

El acoso laboral.

Concepto y acciones procesales en el ámbito laboral

Mobbing. Concept and Procedural Actions in the Labor Field

Le harcèlement au travail. Concept et actions
procédurales dans le domaine du travail

Ivonne Estefanía **Ruiz Miranda**

 <https://orcid.org/0009-0005-7010-0765>

Poder Judicial del Estado de Guanajuato. México

Correo electrónico: lic.ivonne.erm@gmail.com

Recepción: 29 de junio de 2025

Aceptación: 10 de octubre de 2025

Publicación: 27 de noviembre de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20296>

RESUMEN: En México, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 30 de noviembre de 2012, se incorporaron los términos *hostigamiento* y *acoso sexual*, de forma tal que se buscó fortalecer los principios de equidad y no discriminación, al evidenciar la existencia de este tipo de conductas que atentan contra la dignidad del trabajador. No obstante, las definiciones establecidas no son claras ni exhaustivas, lo que genera problemas al momento de identificar una conducta, en especial, relacionada con el acoso laboral. En virtud de esto, el presente trabajo de investigación tiene como propósito encontrar una definición completa del acoso laboral, así como identificar los elementos que constituyen los actos que configuran este tipo de acoso. De igual forma, se indaga sobre las acciones con las que cuenta un trabajador víctima de *mobbing* para defender su derecho a un trabajo digno o decente y conseguir el cese de las conductas constituyentes de acoso.

Palabras clave: acoso laboral; *mobbing*; derecho laboral; acción laboral; trabajo digno.

ABSTRACT: In Mexico, with the reform to the Ley Federal del Trabajo of November 30, 2012, an effort was made to incorporate the terms harassment and sexual harassment, aiming to strengthen the principles of equity and non-discrimination by highlighting the existence of these types of behaviors that undermine the dignity of workers. However, the established definitions are neither clear nor com-

prehensive, creating challenges in identifying behaviors, especially those related to workplace harassment. Based on the above, this research aims to find a more complete definition of harassment and identify the elements that constitute acts of workplace harassment. Similarly, the actions available to a worker victimized by mobbing will be explored, enabling them to defend their right to decent work and achieve the cessation of behaviors that constitute harassment.

Keywords: workplace harassment; mobbing; labor law; labor action; decent work.

RÉSUMÉ: Au Mexique, avec la réforme de la Ley Federal del Trabajo du 30 novembre 2012, on a cherché à intégrer les termes harcèlement et harcèlement sexuel, dans le but de renforcer les principes d'équité et de non-discrimination en mettant en évidence l'existence de ces types de comportements qui portent atteinte à la dignité du travailleur. Cependant, les définitions établies ne sont ni claires ni exhaustives, ce qui pose des problèmes lors de l'identification d'un comportement, en particulier celui lié au harcèlement au travail. En vertu de ce qui précède, le présent travail de recherche vise à trouver une définition plus complète du harcèlement, ainsi qu'à identifier les éléments qui constituent les actes configurant le harcèlement au travail. De même, les actions dont dispose un travailleur victime de harcèlement seront explorées, afin qu'il puisse défendre son droit à un travail décent et obtenir la cessation des comportements constitutifs de harcèlement.

Mots-clés: harcèlement au travail; mobbing; droit du travail; action en justice; travail décent.

I. Introducción

En la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, del 30 de noviembre de 2012, se expresa de manera clara que una de las problemáticas dentro del ámbito laboral en México, en ese entonces, era la referente a la subsistencia de condiciones que dificultaban que en las relaciones de trabajo prevalecieran los principios de equidad, igualdad y no discriminación.¹

De manera tal que, la reforma buscaba, entre otros objetivos, favorecer los principios de equidad y no discriminación en el trabajo, así como fortalecer los derechos de la mujer trabajadora. Una de las medidas específicas que se planteó

¹ Cámara de Diputados, *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, 30 de noviembre de 2012, pp. 6-7. https://www.diputados.gob.mx/sedid/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf

para lograr esto fue prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitían o toleraban tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo. Lo anterior, de igual forma, relacionado con el respeto del derecho a la dignidad humana del trabajador.

En estas circunstancias, se incorporaron a la LFT, en el artículo 3o. Bis, las definiciones de hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, estos términos se incluyeron en otros artículos, como el 47, referente a causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; el artículo 51, que contiene las causales de rescisión la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; el artículo 132, donde se establecen las obligaciones de los patrones y, finalmente, el artículo 994, que prevé las sanciones en caso de cometerse actos relacionados con estas conductas.

No obstante, las definiciones que la ley presenta carecen de claridad y especificidad, ya que, al hablar de hostigamiento, sólo se refiere a aquel que se presenta en una relación de subordinación, conocido como acoso laboral vertical, lo que deja de lado al acoso laboral horizontal. En igual sentido, la definición de acoso sexual no tiene entre sus características el componente sexual, sino sólo denota un ejercicio abusivo de poder, lo que hace que el término sea ambiguo.

Ante esas condiciones, en virtud de la inexactitud que presenta la definición de hostigamiento, se hace necesario buscar una definición más precisa de lo que se entiende por acoso laboral, pues la LFT no es exhaustiva en cuanto a definir, de manera apegada a la realidad, lo que implica este tipo de acoso. Así también, se precisa que no se entrará al estudio del concepto de acoso sexual sino sólo del laboral, pues esto conllevaría abordar un tema con implicaciones y tratamiento diferentes a los relacionados con el acoso laboral; ya que la metodología de la perspectiva de género ha cobrado importancia respecto del tema de acoso sexual y existen diversos criterios aislados y jurisprudenciales que indican el manejo que se debe llevar los casos donde se den este tipo de conductas de violencia.

Ahora, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios donde enlista una serie de conductas que pueden ser constitutivas del acoso laboral; asimismo, en el concepto que propone, precisa la intención que debe tener el agresor al cometer estas conductas. De estos criterios, vale la pena destacar el elemento de sistematización de las conductas, esto es, que una sola conducta no puede constituir acoso. Sin embargo, el Convenio sobre la violencia y el acoso, número 190, de la Organización Internacional del Trabajo,

cuando define violencia y acoso en el mundo del trabajo, prevé la posibilidad de que estos se constituyan por conductas que se manifiesten una sola vez. Por ello, es necesario indagar qué conductas son aquellas constitutivas del acoso laboral y si deben presentarse de manera sistematizada, o si, al tratarse de conductas tan graves, basta con que se realicen una sola vez.

