

II. AMPARO DIRECTO 47/2013

1. ANTECEDENTES

a) Juicio de primera instancia

Mediante juicio ordinario civil, una mujer demandó de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca, Estado de México, el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño por acoso laboral, discriminación y marginación por la relación laboral que desempeñaba en su empleo; el pago por resarcimiento del perjuicio patrimonial causado por esa situación, ya que recibió menos cantidad de dinero por concepto de bono de fin de año, en relación con sus compañeros de trabajo; la publicación de un extracto de la sentencia; y, el pago de gastos y costas generados por el juicio.

Conforme a lo que señala la actora, demandó por las siguientes razones:

1. Por el aumento de una hora y media de su jornada laboral, sin incremento de su salario, y que al manifestarlo a uno de sus jefes, éste le dijo que lo demandara.
2. Que por haber hecho la manifestación anterior, se le empezó a hostigar y a acosar laboralmente, ante lo cual envió diversos escritos a la Contraloría de la Junta, mismos que carecieron de respuesta.
3. Porque se le dieron más funciones que excedían a su perfil laboral, sin designarle auxiliares, a diferencia de personas con cargos análogos.
4. Porque no se le invitó a las reuniones de trabajo para la toma de decisiones.
5. Porque la enviaron a trabajar al área de fotocopiado entre ocho y nueve horas diarias, donde se le expuso a un riesgo de trabajo por los rayos de luz de la fotocopidora, lo que consideró como acoso laboral y le causó un daño moral por recibir un trato denigrante ante sus compañeros, y un perjuicio en su salud, dado el estrés y ansiedad que le generó, toda vez que no constituye un área adecuada para el estudio de expedientes y elaboración de dictámenes.
6. Porque no se le proporcionó el material necesario para desempeñar sus funciones, como una computadora adecuada, impresora, memoria y papelería, a diferencia de los demás servidores públicos, lo cual reveló un trato inequitativo que demuestra el acoso y discriminación laboral, y que le provocó un daño físico y moral.

7. Porque el 7 de octubre de 2011, se le notificó que regresaría al área de dictaminadores, con fundamento en el dictamen emitido por la Comisión de Seguridad e Higiene de la Secretaría de Trabajo y el 15 del mismo mes, le notificaron que se le iba a poner a disposición del área de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo, lo que la denigró en su calidad profesional.

8. Porque en la Contraloría se le inició un procedimiento administrativo²² sin que se fundara ni motivara, lo cual consideró como un ejemplo de hostigamiento laboral.

9. Porque se le negó un permiso, sin goce de sueldo, que solicitó por razones médicas, el cual, al ser una facultad discrecional de la dependencia o unidad administrativa, lo consideró como una acción transgresora de sus derechos laborales, pues a nadie más se le había negado.

10. Porque solicitó una licencia por motivos de salud de su hijo, sin que recibiera respuesta alguna.

11. Porque en diciembre de 2010, no recibió el bono que se les dio a todos los trabajadores, y en 2011 se le entregó uno por una cantidad inferior a la de los demás servidores públicos, lo que reveló una discriminación laboral y le generó un daño moral. Por ello presentó en la Coordinación Administrativa de la Secretaría del Trabajo una solicitud para conocer el estado de la causa de discriminación laboral, misma que notificó al Presidente de la Comisión de Administración de Justicia de la Cámara de Diputados del Estado

²² Por supuesto rezago en su trabajo.

de México, y al Gobernador de la Entidad. Asunto que, cuando fue del conocimiento del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, donde ella laboraba, le ofreció llegar a un acuerdo.

12. Porque en un oficio enviado al Coordinador Administrativo de la Secretaría del Trabajo, se decía que ella era una persona de conducta conflictiva, improductiva, inconforme e inadaptable, lo que mermó su honor, reputación, prestigio y constituyó un ataque a su vida privada, al no existir prueba alguna para calificarla de esa forma.

13. Porque sufrió un daño derivado del servicio de asesoría jurídica que tuvo que contratar por el acoso laboral que padecía y por las calumnias generadas en su perjuicio.

Seguidos los trámites legales, el Juez Primero Civil y de Extinción de Dominio de Primera Instancia de Toluca, Estado de México, que conoció del asunto, determinó absolver a los demandados y desestimar las pretensiones de la actora.

b) Recurso de apelación

La demandante, inconforme con la resolución, presentó recurso de apelación, que resolvió la Segunda Sala Civil Regional del mismo Estado, quien confirmó la sentencia recurrida y condenó a la actora al pago de costas en ambas instancias.

c) Trámite del juicio de amparo

Contra dicha resolución, la recurrente promovió juicio de amparo directo, que conoció el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia

Civil del Segundo Circuito, el cual lo admitió y solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ejercicio de la facultad de atracción.

Conforme a dicha solicitud, el amparo directo fue admitido para su trámite por la Primera Sala del Alto Tribunal,²³ con el número 47/2013, por considerar que su resolución podría entrañar la fijación de criterios de importancia y trascendencia.

d) Cuestiones preliminares al estudio de fondo

i. Legislación aplicable

La Sala señaló que el asunto se regía por la Ley de Amparo, vigente hasta el 2 de abril de 2013, conforme al artículo Tercero Transitorio del decreto de esa fecha, que dispone que los juicios de amparo continuarán tramitándose hasta su resolución final según las disposiciones aplicables vigentes a su inicio y, en el caso, la demanda de amparo se había presentado el 13 de marzo de 2013.

ii. Competencia, oportunidad y existencia del acto reclamado

La Sala se reconoció constitucional y legalmente competente para conocer del asunto,²⁴ y determinó que la demanda se presentó oportunamente dentro del término de quince días, conforme al artículo 21 de la anterior Ley de Amparo, y que se acreditaba

²³ Al resolver la solicitud de ejercicio de la facultad de atracción 209/2013.

