AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 4341/2026

QUEJOSA Y RECURRENTE: ******

TERCERA INTERESADA Y RECURRENTE ADHESIVA: ******

PONENTE: MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA
COTEJÓ
SECRETARIA: LIZBETH BERENICE MONTEALEGRE RAMÍREZ

ÍNDICE TEMÁTICO

	Apartado	Criterio y decisión	Págs.
I.	**COMPETENCIA**	Este Pleno es competente para conocer del presente asunto.	19-20
II.	**OPORTUNIDAD**	Los recursos se presentaron oportunamente	20-21
III.	**LEGITIMACIÓN**	Los recurrentes cuentan con legitimación.	21-22
IV.	**ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO**	El Pleno de la Suprema Corte considera que el asunto reúne los requisitos necesarios de procedencia y, por lo tanto, amerita un estudio de fondo.	22-24
V.	**ESTUDIO DE FONDO**	Se califica de fundado el agravio relativo a que el Tribunal Colegiado del conocimiento no juzgó con perspectiva de género.	24-32
VI.	**REVISIÓN ADHESIVA**	Los agravios de la revisión adhesiva se declaran infundados e ineficaces.	32-33
VII	**DECISIÓN**	**PRIMERO.** En la materia de la revisión, se **revoca** la sentencia recurrida. **SEGUNDO.** Devuélvanse los autos al Noveno Tribunal	33-34

PROYECTO

		Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito para los efectos precisados en el último apartado de esta resolución. **TERCERO.** Se declaran infundados e ineficaces los agravios de la revisión adhesiva.	

PROYECTO

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 4341/2026

QUEJOSA Y RECURRENTE: ******

TERCERA INTERESADA Y RECURRENTE ADHESIVA: ******

VISTO BUENO
SRA. MINISTRA
PONENTE: MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA
COTEJÓ
SECRETARIA: LIZBETH BERENICE MONTEALEGRE RAMÍREZ

Ciudad de México. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión correspondiente al emite la siguiente:

S E N T E N C I A

Mediante la cual se resuelve el amparo directo en revisión 4341/2026, interpuesto en contra de la sentencia de ocho de abril de dos mil veintiséis, dictada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el juicio de amparo directo ********, relacionado con el diverso ********.

El problema jurídico que este Tribunal Pleno debe resolver consiste en determinar si la interpretación de los parámetros constitucionales que estableció este Tribunal Pleno al resolver el amparo directo en revisión 4826/2025 en relación con el acoso laboral y la tutela judicial efectiva en la sentencia dictada en cumplimiento por parte del Tribunal Colegiado de Circuito.

ANTECEDENTES Y TRÁMITE

1. ******** tenía un contrato de trabajo con la ******** (en adelante ********) desde el cinco de junio de dos mil catorce, en términos de la sección C, del capítulo V, artículos 49, 50 y 51 del Estatuto del Personal Académico de la ********, el cual, según señaló, había sido renovado y prorrogado

PROYECTO

anualmente, asimismo, que se encontraba adscrita al ******** con la plaza de ******** tiempo completo.

2. Fue designada por el entonces ********, como ******** de estudios por la ********; posteriormente, en marzo de dos mil dieciséis fue ratificada en ese cargo y en octubre de dos mil diecinueve fundó el ********.

3. Manifestó que sufrió acoso laboral por parte del ********, y que derivado de ello, le fue modificada la temporalidad de las contrataciones.

4. El cinco de noviembre de dos mil dieciocho, se publicó en la Gaceta de la ********, la convocatoria para el concurso de oposición abierto para ocupar la plaza de ********, de tiempo completo, interino, en el área de ********, con número de registro ********.

5. La actora se inscribió en el concurso y fue admitida. Una vez agotadas las etapas del procedimiento, el veinte de mayo de dos mil diecinueve se celebró la sexta sesión ordinaria de la ********, para elaborar el dictamen al concurso referido, declarándolo desierto.

6. En la Décimo Primera sesión ordinaria de trece de junio de dos mil diecinueve, el ******** ratificó el dictamen emitido por la ********, en el sentido de negar la plaza a la actora y declarar desierto el concurso.

