

ANÁLISIS / INSIGHT · LABORAL · CUMPLIMIENTO · 29 DE JUNIO DE 2026 · GG/IA/2026/001

MÉXICO · SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN · TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO

Perspectiva de género y acoso laboral: por qué el nuevo estándar de la Suprema Corte premia el método, no el miedo

Dos criterios recientes del Poder Judicial de la Federación reordenan cómo se revisan judicialmente el acoso laboral y el hostigamiento sexual en México. La tesis de fondo es simple: el estándar no condena sin prueba, exige investigar con método. La empresa que documenta, investiga y pondera con criterio queda mejor posicionada para prevenir y para defender sus decisiones.

RESUMEN EJECUTIVO

El 12 de junio de 2026 el Pleno de la Suprema Corte publicó la jurisprudencia P./J. 126/2026 (12a.) —obligatoria desde el 15 de junio de 2026— que obliga a las autoridades laborales a juzgar con perspectiva de género cuando una trabajadora alega acoso laboral en su vertiente vertical descendente. El 26 de junio de 2026, un Tribunal Colegiado del Primer Circuito publicó la tesis aislada I.4o.T.6 L (12a.), que introduce el estándar de la persona observadora razonable para graduar la gravedad de la conducta. Juntos elevan la exigencia probatoria y de diligencia para el patrón: el centro de gravedad de la defensa se traslada del juicio a la gobernanza interna previa. Lo que se activa es un método de análisis, no una responsabilidad automática.

CONTEXTO Y ANTECEDENTE

El marco de referencia no es nuevo, pero su aplicación judicial acaba de endurecerse. Los artículos 1.º y 123 de la Constitución obligan al Estado y a las personas empleadoras a preservar entornos de trabajo libres de violencia y discriminación y a garantizar la igualdad sustantiva. En sede legal, la Ley Federal del Trabajo distingue con precisión dos figuras que conviene no confundir: el hostigamiento —ejercicio del poder en

una relación de subordinación real (artículo 3.º Bis, inciso a)— y el acoso sexual —ejercicio abusivo del poder sin subordinación (artículo 3.º Bis, inciso b)—. A ello se suman la obligación patronal de implementar un protocolo para prevenir la discriminación de género y atender la violencia y el acoso u hostigamiento sexual (artículo 132, fracción XXXI), las causales de rescisión por falta de probidad y por actos de hostigamiento o acoso sexual (artículo 47, fracciones II y VIII) y las prohibiciones del artículo 133.

Sobre ese andamiaje se proyectan dos criterios publicados en junio de 2026. El primero es jurisprudencia obligatoria del Pleno de la Suprema Corte; el segundo, una tesis aislada —persuasiva, no obligatoria— de un Tribunal Colegiado de Circuito. La diferencia de jerarquía es relevante y la mantenemos a lo largo de este análisis.

QUÉ CAMBIÓ / QUÉ OCURRIÓ

La jurisprudencia P./J. 126/2026 (12a.), registro digital 2032268, derivada del amparo directo en revisión 4826/2025 y aprobada por unanimidad de nueve votos, fija cuándo se activa el deber de juzgar con perspectiva de género en el juicio laboral: basta que la trabajadora argumente haber sufrido acoso laboral en su vertiente vertical descendente —de una posición jerárquica superior hacia una subordinada— para que la persona juzgadora deba considerar la posible existencia de una situación asimétrica de poder y una categoría sospechosa por razón de género, analizar el contexto socio-cultural y, de ser necesario, allegarse pruebas de oficio.

Conviene precisar, con igual énfasis, lo que el criterio no dice. No establece una presunción absoluta de veracidad de la denuncia; no invierte de forma total ni automática la carga de la prueba; y no genera responsabilidad patronal automática. Lo que se activa es un método de análisis reforzado —reconocer el contexto, cuestionar la neutralidad de la norma aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la resolución —, no una condena anticipada.