²⁴ Con fundamento en los artículos 107, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 182, fracción III, segundo párrafo, de la Ley de Amparo; 21, fracción III, inciso b), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los Puntos Segundo, fracción IX, y Tercero del Acuerdo General Plenario 5/2013 de 21 de mayo de 2013, vigente a partir del día siguiente.

la existencia del acto reclamado atribuido a la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México.

iii. Cuestiones necesarias para resolver el asunto

- *Consideraciones de la sentencia impugnada*

La Sala del Alto Tribunal, antes de estudiar el asunto, narró las consideraciones de la resolución emitida por la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, en donde ésta confirmó la sentencia apelada, al calificar de insuficientes por inoperantes los conceptos de agravio de la actora, ya que:

- No advirtió que ésta impugnara las razones por las que la Juez de primera instancia consideró que no demostraba la existencia del hecho ilícito para que prosperara la pretensión por daño moral, y que con las pruebas ofrecidas sólo se acreditaba la existencia de cuestiones laborales.

- No era el caso de suplir la queja deficiente con fundamento en el artículo 1.366 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México, en atención al principio de estricto derecho que rige al procedimiento civil.

- No le beneficia a la recurrente, la obligación de toda autoridad de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, ya que sólo tenía una pretensión de derecho sustantivo civil que involucraba el ejercicio de un derecho privado conferido a los gobernados, el cual estaba sujeto a que se demostraran los elementos constitutivos de su pretensión.

- La Sala local estaba imposibilitada para ejercer un control de convencionalidad por más que le obligara el artículo 1o. constitucional, ya que ante lo insuficiente por inoperante de los conceptos de agravios, este control no puede suplir la deficiencia de la carga probatoria, con mayor razón si las conductas ilícitas que refirió la demandante consistieron en vejaciones, acoso laboral y discriminación, las cuales no podían estimarse probadas a través de simples manifestaciones, como lo prevé el artículo 1.252 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México.

- Dado que la actora no demostró la existencia del hecho ilícito,²⁵ entonces la sentencia no pugna, sino coincide con los preceptos constitucionales que señaló la recurrente y, en ese caso, no aplica el control difuso de la Constitución invocada en los agravios.

• *Conceptos de violación*

De los trece conceptos de violación que formuló la quejosa, el segundo, el quinto, el sexto y el séptimo no fueron motivo de análisis de la Primera Sala; sobre los restantes resolvió en el estudio de fondo, por lo que se hará referencia a ellos en dicho apartado.

²⁵ El tribunal de apelación sostuvo que, conforme a lo dispuesto por el artículo 7.154 del Código Civil para el Estado de México, para que se produzca el daño moral es menester que se cumpla con la carga probatoria que impone el artículo 1.252 del Código de Procedimientos Civiles del referido Estado. En ese sentido, señaló que es requisito que quien demande acredite fehacientemente tres elementos: a) la existencia de una afectación en la persona, de cualquiera de los bienes que tutela el artículo 7.154 del Código Civil; b) que esa afectación sea consecuencia de un hecho ilícito, y c) que haya relación de causa efecto entre ambos acontecimientos. En tal virtud, como lo establece el numeral 7.156 del código procesal mencionado, quien demande la reparación de daño moral deberá demostrar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado y el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de esa conducta.

2. ESTUDIO DE FONDO

La Sala estimó que por razón de método, primero revisaría los argumentos sobre la violación a las leyes del procedimiento y, en caso de que esto se desestimara, analizaría –en cuanto al fondo del asunto– si la responsable omitió estudiar la cuestión planteada respecto al *mobbing* o acoso laboral como causa generadora del daño moral y si esto trascendió al resultado del fallo para, de resultar procedente, conceder el amparo, lo cual realizó mediante la respuesta a diversas cuestiones o preguntas, como a continuación se presenta.

a) Primera cuestión: ¿Es posible examinar el concepto de violación donde la quejosa hace valer la violación a las leyes rectoras del procedimiento?

La Sala respondió de forma negativa esta cuestión y señaló que si bien la quejosa, en su décimo tercer concepto de violación²⁶ alegó que fue ilegal la citación a quien había de desahogar la prueba de posiciones por no haberse hecho en forma personal, lo que trascendió al resultado del fallo, determinó como inoperante este motivo de inconformidad, pues ella no explicó 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 se desahogó la prueba mencionada, lo que hace imposible identificar a qué actos procesales

²⁶ En el décimo tercer concepto de violación, la quejosa combate la condena al pago de gastos judiciales y costas en ambas instancias, hasta en tanto no tenga un recurso efectivo a la reparación del daño moral por *mobbing*, como lo dispone el artículo 8o. de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pues además considera que se viola el artículo 17 de la Constitución Federal que prohíbe dicha condena.

En este concepto de violación, también sostiene que en el desahogo de la prueba de confesión, al hacerse la citación en forma ilegal, por no haberse citado de manera personal al absolvente, se violaron los principios rectores del debido proceso civil que, desde luego, trasciende al resultado del fallo, lo que se traduce en una violación a las leyes del procedimiento.

se refiere y, por ende, tampoco fue posible llevar a cabo su análisis para constatar si, en efecto, existió la violación alegada y verificar si ésta se preparó conforme a lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley de Amparo abrogada, para realizar el estudio de su legalidad.

b) Segunda cuestión: ¿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?

La Sala consideró como afirmativa esta pregunta, por lo que estimó fundado el primer concepto de violación,²⁷ ya que en la sentencia reclamada se omitió un pronunciamiento respecto

²⁷ El primer concepto de violación señala que el órgano jurisdiccional de segunda instancia vulneró en su perjuicio lo previsto en el artículo 17 constitucional, al no resolver la cuestión efectivamente planteada, pues pasó por alto que si bien promovió la acción de reparación del daño que sufrió en su persona, estrechamente vinculado con el daño moral, lo hizo sobre la base de haber sido víctima de *mobbing* o acoso laboral, por lo que no se trata de una reparación basada en el daño moral genérico; de ahí que no debió exigírsele la carga probatoria fijada en la sentencia impugnada.

Al respecto, asevera que el *mobbing* o acoso laboral tiene conductas sutiles desplegadas por los agresores por lo que debió atenderse a una carga procesal distinta y a una valoración flexible de la prueba, debido a los efectos diferentes que producen esos actos frente al daño moral genérico, pues por tratarse de un derecho absoluto, de la procedencia de la reparación del daño moral por *mobbing* o acoso laboral, que atentó contra su dignidad, prestigio y reputación laboral, degradando y humillando su calidad profesional.

