MANUALES JURÍDICOS

DENUNCIA POR ACOSO LABORAL



Índice

Definición 03

Definición no jurídica 05

¿Qué es el acoso laboral? 08

Naturaleza jurídica de la demanda por acoso laboral 10

Demanda por acoso laboral con ramificación en materia penal 17

Trascendencia del ámbito laboral al penal 18

Demanda por acoso laboral con ramificación en materia civil 25

Elementos 27

Requisitos materiales y jurídicos para presentar la demanda por acoso laboral 38

Requisitos jurídicos 49

Término para presentar la demanda por acoso laboral 56

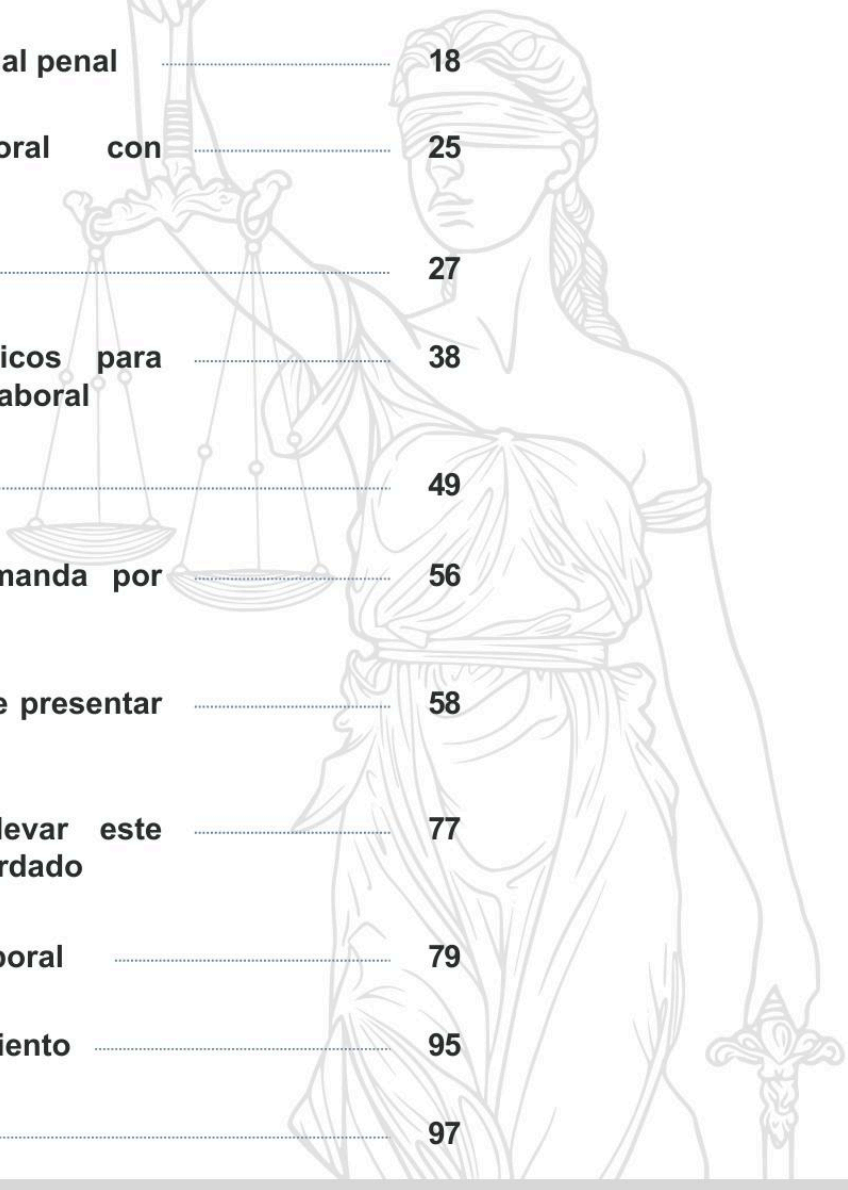
Tipos de pruebas que se requiere presentar en este procedimiento 58