La tesis aislada I.4o.T.6 L (12a.), registro digital 2032327, del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, complementa ese método con un referente objetivo: el estándar de la persona observadora razonable. Para graduar la eventual gravedad de la falta de probidad atribuida a la persona trabajadora en casos de acoso u hostigamiento sexual —en el caso, dentro de una institución educativa—, la autoridad debe ponderar (a) las circunstancias en que se desenlaza el hecho, (b) la repetición y severidad de los eventos y (c) la edad, el género y las características de la posible víctima y de su probable agresor. El estándar opera como modulador: impide caer tanto en la susceptibilidad extrema como en la permisividad injustificada.

Para la empresa, el efecto práctico no está en el texto de las tesis, sino en dónde se decide el litigio. El criterio traslada el centro de gravedad de la defensa procesal —lo que se alega y se prueba en el juicio— hacia la gobernanza interna previa: la existencia y, sobre todo, la operación verificable de protocolos, canales de denuncia, investigaciones y capacitación. Ese material deja de ser un dato secundario y se convierte en la evidencia con la que el patrón acredita —o no— su debida diligencia. Quien improvisa incrementa su exposición; quien documenta y pondera con método la reduce.

ANÁLISIS JURÍDICO Y ESTRATÉGICO

Dimensión jurídica: alcance real y límites del criterio

La lectura correcta de la jurisprudencia 2032268 es de estándar de análisis, no de resultado. La perspectiva de género es una herramienta interpretativa que se activa con la alegación de acoso vertical descendente; obliga a mirar el contexto y a corregir asimetrías, pero no sustituye la valoración probatoria ni exime a la trabajadora de un proceso contradictorio. La facultad de allegarse pruebas de oficio existe para esclarecer la verdad en condiciones de igualdad, no para condenar de antemano. Sostener lo contrario —leer el criterio como inversión total de la carga o como presunción irrefutable— es jurídicamente insostenible y estratégicamente contraproducente, porque induce defensas defensivas y desatiende lo único que el estándar sí premia: la calidad del expediente patronal.

Dimensión institucional y procesal: dos regímenes que no deben confundirse

El análisis exige separar regímenes. El acoso y la violencia laboral conectan con la NOM-035-STPS-2018, en materia de identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial, y con la obligación de protocolo del artículo 132, fracción XXXI, de la LFT. El hostigamiento y el acoso sexual se rigen, además, por las definiciones del artículo 3.º Bis, por las causales de rescisión del artículo 47 y por los protocolos internos. La tesis 2032327 se sitúa precisamente en el terreno de la falta de probidad como causa de rescisión: cuando el patrón rescinde por una conducta de acoso, la autoridad ponderará la gravedad con el estándar de la persona observadora razonable. La consecuencia operativa es doble: el patrón no puede sancionar de manera desproporcionada ni omitir investigar; ambos extremos quedan expuestos.

Dimensión de negocio y estrategia: la diligencia como mejor posición jurídica

El incentivo que estos criterios crean es nítido. En un litigio, la presunción de asimetría de poder se desvirtúa demostrando un ecosistema corporativo garantista: canales idóneos, investigación con método y perspectiva de género, medidas cautelares proporcionales y ausencia de conductas omisivas que propicien la vulnerabilidad alegada. La debida diligencia, lejos de ser una carga, es la posición jurídica más sólida frente a un estándar que recompensa a quien actúa con criterio. Para grupos multinacionales y operaciones de nearshoring, es también la ocasión de alinear la operación mexicana con las políticas globales anti-acoso y de cumplimiento/ESG.

IMPLICACIONES Y RIESGOS

La consecuencia central es una mayor exigencia probatoria y de diligencia. Un protocolo meramente formal, firmado pero inoperante, debilita la defensa y puede leerse como omisión institucional; las decisiones disciplinarias adoptadas sin investigación o sin proporcionalidad quedan expuestas. En el terreno de las consecuencias, los litigios laborales pueden derivar en reinstalación, prórroga de contratos temporales, salarios caídos, indemnizaciones legales, responsabilidades conexas y daño reputacional. El riesgo no se concentra en el día del juicio: se construye —o se evita— en lo que la empresa hizo, y documentó, antes.