En tal sentido, precisa que si bien el *mobbing* o acoso laboral, no se prevé en la normativa interna mexicana, no significa que no exista y no deba sancionarse, ya que afecta derechos humanos, jurídicamente tutelados, como la libertad de trabajo, contenida en el artículo 5o. constitucional y las garantías de igualdad y no discriminación, consagradas en el artículo 1o. de la Carta Magna y cita el criterio: "DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES".

Refiere que incumbe a los Estados garantizar el derecho, a falta de medios legislativos, al no existir en el Estado de México legislación que la tutele y la proteja del *mobbing* o acoso laboral, a través de una sanción normativa, máxime cuando esa manera de proceder afecta derechos humanos como la libertad de trabajo, la garantía de igualdad y la no discriminación y, en especial, la dignidad humana que subyace en todo derecho humano. De ahí que los juzgadores de primera y segunda instancia debieron atender al contenido literal de los artículos 1.14 y 1.15 del Código Civil del Estado de México, ponderándolos sobre los estudios doctrinales de *mobbing* y/o acoso laboral, concatenados con los Tratados Internacionales de los que México es parte, en relación con la discriminación, para apreciar la acción por *mobbing* o acoso laboral y así debieron determinar que era a los demandados a quienes les correspondía la carga probatoria.

al *mobbing* o acoso laboral planteado por la demandante como causa generadora de su pretensión.

A partir de lo anterior, la Primera Sala realizó algunas puntualizaciones referentes al *mobbing* o acoso laboral, a fin de precisar su terminología, su tratamiento en la doctrina, su normativización en los tratados internacionales y, finalmente, cómo se regula o debe regularse en la legislación interna, para poder analizar el asunto sobre la pretensión de la actora, la distribución de las cargas probatorias, la suplencia de la queja o la aplicación del principio de estricto derecho y, así, responder los conceptos de violación expresados.

i. Definición de *mobbing*

La Primera Sala señaló que este término viene del verbo inglés *to mob*, que significa acosar, hostigar;²⁸ aunque también se refiere a atacar en tumulto, "atropellar por confusión",²⁹ y se atribuye al biólogo Konrad Lorenz, cuando en 1968 realizó un estudio del comportamiento animal; aunque en el ámbito laboral, se utilizó por el psiquiatra Heinz Leymann en 1986 para referirse al acoso que se originaba en los centros de trabajo,³⁰ y lo definió 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

²⁸ Ese término lo señala Francisco Javier Abajo Olivares, *Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral*, Argentina, Lexis Nexis, 2004, p. 5.

²⁹ Voz citada por Kahale Carrillo, Djamil Tony, *Mobbing: el acoso laboral: tratamiento jurídico preventivo*, Venezuela, Vadell hermanos, 2011, p. 19.

³⁰ Así lo refieren diversos autores, entre ellos Djamil Tony Kahale Carrillo y Francisco Javier Abajo Olivares, *op. cit.*, *supra* nota.

es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.

Por otra parte, precisó que uno de los conceptos doctrinarios con mayor completitud, es el que define al *mobbing* 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 (sic) acaben abandonando el lugar de trabajo.³¹

También la Sala manifestó que en un documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, se refiere al término *mobbing* como una forma de violencia psicológica en el trabajo,³² en el que a grandes rasgos se afirmó que la violencia en este lugar puede tomar un sinnúmero de formas diferentes, como 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 señaló que la violencia psicológica

³¹ *Ibid*, supra nota 28, p. 42.

³² Documento titulado "Violence at work", consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---octrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, y http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf. Para profundizar acerca del contenido de este documento, véase la versión pública de la ejecutoria.

(ya sea intimidación, hostigamiento o violencia emocional) entre los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y la dirección, puede suceder y ocurre en casi cualquier profesión.

Conforme a lo anterior, la Primera Sala advirtió 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, lo que en español equivale al acoso laboral.

ii. Definición de acoso laboral

La Sala precisó que conforme al *Diccionario de la Lengua Española*, la palabra "acosar", se entiende como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.³³

Además, según éste el término "laboral", es lo "pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".³⁴

Así, con los anteriores significados, concluyó 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 base en esas precisiones, observó que el acoso laboral se prohíbe en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los que se regula de manera posi-

³³ El *Diccionario de la Lengua Española*, 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." Cfr. Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 22a. ed., España, Espasa Calpe, 2001, Tomos I y II, a/g, pp. 35-36.

³⁴ *Ibid*, p. 1339.

tiva 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, como son los siguientes:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

Artículo I. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II. Todas las personas son iguales ante la ley ...

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

- **Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Artículo 1.

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a).- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b).- Cualquier otra distinción, exclusión (sic) o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Por otra parte, la Sala señaló que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el *mobbing* o acoso laboral, el legislador ha incorporado disposiciones como son los artículos 1o., 4o. y 123 constitucionales, en donde se encuentra inherente la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral, pero que por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

Como ejemplo refirió que en la Ley Federal del Trabajo se reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción, y que en su artículo 3 bis se define al 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".

De igual manera, mencionó al Acuerdo General de Administración Número III/2012, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 3 de julio de 2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en el Alto Tribunal, y cuyo artículo 2o., fracción I, señala 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.³⁵

Conforme a todo lo anterior, la Sala afirmó que en la definición del *mobbing* deben considerarse, textualmente, los elementos siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, 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

³⁵ Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de septiembre de 2012.

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.

Así, la Sala precisó que el *mobbing* es una conducta que agravia por la vulnerabilidad de quien la recibe, la cual no se refiere a una institución jurídica que debiera estar regulada de forma precisa en los diferentes ordenamientos jurídicos, sino a una que genera diversas 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, la sujeta a las reglas procesales que rigen en el juicio al que acude.

Por lo que esa inexistencia de una regulación específica no quiere decir que haya un vacío legal, pues al tratarse de un comportamiento en perjuicio de quien se considera víctima, es

aplicable el artículo 10 de la Ley General de Víctimas, que textualmente dispone:

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.

Por tanto, determinó que el trabajador acosado cuenta con diversas soluciones o alternativas legales para demandar por acoso laboral en donde, según la vía elegida, como puede ser la laboral, penal, civil o administrativa, el actor tendrá que ajustarse a la normativa aplicable y cumplir con las cargas procesales que se prevean.