7. En desacuerdo, la participante interpuso recurso de revisión de conformidad con el artículo 106 del Estatuto del Personal Académico de la ********, el veintidós de julio de dos mil diecinueve.

8. El ******** le informó que el ******** admitió el recurso de revisión y le requirió para que dentro del plazo de diez días hábiles designara a un representante para integrar la Comisión Especial Revisora.

9. El dieciséis de enero de dos mil veinte, se celebró la primera y única sesión de la Comisión Especial Revisora sin llegar a un dictamen concluyente, por lo que ratificó el dictamen emitido por la Comisión Dictaminadora, en el sentido de no otorgar la plaza a la actora y declarar

PROYECTO

desierto el concurso, además, acumuló los recursos interpuestos por diversos participantes.

10. El dieciséis de marzo de dos mil veinte, la secretaria técnica del ******** ratificó el dictamen emitido por la ********.

11. Por otro lado, el nueve de junio de dos mil veintiuno, por correo electrónico del jefe del departamento de personal en el ********, le informó la finalización de su contrato laboral y fue citada para recoger el cheque del último periodo.

12. **Juicio laboral.** Mediante escrito presentado el cuatro de agosto de dos mil veintiuno, ante la Oficialía de Partes Común de Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, ********, por propio derecho, demandó de la ******** y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la prórroga del contrato individual de trabajo, la reinstalación y diversas prestaciones derivadas de la terminación de la relación laboral, la emisión de una nueva convocatoria para el concurso de oposición abierto, a efecto de ocupar la plaza de ********, en el área de ********; y, en caso de demostrarse la nulidad alegada del concurso, se le otorgara la plaza materia del concurso y, en consecuencia, el nombramiento respectivo; asimismo, planteó la inconstitucionalidad del inciso e) del artículo 106 del Estatuto del Personal Académico de la ********, al ser oscura e incompleta, vulnerando el debido proceso; y, el reconocimiento como derechohabiente de los servicios desde el despido injustificado y durante el tiempo de resolución del juicio.

13. La parte actora señaló como tercera interesada a la ********.

14. Por escrito de veintidós de noviembre de dos mil veintiuno, la parte actora adicionó, modificó y aclaró su demanda, respecto de las prestaciones demandadas y los hechos narrados (acoso laboral).

PROYECTO

15. En la audiencia de veintidós de noviembre de dos mil veintiuno, la parte actora se desistió de la demanda en contra de la ********.

16. Seguidos los trámites del juicio laboral en todas sus etapas, la Junta Especial Número 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó el laudo el veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro, en el que **condenó** a la ******** a declarar la nulidad total del concurso de oposición abierto publicado en la gaceta número ********, del cinco de noviembre de dos mil dieciocho y ordenar la apertura de uno nuevo, en el que la actora pueda concursar para ocupar la plaza; a la reinstalación y a la entrega del contrato respectivo, hasta en tanto se resuelva el concurso; al pago de salarios caídos, previo trámite del incidente de liquidación, aguinaldo y prima vacacional. Por otro lado, **absolvió** tanto a la ******** del pago de las prestaciones que no tienen una particular condena, así como al codemandado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado del pago de todas las prestaciones reclamadas.

17. **Juicio de amparo directo ********.** Inconforme con la determinación anterior, ********, por propio derecho, promovió demanda de amparo en contra del laudo anterior; señaló como terceros interesados a la ******** y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

18. El Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito conoció de la demanda de amparo directo, la registró bajo el expediente ********[1] y la admitió a trámite, tuvo a los terceros interesados como emplazados y ordenó la notificación correspondiente al Agente del Ministerio Público. En sesión de catorce de mayo de dos mil veinticinco **negó el amparo** a la parte quejosa.

---

[1] Lo relacionó con el amparo directo ********, del índice del Tribunal Colegiado del conocimiento.

PROYECTO

19. **Recurso de revisión.** Inconforme con la anterior resolución, la parte quejosa interpuso recurso de revisión.

