó de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la entidad ya citada y de otros, el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño

* Funcionario adscrito a la Unidad de Crónicas de la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica.





por acoso laboral, discriminación y marginación derivado de la relación laboral desempeñada en su centro de trabajo, además de otras prestaciones.

El Juez Primero Civil y de Extinción de Dominio de Primera Instancia de Toluca, Estado de México desestimó las pretensiones de la actora. Inconforme con lo anterior, la demandante interpuso un recurso de apelación, en cuya resolución de 20 de febrero de 2013, la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de México confirmó la sentencia recurrida, además la condenó al pago de costas en ambas instancias.

Derivado de lo anterior, la parte actora presentó la demanda de amparo ante la Oficialía de Partes de la Segunda Sala Civil de Toluca, Estado de México, por razón de turno correspondió conocer al Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito, donde se admitió por auto de 2 de abril de 2013. Posteriormente, dicho órgano colegiado solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ejercicio de la facultad de atracción para conocer del amparo directo en cuestión.

En sesión celebrada el 4 de septiembre de 2013, la Primera Sala del más Alto Tribunal del país, determinó ejercer dicha facultad. De esta forma, el 23 de octubre del mismo año, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se avocó al conocimiento del asunto, por lo que ordenó formar y registrar el expediente relativo al juicio de amparo directo con el número 47/2013, así como turnar los autos al **señor Ministro José Ramón Cossío Díaz** y, por ende, su radicación a la Sala de su adscripción, para la elaboración de la consulta respectiva.

El proyecto de resolución fue presentado para su análisis, en sesión pública extraordinaria el 7 de febrero de 2014, ante la Primera Sala del máximo órgano jurisdiccional, en el cual se propuso negar el amparo solicitado.



Al analizar los conceptos de violación hechos valer por la quejosa, la Sala indicó que la cuestión que debía resolverse radicaba en determinar, primero y por razón de método, si existió la violación a las leyes del procedimiento alegadas y, para el caso de que se desestimaran, analizar –en cuanto al fondo del asunto– si la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México omitió estudiar la cuestión efectivamente planteada respecto al *mobbing* o acoso laboral como causa generadora del daño moral y si trascendió al resultado del fallo; es decir, si por ello debía concederse el amparo.

Respecto a la primera cuestión, relativa a determinar si en el juicio de origen se transgredieron, en perjuicio de la quejosa, las leyes del procedimiento, en virtud de que la citación de la persona que había de desahogar la prueba confesional fue ilegal, la Sala calificó de inoperante el argumento. Lo anterior, en virtud de que no explica siquiera a qué persona se refiere, ni la fecha del auto en que se ordenó su notificación o la de la diligencia en que se verificó tal citación y menos aún en qué términos fue desahogada la prueba de posiciones.

A su vez, los señores Ministros indicaron que, asistía la razón a la quejosa en lo referente a que la Segunda Sala Civil Regional de Toluca omitió estudiar la cuestión efectivamente planteada respecto al *mobbing* o acoso laboral como causa generadora del daño moral. En tales circunstancias, por una cuestión metodológica, se realizaron algunas precisiones concernientes a dichas locuciones que la quejosa empleó en su demanda y que ameritaron un ejercicio sobre su precisión terminológica.

En ese contexto, se advirtió que la palabra *mobbing* es un término inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente a acoso laboral, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito



perteneciente o relativo al trabajo. Asimismo, se puntualizó que dicho fenómeno se encontraba prohibido en diversos instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Del mismo modo la Sala señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “*mobbing*” o “acoso laboral” como una conducta que amerite un tratamiento específico, 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 trabajadores– ha incorporado disposiciones como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra 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; igualmente, el Acuerdo General de Administración Número III/2012, emitido el 3 de julio de 2012 por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual.

Por lo anterior, la Primera Sala del más Alto Tribunal del país, afirmó que en la definición de *mobbing* laboral debían considerarse los elementos siguientes:

- 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.

En cuanto a la carga probatoria en el caso en que se demanda una indemnización por el daño moral originado por *mobbing* o acoso laboral, la Sala resolvió que la demandante debe probar los elementos



de su pretensión, entre ellos la conducta ilícita de su contraria, la que es susceptible de demostrarse, bien mediante alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en la manera de proceder de los demandados o bien, mediante las pruebas necesarias que demuestren los hechos relevantes de la demanda, de manera que, si en el caso, la conducta ilícita se identifica con el mobbing o acoso laboral, los elementos que han de demostrarse son:

(i) El objetivo de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador;

(ii) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral haya ocurrido bien entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos;

(iii) Que esas conductas se hayan presentado 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; y (iv) Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

Por otro lado, sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.



Se agregó que, de acuerdo con el principio ontológico de la prueba, lo ordinario se presume y lo extraordinario se prueba; este principio determina la carga de la prueba sobre la base de la naturaleza de las cosas de modo tal que se presumen determinados hechos sobre la base de las cualidades que generalmente tienen las personas, cosas o fenómenos y, en consecuencia, debe probarse lo contrario.

Así, cuando se trata de la afectación de valores morales indiscutibles como la dignidad, los sentimientos o la autoestima, no se requiere de una mayor acreditación cuando ha quedado demostrado el hecho ilícito, por ende, se presume que se produjo el daño moral, sin que pueda exigirse la determinación exacta del detrimento sufrido o de la intensidad de la afectación.

