

El acoso laboral daña a la empresa, a sus mejores trabajadores los ahuyenta lo cual afecta su crecimiento y productividad, además de causarles consecuencias legales que consisten en multas (artículo 994 Ley Federal del Trabajo). Esto es independiente de otras acciones que se pudieran iniciar contra la empresa o sus directivos por daños ocasionados por este tipo de conductas violatorias de los derechos humanos de sus trabajadores.

Conforme al artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo se entiende por hostigamiento y acoso sexual lo siguiente:

“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;

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”.

Ambas conductas son equiparadas en diversos artículos de la propia Ley Federal del Trabajo que permiten que el trabajador termine sin responsabilidad para el mismo, pero sí con responsabilidad para el empleador (artículo 51 Ley Federal del Trabajo).

Por su parte el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (“Convenio 190”), que fue ya aprobado por México según consta en la publicación del decreto correspondiente en el Diario Oficial de la Federación del 6 de abril del 2022, reconoce (i) el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y (ii) que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden

constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Conforme a este Convenio, los países que lo suscriba, se obligan a combatir y erradicar este tipo de conducta tan destructiva que algunos especialistas -como Heinz Leymann- han denominado “psicoterror” mediante la cual la víctima durante un largo período y regularidad es acorralada y se le coloca en una posición de inferioridad sometiéndola en forma premeditada y con la colaboración grupal a maniobras hostiles y degradantes.

En opinión de Marie France Hirigoyen, “los compañeros de trabajo por bajeza, por egoísmo o por miedo, prefieren mantenerse al margen” y, a menos que una persona exterior intervenga enérgicamente “se amplifica progresivamente”.¹ Para esta misma reconocida autora, el acosador “actúa con más facilidad en una empresa desorganizada, mal estructurada o deprimida”.²

Finalmente, Hirigoyen considera que “las empresas toleran los abusos de ciertos individuos siempre y cuando generen beneficios y no produzcan demasiados contratiempos”, pero puede ser que el fenómeno se revierta en caso que “la empresa se convierte entonces en una víctima de los individuos que la dirigen y cuya única preocupación es la de mantenerse en un sistema que los revalorice terminando por agotar todos los recursos de la empresa”.³

En ese sentido el Convenio 190 considera que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Para ello, dicho Convenio 190 define la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de

¹ Hirigoyen, Marie-France, *El Acoso Moral*, p. 49.

² Hirigoyen, Marie-France, *El Acoso Moral*, p. 64.

³ Hirigoyen, Marie-France, *El Acoso Moral*, p. 74.

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.

En cuanto a los compromisos que se asumen como miembro de dicho Convenio 190, éstos consisten en lo siguiente:

“Artículo 4.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.”

Otros dos artículos relevantes del Convenio 190, son los siguientes en relación con la protección a las víctimas para preservar sus vidas:

“Artículo 9. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

“Artículo 10. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como: i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; iii) juzgados o tribunales; iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los

informantes frente a la victimización y las represalias, y v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas; c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo; e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces; f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación”.

México ya ha implementado anteriormente este tipo de inspecciones para prevenir y erradicar el acoso laboral en las empresas a través de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Octubre de 2018 denominada “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención”. Esta Norma Oficial establece precisamente el tipo de controles y monitoreo obligatorios para las empresas y que requiere el Convenio 190.

La sanción para las empresas que no cumplan con esta Norma Oficial es una multa (artículo 994 Ley Federal del Trabajo).

Esta Norma Oficial nos aporta también definiciones adicionales tipificando las conductas ya citadas al evaluar el entorno organizaciones y que deben ser evitadas en las empresas:

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de 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

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

Esta Norma Oficial ofrece guías y cuestionarios que deberán aplicarse periódicamente entre los trabajadores para evaluar la presencia y gravedad de estas conductas que ponen en peligro tanto a la empresa, como la salud y la vida de sus empleados.

Para el Derecho Alemán el concepto de los derechos fundamentales en la impartición de justicia en cualquier instancia, es un tema prioritario.

Robert Alexy, uno de los principales tratadistas alemanes que más han escrito sobre esta materia, nos confirma que:

Las normas de derecho fundamental tienen también influencia en la relación ciudadano/ciudadano. Esta influencia es especialmente clara en el caso de los derechos frente a la jurisdicción ordinaria civil. Entre los derechos frente a la jurisdicción ordinaria civil, se encuentran los derechos a que sus autos y sentencias no vulneren con su contenido los derechos fundamentales –en donde una sentencia derecho civil califica como una intervención en la esfera de los derechos fundamentales del vencido–. Esto implica un efecto, cualquiera que sea su construcción, de las normas de derecho fundamental en las normas del derecho civil y, con ello, en la relación ciudadano/ciudadano.⁴

La doctrina alemana se refiere así a la eficacia de los derechos fundamentales, y la divide en mediata e inmediata, a través de la denominada *Drittwirkung*.