20. **Amparo directo en revisión 4826/2025.** El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de ocho de enero de dos mil veintiséis resolvió que era procedente y en la materia de la revisión **revocó** la sentencia recurrida y **devolvió** al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito porque no juzgó con perspectiva de género los conceptos de violación en los que la parte quejosa manifestó que sufrió acoso laboral, y declaró parcialmente sin materia la revisión adhesiva, bajo las siguientes consideraciones:

- Determinó que el artículo 106, inciso e) del Estatuto del Personal Académico de la ******** no vulnera el debido proceso ni el derecho de acceso a la justicia, porque de su redacción y de su contenido se puede desprender a partir de qué momento y en qué plazo se interpone el recurso de revisión; además, se advierte que en la sustanciación del procedimiento se respeta el derecho de acceso a la justicia y debido proceso al garantizar el derecho de audiencia y desahogo probatorio -inciso d) del Estatuto del Personal Académico-, de donde se sigue que una vez cerrada la instrucción la Comisión Especial deberá emitir la opinión razonada en un máximo de quince días hábiles.
- En suplencia de la queja se analizó el alcance de la igualdad sustantiva en relación con la manifestación de acoso laboral en la tutela judicial efectiva, y declaró fundado el agravio en el que se adujo que el órgano colegiado omitió juzgar con perspectiva de género el acoso laboral del que fue objeto.
- Se estimó que el Tribunal Colegiado debió juzgar con perspectiva de género, ya que la parte quejosa argumentó la existencia de una situación asimétrica de poder, en tanto que indicó que el acoso laboral era en su vertiente vertical descendente, es decir, de parte de su superior jerárquico, además de que se advierte una categoría sospechosa por cuestión de género.
- Luego, con el fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad, el juzgador debió aplicar la perspectiva de género como una herramienta interpretativa que implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr

PROYECTO

una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar los muros que la colocan en una situación de desventaja.

- El Tribunal Colegiado, al juzgar con perspectiva de género, debió verificar si la autoridad responsable debió adoptar una actitud proactiva a efecto de recabar el material probatorio necesario y, en cuanto al fondo, debió orientar el sentido del fallo a efecto de que se atienda al principio de primacía de la realidad.
- Por lo que, si en el caso de estudio se advierte que la parte quejosa, actualmente recurrente, declaró que sufrió acoso laboral por parte de su superior jerárquico, tal manifestación era suficiente para considerar que existe una situación de asimetría que obliga a las autoridades juzgadoras a utilizar la perspectiva de género para buscar la verdad mediante el cuestionamiento de los hechos y valoración de las pruebas aportadas o recabadas -si aquéllas no son suficientes- desechando cualquier estereotipo de género a fin de visualizar la situación de desventaja, para cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y determinar si existió igualdad sustantiva en la relación laboral.

21. **En cumplimiento.** El Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en sesión de ocho de abril de dos mil veintiséis, negó el amparo a la parte quejosa, bajo las siguientes consideraciones:

> *“En estricto cumplimiento a la resolución emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 4826/2025 el ocho de enero de dos mil veintiséis, este órgano jurisdiccional en uso de la herramienta para analizar con perspectiva de género, se avoca al estudio del acoso laboral afirmado por la persona actora y, advierte que las pruebas rendidas ante la autoridad laboral, son suficientes para resolver el fondo del asunto, por lo que —estima— resulta innecesario ordenar a la junta del conocimiento recabe mayores datos de prueba.*
>
> *Así es, la impartición de justicia con perspectiva de género constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad.*
>
> *También se ha establecido que la perspectiva de género constituye una categoría analítica —concepto— que acoge las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como "lo femenino" y "lo masculino".*
>
> *Lo anterior significa, la obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género consistente en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres —pero que no necesariamente está presente en cada caso—, como*

PROYECTO

consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo.

Acorde con ello, los juzgadores deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en la legislación respecto de las funciones de uno u otro género, así como actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada situación, toda vez que el Estado debe velar por que en toda controversia jurisdiccional, donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de visualizar claramente la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria.

