**Podcast 30: Cómo se acredita el “Mobbing” o acoso laboral".**

Este es el podcast de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entérate de las resoluciones y las noticias de este Alto Tribunal, podcast cerca de ti.

Establece la Suprema Corte criterios para acreditar el móvil o acoso laboral.

La víctima puede demandar por la vía civil, laboral, administrativa, y penal.

Amigos del Auditorio, bienvenidos a este espacio de la Suprema Corte. Qué tal Román, ¿Cómo estás? Muy bien Luz María con el gusto de saludarte a ti y al público que nos escucha.

Amigos, hoy tenemos un asunto de suma importancia en el ámbito de las relaciones laborales, por qué se trata de los criterios que emitió la Suprema Corte para acreditar por parte de la víctima el acoso laboral conocido también como moving.

Para conocer del tema, platicamos con la licenciada Mireya Meléndez Almaraz, Secretaria de Estudio y Cuenta de la Primera Sala de la Suprema Corte y así nos definió este tipo de conductas que se presentan con frecuencia en los centros de trabajo: se trata de una conducta que tiene como objetivo consumir emocionalmente a la víctima con miras a excluirla de la organización laboral o a satisfacer las necesidades de agredir por parte del hostigador.

El asunto que conoció la Primera Sala, se trata de un Amparo promovido por una trabajadora que demandó el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño, por mobbing o acoso laboral de su centro de trabajo, en este caso, de La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca Estado de México.

En el estudio de fondo, los Ministros realizaron algunas precisiones referentes al mobbing o acoso laboral, tomando en consideración la normatividad constitucional de los tratados internacionales y lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Según se vio en este asunto, la Primera Sala concluyó que la quejosa no acreditó en la vía ordinaria civil alguna de las conductas que configuran el acoso laboral, los Ministros establecieron lineamientos muy puntuales para identificar y acreditar debidamente cuando estas conductas pueden ser atacadas dentro de un juicio; vamos a escuchar con atención qué nos dijo la licenciada Mireya Meléndez: la dinámica de la conducta hostil es variada, pues puede llevarse desde lo que es la exclusión total de realización de cualquier labor asignada la víctima o a la inversa una excesiva carga de trabajo; puede tratarse de agresiones verbales contra la persona y este maltrato debe llevar como fin el mermar su autoestima, su salud, su integridad para lograr que finalmente esa persona o personas, acaben abandonando el lugar de trabajo.

Dentro de los criterios emitidos en esta resolución, se destaca que existen varios tipos de acoso laboral ya que no necesariamente se da de manera vertical del superior jerárquico a sus subordinados, sino también horizontal entre compañeros del ambiente del trabajo y en pocas ocasiones, pero no imposibles, cuando el hostigamiento proviene del personal subordinado hacia el jefe inmediato.

Ahora bien, para demandar, es fundamental demostrar y como en todo juicio en esta resolución se precisa que si bien los trabajadores cuentan con la protección constitucional para salvaguardar sus derechos, deben cumplir con las formalidades de lo que exige un proceso y para ello tienen varias opciones; escuchemos: en el entendido de que según la vía que elija que puede ser la civil si lo que demanda es una indemnización por daño moral por ejemplo, la laboral, si lo que pretende es una rescisión de contrato de trabajo o la administrativa o penal, si su intención es que se sancione a quién cometió esa conducta en su perjuicio; en cada caso, el trabajador deberá ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las cargas procesales que ahí se prevé para que pueda resolverse en su favor.

En esta resolución al Amparo directo 47/2013, la Suprema Corte aclaró también que debe distinguirse el acoso laboral o mobbing de las conductas inherentes a las exigencias del empleo.

Este asunto corresponde al Amparo directo 47/2013.

La Suprema Corte cerca de ti; pregunta, opina, escribe

[vocesdelacorte@mail.scjn.gob.mx](mailto:vocesdelacorte@mail.scjn.gob.mx)

¡Acércate!

Sigue toda la información de la Suprema Corte en Twitter @scjn

Nos despedimos sus amigos Luz María Sánchez y Román Ruiz.

Este es el podcast de la Suprema Corte de Justicia de la Nación entérate de las resoluciones y las noticias de este Alto Tribunal

Podcast, cerca de ti