En ese sentido, la Sala ejemplificó lo anterior y señaló que la Ley Federal del Trabajo reconoce al hostigamiento como una conducta que genera la rescisión de la relación laboral cuando es provocada por el trabajador y sin responsabilidad para el

patrón —artículo 47, fracción VIII—,³⁶ o cuando es originada por éste, sus familiares o cualquiera de sus representantes —artículo 51, fracciones II y III—,³⁷ sin responsabilidad para el trabajador. Además, que en las fracciones XII³⁸ y XIII³⁹ del artículo 133 se prohíbe expresamente a los patrones o a 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. Por último, señala que el artículo 994, fracción VI, establece una sanción 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.

³⁶ "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;

..."

³⁷ "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;

..."

³⁸ "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;

..."

³⁹ "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;

..."

c) Tercera cuestión: ¿Cuál es la carga probatoria en el caso en que se demanda una indemnización por el daño moral originado por mobbing o acoso laboral?

La Primera Sala resaltó que el cumplimiento a lo previsto en el artículo 1o. constitucional que obliga a todas las autoridades en el ámbito de su competencia a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, no implica que puedan dejar de observarse los mecanismos jurisdiccionales para impugnar los actos de autoridad que pudieran considerarse violatorios de derechos humanos, sobre lo cual la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los Estados:

... pueden y deben establecer presupuestos y criterios de admisibilidad de los recursos internos, de carácter judicial o de cualquier otra índole. De tal manera, si bien esos recursos internos deben estar disponibles para el interesado y resolver efectiva y fundadamente el asunto planteado, así como eventualmente proveer la reparación adecuada, no cabría considerar que siempre y en cualquier caso los órganos y tribunales internos deban resolver el fondo del asunto que les es planteado, sin que importe la verificación de los presupuestos formales de admisibilidad y procedencia del particular recurso intentado.⁴⁰

Así, señaló que cumplir con las formalidades previstas en los ordenamientos procesales es una regla, una razón operativa de carácter perentorio, que obedece a la dimensión institucional⁴¹

⁴⁰ Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú, sentencia de 24 de noviembre de 2006 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrafo 126.

⁴¹ Sobre la dimensión institucional del Derecho, Cfr. Atienza, Manuel y Ruiz Manero, Juan, "La dimensión institucional del derecho y la justificación jurídica", en *Doxa*, número 24, *Cuadernos de*

de su régimen procesal, definido por su naturaleza de orden regulado y operado por órganos competentes, lo que ha sido reconocido tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴² como por los tribunales internacionales de derechos humanos.⁴³

Filosofía del Derecho, Departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Alicante. Edición electrónica, disponible en: <http://publicaciones.ua.es/filespublici/pdf/02148678RD27151931.pdf>.

⁴² La Sala, al respecto se apoyó de la tesis 1a. CCLXXV/2012 (10a.), de rubro y texto: "DERECHO HUMANO A UN RECURSO JUDICIAL EFECTIVO. EL HECHO DE QUE EN EL ORDEN JURÍDICO INTERNO SE PREVEAN REQUISITOS FORMALES O PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA QUE LAS AUTORIDADES DE AMPARO ANALICEN EL FONDO DE LOS ARGUMENTOS PROPUESTOS POR LAS PARTES, NO CONSTITUYE, EN SÍ MISMO, UNA VIOLACIÓN DE AQUÉL. El derecho humano a un recurso sencillo, rápido y efectivo, reconocido en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, implica la necesidad de que los instrumentos o medios procesales destinados a garantizar los derechos humanos sean efectivos; así, de acuerdo con este principio, la inexistencia de un recurso efectivo contra las violaciones a los derechos reconocidos por la citada Convención constituye su transgresión por el Estado parte. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que para que exista el recurso, no basta con que esté previsto por la Constitución o la ley, o que sea admisible formalmente, sino que se requiere que sea realmente idóneo para determinar si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla. Ahora bien, el simple establecimiento de requisitos o presupuestos formales necesarios para el estudio de fondo de los alegatos propuestos en el amparo no constituye, en sí mismo, una violación al derecho humano a un recurso judicial efectivo, pues en todo procedimiento o proceso existente en el orden interno de los Estados deben concurrir amplias garantías judiciales, entre ellas, las formalidades que deben observarse para garantizar el acceso a aquéllas. Además, por razones de seguridad jurídica, para la correcta y funcional administración de justicia y para la efectiva protección de los derechos de las personas, los Estados pueden y deben establecer presupuestos y criterios de admisibilidad, de carácter judicial o de cualquier otra índole, de los recursos internos; de manera que si bien es cierto que dichos recursos deben estar disponibles para el interesado y resolver efectiva y fundadamente el asunto planteado y, en su caso, proveer la reparación adecuada, también lo es que no siempre y en cualquier caso cabría considerar que los órganos y tribunales internos deban resolver el fondo del asunto que se les plantea, sin que importe verificar los presupuestos formales de admisibilidad y procedencia del recurso intentado. En este sentido, aun cuando resulta claro que el juicio de amparo es la materialización del derecho humano a un recurso judicial efectivo, reconocido tanto en la Constitución como en los tratados internacionales, el hecho de que el orden jurídico interno prevea requisitos formales o presupuestos necesarios para que las autoridades jurisdiccionales analicen el fondo de los argumentos propuestos por las partes no constituye, en sí mismo, una violación a dicho derecho humano.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Décima Época, Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 1, página 525; Registro digital: 2002286.