*En estos términos lo sustentó el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada P. XX/2015 (10a.)1, de rubro y texto siguientes**: "IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.** [Se transcribió]".*

*Y la Primera Sala del referido máximo tribunal en la tesis aislada 1a. XXVII/2017 (10a.)2, del tenor literal siguiente: **"JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.** [Se transcribió]".*

De acuerdo con lo expuesto, la violencia o discriminación por razón de género no está presente en todos los casos, por lo que el juzgador está obligado a indagar cuándo y bajo qué circunstancias se presenta.

Asimismo, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que cuando se advierta que una conducta constituye un acto discriminatorio que amerita ser juzgada con perspectiva de género porque se considera que está en una situación de vulnerabilidad, genera de inmediato la obligación de la junta laboral de examinar escrupulosamente si existen indicios o pruebas circunstanciales para esclarecer los hechos, por lo que la autoridad laboral de conformidad con los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el uno de mayo de dos mil diecinueve, tiene la obligación, en caso de no existir pruebas o las ofrecidas resulten insuficientes, de recabar las que estime pertinentes para llegar a la verdad de los hechos.

*Ilustra lo anterior, la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.)3, que establece: **"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.** [Se transcribió]".*

Bien, en el caso en estudio, este órgano jurisdiccional — como se anunció— en uso de la herramienta para analizar con perspectiva de género, se avoca al estudio del acoso laboral afirmado por la persona actora y, advierte que las pruebas rendidas ante la autoridad laboral son suficientes para resolver el fondo del asunto, por lo que —estima— resulta innecesario ordenar a la junta del conocimiento recabe mayores datos de prueba.

PROYECTO

Así es, este tribunal colegiado estima que los argumentos encaminados al acoso laboral que la persona actora dijo sufrió —en su conjunto— son infundados.

*Lo anterior se afirma, pues aun cuando es verdad que la junta del conocimiento fue omisa en emitir pronunciamiento alguno sobre los hechos relatados por la actora referentes al acoso laboral que —dijo— sufrió; sin embargo, no variaría el sentido del fallo impugnado, pues este tribunal constitucional estima que no hay indicio del que se observe, que la actora por su condición de mujer, se le hubiere discriminado, intimidado, menoscabado, ni en su relación laboral, ni en el procedimiento del concurso de oposición abierto para ocupar una plaza ********, en el área de ********, con número de registro ********, ya que no se advierte distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que hubiere tenido por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, por su calidad de mujer trabajadora, o que se le hubiera dado una atención o trato diferenciado por ser del sexo femenino y, que ello, le impidiera el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad, o bien, que se hubiese hecho uso de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios; tampoco, se advierte, indicio de que las conductas imputadas a los superiores jerárquicos de la trabajadora, así como de los integrantes del ******** ni de la ********, durante el desarrollo del concurso de oposición para ingreso abierto para ocupar una plaza de ********, en el área de ********, con número de registro ********, constituyan violencia basada en el género de la actora y, que por esa razón, se le haya causado daño o sufrimiento físico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, al declararse desierto dicho concurso.*

En efecto, el artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” y artículo 1 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, a la letra establecen: [Se transcriben los artículos]

*Ahora tampoco se observa indiciariamente, discriminación en el empleo, ni por ocupación por embarazo, ya que la accionante no refirió estar embarazada; asimismo, no se advierte indicio de discriminación por razón de orientación sexual, raza, religión, origen étnico o condición social, pues la actora no señaló en su escrito de demanda que se encontrara en esos supuestos y, que por alguno de éstos, considerara que no resultó vencedora del concurso de oposición para ingreso abierto para ocupar una plaza de ********, en el área de ********, con número de registro ******** y, que éste, se haya declarado desierto.*

Luego, respecto al acoso laboral que adujo sufrió por parte del funcionario que menciona en los hechos de su demanda y aclaratorios, debe decirse que dicha conducta, no se encuentra fehacientemente demostrada, ni aun de forma indiciaria.