Elementos adicionales para llevar este procedimiento que no se han abordado 77

Escrito de demanda por acoso laboral 79

Elementos faltantes del procedimiento 95

Prestaciones reclamadas 97



DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

1. **Definición**

La demanda por acoso laboral es el medio jurídico a través del cual la persona trabajadora acude ante la autoridad jurisdiccional laboral para denunciar y acreditar la existencia de conductas reiteradas, sistemáticas o continuas de violencia psicológica, hostigamiento, intimidación, humillación, persecución, aislamiento o abuso de poder, que se producen dentro del ámbito de la relación de trabajo y que tienen como consecuencia la afectación a la dignidad humana, a la integridad emocional, a la estabilidad laboral y a las condiciones de trabajo dignas. Su finalidad es que el órgano jurisdiccional declare la ilicitud de dichas conductas y dicte las medidas necesarias para cesar el acoso, reparar el daño y restituir los derechos laborales vulnerados.

Desde el punto de vista constitucional, la demanda por acoso laboral encuentra fundamento en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce el derecho a la dignidad humana y prohíbe toda forma de discriminación y violencia; en el artículo 5º, que garantiza la libertad de trabajo en condiciones dignas; y en el artículo 123, que consagra el derecho a un trabajo digno y socialmente útil. El acoso laboral resulta incompatible con estos principios, ya que transforma la subordinación jurídica propia de la relación laboral en un mecanismo de dominación y violencia, contrario a la finalidad social del derecho del trabajo.

En el ámbito legal, la Ley Federal del Trabajo establece un marco expreso de protección frente al acoso laboral. El artículo 2 define el trabajo digno o decente como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana y se garantiza un entorno libre de violencia; el artículo 3 Bis reconoce y prohíbe el hostigamiento y el acoso laboral; el artículo 132, fracción XXXI, impone al patrón la obligación de prevenir y erradicar la violencia en el centro de trabajo; y el artículo 133, fracción XIII, prohíbe de manera expresa a los patrones y a sus representantes realizar actos de acoso. Estas disposiciones convierten al patrón en responsable directo o indirecto cuando ejecuta, tolera o no sanciona conductas de acoso dentro de su organización.

Jurídicamente, la demanda por acoso laboral tiene una naturaleza protectora y correctiva, ya que no sólo persigue el reconocimiento judicial de los hechos, sino también la reparación integral del daño causado al trabajador. Puede tener efectos declarativos, al acreditar la existencia del acoso; restitutorios, al buscar la reinstalación o la restitución de condiciones laborales dignas; y resarcitorios, al reclamar indemnizaciones, salarios caídos, prestaciones devengadas y, en su caso, daños derivados de la afectación psicoemocional. Además, esta acción puede promoverse

¿Qué es el acoso laboral?

La demanda por acoso laboral se configura como el medio procesal idóneo para definir, denunciar y reclamar jurídicamente la existencia de acoso laboral, entendido éste como toda conducta, acto u omisión que, en el contexto de una relación de trabajo, se manifiesta mediante prácticas reiteradas, sistemáticas o incluso ocasionales —cuando por su gravedad resultan especialmente lesivas— y que constituyen una forma de violencia psicológica, moral o institucional ejercida sobre la persona trabajadora. Dichas conductas se presentan normalmente dentro de una relación de subordinación o de ventaja jerárquica, y tienen como común denominador el abuso del poder laboral, ya sea directo o tolerado por el empleador.

El acoso laboral se expresa a través de múltiples manifestaciones, entre las que se encuentran, de manera enunciativa mas no limitativa, el hostigamiento constante, la intimidación, las humillaciones públicas o privadas, la descalificación profesional injustificada, el aislamiento deliberado, la exclusión de actividades laborales, la asignación arbitraria de cargas excesivas, inútiles o degradantes de trabajo, la retención de información indispensable para el desempeño del puesto, así como cualquier forma de discriminación por razones personales, de género, edad, estado de salud, ideología o condición social, cuando dichas prácticas se insertan en la dinámica laboral y afectan el normal desarrollo de la relación de trabajo.

Estas conductas, aun cuando puedan presentarse de forma fragmentada, discontinua o aparentemente aislada, adquieren relevancia jurídica cuando, analizadas de manera contextual e integral, revelan que su finalidad directa o su efecto real es menoscabar la dignidad humana del trabajador, vulnerando su autoestima, estabilidad emocional, salud psíquica o física, así como su desarrollo profesional y su derecho a desempeñar un trabajo en condiciones de respeto, seguridad y legalidad. En este sentido, el acoso laboral no se define exclusivamente por la frecuencia de los actos, sino por su intensidad, persistencia o capacidad real de generar un entorno hostil, degradante o intimidatorio.