⁴³ Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló que "[l]a Corte considera que en todo procedimiento o proceso existente en el orden interno de los Estados deben concurrir amplias garantías judiciales, entre las cuales se encuentran también las formalidades que deben observarse para garantizar el acceso a las mismas. Por razones de seguridad jurídica, para la correcta y funcional administración de justicia y la efectiva protección de los derechos de las personas, los Estados pueden y deben establecer presupuestos y criterios de admisibilidad de los recursos internos, de carácter judicial o de cualquier otra índole. De tal manera, si bien esos recursos internos deben estar disponibles para el interesado y resolver efectiva y fundadamente el asunto planteado, así como eventualmente proveer la reparación adecuada, no cabría considerar que siempre y en cualquier caso los órganos y tribunales internos deban resolver el fondo del asunto que les es planteada, sin que importe la verificación de los presupuestos formales de admisibilidad y procedencia del particular recurso intentado." *Caso Trabajadores Cesados... op. cit.*, nota 40, p. 52. De igual forma, el Tribunal Europeo de Derecho Humanos ha dicho que "[l]os términos procesales dispuestos en la ley persiguen

Por tanto, la Sala precisó que si lo que se demanda en la vía civil es el pago de una indemnización por daño moral, la demandante debe probar los elementos de su pretensión; donde el primero es la conducta ilícita de su contraria, la cual puede demostrarse mediante alguna resolución judicial o por medio de las pruebas necesarias que lo acrediten y, si en el caso, la conducta ilícita se identifica con el *mobbing* o acoso laboral, los elementos a demostrar son: (i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, 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, esto es, 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; y (iv) que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

Además de una conducta ilícita, para que exista responsabilidad es necesario que exista un daño, que debe ser cierto y encontrarse acreditado, ya sea de manera directa a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia, o de manera indirecta en donde el Juez puede inferir, por medio

el legítimo propósito de asegurar la certeza jurídica, como un lapso perentorio que protege a potenciales acusados de reclamaciones tardías e implican que los tribunales no deben fallar motivados en pruebas que han perdido certeza e integridad con el paso del tiempo." Caso *Stagno vs. Bélgica*, sentencia de 7 de julio de 2009.

de los hechos probados, el daño causado a las víctimas; caso en el que las presunciones legales y humanas permiten disminuir el estándar de prueba al que debe sujetarse al demandante.

Al respecto, la Sala resaltó que según el principio lógico de la prueba de que quien tiene mayor acceso y facilidad para aportarla es en el que recae la carga probatoria, por ello quien afirma debe probar, pues es más fácil probar las afirmaciones positivas que las negativas, y que lo ordinario se presume y lo extraordinario se prueba.

Que 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 se demuestre el hecho ilícito consistente en la afectación a la integridad física y, por ende, se presume el daño moral sin que pueda exigirse la determinación exacta del detrimento sufrido o de la intensidad de la afectación.

Por tanto, si se demuestra la conducta de *mobbing*, esto implica la existencia de la afectación del valor moral, en donde la víctima (demandante) se sintió afectada en sus sentimientos.

d) Cuarta cuestión: ¿En el caso concreto, cuál es la carga probatoria para la quejosa que demandó el pago de una indemnización por daño moral originado por *mobbing* o acoso laboral?

Para atender a esta pregunta, la Primera Sala precisó que las reglas en materia probatoria son las del Código Civil y el Código de Procedimientos Civiles, ambos del Estado de México. Que respecto al primero, el artículo 7.154 señala que el daño

moral es la afectación que una persona sufre 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.

Que en cuanto a la reparación del daño moral, el artículo 7.155 señala que si el daño se produce como consecuencia de un hecho ilícito extracontractual —independientemente de que se hubiere causado daño material y de la reparación que por el mismo procediera— es exigible.

Por su parte, el artículo 7.156 establece que quien demande la reparación del daño moral debe acreditar plenamente la conducta ilícita del demandado y el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de tal manera de proceder, señalando como hechos ilícitos las siguientes conductas:

- I. Comunicar a una o más personas, la imputación que se hace a otra de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que cause o pueda causarle deshonra, descrédito o perjuicio, o exponerla al desprecio de alguien.
- II. Ejecutar una acción o proferir una expresión que, por su naturaleza, ocasión o circunstancia, pueda perjudicar la reputación del agraviado, fuera de una contienda de obra o palabra y con ánimo de ofender.
- III. Imputar a otro falsamente un delito, ya sea porque el hecho es falso o inocente la persona a quien se imputa.

Respecto a la carga de la prueba, los artículos 1.252 y 7.156 del Código de Procedimientos Civiles local, la asignan al actor, quien debe probar los hechos constitutivos de su pretensión y cuando demande la reparación del daño moral, conforme al artículo 7.159, el monto de la indemnización lo determinará el Juez tomando en cuenta la afectación producida, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable y la de la víctima.

Por tanto, la Primera Sala estimó inoperantes los argumentos de la quejosa hechos valer en los conceptos de violación primero,⁴⁴ octavo⁴⁵ y décimo⁴⁶ en donde, derivado de la acción por *mobbing* o acoso laboral, era a los demandados a quienes les correspondía la carga probatoria.

A partir de lo anterior, la Sala señaló que aun cuando es fundado el argumento de que la autoridad responsable no se pronunció respecto al *mobbing*, es inoperante lo relativo a que eran los demandados quienes tenían la carga probatoria, dado que según la norma que regula el daño moral, el que demanda la reparación del daño moral debe acreditar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado, sin que se requiera presentar la prueba del daño, ya que al demostrarse el hecho ilícito pre-

⁴⁴ Véase la nota 27, p. 41.

⁴⁵ En el **octavo concepto de violación** manifiesta que la Sala no atendió a la controversia específica de *mobbing*, sino que resolvió en torno a un caso genérico de daño moral, por lo que le causa un agravio por no resolver con un marco normativo doctrinal frente a los orígenes, efectos, circunstancias, objeto y fin del *mobbing*, además de que no aplicaron debidamente los artículos 1.14 y 1.56 del Código Civil del Estado de México, 1o. de la Constitución Federal, ni los preceptos que sobre el tema se prevén en instrumentos internacionales. En ese orden de ideas, concluye la quejosa, que es inconstitucional que la Sala responsable haya sostenido que no le asiste el derecho al control de convencionalidad, en franca transgresión a las tesis y jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a dicho tema.

⁴⁶ En el **décimo concepto de violación** la quejosa manifiesta que no se atendió a los precedentes de *mobbing* y discriminación ni a lo previsto en los artículos 7.156 ni 1.14 del Código Civil del Estado de México.

suntivamente se acredita la afectación que la persona ha padecido, por ejemplo en su honor, vida y bienes.

e) Quinta cuestión: ¿La quejosa acreditó las conductas que configuran el *mobbing* o acoso laboral para reclamar el daño moral?

La Primera Sala consideró infundados los argumentos de la quejosa en los conceptos de violación cuarto,⁴⁷ noveno,⁴⁸ décimo primero⁴⁹ y décimo segundo,⁵⁰ donde asegura que hubo una indebida valoración de las pruebas porque sí acreditó el hecho ilícito con el oficio de 10 de octubre de 2011 y con presunciones de inferencia de todos y cada uno de los documentos que anexó a su demanda.