En otro aspecto, la LFT únicamente prevé al hostigamiento y acoso sexual como causales de rescisión de la relación laboral, ya sea que los cometa el patrón o el trabajador; igualmente, establece multas que podrán ser aplicadas a quien realice o tolere este tipo de actos, pero únicamente son sanciones aplicables por autoridades administrativas. Lo anterior hace cuestionarse si, ante un caso de acoso laboral ¿la única opción para el trabajador es solicitar la rescisión de la relación de trabajo?, o bien, ¿puede válidamente ejecutar acciones diversas, en respeto a su derecho a la dignidad y a un trabajo decente?

En el presente trabajo de investigación se buscará precisar cuáles son las conductas que constituyen el acoso laboral, los tipos de acoso que pueden presentarse, así como si es necesario que estos actos se den de manera sistematizada, o se puede actualizar con un solo acto. De igual forma, se indagará sobre cuáles son las acciones que puede ejercitar un trabajador que es víctima de acoso laboral, por la vía jurisdiccional, ante un tribunal del trabajo; sin entrar en detalle de aquellos procedimientos que se pueden hacer valer mediante la vía administrativa, penal o civil.

En este artículo se utilizó como método de investigación el documental, pues se revisó literatura sobre el tema, criterios emitidos por los tribunales federales mexicanos y la propia legislación laboral mexicana. Finalmente, se presentarán las conclusiones de la investigación para llegar a una definición de lo que debe entenderse por acoso laboral y cómo se pueden hacer efectivos los derechos de las víctimas, a través de una demanda ante un tribunal laboral.

Además, para efecto del presente trabajo de investigación, se hace la precisión que los términos *acoso laboral* y *mobbing* se utilizarán de manera indistinta, dado que hay diversos autores que los utilizan como sinónimos para referirse al mismo tipo de conductas.²

² José Vicente Rojo y Ana María Cervera utilizan el término acoso laboral como sinónimo de *mobbing*, pese a que afirman que habrá otros autores que explican que hay diferencia entre estos dos términos. Asimismo, Adriana Camacho Ramírez titula su obra *Acoso laboral o mobbing*, utilizando ambos términos como sinónimos.

II. Aproximación al concepto de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido con la palabra anglosajona *mobbing*, a grandes rasgos, hace referencia a un tipo de violencia tanto física como psicológica, que se presenta en un ambiente laboral; busca el descrédito del trabajador, de forma que se afecta su dignidad y que, en muchos de los casos, tiene como fin lograr su renuncia.

1. Concepto doctrinario

El término *mobbing* es utilizado por primera vez en el ámbito del trabajo, por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien lo tomó de los estudios realizados por el zoólogo y etólogo austriaco Konrad Lorenz. Este último utilizó el concepto en sus hallazgos sobre el comportamiento de animales, derivado de sus observaciones, donde un grupo de una especie reaccionaba contra nuevos individuos o contra los individuos más débiles del grupo.³ De igual forma, Manuel Velázquez, citado en la obra de José Vicente Rojo y Ana Ma. Cervera, indica que el término *mobbing* proviene del inglés *mob*, que hace referencia a “una multitud excitada que rodea o asedia algo o a alguien, tanto de modo amistoso como hostil”;⁴ de aquí que, en un principio, dicha palabra no acarreaba una connotación negativa como la tiene ahora.

Por su parte, por tratarse de un precursor en el tema, vale la pena resaltar la definición clásica de Heinz Leymann, en la cual describe al *mobbing* como:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 personas acaben abandonando el lugar de trabajo.⁵

³ Rojo, José Vicente y Cervera, Ana María, *Mobbing o acoso laboral*, España, Tébar, 2005, p. 15.

⁴ *Idem*.

⁵ *Ibidem*, p. 16.

Asimismo, la psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, quien es referente en el estudio del tema, indica que el acoso en el lugar de trabajo es:

[...] cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.⁶

En su libro, *El acoso moral*, Hirigoyen⁷ explica el tema del acoso dentro de la empresa, al centrarse en una perspectiva psicológica del mismo; señala que el acoso en el trabajo es tan viejo como el trabajo mismo, que produce efectos como destruir el ambiente laboral, disminuir la productividad, favorecer el absentismo, y, sobre todo, produce desgaste psicológico. Además, refiere que la “guerra psicológica” en el lugar de trabajo incluye dos fenómenos, como son el abuso de poder y la manipulación perversa. Así, esta autora explica la forma en que el acosado se siente ante las conductas constituyentes de acoso, y expone que este fenómeno se desenvuelve de manera circular; que existe miedo por parte de la víctima y agresión por parte del victimario; que son reflejos condicionados, uno pasivo y el otro agresivo; señala que el miedo hace que la víctima se comporte de forma patológica, lo que genera que el agresor justifique retroactivamente su agresión con esa conducta.

A su vez, Camacho Ramírez en su libro *Acoso laboral o mobbing*, cita a Leymann y Gustafsson, quienes describen al *mobbing* como un “conflicto cuya acción se dirige a la manipulación de la persona en el sentido antipático”⁸ y es susceptible de ser analizado a través de tres tipos de comportamiento: aquellos tendientes a interrumpir la comunicación la persona acosada, otros dirigidos a empañar la reputación de dicha persona, o bien, las acciones que buscan manipular la dignidad profesional de la persona atacada.⁹

Por su parte, Peña Saint Martin, al hablar del *mobbing*, considera que la mejor traducción sería *linchamiento emocional en el trabajo* y que dicho concepto, en

⁶ Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral*, Paidós, 2013, p. 53.

⁷ *Idem*.

⁸ Camacho Ramírez, Adriana, *Acoso laboral o mobbing*, Colombia, Universidad del Rosario, 2018, p. 19.