⁴ Alexy, Robert, *Teoría de los Derechos Fundamentales*, p. 464.

Identifico así en el Derecho Alemán un mecanismo de armonización del Derecho Civil frente al Derecho Constitucional / tutela de los derechos fundamentales. Es éste un proceso de constitucionalización del derecho privado, en donde las relaciones entre particulares se modifican como consecuencia del deber de observancia de los derechos constitucionales sobre las normas que se contraponen a éstos, quedando los jueces autorizados a intervenir a fin de asegurar su observancia.⁵

Es esta afectación de derechos fundamentales en relaciones entre particulares la que recoge el Derecho Alemán a través de la *Drittwirkung*, como una necesidad de un cambio radical en la problemática constitucional que durante décadas asumió la afectación de derechos fundamentales solamente por el Estado y no por particulares.

Para Pedro de Vega, esta necesidad surge en oposición a la concepción constitucional clásica –basada en la separación entre las sociedad y el Estado, dejando a la primera en “libertad” y sujeta a la regulación exclusivamente por la legislación civil en base a los principios de generalidad de la ley, igualdad ante la ley y la autonomía de la voluntad– y que el constitucionalismo moderno no ha sabido responder debidamente.⁶

Pero hoy día, para el constitucionalismo moderno es necesario resolver estas tensiones y sujetar las relaciones entre particulares a un control constitucional, analizando las afectaciones de derechos fundamentales involucrados y afectados en dichas relaciones.

⁵ González Dávila, Richard, “La constitucionalización del derecho privado y la acción de protección frente a particulares”, p. 5, <http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/1528/1/DyL-2002-VII-11-Domingo.pdf>

⁶ Vega García, Pedro de, “La eficacia frente a particulares de los Derechos Fundamentales. (La problemática de la *Drittwirkung der Grundrechte*)”, en Carbonell, Miguel (coord.), *Derechos Fundamentales y Estado. Memoria del Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, IIJ-UNAM, Serie Doctrina Jurídica (Núm. 96), México, 2002, p. 693.

Es necesario entonces darle prioridad a la salud del trabajador armonizándola con la libertad de empresa pero sin promover la cultura del acoso laboral; pensemos mejor en diseñar estrategias de trabajo en equipo, crecimiento orgánico, capacitación y cambio de liderazgo cuando sea necesario. Quienes están a cargo de la dirección de la empresa tienen esa obligación.

El acoso laboral no logra el crecimiento en la productividad de la empresa, por el contrario, la disminuye. Y una empresa con personal desmotivado, dividido y dirigido por amplias burocracias con toma de decisiones lentas y centralizada la hace aún más vulnerable frente a otras empresas innovadoras, ágiles con grupos compactos, motivados y altamente especializados. Además, el acoso laboral se reproduce en relaciones horizontales, es decir entre los mismos trabajadores imitando el patrón de conducta que se reflejará también en las relaciones con los clientes.

Por la relevancia y consistencia de la argumentación de esta tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado en materia civil del primer circuito, transcribiré a continuación la totalidad de la misma:

Derechos fundamentales. Son susceptibles de analizarse, vía amparo directo interpuesto contra la sentencia definitiva que puso fin al juicio, en interpretación directa de la Constitución, aun cuando se trate de actos de particulares en relaciones horizontales o de coordinación. El criterio general de los Tribunales Federales ha sido en el sentido de que en términos de las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia, el amparo sólo procede contra actos de autoridad, lo que a su vez ha provocado que los temas de constitucionalidad sean abordados a la luz de si alguna disposición ordinaria es violatoria de la Constitución, o si al dictarse el acto reclamado (sentencia definitiva en el caso del amparo directo civil) no se han acatado los mandatos de algún precepto de la Carta Fundamental (interpretación directa). Lo anterior, porque los referidos criterios jurisprudenciales siempre han partido de la premisa de la procedencia del amparo contra actos de autoridad en una relación de supra a subordinación, es decir, como los actos verticales que se dan entre gobernantes y gobernados, por actuar los primeros en un