La afectación derivada del acoso laboral no se limita al plano subjetivo o emocional de la persona trabajadora, sino que se proyecta de manera objetiva en la alteración de las condiciones de trabajo, en la deterioración del clima laboral, en la disminución del rendimiento profesional, e incluso en la ruptura del equilibrio que debe existir entre los factores de la producción. De este modo, el acoso trasciende la esfera individual y se convierte en un fenómeno estructural que compromete la legalidad, la justicia y la función social de la empresa o centro de trabajo.

La demanda por acoso laboral no se reduce a la simple exposición de inconformidades personales, conflictos interpersonales o desacuerdos ordinarios propios de la vida

puede dejar secuelas personales que requieren una respuesta jurídica más amplia. Esta visión evita la fragmentación del daño y garantiza que la persona trabajadora no vea desprotegida su esfera personal por el solo hecho de que la agresión haya ocurrido en el contexto de una relación laboral.

Ejemplo: Una trabajadora es sometida durante varios meses a humillaciones públicas, descalificaciones constantes y aislamiento deliberado en su centro de trabajo, lo que le provoca un trastorno de ansiedad y un grave deterioro de su imagen profesional. Además de promover una demanda laboral por acoso y rescisión imputable al patrón, la trabajadora interpone una acción civil por daño moral y daño psicológico, acreditando que las conductas de acoso afectaron su dignidad, su salud mental y su proyecto de vida. Mientras el Tribunal Laboral condena al patrón al pago de las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, la autoridad civil analiza la responsabilidad por hecho ilícito y ordena la reparación del daño extrapatrimonial, reconociendo que el acoso laboral produjo afectaciones que trascienden la esfera estrictamente laboral.

Elementos

1. Existencia de daños personales autónomos (daño moral y psicológico)

La demanda por acoso laboral trasciende legítimamente a la materia civil cuando las conductas acreditadas generan daños personales autónomos, es decir, afectaciones que no se limitan al ámbito funcional del trabajo ni se extinguen con la terminación de la relación laboral. Estos daños se manifiestan en la esfera íntima y emocional de la persona, dando lugar a padecimientos como ansiedad crónica, depresión, estrés postraumático, pérdida de autoestima, miedo persistente, desvalorización personal, alteraciones del sueño o afectación del equilibrio emocional, los cuales comprometen de manera directa la integridad psíquica y la dignidad humana.

Desde el punto de vista jurídico, estos daños no encuentran una reparación suficiente en las medidas propias del derecho del trabajo, como la rescisión, la reinstalación o el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales. Ello obedece a que los derechos de la personalidad —dignidad, integridad emocional, estabilidad psíquica, identidad personal— no nacen del contrato de trabajo ni se subordinan a su existencia, sino que pertenecen a la persona por el solo hecho de serlo. Por tanto, cuando el acoso laboral lesiona estos bienes jurídicos, se actualiza la responsabilidad civil por hecho ilícito, particularmente bajo la figura del daño moral, que permite reconocer y reparar el sufrimiento psíquico y emocional causado.

2. **Requisitos materiales y jurídicos para presentar la demanda por acoso laboral**

Requisitos materiales

I. EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

El **primer presupuesto jurídico indispensable** para la procedencia de la demanda por acoso laboral es la **existencia de una relación de trabajo**, entendida, conforme al marco normativo laboral, como la **prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario**. Este elemento resulta fundamental, ya que el acoso laboral **sólo puede configurarse dentro de un vínculo de subordinación**, en el que una de las partes se encuentra jurídicamente sujeta a las facultades de dirección, mando y organización de la otra.

La relación de trabajo no depende necesariamente de la existencia de un contrato escrito, sino de la **realidad de los hechos**. Basta que una persona preste un servicio personal bajo la dirección o control de otra, recibiendo a cambio una remuneración, para que se actualice el vínculo laboral y, con ello, la posibilidad de que se configure acoso laboral. Esta concepción material de la relación de trabajo es coherente con el carácter protector del derecho laboral y evita que la ausencia de formalidades contractuales se utilice como un obstáculo para la tutela de los derechos de la persona trabajadora.