⁹ *Idem*.

palabras simples, definiría a las “situaciones laborales en las que uno o varios grupos ejercen acoso psicológico sistemático y prolongado contra uno o varios individuos”.¹⁰

2. Concepto legal y jurisprudencial

Respecto de la legislación laboral mexicana, la LFT en su artículo 3o. Bis, hace una aproximación a las definiciones de hostigamiento y acoso sexual de la siguiente manera:

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, 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; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.¹¹

Se puede observar que estas definiciones no son tan exhaustivas comparadas con los conceptos que maneja la doctrina. Primero, el concepto de hostigamiento en la ley, únicamente se refiere a una relación de subordinación, la cual se equipara al *mobbing* vertical descendente, de forma que deja fuera al llamado *mobbing* horizontal, o incluso, al vertical ascendente; tampoco se precisa en qué consisten las conductas verbales o físicas, ni qué finalidad persiguen. Segundo, el concepto de acoso sexual sí precisa que consiste en violencia, que hay un ejercicio abusivo del poder y puede darse en uno o varios eventos; sin embargo, no es claro en indicar qué conductas componen la violencia sexual a la que se hace referencia.

Así pues, la legislación laboral mexicana sólo contempla al acoso laboral descendente, es decir, aquellas conductas de violencia ejercidas del empleador al trabajador, no así al acoso que pueda presentarse entre compañeros de trabajo

¹⁰ Peña Saint Martin, Florencia; Ravelo Blancas, Patricia y Sánchez Díaz, Sergio G., *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, Ediciones Eón, 2007, p. 31.

¹¹ Congreso de la Unión, Ley Federal Del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, 21 de febrero de 2025, artículo 3o. Bis.

o bien, el caso de que los empleados acosen al empleador. Ahora bien, respecto del concepto de acoso sexual, la LFT no le atribuye como elemento la existencia de subordinación; sin embargo, para efectos del presente trabajo, no se ahondará en este tema, sino sólo se presentará un enfoque respecto del acoso con calificativo *laboral*.

En resumen, la LFT sólo presenta el concepto de hostigamiento, equiparable al acoso laboral descendente, pero no profundiza en los otros tipos de acoso laboral o *mobbing* que se pueden presentar en una fuente de trabajo.

Por ello, es necesario acudir a la interpretación que ha hecho la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada identificada como *Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología*,¹² en la cual se presenta una definición mucho más completa que la expresada por el legislador en la LFT. Si bien, esta tesis tuvo su origen en la sentencia recaída en el amparo directo 47/2013 derivado de un juicio ordinario civil, su aplicación trasciende a la materia laboral, pues la propia naturaleza del acoso laboral encuadra en la relación de trabajo.

En el referido criterio aislado, la Primera Sala establece el concepto de acoso laboral a partir de diversos elementos, como son, primordialmente, que se trata de una *conducta* que se presenta dentro de una relación laboral, lo cual no queda en duda, pues la calificativa del acoso hace referencia a la relación de trabajo. Además, establece el *objetivo* de esa conducta, el cual puede traducirse en intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima; en esta parte, se precisan diversos verbos que describen la conducta del acosador, todos ellos relacionados con acciones de menoscabo hacia otra persona.

Ahora, la finalidad de esa conducta va encaminada a *excluir a la víctima de la organización*, o bien, a *satisfacer la necesidad del acosador*, que puede traducirse en agredir, controlar o destruir. De tal manera que, el acoso laboral refleja conductas que no solamente buscan que el acosado se vaya de la fuente laboral, como sería ocasionar su renuncia; sino que, otras veces, la conducta agresora se enfoca en satisfacer la propia necesidad del hostigador de agredir a una persona, necesidad que le provoca satisfacción al sentir que tiene poder y control sobre su víctima.

Otro elemento relevante que ofrece el concepto de la Primera Sala es la sistematicidad de la conducta, es decir, que el *mobbing* sólo se configura a partir de

¹² Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 138.

una serie de actos o comportamientos hostiles, por lo que un acto aislado no podría constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión.

En otro aspecto, también se indica la dinámica de la conducta hostil, que se puede traducir en una exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, en la existencia de agresiones verbales, en que se asigne una carga excesiva en el trabajo que habrá de desempeñarse; lo anterior, siempre con el fin de *mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad*, circunstancias que son de especial gravedad, si se considera la vulnerabilidad del sujeto pasivo.

En el mismo tenor, la Primera Sala identificó la tipología que puede presentar el acoso laboral y la clasificó en tres niveles, de acuerdo con el papel que adopta el sujeto activo. Puede ser de *tipo horizontal*, cuando el *mobbing* se realiza entre compañeros, donde el sujeto activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía laboral; de *tipo vertical descendente*, si la conducta hostil se realiza entre quien ocupa un puesto de jerarquía superior respecto de su víctima, y de *tipo vertical ascendente*, en el caso que el acoso se realice por quien ocupa un puesto inferior respecto de alguien con una jerarquía superior, tipo de acoso que se presenta con menor frecuencia.

En resumen, del criterio antes explicado se observa que la Primera Sala da una definición más completa que la prevista por la LFT, al precisar las conductas que constituyen el acoso laboral, la finalidad de éste y la tipología que se puede presentar. Cabe resaltar que este concepto indica que las conductas constitutivas del acoso deben darse de manera sistémica, al excluir el que un acto aislado constituya acoso; además, reconoce el *mobbing* horizontal, vertical descendente y vertical ascendente, lo que amplía el tipo de relación en la que puede aparecer el acoso laboral y no solamente en la subordinación, como dice la LFT.

Ahora, en materia de derecho internacional, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso (número 190) establece que la expresión *violencia y acoso* en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.¹³

¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la Violencia y el Acoso (número 190)*, 2019, artículo 1o.

Si bien esta definición que hace la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 190 indica que los comportamientos y prácticas constitutivos de violencia y acoso en el trabajo pueden presentarse una sola vez, se considera que la existencia de una sola conducta no puede ser constitutiva de *mobbing*, sino que únicamente podría reflejar un comportamiento violento que no debe pasarse por alto, pero no tiene los alcances que tendría si esa conducta sucediera de manera reiterativa. Por el contrario, en el caso del acoso sexual, sí se comparte la idea de que una sola conducta tenga el alcance grave como para tener consecuencias jurídicas y laborales, porque, en este caso, no se podría permitir una sistematización de la conducta, por ello la diferencia entre estos dos tipos.