En consecuencia, los señores Ministros indicaron que, cuando como en el caso, queda demostrada por el hostigado la conducta de *mobbing*, tal circunstancia implica una presunción ordinaria sobre la existencia de la afectación del valor moral controvertido; sin que requiera de una mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que produce en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo mismo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima (demandante) se sintió afectada en sus sentimientos.

Al analizar lo referente a determinar la carga probatoria para la quejosa que demandó el pago de una indemnización por daño moral originado por *mobbing* o acoso laboral, la Primera Sala partió de la base de que la actora demandó en la vía ordinaria civil una indemnización por el daño moral que dijo haber sufrido, por lo que las reglas en materia probatoria serán las establecidas, tanto en el Código Civil para el Estado de México, como en el Código de Procedimientos Civiles de esa entidad.

En cuanto a la distribución de la carga de la prueba, el artículo 1.252 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México asigna la carga de la prueba al actor, quien debe probar los hechos



constitutivos de su pretensión y, en ese mismo sentido, el artículo 7.156 del Código Civil del Estado de México antes señalado, asigna la carga de la prueba a quien demande la reparación del daño moral. Además, esa precisa norma no establece una responsabilidad por riesgo o algún otro criterio objetivo de imputación, toda vez que dice claramente que quien demande la reparación del daño deberá acreditar la ilicitud de la conducta del demandado y el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de tal conducta.

Así las cosas, la Sala determinó que, si bien era fundado el argumento referente a que la autoridad responsable no se pronunció respecto al *mobbing* o acoso laboral en concreto, era inoperante lo aducido en el sentido que a los demandados les correspondía la carga probatoria, pues de acuerdo a la norma particular que regula el daño moral quien demande la reparación de dicho daño deberá acreditar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado, sin que sea necesaria la exigencia de requerir prueba sobre el daño moral, pues una vez demostrado el hecho ilícito quedará presuntivamente acreditada la afectación que la persona ha sufrido en su honor, crédito y prestigio, vida privada y familiar, al respeto a la reproducción de su imagen y voz, en su nombre o seudónimo o identidad personal, su presencia estética, y los afectivos derivados de la familia, la amistad y los bienes, es decir, el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de tal conducta.

En la última cuestión, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó si la quejosa acreditó las conductas que configuran el *mobbing* o acoso laboral para reclamar el daño moral, en ese sentido, concluyó que los conceptos de violación eran infundados. Lo anterior, porque las pruebas no fueron ofrecidas en su momento procesal oportuno, dichos elementos de convicción no sirvieron de base para ver estimada la pretensión de la quejosa pues, por un lado, las documentales eran copias simples que, al no haber sido perfeccionadas durante el juicio, como lo prescriben los artículos 2.100 al 2.106 del Código de



Procedimientos Civiles del Estado de México, solamente tienen un valor indiciario débil para demostrar, a lo más, que existió una exhortación a la actora para cumplir con las instrucciones que le fueron dadas, que se puso a la quejosa a disposición del área de Recursos Humanos; la recepción de expedientes que no fueron dictaminados por la demandante y la lista de los asuntos que ésta tenía a su cargo.

Además, sólo demostraron que la quejosa fue reubicada al área de dictaminadores, igualmente, de sus superiores no se advirtieron expresiones, actitudes ni conductas discriminatorias, antes bien, en éstas se contiene la exhortación para que cumpliera con las labores asignadas, sin que, en relación al contenido de los documentos exhibidos en los que se reconoce que la trabajadora se ha quejado de acoso laboral, se aportaran otros medios de prueba que expusieran ese tipo de conductas. Al respecto, se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.

Por lo anterior, la Sala señaló que también era infundado el concepto de violación consistente en que al tratarse de un caso específico de daño moral por *mobbing* no debió arrojársele la carga procesal de un hecho ilícito como un caso genérico de daño moral, lo anterior, porque en el caso la vía mediante la cual la quejosa reclamó el daño moral fue la vía civil y en ella no probó el hecho ilícito, condición necesaria para que procediera la indemnización.

Finalmente, los señores Ministros determinaron que era correcta la condena al pago de costas y gastos judiciales para la quejosa, dado que, la procedencia de dicha condena, con fundamento en el artículo 1.227, fracción IV, del Código de Procedimientos Civiles, no violaba el artículo 17 de la Constitución Federal, pues sólo se limitó a asegurar que al vencedor en ambas instancias le fueran cubiertas las erogaciones realizadas injustamente; de ahí que, cuando se actualiza este supuesto normativo, no se requiere que el juzgador, al aplicar su criterio, examine



si el vencido actuó de buena o mala fe, o en forma temeraria durante la secuela del proceso.

Por ello, al haberse calificado por la Sala como fundado pero inoperante el argumento referente a la omisión de estudio del *mobbing* o acoso laboral, e infundados e inoperantes los restantes argumentos planteados por la parte actora, se le negó el amparo solicitado.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió lo anterior por unanimidad de 5 votos de los **señores Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz (Ponente), Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Jorge Mario Pardo Rebolledo**, quien se reservó el derecho de formular voto concurrente.