plano superior a los segundos, en beneficio del orden público y del interés social; relaciones que se regulan por el derecho público en el que también se establecen los procedimientos para ventilar los conflictos que se susciten por la actuación de los órganos del Estado, entre los que destaca precisamente el juicio de amparo. Esta línea de pensamiento se refiere a la tesis liberal que permeó durante el siglo XIX, conforme a la cual la validez de los derechos fundamentales se restringe a las relaciones de subordinación de los ciudadanos con el poder público. Este carácter liberal de los sistemas constitucionales modernos se fundamentó también en la clásica distinción entre derecho privado y derecho público: el primero queda constituido como el derecho que regula las relaciones inter privados, mientras que el segundo regularía las relaciones entre los ciudadanos y el poder público, o entre los órganos del poder público entre sí. En este marco, los derechos de libertad se conciben como los límites necesarios frente al poder, derechos públicos subjetivos que, por tanto, sólo se conciben en las relaciones ciudadanos-poderes públicos y son únicamente oponibles frente al Estado. Pero estos límites no se consideran necesarios en las relaciones entre particulares, fundamentadas en el principio de la autonomía de la voluntad. Surge así la teoría alemana de la *Drittwirkung*, también llamada *Horizontalwirkung*, de los derechos fundamentales. Esta denominación se traduce como la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, tomando en consideración que el problema se plantea en cuanto a la eficacia de éstos en las relaciones horizontales, así llamadas a las relaciones en que no hay relación de poder, y entre las que estarían, en principio, las relaciones establecidas entre particulares, supuestamente iguales. La *Drittwirkung* se aborda desde la concepción de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, cuya vigencia se proyectaba en las relaciones jurídicas dadas entre el individuo y el Estado. Los demás individuos, los llamados terceros, quedarían, en principio, al margen de esa relación jurídica específica. Sin embargo, las teorías contractualistas explican el origen de los derechos humanos en sentido opuesto, es decir, los derechos del hombre surgen como derecho en las relaciones entre privados, preexisten por tanto al Estado, el que nace para salvaguardar y garantizar estos derechos. Así, los derechos fundamentales se tienen, originalmente, frente a los demás hombres y sólo derivativamente frente al Estado, por lo que los derechos naturales a la libertad, la seguridad, la propiedad, etc., son, en primer lugar, derechos frente a los presuntos "terceros", los particulares. Como se dijo, la construcción jurídica de los derechos tiene su origen en el Estado liberal de derecho. Los poderes públicos se convierten en los principales enemigos de las recién conquistadas libertades,

una amenaza que hay que controlar y limitar. Esta idea lleva a la conclusión de que el derecho público, que regula la organización del poder, ha de fijar el límite de actuación de éste para lo que se recurre a estos derechos naturales cuya garantía en la sociedad estaba encomendada al poder, pero que, de ese modo se convierten en su principal barrera jurídica. Esta tensión ciudadano-poder no está presente en las relaciones de coordinación surgidas entre particulares, que se desarrollan entre individuos considerados en principio iguales y libres, y que quedan sometidos solamente al imperio de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual dándose por entendido que no necesitan ninguna protección externa adicional. Ante este panorama, en principio no existe la posibilidad de alegar los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares; pero por ello se torna indispensable acudir a la teoría alemana de la Drittwirkung, cuyo origen se encuentra en el campo de las relaciones laborales, donde es especialmente sensible la subordinación del trabajador a un poder, esta vez privado, la empresa, y los consiguientes peligros que para los derechos fundamentales provienen de estos poderes privados. La ideología liberal presumía la igualdad de la que partían los individuos en sus relaciones privadas, pero esta presunción, especialmente en la época actual, está lejos de poder sostenerse, pues ahora la sociedad se caracteriza cada vez más por su complejidad, pues el imperio de que tradicionalmente gozó la autoridad es hoy en día más difuso en virtud de los denominados grupos de fusión o de presión, o simplemente otros ciudadanos particulares situados en una posición dominante, que poseen un poder en muchos de los casos similar al del Estado, por lo que no es improbable que afecten los derechos fundamentales de los particulares. Estos grupos sociales o particulares en situación de ventaja son evidentemente diversos a las instituciones jurídicas tradicionales como los sindicatos, las cámaras empresariales, los colegios de profesionales, etc., sino que constituyen otros sectores cuyos derechos e intereses han sido calificados como difusos, colectivos o transpersonales. En una sociedad estructurada en grupos y en la predominación de los aspectos económicos, el poder del grupo o de quien tiene una preeminencia económica se impone al poder del individuo, creándose situaciones de supremacía social ante las que el principio de igualdad ante la ley es una falacia. El poder surge de este modo no ya sólo de las instituciones públicas, sino también de la propia sociedad, conllevando implícitamente la posibilidad de abusos; desde el punto de vista interno referido a los integrantes de un grupo, se puede traducir en el establecimiento de medidas sancionadoras, y por el lado de la actuación externa de ese grupo o de un particular en situación dominante, se puede