Así es, pues —ciertamente— cuando una persona acusa que ha sufrido un trato discriminatorio y de acoso laboral (mobbing) en su centro de trabajo, resulta necesario verificar si la conducta es sistemática y tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir

PROYECTO

> *emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir, con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.*

También, deberá verificarse la tipología de esa conducta, la cual puede presentarse en tres niveles, dependiendo de quién adopte el papel de sujeto activo:

a) Es horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;

b) Es vertical descendente cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima y,

c) Es vertical ascendente cuando el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Ilustra lo anterior, la tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.)4, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece: ***"ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.*** *[Se transcribe]".*

*Bien, cierto es que la actora —en su escrito inicial— narró que a partir de no haber aceptado insinuaciones e invitaciones a comer o salir por parte del ********, la actitud de éste cambió por lo que comenzó a sufrir acoso laboral que se fue incrementando, lo que generó cada vez más estrés, intolerable e inviable con sus objetivos académicos; además, derivado del acoso laboral, se le imponían recontrataciones trimestrales condicionadas por dicho funcionario, en lugar de los contratos anuales que siempre había firmado.*

*Señaló que el seis de mayo de dos mil diecinueve, se llevó a cabo la réplica correspondiente ante la ********, integrada por ******** —Presidente—, ********, ********, ******** y ********, comisión que realizó una indebida evaluación sobre su participación en dicha etapa, al darle un peso preponderante al inciso h), a la opinión del Consejo Interno y no emitió una evaluación cualitativa de su currículum vitae, además de aplicarle los criterios establecidos para los concursos de oposición cerrados en lugar de los abiertos, sus opiniones fueron tendentes a minimizar sus méritos académicos, desacreditar su calidad académica, lo que generó un acto directo de intimidación; por lo que al cumplir con los requisitos suficientes, debió decretarse ganadora; sin embargo, sin una debida fundamentación, dicha comisión declaró desierto el concurso realizado.*

*Posteriormente -a través de su escrito aclaratorio- expuso que en mayo de dos mil dieciocho, el secretario académico del ********, la alertó sobre la animadversión del ******** de dicho centro hacia su persona y, que por indicaciones de dicho funcionario, la renovación de sus contratos —a partir de junio de dos mil dieciocho— no serían anuales, sino trimestrales, por lo que cabía la posibilidad de que la relación laboral*

PROYECTO

*terminara antes de que fuera publicada la convocatoria del concurso de oposición abierto al que —en ese momento— la accionante tenía derecho; dicha actitud, la obligó a renunciar y devolver el importe de la beca que le había otorgado el ********; otro acto más de acoso laboral y humillación pública que refirió fue que la destituyeron del encargo —calidad de representante de la ********— en plena reunión anual del ********, enviándole un correo electrónico al Presidente del consorcio, anunciándole dicha destitución.*

*Lo anterior fue derivado de que el ********, le comentó al secretario académico de dicho centro, su disgusto sobre que la actora no había accedido a sus insinuaciones y, en cambio, aceptó la invitación a comer de otro colega, lo que arrojó una serie de conductas hostiles que fueron limitando su desempeño académico y laboral exacerbada por su género, condición de madre soltera y subordinación jerárquica.*

*Afirmó que las acciones de acoso laboral por parte del ********, también trascendieron a la formulación de la convocatoria del concurso de oposición abierto para ocupar la plaza que la trabajadora había venido ocupando desde el cinco de junio de dos mil catorce, de la cual, tenía preferencia, pues dicho concurso fue declarado desierto con el argumento de que la demandante no cumplía con el perfil.*

*Otro acto de acoso y presión que señaló fue la omisión de informar al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología que el contrato laboral de la accionante se encontraba vigente, requisito para poder ser beneficiaria del estímulo económico correspondiente a su distinción, omisión que resulta directamente responsabilidad del ********.*

*Narró que a dicho de su representante ante la ********, ********, el funcionario ******** observó una actitud misógina y prejuiciada por el ********, contra la trabajadora, al manifestar que "su condición de mujer no amerita ningún tipo de consideración".*

