

## INTRODUCCIÓN

Acorde con la reforma constitucional de 10 junio de 2011 en materia de derechos humanos, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto que modificó la Ley Federal del Trabajo con el propósito de, entre otras cosas, mejorar los niveles de bienestar y favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

Así, el artículo 2o. de esa Ley precisó que uno de sus fines consiste en propiciar el trabajo digno o decente, entendiéndose como aquel en donde se respeta a plenitud la dignidad humana, no existe discriminación de tipo alguno, se tiene seguridad social, se goza de un salario remunerador, se recibe constante capacitación y prevalecen condiciones óptimas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.

Asimismo, la reforma tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores frente al patrón, para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral y éstas tengan acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales que tienen con respecto a los hombres.

De forma trascendente, la reforma a la Ley incorpora las figuras de hostigamiento y acoso sexual, como actitudes que pueden presentarse en el centro de trabajo, las que prohíbe pero que, en caso de que ocurran, podrían generar la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la víctima e, inclusive, si provienen de la parte patronal, conllevará a que ésta sea multada.

La importancia de estos temas trajo a la luz un asunto en el que una servidora pública demandó, en la vía ordinaria civil, la indemnización por reparación de daño al haber sufrido acoso laboral, discriminación y marginación, acción que se resolvió en su contra tanto en la primera y segunda instancia, lo que motivó a que presentara un amparo, el cual fue atraído por el Alto Tribunal y resuelto por la Primera Sala en el amparo directo 47/2013.

Por la importancia y trascendencia de lo analizado en dicho expediente, se presenta en este número de la Serie *Decisiones Relevantantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, la síntesis de la resolución en la cual la señora y los señores Ministros se pronunciaron respecto a las definiciones de *mobbing* o acoso laboral, los elementos que pueden configurar esos actos, las vías legales que existen para demandar y las pruebas que deben presentarse, según la vía legal que se ejerza; asunto de donde

emanaron tres criterios aislados que se incorporan al cuerpo de este folleto.

Con el fin de introducir al lector en la materia, se muestra un estudio introductorio en el que se aborda la regulación del derecho humano al trabajo, el proceso legislativo por el cual se incorporaron a la Ley Federal del Trabajo las figuras de no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, y la previsión de dichos temas en los instrumentos internacionales de los que México es parte.

Por último, se enriquece esta publicación con el valioso comentario que sobre dicha sentencia formula la doctora Lucía Raphael De la Madrid, en aras del convenio de colaboración de este Máximo Órgano de Impartición de Justicia con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.