ACCIONES RECOMENDADAS

- ◆ Auditar y poner en operación real el protocolo del artículo 132, fracción XXXI, de la LFT y su articulación con la NOM-035-STPS-2018 — Dirección Jurídica / RH — de inmediato.
- ◆ Profesionalizar los canales de denuncia y la investigación interna, con método, confidencialidad, comité imparcial y sin revictimización — Compliance / RH — 30–60 días.
- ◆ Documentar la capacitación a mandos medios y directivos en liderazgo con perspectiva de género, con listas de asistencia y evaluación de comprensión — RH — recurrente.
- ◆ Adoptar medidas cautelares proporcionales y de no represalia durante las investigaciones (p. ej. reubicación temporal), preservando los derechos de las personas involucradas — Jurídico / RH — por caso.
- ◆ Consolidar un expediente probatorio patronal que haga verificable la diligencia, con responsable, plazo e instrumentos definidos para cada acción — Dirección — trimestral.

LA LECTURA DE G&G

El mensaje de fondo es de método, no de miedo. Las empresas no deben paralizarse ante los nuevos criterios: deben profesionalizar prevención, investigación, documentación y defensa. Un cliente razonable debería, hoy, tratar la operación real de su protocolo como un activo de defensa y no como un trámite; la recomendación cambiaría sólo si el criterio se matizara en desarrollos posteriores o si el caso concreto presentara hechos que desplazaran el análisis. La debida diligencia laboral, bien documentada, es la mejor posición jurídica frente a un estándar que premia a quien actúa con criterio.

El nuevo estándar no exige condenar sin prueba: exige investigar con método.

¿CÓMO PUEDE IMPACTAR ESTO A SU ORGANIZACIÓN?

Conversemos sobre el efecto específico en su operación o en una decisión concreta. → gutierrezguerrero.com/contacto

FUENTES Y FECHA DE CORTE

Suprema Corte de Justicia de la Nación — Jurisprudencia P/J. 126/2026 (12a.), registro digital 2032268 (Semanario Judicial de la Federación, 12 de junio de 2026; obligatoria desde el 15 de junio de 2026). [Consultar fuente oficial](#)

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito — Tesis aislada I.4o.T.6 L (12a.), registro digital 2032327 (Semanario Judicial de la Federación, 26 de junio de 2026). [Consultar fuente oficial](#)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1.º y 123; Ley Federal del Trabajo, artículos 3.º Bis, 47, 132, fracción XXXI, y 133; NOM-035-STPS-2018.

Información verificada al 29 de junio de 2026.

ANÁLISIS A CARGO DE

Mario Emilio Gutiérrez Caballero

Socio · Laboral · Cumplimiento · Litigio estratégico

Gutiérrez-Guerrero Law Firm

Contacto editorial: contacto@gutierrezguerrero.com

G&G · GUTIÉRREZ-GUERRERO

Gutiérrez y Guerrero Asesoría Legal Corporativa, S.C.

Torre Albia, Suite 1708 · Blvd. Antonio L. Rodríguez 3000 · Col. Santa María · Monterrey, N.L. · C.P. 64650

Tel. +52 81 1097 1268 · gutierrezguerrero.com · contacto@gutierrezguerrero.com

Esta publicación tiene fines exclusivamente informativos y de divulgación. No constituye asesoría legal ni crea una relación abogado-cliente. Su contenido es general, puede no reflejar desarrollos posteriores y no sustituye el análisis de los hechos y circunstancias particulares. Los criterios citados deben confirmarse en su texto oficial publicado en el Semanario Judicial de la Federación. © 2026 Gutiérrez y Guerrero Asesoría Legal Corporativa, S.C.