Antes de referirse a dichos documentos, la Sala precisó que, como ya lo había señalado, correspondía a la demandante la carga de probar el hecho ilícito del *mobbing* o acoso laboral y el daño que se produjo como consecuencia; esto es, que los elementos a demostrar eran:

⁴⁷ En el **cuarto concepto de violación** la quejosa sostiene que al haber analizado la Sala de manera conjunta sus planteamientos le causa un agravio que trascendió al resultado del fallo, ya que con ello omitió pronunciarse y estudiar el *mobbing* y/o acoso laboral, limitando el acceso a la justicia previsto en los artículos 8.1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En concreto, los juzgadores debieron analizar la documental de 10 de octubre de 2011 que denigra peyorativamente su calidad profesional; lo anterior, como un documento suscrito en original que adquiere eficacia probatoria por ser prueba fidedigna de daño moral frente a un caso específico de *mobbing* y/o acoso laboral y discriminación laboral.

⁴⁸ En el **noveno concepto de violación** señala que sí acreditó el hecho ilícito del *mobbing* y discriminación con los documentos que anexo a la demanda (documentos de 7, 10, 13 y 15 de octubre de 2010, entre otros).

⁴⁹ En el **décimo primer concepto de violación** sostiene que le causa un agravio lo resuelto por la Sala, ya que omitió emitir una condena por el daño causado en su patrimonio porque no atendió a que no se le entregó el bono de fin de año por el periodo de 2010 a 2011.

⁵⁰ En el **décimo segundo concepto de violación** la quejosa aduce que la juzgadora no observó, al momento de establecer la carga probatoria, que se trata de un caso particular y específico de *mobbing* y discriminación donde no aplica la carga procesal genérica de daño moral que se le impuso.

- El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, 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;
- Que esa agresividad o el hostigamiento laboral haya ocurrido entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o bien, por parte de sus superiores jerárquicos;
- 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
- En qué forma se desarrolló la dinámica en la conducta hostil.

Elementos que, según la Sala, no se demostraron, como lo resolvió el órgano jurisdiccional local quien, a pesar de considerar que la demandante no ofreció pruebas en el periodo procesal respectivo y en atención al principio de adquisición procesal, sí examinó las actuaciones, incluso de los documentos exhibidos por la actora con su escrito inicial, como fueron los siguientes:⁵¹

⁵¹ Documentos cuyo contenido se transcribe en la ejecutoria.

1. Copia simple del escrito de 13 de octubre de 2010, suscrito por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.
2. Copia simple del oficio JLCAVT/400E1A000/PT/0392/2010, de 15 de octubre de 2010, suscrito por el Presidente de dicha Junta, dirigido a la Coordinadora Administrativa de la Secretaría del Trabajo.
3. Copia simple del escrito de 20 de octubre de 2010 suscrito por la Secretaría General Jurídico Laboral dirigido al Contralor Jurídico de la misma Junta.
4. Oficio de 29 de octubre de 2010, suscrito por la Secretaría General Jurídico Laboral, dirigido al Contralor Jurídico Interno de la Junta Local referida.
5. Copia certificada del oficio JLCAVT/400E1A000/PT/235/2011, de 10 de octubre de 2011, dirigido al Coordinador Administrativo de la Secretaría del Trabajo.
6. Oficio de 7 de octubre de 2011, suscrito por el Presidente de la Junta Local, dirigido a la Auxiliar Dictaminadora de la misma Junta.
7. Escritos de la actora de 24 de enero y 5 de abril de 2011, dirigidos a la Secretaría General Jurídico Laboral de la referida Junta, mediante los cuales solicitó se le asignaran una secretaria, un espacio para resguardar expedientes, utensilios de trabajo y papelería.
8. Copias simples de la lista de los asuntos a dictaminar, firmados y recibidos por la quejosa, de fechas 16 de marzo,

15 de abril, 19 de mayo, 26 de mayo, 8 de junio, 7 de julio, 15 de julio y 2 de agosto, todos de 2011.

9. Escrito de 5 de enero de 2011 de la quejosa, dirigido al Presidente de la Junta donde solicita permiso sin goce de sueldo, así como la contestación a dicho escrito de 11 de enero de 2011, suscrito por el Presidente, donde no se le otorga dicha licencia.

La Primera Sala estimó que los anteriores documentos marcados con los numerales 1, 2, 3 y 8, fueron copias simples que, al no haber sido perfeccionados durante el juicio, como lo ordenan 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.

Por otro lado, la Sala consideró que respecto al resto de las documentales marcadas con los números 4, 5, 6, 7 y 9, lo más que demostraron fue que a la quejosa se le reubicó al área de dictaminadores, así como las descripciones formuladas sobre la conducta atribuida por los superiores de la quejosa a ésta, en el entendido de que, al margen del valor indiciario de las pruebas que se adjuntaron con el escrito inicial, lo contundente es que de la lectura de dichas documentales no advirtió expresiones, actitudes ni conductas discriminatorias, antes bien, que en éstas se contiene la exhortación para que la quejosa 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 demostraran ese tipo de conductas. Al respecto, la Sala enfatizó que debe distinguirse el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.

En ese sentido, aclaró que, como se ha explicado, el *mobbing* o acoso laboral obedece a conductas realizadas en contra de la víctima que la llevan al aislamiento, asignar cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, relevarlas de sus labores y darles otras de menor cuantía; sin embargo, que con los elementos de prueba antes descritos, tales supuestos no logran comprobarse.

Para llegar a tal razonamiento, la Sala consideró que la irracionalidad y la desproporcionalidad de las cargas deben evaluarse según el área específica, la naturaleza del trabajo y las tareas que debe realizar; que en el caso, la quejosa manifestó que tenía el puesto de auxiliar dictaminador desde que ingresó a laborar en septiembre de 1998, y señaló que los actos que han tenido por objeto un trato inequitativo y de acoso laboral se desprenden del escrito de 30 de abril de 2010.