*Bien, no obstante lo narrado, este tribunal colegiado estima que correspondía a la actora —en primera instancia— la carga de la prueba de que fue objeto del acoso laboral que afirmó y que éste conllevó a los acontecimientos antes reseñados e incluso al hecho de no haber sido declarada vencedora del concurso de oposición para ingreso abierto para ocupar una plaza ********, en el área de ********, con número de registro ******** y, que éste, se haya declarado desierto; sin embargo —como se anunció— no hay indicio del que se observe, que la actora por su condición de mujer, se le hubiere discriminado, intimidado, menoscabado, ni en su relación laboral, ni en el procedimiento del concurso de oposición abierto para ocupar una plaza de ********, en el área de ********, con número de registro ********, ya que no se advierte distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que hubiere tenido por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, por su calidad de mujer trabajadora, o que se le hubiera dado una atención o trato diferenciado por ser del sexo femenino y, que ello, le impidiera el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad, o bien, que se hubiese hecho uso de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios; tampoco, se advierte, indicio de que*

PROYECTO

> *las conductas imputadas a los superiores jerárquicos de la trabajadora, así como de los integrantes del ******** ni de la ********, durante el desarrollo del concurso de oposición para ingreso abierto para ocupar una plaza de ********, en el área de ********, con número de registro ********, constituyan violencia basada en el género de la actora y, que por esa razón, se le haya causado daño o sufrimiento físico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, al declararse desierto dicho concurso.*

Así es, los elementos para acreditar el acoso laboral son: • Que exista el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona demandante, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir. • Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso. • Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

*Al respecto, resulta ilustrativa, la tesis aislada 1a. CCLI/2014 (10a.)5, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se transcribe a continuación: **"ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.** [Se transcribe]".*

Ahora, de las pruebas que la actora ofreció, no se advierte alguna que aún de forma indiciaria, conlleve a tener por demostrado el acoso laboral que —adujo— sufrió.

*La determinación anterior no se contrapone con la presunción generada de la prueba confesional que la operaria ofreció a cargo de diversos funcionarios. Cierto, la trabajadora ofreció —entre otras pruebas— la confesional a cargo del ********—funcionario a quien le imputó la conducta referida— ******** y de ********, como ********, a fin de demostrar al acoso laboral que —afirmó— sufrió.*

*La primera confesional se desahogó de manera ficta en audiencia de trece de octubre de dos mil veintidós (foja 849 de los autos), ante la incomparecencia del funcionario mencionado; al cual, le fueron formuladas las posiciones siguientes: **IMÁGENES. (fojas 842 a 847 del expediente laboral).***

*También se inserta la imagen de las posiciones que le fueron formuladas a ********, como ********, el cual —también— fue declarado fictamente confeso en audiencia de veintiséis de octubre de dos mil veintidós (foja 921 vuelta del natural). **IMÁGENES (fojas 917 a 918 del sumario**).*

*De lo anterior se obtiene que si bien tanto al ********—funcionario a quien la actora le atribuyó el acoso laboral— como al ********, ********, se les tuvo fictamente confesos de las posiciones formuladas, mismas que van encaminadas a demostrar la conducta hostil atribuida, cierto es que dicha presunción, no tiene el alcance que pretende la quejosa.*

PROYECTO

Lo anterior se afirma, pues si bien la Ley Federal del Trabajo reconoce como prueba la presunción —legal y humana—, lo cierto es —como se explicó— el acoso laboral puede demostrarse aún con indicios y, esto, conlleva a realizar el estudio correspondiente sobre dicha conducta; sin embargo, los indicios y la presunción humana tienen diferencias, pues aquéllos ya se encuentran probados, esto es, son una circunstancia cierta de la que se puede sacar, por inducción lógica, una conclusión acerca de la existencia (o inexistencia) de un hecho a probar y, la presunción, es una consecuencia derivada de la falta de desahogo conforme a derecho respecto a una prueba; en este caso, la confesional para hechos propios.

*Luego, la confesional ficta a cargo tanto del ********—funcionario a quien la actora le atribuyó el acoso laboral— como el ********—********— es insuficiente para tener por demostrado —aún de forma indiciaria— el acoso laboral que se alegó.*

También, cierto es que la actora ofreció la prueba testimonial a cargo de diversas personas, entre ellas, la del ********—********— la que se desahogó en los términos siguientes: [Se realiza una transcripción].

Dicha prueba, no arroja datos precisos para que aún de forma indiciaria se pudiera corroborar el acoso laboral referido por la demandante, máxime que se trata del dicho de una sola persona.