La definición de acoso laboral en el marco legal cobra importancia, ya que será ésta la que, de primer momento, tendrá que tomar en cuenta el juzgador a la hora de resolver un asunto; no obstante, se está en el entendido de que, debido al alcance que tiene esta definición, se tendrá que acudir al concepto doctrinario, de ser necesario.

3. Identificación de los elementos del concepto

A efecto de precisar qué conductas son las que constituyen *mobbing*, mismas que deberán ser probadas en juicio, se tomará la definición hecha por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), ya que esta es la más completa, además de ser una interpretación a la LFT, la cual no es clara al hablar de acoso laboral. De esta interpretación resaltan los siguientes elementos:

- 1) Existencia de una relación laboral, lo cual implica un presupuesto para que un juez laboral conozca del asunto.
- 2) Tiene por objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima. Se destaca el componente psicológico, lo que se traduce en un tipo de violencia psicológica, que, si bien no es la única que se puede presentar, sí es la que más permea en la persona acosada.
- 3) Se busca excluir a la víctima de la organización o satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir. La finalidad de la conducta acosadora variará, pues no se puede hablar únicamente de que se busque la renuncia o despido del acosado, debido a que, en otras ocasiones, el victimario solo querrá satisfacer su necesidad de sentir poder sobre su víctima.

4) Es una conducta sistémica, esto es, una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una persona. Un acto aislado no constituirá acoso, dado que no hay continuidad en la agresión. Camacho Ramírez refiere, al hablar de la sistematicidad, que no existe un periodo determinado en el cual se deban dar las conductas para decir que constituye acoso, sino que “la repetición haga que un trabajador espere esa violencia a la hora de acudir a trabajar y la anticipe, lo que le produzca la aparición de un tipo especial de indefensión psíquica”.¹⁴

5) La conducta hostil varía, puede ser exclusión total de labores, agresiones verbales, excesiva carga de trabajo, entre otras. De tal forma que dependerá mucho del caso concreto la manera en que se manifieste la conducta agresora, pues esta puede ir desde atribuir una excesiva carga de trabajo, o incluso, ignorar a la persona y excluirlo de las labores.

6) Busca como finalidad mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima. Se advierte siempre, que el acoso laboral se traduce en una afectación en el sujeto acosado.

En estas condiciones, de las definiciones antes referidas, se puede destacar que el acoso laboral implica principalmente un *componente psicológico*, una *violencia* que ejerce el agresor en la psique de la víctima; no obstante, este tipo de violencia, en ocasiones, pasa al terreno físico, esto es, pudieran darse conductas como golpes o empujones, que tal vez no tengan el mismo impacto violento que sí tienen aquellas que perturban psicológicamente a la persona.

Aunado a esto, esa violencia debe darse de *manera sistemática, recurrente, prolongada*; por lo que no sería posible que un solo acto implique acoso laboral. Esto es así, puesto que deben de apreciarse conductas que tengan por finalidad el menoscabo de la persona en su ambiente laboral, lo que no sería factible al observarse uno solo, ya que, en caso de tratarse de una sola conducta violenta, no quedaría claro si esta tiene como finalidad alguna de las que se explicarán a continuación.

Ahora, el objetivo del despliegue de estos actos violentos consiste, de acuerdo con los conceptos referidos, en *atentar contra la dignidad, personalidad, integridad del trabajador, poner en peligro su trabajo, perturbar sus labores o el clima de trabajo, impedir redes de comunicación*; y todo lo anterior con la finalidad —en la mayoría de los casos— de que dicho trabajador *abandone su trabajo*.

¹⁴ Camacho Ramírez, Adriana, *op. cit.*, p. 33.

En otro aspecto del tema, vale la pena precisar que existen conductas que pueden ser confundidas con el acoso laboral o *mobbing*. La autora Cristina Mangarelli¹⁵ hace referencia a algunas situaciones que no configuran acoso laboral, tales como: el ejercicio lícito del poder de dirección y disciplinario del empleador, el *jusvariandi*, los conflictos en el trabajo, las enfermedades causadas por el trabajo o los actos de violencia.

Por lo que hace al ejercicio lícito del poder de dirección y disciplinario del empleador, éste tiene lugar debido al propio derecho que tiene el empleador de dirigir el trabajo, lo cual implica dar órdenes tendientes a lograr el cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador. Así, en caso de que el empleador considere que alguna orden no se llevó a cabo de la manera indicada, tiene la facultad de hacer observaciones, e incluso, imponer sanciones. De tal manera que, no puede confundirse este ejercicio lícito del poder de dirección con el acoso laboral, pues no se está violentando la dignidad del trabajador.¹⁶

Por su parte, el *jusvariandi*¹⁷ hace alusión a la alteración del contrato. Pero el cambio de condiciones contractuales no siempre indica la presencia de *mobbing*, pues si no lleva la intención de menoscabar la dignidad del empleado, o bien, excluirlo de la fuente de trabajo, no se actualiza el acoso laboral. Tampoco debe confundirse al *mobbing* con los conflictos y discrepancias que pueden surgir con motivo de la relación de trabajo, puesto que, ninguna fuente de trabajo está exenta de los conflictos laborales, por el simple hecho de estar en juego el factor humano.

En igual sentido, el estrés laboral o las enfermedades derivadas de ese estrés o de los conflictos de trabajo, por sí mismas, no constituyen *mobbing*, ya que, en muchas ocasiones, éste deriva de la propia naturaleza del trabajo, o bien, de los conflictos que pueden aparecer en el terreno laboral.

En último punto, un acto aislado de violencia o maltrato¹⁸ por parte de los jefes o compañeros de trabajo, no se traduce en acoso laboral, ya que carece del elemento de sistematicidad. No obstante, se precisa que, este acto puede ser

¹⁵ Mangarelli, Cristina, “Acoso laboral en los tribunales. Concepto, tutelas y prevención”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Ortega Maldonado, Juan Manuel (coords.), *Acoso laboral, perspectivas sociojurídicas*, México, Porrúa, 2016, p. 45.

¹⁶ *Ibidem*, p. 46.

¹⁷ *Idem*.