Conforme a esa fecha, la Sala mencionó que el Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, publicado el 5 de marzo de 2008 en la *Gaceta del Gobierno del Estado de México*, señalaba en el Título Segundo "De las Secciones de la Junta", Capítulo I "De la Sección de Dictaminadores", que dicha sección tenía como función elaborar los proyectos de laudo de los asuntos que les fueran asignados; además, entre las obligaciones inherentes al cargo, los auxiliares debían: a) realizar los proyectos debidamente fundados y motivados, a verdad sabida y buena fe guardada, aplicando la ley, la jurisprudencia y

los criterios aprobados por el Pleno de la Junta; b) realizar los proyectos a la brevedad posible y bajo la orientación del presidente responsable; y, c) presentar un informe quincenal de sus labores al Secretario General Jurídico Laboral.

Que también debían cumplirse las obligaciones asignadas al personal jurídico de la Junta, señaladas en el artículo 48 del Capítulo XIII "De las obligaciones del personal jurídico de la junta", entre las que se encontraban las siguientes: a) cumplir con las funciones inherentes al cargo que desempeñan; b) despachar con la celeridad debida los asuntos; c) despachar los asuntos por orden cronológico; d) dejar constancia en la Secretaría respectiva de los expedientes que se tomen para su estudio; y, permanecer en el local de Junta por todo el tiempo que marcan los horarios y por el que haya necesidad de prolongarse para el despacho de los asuntos.

De lo anterior, la Primera Sala advirtió que con los escritos señalados por la quejosa sólo se demostraba que con ellos se le requería el cumplimiento de las funciones inherentes a su cargo, ya que en los mismos se evidenciaba que tenía asuntos pendientes de proyectar.

Por tanto, consideró infundado el tercer concepto de violación,⁵² donde la quejosa señala que al ser un caso específico de daño moral por *mobbing* no debió arrojársele la carga procesal

⁵² En el tercer concepto de violación la peticionaria del amparo manifiesta que la Sala no atendió a la causa de pedir por un trato diferenciado, ya 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; de ahí que la carga procesal debió recaer en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, por la obligación que tiene de garantizar la igualdad. Por ello, considera que se vulnera lo señalado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1o. y 2o.; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 11; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 2o., 3o. y 26, pues al ser un caso particularizado no tiene medio demostrativo alguno a su alcance.

de un hecho ilícito como un caso genérico de daño moral y que por ello se vulnera lo señalado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1o. y 2o.; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 11; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 2o., 3o. y 26, ya que al tratarse de un caso particularizado no tiene medio demostrativo alguno a su alcance.

Al respecto, la Sala precisó que lo infundado de sus argumentaciones deviene de que, como había mencionado, la vía en la que la quejosa reclamó el daño moral fue la civil y en ésta no probó el hecho ilícito, que es el requisito necesario para que procediera la indemnización. De ahí que no se vulneraran en su perjuicio los artículos 1o.⁵³ y 2o.⁵⁴ de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo 11⁵⁵ de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y los artículos 2o.,⁵⁶

⁵³ "Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

⁵⁴ "Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."

⁵⁵ "Artículo XI. Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad."

⁵⁶ "Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivas los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

30.⁵⁷ y 26⁵⁸ del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que reconocen el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, la Sala estimó infundado el argumento de la quejosa de que el órgano local, al analizar de manera conjunta los planteamientos, le causó un agravio que trascendió al resultado del fallo, al omitir pronunciarse y estudiar el *mobbing* o acoso laboral, restringiendo con ello el acceso a la justicia previsto en los artículos 8.1⁵⁹ y 25⁶⁰ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues debió estudiar la documental de 10 de octubre de 2011.

a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;

b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;

c) Los autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.⁵⁷

⁵⁷ Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.⁵⁸

⁵⁸ Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.⁵⁹

⁵⁹ Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.⁶⁰

⁶⁰ Artículo 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.⁶⁰

Esto lo determinó la Sala de tal forma, porque dichos artículos no resultaron vulnerados, ya que el primer numeral mencionado reconoce las garantías judiciales que deben regir en todo proceso, sin que ello obligue al juzgador a analizar de determinada forma u orden los planteamientos, pues conforme a los artículos 1.198 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, no existen formas especiales de las sentencias, debiendo cumplir con los principios de congruencia y exhaustividad, establecidos en el artículo 1.195 del referido Código.

Por lo que, aun cuando la Sala local omitió pronunciarse acerca del *mobbing* o acoso laboral, esto no trascendió el resultado del fallo, pues al haber acudido a la vía civil a demandar el daño moral debió sujetarse a las reglas previstas en el referido código, además de que con las pruebas ofrecidas no se acreditó alguna conducta que lo configure, sino el cumplimiento de obligaciones inherentes a su cargo, como había señalado.

Respecto al artículo 25 de la Convención, la Sala precisó que éste reconoce el derecho humano a un recurso sencillo, rápido y efectivo, lo cual implica la necesidad de que los instrumentos o medios procesales destinados a garantizar los derechos humanos sean efectivos; así, de acuerdo con este principio, la inexistencia de un recurso efectivo contra las violaciones a los derechos reconocidos por la citada Convención constituye su transgresión por el Estado parte.

De esta forma señaló que, en el caso, las causas que originan el daño moral pueden ser de diversa índole, por ello no pueden encontrarse descritas todas éstas y no puede considerarse que hay inexistencia de un recurso efectivo para reclamarlo; es por lo que las reglas procesales previstas en la materia civil deben aplicarse siempre que se acuda a esta vía.

Para concluir en esta cuestión, la Primera Sala mencionó que, como ya lo había determinado,⁶¹ en todo procedimiento o proceso existente en el orden interno de los Estados deben concurrir amplias garantías judiciales, entre ellas, las formalidades que deben observarse para garantizar el acceso a aquéllas. Además, por razones de seguridad jurídica, para la correcta y funcional administración de justicia y para la efectiva protección de los derechos de las personas, los Estados pueden y deben establecer presupuestos y criterios de admisibilidad, de carácter judicial o de cualquier otra índole, de los recursos internos; de manera que si bien es cierto que dichos recursos deben estar disponibles para el interesado y resolver efectiva y fundadamente el asunto planteado y, en su caso, proveer la reparación adecuada, también lo es que no siempre y en cualquier caso podría considerarse que los órganos y tribunales internos deban resolver favorablemente a los intereses de una persona el fondo del asunto que se les plantea, sin que importe verificar las cargas probatorias y su cumplimiento.

f) Sexta cuestión: ¿Es incorrecta la condena al pago de costas y gastos judiciales?