La subordinación jurídica es el elemento que **distingue al acoso laboral de otras formas de violencia interpersonal**, pues es precisamente la existencia de una estructura jerárquica la que permite el abuso de poder y genera una situación de vulnerabilidad para la persona trabajadora. En este contexto, el acoso no surge como un conflicto entre iguales, sino como una forma de violencia ejercida desde una posición de ventaja real o fáctica, ya sea por el empleador, por sus representantes o por otros trabajadores con la tolerancia o aquiescencia de la empresa.

Así, la exigencia de acreditar la existencia de una relación de trabajo no sólo cumple una función delimitadora del ámbito de competencia del Tribunal Laboral, sino que **define el marco jurídico dentro del cual se analiza la conducta denunciada**. Al establecer que el acoso ocurre en el seno de una relación laboral, el orden jurídico reconoce que la persona trabajadora se encuentra en una situación de especial protección, y que cualquier forma de violencia que afecte su dignidad, integridad o estabilidad emocional **merece una respuesta jurisdiccional específica y reforzada**.

Requisitos jurídicos

I. AGOTAMIENTO DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA

El **agotamiento de la conciliación prejudicial obligatoria** constituye un **requisito jurídico–procesal de procedibilidad indispensable** para la admisión de la demanda por acoso laboral ante el Tribunal Laboral. Este requisito no se vincula con el fondo del asunto ni con la acreditación de la conducta de acoso en sí misma, sino con la **observancia de una etapa previa obligatoria** que el legislador estableció como parte del nuevo modelo de justicia laboral, orientado a privilegiar la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

La conciliación prejudicial responde a una **política pública de des judicialización** de los conflictos laborales, cuyo objetivo es reducir la carga de los tribunales, fomentar el diálogo entre las partes y propiciar acuerdos tempranos que permitan resolver controversias sin necesidad de un juicio. No obstante, en materia de acoso laboral, esta etapa adquiere una relevancia particular, pues se inserta en un contexto de **asimetría estructural de poder**, en el que la persona trabajadora suele encontrarse en una posición de vulnerabilidad frente al patrón.

El **artículo 684-A de la Ley Federal del Trabajo** establece que, previo a la presentación de la demanda, las partes deben acudir obligatoriamente al **Centro Federal o Local de Conciliación y Registro Laboral**, según corresponda, con el fin de intentar una solución conciliatoria. Esta disposición convierte a la conciliación en un **presupuesto procesal obligatorio**, cuya omisión impide al Tribunal Laboral conocer del asunto. En consecuencia, la conciliación no es una opción discrecional para las partes, sino una **exigencia legal previa** al ejercicio de la acción jurisdiccional.

Por su parte, el **artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo** regula los efectos de esta etapa, disponiendo que, cuando la conciliación no prospere, la autoridad conciliadora deberá emitir la **constancia de haber agotado la conciliación prejudicial obligatoria**. Este documento constituye el **medio formal de acreditación** del cumplimiento del requisito de procedibilidad y debe acompañarse necesariamente a la demanda. Sin dicha constancia, el Tribunal Laboral carece de facultades para entrar al estudio del fondo del conflicto, lo que se traduce en la improcedencia de la acción.

Desde el punto de vista procesal, la conciliación prejudicial cumple también una función **ordenadora del litigio**, ya que permite delimitar con mayor claridad la controversia, identificar las pretensiones de la persona trabajadora y, en su caso, documentar la negativa del patrón a reconocer o reparar el daño. La constancia de no conciliación

3. **Término para presentar la demanda por acoso laboral**

En el orden jurídico mexicano no existe un plazo único, expreso y autónomo denominado “plazo para demandar acoso laboral”, y esta circunstancia no constituye un vacío normativo ni una omisión legislativa. Por el contrario, responde a la naturaleza compleja, continuada y progresiva del acoso laboral, así como a la diversidad de acciones jurídicas que pueden derivarse de dicho fenómeno. En consecuencia, el tiempo para presentar la demanda no se determina por la denominación “acoso laboral”, sino por la vía jurídica ejercida, la pretensión concreta que se reclama y el momento en que el daño se vuelve jurídicamente exigible.