¹⁸ *Ibidem*, p. 47.

sancionado y acarrear responsabilidad para quien lo cometió, de manera que tampoco queda impune.

III. Tipología del acoso laboral

Como se precisó anteriormente, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), estableció que el acoso laboral puede presentar una tipología en función del sujeto activo o agresor: horizontal, vertical ascendente y vertical descendente. Así, no se puede hablar de un solo tipo de acoso, que comúnmente se identifica con el acoso vertical descendente, esto es, de un superior jerárquico a un inferior.

Ahora bien, la doctrina también aborda la cuestión de la tipología, de manera que, el *mobbing*, de acuerdo con el tipo de relación que existe entre los sujetos que despliegan y reciben las conductas propias de aquél, es clasificado en los siguientes tipos:¹⁹

- 1) *Mobbing* vertical ascendente. Es aquel que ejerce uno o varios trabajadores subordinados sobre aquella persona que ostente un rango jerárquico superior en la organización. Suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior, o cuando un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad con capacidad para dirigir a sus compañeros.
- 2) *Mobbing* vertical descendente. Aquí, la persona que se encuentra en una escala jerárquica superior ejerce un poder abusivo frente a sus subordinados. En este caso, la posición de debilidad del trabajador acosado es evidente, ya que los ataques provienen de la persona que tiene el poder de dirección en la empresa.
- 3) *Mobbing* horizontal. Se presenta entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa; puede provenir de un compañero de trabajo o de un grupo de ellos.
- 4) *Mobbing* mixto. Este tipo de acoso implica una mezcla de conductas abusivas verticales ascendentes o descendentes y horizontales. Camacho

¹⁹ Camacho Ramírez, Adriana, *op. cit.*, p. 59.

Ramírez lo señala como una situación de complicidad entre todos los agresores.²⁰ Se puede presentar cuando un superior jerárquico tolera las conductas abusivas de los compañeros de la víctima, de tal manera que contribuye con el acoso; o bien, cuando los compañeros atacan a la víctima de acoso, de forma que secundan la actuación de un jefe, para propósitos personales.

De igual forma, el *mobbing* también se puede clasificar de acuerdo con la finalidad que persiguen los actos externados por el agresor.²¹ Esta clasificación se considera, a su vez, como una subclasificación del acoso laboral vertical descendente:²²

- 1) Institucional. Hace referencia a conductas características de una cultura organizacional que genera condiciones de trabajo estresantes; conductas que tienen como finalidad desestabilizar mentalmente a las víctimas, ya sea por significar competencia, o bien, con motivo de desencuentros.²³
- 2) Perverso. Se atribuye a agresores de personalidad psicopática, esto es, el sujeto actúa con la sola intención de destruir a la víctima. No tiene como fin excluir a la persona del lugar de trabajo, sino el solo hostigamiento por sí mismo.²⁴
- 3) Estratégico. Este tipo de *mobbing* es realizado contra una persona percibida como elemento negativo en el lugar de trabajo y tiene como finalidad obtener su renuncia.²⁵ Así, se busca acorralar al empleado para que salga de la empresa y evitarse la fatiga de un despido injustificado.²⁶

²⁰ *Ibidem*, p. 61.

²¹ *Idem*.

²² Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, México, Porrúa, 2013, p. 14.

²³ Camacho Ramírez, Adriana, *op. cit.*, p. 61.

²⁴ *Idem*.

²⁵ *Idem*.

²⁶ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *op. cit.*, p. 14.

IV. El acoso laboral en la Ley Federal del Trabajo

Como se precisó en la introducción de este artículo, con la reforma de 30 de noviembre de 2012 se incorporaron a la LFT los conceptos de hostigamiento y acoso sexual; de manera que la propia ley buscó establecer una definición de estos, la cual se refirió párrafos arriba.

En el mismo tenor, estos conceptos se agregaron a los artículos 47 y 51 de la LFT²⁷ como causales de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón y trabajador, respectivamente, en los siguientes términos:

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; [...]

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; [...]

De lo anterior se desprende que, la relación de trabajo puede rescindirse si se presentan conductas relacionadas con hostigamiento o acoso sexual. Del contenido de los artículos transcritos, son claros dos supuestos: cuando un trabajador comete un acto de hostigamiento²⁸ contra cualquier persona en el lugar de trabajo, puede ser despedido por el patrón justificadamente; o cuando el patrón, familiares o representantes sean quienes cometan las conductas relacionadas con hostigamiento laboral, el trabajador válidamente puede demandar la rescisión de la relación laboral, aunque esto implica forzosamente la separación del empleo.

²⁷ Congreso de la Unión, *op. cit.*, artículos 47 y 51.

²⁸ Si bien, la definición legal de hostigamiento presupone una relación de subordinación, queda duda del término utilizado en la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que prevé como causal de la rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador cometa actos de hostigamiento contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

Además, en el artículo 133 relativo a las prohibiciones a patrones o sus representantes, se estableció que quedaba prohibido “realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo”.²⁹ Aunado a esto, se incorporó la prohibición de “permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo”.³⁰

Por su parte, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019, se hizo extensivo el uso de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual a otros artículos. Por ejemplo, en lo que respecta a las obligaciones de las personas empleadoras, en el artículo 132 de la LFT se establece como obligación del patrón implementar un protocolo para “prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.³¹ Aunque, en esta obligación sólo se atribuye el carácter sexual tanto al acoso como al hostigamiento. De igual manera, en el artículo 378 de la LFT se incorporó la prohibición a los sindicatos de ejercer actos de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, representantes o sus bienes, o en contra de terceros.

Finalmente, en el artículo 685 ter de la referida ley laboral, se establece como uno de los supuestos exceptuados de agotar la instancia de conciliación prejudicial, aquellos conflictos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual. Esto reviste gran importancia, pues en casos donde se presenten conductas de este tipo, no es necesario acudir al Centro de Conciliación Laboral a efecto de agotar la etapa de conciliación,³² sino que, se puede acudir directamente al tribunal laboral competente a efecto de ejercitar acciones relacionadas con el acoso laboral.

²⁹ *Ibidem*, artículo 133, fracción XII.

³⁰ *Ibidem*, artículo 133, fracción XIII.