reflejar en la imposición de condiciones a las que otros sujetos u otros grupos tienen la necesidad de someterse. El fortalecimiento de ciertos grupos sociales o de un particular en situación dominante que pueden afectar la esfera jurídica de los individuos ha hecho necesario tutelar a éstos, no sólo frente a los organismos públicos, sino también respecto a esos grupos o personas particulares; sobre todo porque en una sociedad corporativista y de predominio económico como la actual, lo que en realidad se presenta son situaciones de disparidad y asimetría, ya que no debe perderse de vista que esos grupos o particulares mencionados logran no sólo ocupar un lugar relevante en el campo de las relaciones particulares, sino que en muchas veces también influyen en los cambios legislativos en defensa de sus derechos. Estos grupos de poder, o simplemente otros ciudadanos particulares organizados o situados en una posición dominante, constituyen una amenaza incluso más determinante que la ejercida por los poderes públicos para el pleno disfrute de los derechos fundamentales. Estas situaciones actuales de poder económico privado ponen de manifiesto la existencia, en el ámbito de las relaciones privadas, del fenómeno de poder, o de monopolización del poder social, similar a los poderes públicos. Son situaciones de sujeción análogas a las existentes frente al poder estatal, en las que la autonomía privada y la libertad contractual de la parte más débil quedan manifiestamente anuladas. O bien no dispone realmente de la libertad para decidir si contrata o no, o bien carece de posibilidades de discutir el contenido o exigir su cumplimiento. Este panorama desembocó en la reconsideración de la teoría clásica de los derechos fundamentales, y en la extensión analógica del contenido de las relaciones públicas a las relaciones privadas, en donde la superioridad de una de las partes anula la libertad jurídica y los derechos individuales de la parte débil. Estas situaciones no pueden dejarse únicamente al amparo del dogma de la autonomía privada. La frontera cada vez menos nítida entre lo público y lo privado, pues ambas esferas se entrecruzan y actúan en ámbitos comunes y de manera análoga, la existencia cada vez más numerosa de organizaciones y estructuras sociales, que conforman lo que se viene denominando poder privado y que se sitúan justamente en la línea divisoria, cada vez más confusa, entre lo público y lo privado, hace necesario replantearse el ámbito de validez de las clásicas garantías estatales, es decir, la garantía que representan para los ciudadanos los derechos fundamentales. Éstos deben ser entendidos como garantías frente al poder, ya sea éste un poder público o un poder privado. No sería coherente un sistema que sólo defendiera a los ciudadanos contra la amenaza que representa el posible abuso proveniente del poder público y no los protegiera cuando la amenaza, que puede ser tanto

o incluso más grave que la anterior, tenga su origen en un poder privado. En este contexto, resulta indispensable entonces la utilización del juicio de amparo por parte de los particulares como garantía de sus derechos fundamentales, tratándose de actos de autoridad o de actos de particulares en situación dominante respecto de los primeros, de acuerdo con el sistema normativo que deriva del artículo 107, fracción IX, de la Constitución y del artículo 83 de la Ley de Amparo, en que se permite en interpretación directa de la Constitución a través del amparo directo, cuyo objeto básico de enjuiciamiento es la actuación del Juez, que los Tribunales Colegiados otorguen significados al texto constitucional al realizar el análisis de las leyes o normas o de actos de autoridades o de actos de particulares; esto es sólo se podrá emprender ese análisis de la posible vulneración de derechos fundamentales del acto celebrado entre particulares, cuando dicho acto haya pasado por el tamiz de un órgano judicial en el contradictorio correspondiente.⁷

Por lo tanto, el respeto a los derechos humanos entre particulares ya no se trata solamente de un tema teórico, sino judicial, con las consecuencias legales ya analizadas.

En México hay prácticas violentas y de abuso de poder tan arraigadas y tan aceptadas que se ignora la existencia de leyes y las sanciones que su incumplimiento producen. Es un buen momento éste de reconfiguración de otras posibles formas de trabajo para visitar este grave problema que nos aqueja a muchas empresas y profesionistas para seguir transitando hacia un futuro mejor en comunidad preservando nuestra vida, nuestra salud y nuestro derecho a definir nuestra propia personalidad.

⁷ Amparo directo 48/2009.

Registro No. 166676

Localización: Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Agosto de 2009

Página: 1597

Tesis: I.3o.C.739 C

Tesis Aislada

Materia(s): Civil, Común