En materia estrictamente laboral, el punto de partida es el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como regla general que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a aquel en que la obligación sea exigible. Este plazo resulta aplicable a las reclamaciones laborales derivadas del acoso, siempre que se determine correctamente cuándo nace el derecho de acción. Tratándose de acoso laboral, esta determinación no puede hacerse de manera mecánica desde el primer acto de hostigamiento, ya que el acoso no se agota en un hecho aislado, sino que constituye una conducta continuada y acumulativa, cuyos efectos se manifiestan de forma gradual.

Cuando el acoso laboral da lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, conforme al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo de un año comienza a computarse a partir del momento en que se actualiza la rescisión, es decir, desde que la persona trabajadora se separa del empleo como consecuencia de las conductas que hicieron imposible la continuación del vínculo laboral. En estos casos, el derecho no exige una reacción inmediata, pues reconoce que la persona trabajadora puede requerir un plazo razonable para dimensionar el daño, protegerse de represalias y preparar su acción legal.

Si el acoso laboral culmina en un despido, el plazo aplicable es el previsto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, dos meses contados a partir del día siguiente a aquel en que se produce el despido, para demandar la reinstalación o la indemnización constitucional. En este supuesto, el acoso no se reclama como un hecho aislado, sino como el contexto causal del despido, por lo que debe integrarse dentro de la demanda presentada dentro de dicho plazo. El plazo breve para impugnar el despido no elimina la relevancia jurídica del acoso, sino que obliga a plantearlo oportunamente como antecedente y elemento calificador de la conducta patronal.

Por otra parte, cuando la persona trabajadora continúa laborando bajo un entorno de acoso, el plazo no comienza a correr mientras la conducta ilícita persista, ya que se trata de un hecho continuado. En estos casos, la prescripción no puede operar

4. **Tipos de pruebas que se requiere presentar en este procedimiento**

En el juicio por acoso laboral, la prueba constituye el eje central del proceso, en tanto es el medio a través del cual el Tribunal Laboral puede trascender la simple narración de los hechos y aproximarse a la realidad material y contextual en la que se desarrollaron las conductas denunciadas. A diferencia de otros conflictos laborales de carácter objetivo —como el pago de salarios, la jornada de trabajo o el otorgamiento de prestaciones—, el acoso laboral no suele manifestarse mediante actos únicos, visibles o fácilmente documentables, sino a través de una dinámica progresiva, encubierta y acumulativa que se despliega en el tiempo y que impacta de manera gradual en la dignidad, la estabilidad emocional y la posición profesional de la persona trabajadora.

Precisamente por esta naturaleza, en los juicios por acoso laboral no puede exigirse una prueba directa, aislada o concluyente de cada acto de hostigamiento. El fenómeno del acoso rara vez deja una huella probatoria única que, por sí sola, acredite su existencia. Exigir ese estándar implicaría desconocer la forma real en que opera la violencia laboral y convertir la actividad probatoria en un obstáculo injustificado para el acceso a la justicia. Por ello, la prueba en estos juicios no cumple únicamente una función demostrativa clásica, sino una función reconstructiva, orientada a permitir al Tribunal comprender la lógica, la reiteración y el contexto de las conductas denunciadas.

El proceso probatorio se sostiene, así, en una valoración integral y contextual del material aportado, en la que los distintos medios de prueba se analizan de manera conjunta, razonada y sistemática, y no de forma fragmentada. Cada elemento probatorio —un testimonio, un correo electrónico, una evaluación de desempeño, un dictamen psicológico o una inspección judicial— puede resultar insuficiente si se observa de manera aislada; sin embargo, su convergencia lógica y temporal puede revelar un patrón consistente de hostigamiento, abuso de poder o violencia psicológica incompatible con el derecho al trabajo digno o decente.

Este enfoque se encuentra plenamente respaldado por el sistema probatorio de la Ley Federal del Trabajo, particularmente por los artículos 776 a 826, que consagran un modelo amplio y flexible, admitiendo todos los medios de prueba lícitos que puedan conducir al conocimiento de la verdad. A diferencia de otros procedimientos más rígidos, el proceso laboral permite al Tribunal valorar documentos, testimonios, peritajes, inspecciones y comunicaciones electrónicas, atendiendo a la realidad dinámica de las relaciones de trabajo, donde muchas conductas relevantes no se formalizan por escrito.