³¹ *Ibidem*, artículo 132, fracción XXXI.

³² Se considera que no es obligatorio acudir a conciliar este tipo de conflicto, derivado de la existencia de violencia, ya sea sexual, psicológica, física, que haya afectado al trabajador. Lo anterior, por considerar que no se debe exponer a la víctima a estar en contacto de su agresor, para evitar una revictimización.

Además, si bien la conciliación no es obligatoria, esto no significa que no pueda llevarse a cabo, si quien sufrió esa violencia así lo solicita, para ello, la fracción XII del artículo 684-E de la LFT contempla las medidas que deben de tomar los Centros de Conciliación Laboral para no vulnerar los derechos de la víctima.

Cabe precisar que, de la lectura de las disposiciones normativas que incorporan las figuras de hostigamiento y acoso sexual, se advierte una deficiencia legislativa, en cuanto a que se utiliza el calificativo *sexual* de manera indistinta frente a hostigamiento y acoso, es decir, en algunos artículos se hace referencia a *hostigamiento y acoso sexual*, y, en otros, aparecen los términos *acoso y hostigamiento sexual*, lo que genera duda sobre si todos los supuestos que contempla la LFT se refieren al ámbito sexual, o se debe atender a las definiciones del artículo 3o. Bis, donde ni siquiera se utiliza ese adjetivo.

Así también, como señala Ruiz Moreno respecto del hostigamiento y acoso sexual como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, “hay que partir de la idea de que el hostigamiento y el acoso sexual sin duda son actos inmorales y que, en ambas figuras referidas, hay también una absoluta falta de probidad”.³³ De manera que, tanto las conductas inmorales como la falta de probidad, ya estaban contempladas en la LFT como causales de rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para el patrón, en el artículo 47.

Así, aunque pudiera inferirse de la redacción de la LFT anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012 que ya se contenía al acoso sexual y hostigamiento dentro de las conductas inmorales o con falta de probidad, el legislador consideró necesario, para una efectiva protección a la dignidad del trabajador, establecer de forma expresa como causales de rescisión al hostigamiento y acoso sexual.

V. Acciones procesales relacionadas con actos de acoso laboral

Como preámbulo de este apartado, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis de rubro *Acoso laboral (mobbing)*. “La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule”,³⁴ en la cual indicó que cuando una persona que sufre afectaciones derivadas del acoso laboral o *mobbing*, a efecto de restablecer sus derechos transgredidos, puede ejercer su acción por diversas vías, lo cual de-

³³ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “La labor interpretativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ante la figura jurídica del acoso laboral”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Ortega Maldonado, Juan Manuel (coords.), *Acoso laboral, perspectivas sociojurídicas*, México, Porrúa, 2016, p. 8.

³⁴ Tesis 1a. CCL/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 138.

pendará precisamente del tipo de acción que busque ejercitar y el resultado que pretenda lograr. Así, la víctima puede optar por la vía laboral, penal, administrativa o civil.

De esta manera, si el trabajador busca la rescisión del contrato por causas imputables al patrón, con base en la causal referente al hostigamiento, deberá realizar su reclamo por la vía laboral; si la persona considera que se cometió un delito en su contra y pretende que se castigue a los agresores, podrá optar por la vía penal; ahora, si se tratara de sancionar a un servidor público que cometió los actos de acoso laboral, la demanda será por la vía administrativa; y finalmente, si lo que se busca es una indemnización por el daño moral sufrido por las conductas constitutivas de *mobbing*, la vía correspondiente será la civil.

Para el presente trabajo de investigación, se abordarán aquellas acciones relacionadas con la vía laboral, sin entrar al estudio de las demás vías que precisa la tesis referida. Así, se hará un estudio legal y jurisprudencial sobre algunas acciones que se podrán ejercitar ante un tribunal laboral, relacionadas con conductas constitutivas de acoso laboral, desde el punto de vista de un trabajador víctima de acoso.

1. Rescisión de la relación laboral

La figura de la rescisión de la relación laboral implica la terminación del contrato de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones de una de las partes contratantes, de manera tal que, la parte que sí cumple con sus deberes puede reclamar la rescisión ante el incumplimiento de la otra parte. La LFT establece una serie de causales de rescisión de la relación laboral, ya sea que se configure sin responsabilidad para el patrón, o bien, sin responsabilidad para el trabajador. Estas causales se encuentran en los artículos 47 y 51, respectivamente.

Cabe precisar que, quien alegue que se incurrió en una de las causales de rescisión de la relación laboral, deberá probar que se actualizó dicha causal.

Así, si un trabajador se aduce víctima de una conducta relacionada con el acoso laboral, puede demandar la rescisión de la relación laboral con base en la causal prevista por la fracción II del artículo 51 de la LFT; de manera que, deberá probar que el patrón cometió en su contra actos de hostigamiento laboral, para así, dar por terminada la relación de trabajo. Esta acción conlleva como resultado, aparte de la terminación de la relación laboral, el pago a favor del trabajador de una indemnización equivalente a tres meses de salario, indemnización

por veinte días de salario por cada año de servicios prestados, salarios vencidos, prima de antigüedad, proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, y otras prestaciones que se adeuden.

2. Cese de conducta de acoso laboral

El trabajador que sea víctima de acoso laboral o *mobbing* en su trabajo, podrá demandar en la vía ordinaria laboral el cese de la conducta que constituye este acoso, sin que sea necesario que reclame la rescisión de la relación laboral; esto es, que puede conservar su trabajo y únicamente pedir que se respete su integridad y su derecho a un trabajo digno y decente. Lo anterior sin que sea necesario agotar la etapa prejudicial de conciliación, debido a que se actualiza uno de los supuestos de excepción previstos en el artículo 685 ter de la LFT.

