


*La impartición de
justicia en casos
que involucran
acoso laboral*



 Mtra. Albalinda Guadarrama Rinconi
Secretaria proyectista del PJF

La violencia sigue siendo un fenómeno frecuente en nuestra sociedad, muchas mujeres al salir de sus esferas privadas advirtieron que, en el mundo del trabajo remunerado, también se presentan actos de violencia en su contra, pero ahora bajo las formas de acoso laboral y sexual.

El preámbulo del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso nos recuerda que uno de los principales objetivos de esta organización es que todos los seres humanos sin distinción alguna persigan su bienestar material y espiritual en igualdad de oportunidades. En ese sentido, la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son acciones inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

El reconocimiento del acoso laboral y sexual en el espacio de trabajo como formas de violencia y discriminación contra las mujeres está generando que más trabajadoras promuevan demandas en la vía laboral, cuyo tema central es el acoso laboral perpetuado durante la relación de trabajo.

En el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Decimoctavo Circuito, se resolvieron dos amparos directos (AD. 186/2023 y AD. 187/2023) cuya génesis del juicio laboral ordinario fueron los actos de acoso laboral y sexual perpetuados en contra de la actora durante su relación de trabajo en una institución de salud pública federal (Hospital Público).

Con el afán de no violentar la privacidad de las partes contendientes, me referiré al caso de manera genérica, resal-

tando los aspectos relevantes de las resoluciones que se emittieron en sendos juicios constitucionales.

Como prestaciones, la actora reclamó: la imposición a la parte patronal de la multa a que se refiere el artículo 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, por la realización de actos de discriminación, y hostigamiento sexual, así como por tolerar y permitir actos de acoso laboral; la declaración de la rescisión laboral de los demandados (también trabajadores y superiores jerárquicos), indemnización por daño moral, el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana No. 35, la implementación de mecanismos contra el acoso laboral en el centro de trabajo, entre otras prestaciones accesorias.

La trabajadora refirió como hechos de su demanda que en determinado día uno de los demandados la acosó sexualmente al tocarle la pierna y decirle que, si cooperaba con él, todo iría bien en el trabajo; y que al rechazar tal propuesta esa persona y los otros dos demandados iniciaron una campaña de acoso laboral dentro del centro de trabajo.

Narró que los demandados le daban más trabajo de lo que normalmente atendía, le hablaban con palabras obscenas, la humillaban, la excluían y la privaron de unos días de vacaciones, generando con sus actos un ambiente hostil en el área de trabajo, actos de persecución, hostigamiento e intimidación, además expuso que a partir de todo ello su salud se vio mermada, trastocándose su sistema nervioso, lo cual se vio reflejado con episodios de ansiedad.

La parte demandada se excepcionó de las prestaciones reclamadas aduciendo que en el centro de trabajo existía un código de conducta y diversos protocolos para atender casos de acoso laboral en el trabajo, que no era cierto que uno de los demandados hubiera cometido el acto de acoso sexual, que los padecimientos de salud de la actora ya los presentaba con anterioridad a los hechos de la demanda (incluso ofreció

el expediente clínico de la trabajadora al que tuvo acceso por ser beneficiaria de ese sistema de salud), y que las cargas de trabajo correspondían al nombramiento de la trabajadora; de manera relevante, refirió que los actos que la trabajadora refería en su demanda eran *hechos aislados*.

Las ejecutorias que al efecto se aprobaron por los magistrados integrantes del Tribunal Colegiado analizaron varias aristas del marco normativo vigente para juzgar en casos de acoso laboral.

Al respecto, resulta interesante la postura del tribunal sobre la excepcionalidad que existía en la narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos expuestos en la demanda laboral, pues si bien los demandados refirieron que la juez debió requerir a la actora que expusiera con claridad las circunstancias de modo, tiempo y lugar, el órgano constitucional estimó que en los casos que involucren actos de violencia laboral como exclusión y generación de ambiente hostil no se puede exigir que las víctimas relacionen a detalle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que suceden los hechos constitutivos de su acción, porque ese tipo de violencia no es producto de un hecho aislado, sino de la continua y sistemática —incluso organizacional— forma de tratar a los trabajadores por sus compañeros o superiores jerárquicos.

También estimó el tribunal que, en casos que involucran actos de violencia laboral por razón de género, las autoridades judiciales en materia de trabajo no están obligadas a prevenir las demandas a efecto de que la parte actora relacione detalladamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos constitutivos de su acción, porque ello sería tanto como una forma de revictimización de la parte promovente.

Otro aspecto importante de las ejecutorias fue la interpretación de las disposiciones del Convenio 190 de la OIT,

toda vez que este instrumento reconoce que la violencia laboral puede manifestarse “una sola vez” o de forma reiterada, concepción jurídica que es más proteccionista que la que ofrece la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 3 Bis define el hostigamiento laboral 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”.

La diferencia no es menor. Pareciera que la Ley Federal del Trabajo concibe el hostigamiento laboral como un conjunto de conductas, y el convenio 190 reconoce que el hostigamiento puede configurarse con un solo acto. Incluso nuestra SCJN, al interpretar la Ley Federal del Trabajo en el Amparo directo 47/2013 (febrero de 2014), determinó que el *mobbing* no puede constituirse por un solo acto, sino que es necesario una continuidad en la agresión.

En el caso en análisis, la actora narró desde su escrito de demanda varias conductas que a su parecer constituían hostigamiento laboral, pero la defensa de los demandados insistía que sólo eran hechos aislados que no podían considerarse, como hostigamiento laboral.

En ese tenor, al aplicar el marco normativo vigente, y tomando en consideración que el juicio laboral inició en 2022, mientras que el convenio 190 entró en vigor en julio de 2023, el Tribunal coincidió con la condena a los demandados plasmada en la sentencia reclamada, pues en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, vigente a partir de febrero de 2007, la violencia laboral es un acto u omisión que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, la cual puede consistir en *un solo evento dañino* o en una serie de eventos cuya suma produce el daño (artículo 10), por lo que se concluyó que los hechos aislados narrados por la quejosa, como lo sostuvo la

juez laboral en la sentencia reclamada, sí eran constitutivos de acoso laboral.

Las sentencias relatadas son un buen ejemplo de la armonización del marco jurídico en materia de acoso laboral en México, y del trabajo de los órganos de Justicia Federal, que siempre busca en sus sentencias la irrestricta protección de los derechos humanos.