5. **Elementos adicionales para llevar este procedimiento que no se han abordado**

La figura del despido como consecuencia del acoso laboral

La demanda por acoso laboral tiene como finalidad central que el Tribunal Laboral reconozca y declare la existencia de un patrón de conductas de violencia laboral, valore su reiteración, gravedad, contexto y efectos, y determine la responsabilidad del empleador, ya sea por haber ejecutado directamente los actos de acoso o por haberlos tolerado, permitido u omitido prevenirlos y sancionarlos. En este sentido, el proceso laboral se configura como un espacio jurisdiccional de visibilización del daño, en el que se reconstruye de manera integral un contexto de violencia que, por su propia naturaleza, suele presentarse de forma fragmentada, normalizada y silenciosa dentro del centro de trabajo.

Dentro de este marco, un aspecto especialmente relevante de la demanda por acoso laboral es que permite integrar jurídicamente la figura del despido como una consecuencia directa del acoso, y no como un acto aislado, autónomo o desvinculado del contexto previo de violencia. Este enfoque resulta determinante para comprender la verdadera naturaleza del conflicto laboral, ya que en un número significativo de casos el despido no responde a causas objetivas relacionadas con el desempeño, la conducta del trabajador o necesidades reales de la empresa, sino que opera como una respuesta represiva frente a la resistencia, la denuncia o la negativa de la persona trabajadora a someterse a prácticas abusivas.

Desde esta perspectiva, el despido aparece como la fase final de una secuencia de violencia laboral, en la que el acoso cumple una función de disciplinamiento, desgaste y sometimiento, y la terminación de la relación laboral se convierte en el mecanismo último para excluir a la persona trabajadora que rompe el silencio, cuestiona el abuso o ejerce activamente sus derechos. La demanda por acoso laboral permite, así, reconstruir el hilo conductor que une las conductas de hostigamiento con la separación del empleo, evidenciando que el despido no constituye el origen del conflicto, sino su consecuencia lógica y previsible.

En este contexto, el despido derivado del acoso laboral adquiere una connotación agravada, pues no sólo implica la pérdida del empleo, sino que se presenta como un acto de violencia institucional dirigido a castigar el ejercicio de derechos fundamentales, tales como el derecho a la dignidad, a la integridad personal, a la igualdad y al acceso a mecanismos de denuncia. Cuando la persona trabajadora se opone al acoso, denuncia los hechos, solicita intervención de la empresa o simplemente exige un trato

6. **Escrito de demanda por acoso laboral**

MARÍA FERNANDA LÓPEZ HERNÁNDEZ

VS
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DEL CENTRO, S.A. DE C.V.

JUICIO: ORDINARIO LABORAL POR ACOSO LABORAL

C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL
DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO
EN TURNO.

P R E S E N T E.

MARÍA FERNANDA LÓPEZ HERNÁNDEZ, por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en **Avenida Universidad número 1450, departamento 302, Colonia Florida, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México**, Código Postal **01030**, y autorizando para tales efectos, así como para imponerse de autos, consultar el expediente, recibir notificaciones, documentos y valores, en términos de lo dispuesto por el **artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo**, a los Licenciados **JUAN CARLOS MARTÍNEZ GÓMEZ** y **ANA SOFÍA RODRÍGUEZ TORRES**, con cédulas profesionales números **8456321** y **9876543**, respectivamente, ante Usted, con el debido respeto, comparezco para exponer:

Que con fundamento en lo dispuesto por los **artículos 1°, 2°, 3°, 3 Bis, 51, 132, 133, 684-A, 685 Ter, 776 a 826, 784, 873-A, 873-B y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo**, así como en los **artículos 1°, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, y con base en los **principios de trabajo digno o decente, tutela judicial efectiva, igualdad sustantiva, protección reforzada de la persona trabajadora y justicia social**, vengo por medio del presente escrito, **en la vía ordinaria laboral**, a demandar de la persona moral denominada **SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DEL CENTRO, S.A. DE C.V.**, quien puede ser legalmente emplazada en su domicilio ubicado en **Calzada de Tlalpan número 1200, Colonia Portales Norte, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México**, Código Postal **03300**, así como de **quien o quienes resulten responsables**, las prestaciones que se precisarán en el capítulo correspondiente.