Este criterio fue sostenido por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al emitir la tesis de rubro *mobbing* o acoso laboral. “Los trabajadores víctimas de éste pueden hacer valer su derecho a un trabajo digno y decente, mediante la acción en la vía laboral para conservarlo con el cese de esa conducta y no únicamente promover la de rescisión, prevista en el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo”.³⁵

Tal criterio, en lo medular, establece que la persona trabajadora que sea víctima de *mobbing* o acoso laboral podrá hacer valer su derecho a un trabajo digno y decente mediante la acción en la vía laboral que permita conservarlo con el cese de esa conducta; esto es, tiene posibilidad de mantener su trabajo en condiciones dignas y decentes y no sólo ejercitar la acción de rescisión prevista en el artículo 51, fracción I de la LFT. Esto es así, ya que, al interpretarse la legislación bajo un enfoque de derechos humanos, permite advertir la existencia de ese tipo de acciones y no únicamente optar por la rescisión de la relación laboral, que implicaría una restricción al derecho al trabajo. Así pues, puede exigirse el derecho al trabajo digno y decente, el cual permite demandar el cese del acoso laboral, y las autoridades deberán aplicar directamente las disposiciones constitucionales en vigor, de conformidad con el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

³⁵ Tesis I.11o.T.80 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t.V, agosto de 2021, p. 4879.

Ahora, cabe precisar qué se entiende por trabajo digno y decente. De acuerdo con la legislación laboral, el artículo 2o. de la LFT establece una definición donde resalta que este trabajo se circunscribe a aquel donde se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; además, no hay cabida para ningún tipo de discriminación, ya sea por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, entre otros. En suma, el trabajador tiene acceso a la seguridad social y percibe un salario remunerador; además, recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y tiene óptimas condiciones de seguridad e higiene con la finalidad de prevenir riesgos de trabajo.

No queda fuera de esta definición la parte alusiva a los derechos colectivos, pues el trabajo digno o decente también incluye el respeto a estos derechos, como lo son el de libertad de asociación, autonomía, huelga y contratación colectiva.³⁶ Basta resaltar de este concepto que un trabajo digno o decente es aquél donde se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, de aquí que, al existir acoso laboral se violenta esta dignidad. Por ello, se podrá demandar este derecho ante el órgano jurisdiccional competente.

Asimismo, debido a que, de acuerdo con el artículo 132, fracción XXXI de la LFT, es obligación de los patrones implementar un protocolo para prevenir el acoso u hostigamiento sexual; además, de conformidad con el artículo 133, fracciones XII y XIII de la misma ley, los patrones tienen prohibido realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, así como permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. De aquí también que el legislador haya contemplado acciones para proteger el derecho al trabajo digno y decente del trabajador.

En el mismo tenor, se encuentra la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035),³⁷ que tiene por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros laborales. Esta norma prevé los actos de acoso laboral como *violencia laboral* y refiere que son actos que pueden dañar la integridad y salud del trabajador. Asimismo, se

³⁶ Congreso de la Unión, *op. cit.*, artículo 2o.

³⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre de 2018.

reitera la obligación del patrón de prevenir esta violencia laboral en los centros de trabajo.

Con las precisiones realizadas, entonces, el trabajador podrá optar por demandar al patrón la rescisión de la relación laboral, o bien, únicamente el cese de la conducta de *mobbing* y reclamar el respeto a su derecho a un trabajo digno y decente, a través del procedimiento ordinario individual laboral. También existe el supuesto donde se demande la reinstalación con motivo de un despido injustificado y que, además, reclame que se haga respetando ese derecho a un trabajo digno y decente; esto es, que haya habido actos de acoso laboral previos al despido, y se busque regresar a la fuente de trabajo, pero en condiciones dignas.

Respecto a este último supuesto, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del cuarto circuito emitió la tesis “Reinstalación de una trabajadora. Cuando derive de un juicio en el que se demandó el despido motivado por violencia sexual y de género, la reubicación es la medida idónea y justa, como garantía de prevención, reparación y no repetición”,³⁸ en la cual se determinó que cuando se presentaron conductas de acoso sexual y posteriormente se demandó la reinstalación por motivo de un despido injustificado, en caso de proceder la acción, se deberá reubicar a la víctima en un lugar distinto a aquel en que estaba expuesta a un ambiente laboral pernicioso; ello, fin de construir garantías de prevención, reparación y no repetición, para que la persona no quede expuesta a un ambiente laboral hostil ni desfavorable a su bienestar y seguridad personal.

3. Reparación del daño moral

De igual manera, es factible que un trabajador víctima de acoso laboral pueda demandar la reparación del daño moral ante un tribunal del trabajo. Si bien, el pago de indemnización por daño moral se demanda de forma ordinaria en la vía civil, es de precisar que no existe impedimento para que un juez laboral pueda conocer esta acción y condenar al pago de esta indemnización, en caso de estar vinculada con una relación de trabajo. Por ello, es factible demandar por la vía laboral la reparación de daño moral, a consecuencia del menoscabo que el *mobbing* genera en la dignidad y derechos laborales del trabajador.

³⁸ Tesis IV.2o.T.3 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. VII, junio de 2023, p. 6954.

Además, conforme al contenido de la tesis *Acoso laboral (mobbing)*. “Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil”,³⁹ la cual también deriva del amparo directo 47/2013 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no queda duda que, cuando una persona ha sufrido *mobbing* o acoso laboral, puede demandar el pago de una indemnización por daño moral, esto es así porque existe una afectación en el valor moral de la persona.

En suma, este criterio aislado identifica una serie de elementos que la víctima tendrá que acreditar a efecto de que proceda su acción de indemnización por daño moral en la vía civil:

- 1) El objetivo del acoso laboral o *mobbing*, el cual puede consistir en intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al hostigado, para efecto ya sea de excluirlo de la organización, o bien, satisfacer la necesidad del hostigador, de agredir, controlar o destruir a su víctima.
- 2) Que el acoso ocurra en un ambiente laboral, puede generarse entre compañeros o bien, por parte de sus superiores jerárquicos.
- 3) Que las conductas hostiles se hayan presentado de forma sistemática, esto es, a partir de una serie de actos, pues un acto aislado no podría constituir acoso.
- 4) Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle de conformidad con lo narrado por el acosado en los hechos relevantes de su escrito de demanda.⁴⁰

De lo anterior, se advierte que en la vía civil se establece una carga de la prueba para la víctima de acoso, plenamente identificada; sin embargo, vale la pena preguntarse si, en caso de que se demande esta acción por la vía laboral, existirá la misma carga probatoria para el trabajador, o bien, puede flexibilizarse esta al tratarse de una materia de derecho social, en virtud de que en el derecho laboral rigen otros principios.