Respecto a las costas judiciales, la Primera Sala se remitió al amparo directo en revisión 26/2013, en donde resolvió que el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional consiste en que todo ciudadano tiene el derecho de acceder libremente y sin obstáculos a los medios de impugnación, los cuales serán resueltos por un tribunal imparcial, independiente y de forma expedita,

⁶¹ Las consideraciones se sostuvieron al resolver el amparo directo en revisión 2354/2012 que dio lugar a la tesis 1a. CCLXXV/2012 (10a.), *op. cit.*, nota 42, p. 53.

en la manera en que lo disponga la ley, esto es, conforme a un debido proceso en el que se garantice el derecho de audiencia, sin que la circunstancia de que el sistema jurídico prevea las costas procesales implique su obstaculización, pues su imposición no se opone a esos objetivos y sí, por el contrario, encuentra su racionalidad en el hecho de que la actuación de la ley no debe representar una disminución patrimonial para la parte en cuyo favor tiene lugar, pues es de interés del Estado que el uso del proceso no se traduzca en un daño para quien demostró tener la razón en sus pretensiones.⁶²

En relación con el artículo 17 de la Constitución Federal,⁶³ que la quejosa consideró transgredido, la Sala señaló que éste dispone que en nuestro sistema jurídico están prohibidas las costas judiciales, las cuales comprenden los gastos y erogaciones que las partes deben efectuar por la substanciación del proceso, y que se clasifican en judiciales y procesales.⁶⁴

Asimismo, manifestó que las costas judiciales son las que prohíbe el artículo 17 constitucional, ya que no puede imponerse al gobernado la obligación de pagar una determinada cantidad de dinero a quienes se encargan de la administración de justicia

⁶² Al respecto, la Sala se apoyó de la jurisprudencia 1a./J 42/2007, de rubro: "GARANTÍA A LA TUTELA JURISDICCIONAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SUS ALCANCES.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 124; Registro digital: 172759.

⁶³ Artículo. 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

⁶⁴ Las **costas judiciales** se definen como: "...aquellas que se establecen como contribuciones fiscales para el pago de algunos servicios efectuados por los tribunales", mientras que las **costas procesales** en sentido estricto: "comprenden todas las restantes erogaciones". Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo II "C", 2a. ed., México, Porrúa, 2004, p. 658.

por parte del Estado (órganos jurisdiccionales) por la actividad que realizan, pues se parte de la base de que dicho servicio debe ser gratuito.

Sin embargo, que las costas procesales sí están permitidas, ya que el propio artículo 17 autoriza que los tribunales impartan justicia a los gobernados que lo solicitan en los plazos y términos fijados por las leyes, sin que pase desapercibido que en todo proceso judicial se generan una serie de gastos por su tramitación: las copias, la preparación y desahogo de las pruebas, la contratación de peritos, pero sobre todo, los honorarios de los abogados (costas en sentido estricto); por lo que la imposición de éstas persigue un fin válido constitucionalmente, en el que el vencedor sea resarcido de todos los gastos que erogó para demostrar su derecho.

Lo anterior, se debe a que la condena en costas se inspira en la doctrina del vencimiento, que comprende el resarcimiento o compensación, y su justificación radica en que la actuación de la ley no debe representar una disminución patrimonial para quien demostró tener la razón en sus pretensiones.

Que en el caso de la legislación procesal del Estado de México, como la de otras entidades, sigue un sistema mixto para la condena en costas, en virtud de que establece un criterio subjetivo y otro objetivo. El primero atribuye al Juez la facultad de condenar en costas a la parte que, a su juicio, haya actuado con temeridad o mala fe en el juicio.

En cambio, el criterio objetivo constriñe al juzgador a condenar en costas a la parte que se sitúe en alguna de las hipótesis previstas en la ley, como es a quien entable un juicio injustifica-

damente, a quien no tenga derecho para reclamar las prestaciones exigidas en el juicio, a quien interponga acciones o excepciones improcedentes, a quien utilice la administración de justicia para retardar o impedir el cumplimiento de las obligaciones asumidas, o a quien resulte vencido en el juicio.

Respecto a los casos en que objetivamente procede tal condena, el Alto Tribunal ha definido que ésta se rige por dos sistemas: 1) El de compensación e indemnización, que tiene por objeto restituir a quien injustificadamente sea llevado a un tribunal, de los gastos que necesariamente erogue a causa del procedimiento y puede tener lugar, incluso, cuando no hay un claro vencedor en el juicio; y 2) El sistema de vencimiento puro, que se presenta cuando una de las partes vence en el juicio, es una causa suficiente para condenar al pago de costas a la contraparte.

La Primera Sala estimó que en este asunto se actualizaba el primer sistema señalado, pues la imposición de dicha condena fue resultado de la actuación de la quejosa, quien inició el juicio y al no obtener una sentencia favorable en primera instancia, decidió apelarla. De ahí que la condena busca restituir a quien injustificadamente fue llevado a litigar una segunda instancia, por lo que no se viola el artículo 17 de la Constitución Federal, como señala la quejosa en el **décimo tercer concepto de violación**; en donde no se requiere que el juzgador, aplicando su criterio, examine si el vencido actuó de buena o mala fe, o en forma temeraria durante la secuela del proceso.

Por último, la Sala se refirió a la interpretación que hizo del artículo 1.277, fracción III, del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, aplicado en la sentencia reclamada,

y consideró que no viola las garantías de audiencia y debido proceso, previstas en los artículos 14 y 17 constitucionales.⁶⁵

3. RESOLUCIÓN

La Primera Sala, al calificar 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 en los conceptos de violación, resolvió por unanimidad de votos, no amparar ni proteger a la quejosa en contra de la sentencia dictada el 20 de febrero de 2013 por la Segunda Sala Civil Regional de Toluca, del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México.

⁶⁵ Tesis 1a. CXI/2012 (10a.), de rubro: "CONDENA EN COSTAS. EL ARTÍCULO 1.227, FRACCIÓN IV, DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL ESTADO DE MÉXICO, NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Décima Época, Libro IX, junio de 2012, Tomo 1, página 256; Registro digital: 2000960.