³⁹ Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 137.

⁴⁰ Se plasmó el contenido de la tesis, únicamente se cambió el estilo en que se presentan los elementos.

VI. Conclusiones

Una vez hecho el análisis correspondiente, se concluye que, si bien, con la reforma a la LFT de 30 de noviembre de 2012 se buscó incorporar los conceptos de hostigamiento y acoso sexual a la legislación laboral, para efecto de no pasar desapercibidas estas conductas abusivas y garantizar el derecho del empleado a un trabajo digno o decente, no se definió con claridad cuáles son las conductas que constituyen el hostigamiento; tampoco la definición abarcó todos los tipos de acoso que se pueden presentar en una relación laboral; menos aún es clara la definición, pues en diversos artículos se le atribuye el calificativo *sexual* indiferentemente, por lo que se considera que se perdió la finalidad de incluir el concepto de acoso laboral, dado que en varios artículos sólo se habla de hostigamiento sexual y cuando se refiere a hostigamiento, únicamente implica conductas de violencia en una relación de subordinación.

Ahora, del análisis doctrinario y legislativo realizado, se propone como concepto de acoso laboral o *mobbing* el siguiente: es un tipo de violencia que se realiza por medio de una serie de conductas hostiles que se presentan dentro de una fuente de trabajo, realizadas de manera sistemática, que buscan intimidar o consumir psicológica o emocionalmente a la víctima; tienen como finalidad el excluir al trabajador acosado de la fuente de trabajo, o bien, satisfacer la necesidad de control o agresión del acosador; todo esto encaminado a dañar la autoestima, salud, integridad y dignidad del trabajador.

El elemento de sistematicidad es de suma relevancia dentro del concepto de acoso laboral, pues un acto aislado de violencia, por sí solo, no podría configurar *mobbing*. Esto es así debido a que la intención de la persona acosadora no puede percibirse en un solo acto, sino que se necesita la prolongación de la conducta a través del tiempo, o bien, que se cometa el acto abusivo de manera reiterada. Así también, no quedaría clara la finalidad de esa conducta, sino hasta que se repite en más de una ocasión.

Por su parte, si bien la definición contenida en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo establece que se configura la violencia y el acoso al manifestarse una sola vez el comportamiento o práctica inaceptable, se hace la interpretación de dicho precepto en los siguientes términos: al establecer el artículo 1o. del Convenio 190, de manera conjunta tanto la violencia y acoso laborales y sexuales, la parte que apunta a la *manifestación de la conducta una sola vez*, hace referencia a la violencia y acoso sexuales. Se afirma esto, debido a que, en

el acoso sexual, sería inconcebible exigir la sistematicidad del acto; pues la afectación a la persona es tan grave, que no puede permitirse la comisión de una sola conducta que menoscabe los derechos sexuales y dignidad de la víctima.

Además, no deben confundirse otro tipo de conductas con aquellos comportamientos que configura el *mobbing*. Dentro de una fuente laboral pueden existir diversos tipos de conflictos que generen estrés y, por ende, desencadenen alguna enfermedad a consecuencia de éste. Así también, existen conductas propias del empleador, que ejerce con motivo de su facultad de dirección y control, las cuales tampoco pueden confundirse con acciones tendientes a excluir a una persona de la organización o afectar su dignidad y derecho a un trabajo decente.

En otro aspecto, la persona que sufre acoso laboral podrá demandar ante un juzgado de lo laboral el cese de esas conductas hostiles, sin que tenga que demandar necesariamente la rescisión de la relación laboral. Esto lo hará en ejercicio de la protección a su derecho a un trabajo digno y decente, y a un ambiente laboral sano.

De manera tal que, también, de considerarlo necesario, puede demandar la reparación del daño moral ante un tribunal laboral, siempre y cuando el hecho ilícito provenga del acoso derivado de una relación de trabajo, sin que haya necesidad de acudir a la vía civil, pues el juez laboral es competente para pronunciarse sobre esta acción, dado que deriva directamente de una relación laboral.

Finalmente, cabe resaltar la importancia del respeto a los derechos de los trabajadores, pues de ninguna manera está justificado que se afecte su dignidad; por lo que, aquellas autoridades que conozcan de un conflicto relacionado con el acoso laboral o *mobbing* deberán atender el asunto con la debida sensibilidad, de forma que consideren los derechos que están en juego y garantizarlos durante el procedimiento.

VII. Bibliografía

- Camacho Ramírez, Adriana, *Acoso laboral o mobbing*, Colombia, Universidad del Rosario, 2018.
- Cámara de Diputados, *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, 30 de noviembre de 2012. https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf.

- Congreso de la Unión, Ley Federal Del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 21 de febrero de 2025.
- Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral*, Paidós, 2013.
- Mangarelli, Cristina, “Acoso laboral en los tribunales. Concepto, tutelas y prevención”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Ortega Maldonado, Juan Manuel (coords.), *Acoso laboral, perspectivas sociojurídicas*, México, Porrúa, 2016.
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, México, Porrúa, 2013.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Federación*, 23/10/2018.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la Violencia y el Acoso (número 190)*, 2019.
- Peña Saint Martin, Florencia; Ravelo Blancas, Patricia y Sánchez Díaz, Sergio G., *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, Ediciones Eón, 2007.
- Rojo, José Vicente y Cervera, Ana María, *Mobbing o acoso laboral*, España, Editorial Tébar, 2005.
- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “La labor interpretativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ante la figura jurídica del acoso laboral”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Ortega Maldonado, Juan Manuel (coords.), *Acoso laboral, perspectivas sociojurídicas*, México, Porrúa, 2016.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre de 2018.
- Tesis 1a. CCL/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 138.
- Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 137.
- Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, julio de 2014, p. 138.
- Tesis I.11o.T.80 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t.V, agosto de 2021, p. 4879.

Cómo citar

IJ-UNAM

Ruiz Miranda, Ivonne Estefanía, “El acoso laboral. Concepto y acciones procesales en el ámbito laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, enero-junio de 2026, e20296. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.20296>

APA

Ruiz Miranda, I. E. (2025). El acoso laboral. Concepto y acciones procesales en el ámbito laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e20296. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.20296>