*Bien, de las diversas testimoniales y pruebas que ofreció, tampoco se advierte indicio alguno para tener por demostrado el acoso laboral que afirmó la actora sufrió por parte del ********— ********.*

*En primer término, sobre la temporalidad de los nombramientos que le eran expedidos a la trabajadora, éstos se encontraban —plenamente— justificados al ser emitidos conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la ********, el cual establece: [Se transcribe]*

*En ese sentido de los nombramientos asignados a la actora para ocupar la plaza de ********, en el área de ********, con número de registro ********, así como sus autorizaciones —anuales o trimestrales—, se advierte la leyenda de que fueron emitidos vía excepcional conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la ********, hasta en tanto no se resolviera de manera definitiva el procedimiento del concurso de oposición en el que participó la trabajadora, pues así se observa de los mismos (foja 676 del expediente laboral), por lo que no se aprecia que la contratación de la demandante haya sido condicionada por el acoso laboral que dijo sufrió por parte del ******** del ********.*

En relación con que la conducta hostil le generó cada vez más estrés, intolerable e inviable con sus objetivos académicos, tampoco se encuentra demostrada ni aún en forma indiciaria.

*Por lo que hace al diverso acto de acoso y presión que imputa al ********, consistente en la suspensión del estímulo económico correspondiente a la distinción de la actora; este tribunal colegiado tampoco advierte que se actualice la conducta afirmada, en virtud de que del análisis de las pruebas aportadas se aprecia que dicho funcionario es ajeno a los*

trámites administrativos necesarios para el otorgamiento de dicho beneficio, pues corresponde al Sistema Nacional de Investigadores (SIN) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) conceder el estímulo de referencia; por ende, la omisión de informar al sistema citado sobre la vigencia del vínculo laboral no corresponde al funcionario mencionado.

*Finalmente, por lo que hace a que durante el desarrollo del proceso del concurso de oposición en el que participó fue objeto de opiniones que fueron tendentes a minimizar sus méritos académicos, desacreditar su calidad académica, lo que generó un acto directo de intimidación y que contribuyeron a la conclusión de declarar desierto el concurso realizado; este tribunal colegiado estima que de la revisión de las documentales que fueron exhibidas —por ambas partes— para demostrar el procedimiento del concurso referido, incluido el recurso de revisión que se interpuso en contra de la determinación emitida por la ********, así como la ratificación por parte del ******** demandada y, finalmente, lo resuelto por la ********, no se advierte distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que hubiere tenido por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, por su calidad de mujer trabajadora, o que se le hubiera dado una atención o trato diferenciado por ser del sexo femenino y, que ello, le impidiera el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad, o bien, que se hubiese hecho uso de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios; pues —incluso— en dicho concurso, fueron admitidas diversas personas trabajadoras tanto de su mismo género como masculino, de las cuales, dadas las facultades con las que cuenta la ********, establecidas en el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al evaluarlas, se estimó que ninguno de los participantes reunió el perfil solicitado para resultar vencedor, motivo por el cual, las instancias correspondientes, arribaron a la conclusión de declarar desierto el concurso realizado, sin que la autoridad laboral pueda sustituirse a los órganos que la normatividad interna de la ******** haya designado para la evaluación académica de las personas trabajadoras.*

En ese sentido —se insiste— de las pruebas ofrecidas por la actora ni las exhibidas por su contraparte, no se encuentra demostrado ni aun de forma indiciaria, el acoso laboral que afirmó en su escrito inicial y aclaratorio.

No pasa inadvertido para quienes resuelven que en los procedimientos en los que se reclama el acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente, esto es, que es inferida por un superior jerárquico a la víctima, para establecer si las conductas denunciadas constituyen indicadores de trato discriminatorio o de prácticas de acoso, como la asignación de trabajos degradantes o innecesarios, sin valor o utilidad, la no asignación de actividad alguna o la imposición de cargas excesivas, cambio de puesto sin previo aviso o cambio de localidad donde debe prestarse el servicio, la autoridad competente debe atender los hechos denunciados y examinar la razonabilidad de esas conductas desde la perspectiva de la relación laboral y del deber de velar por el

PROYECTO

respeto a los derechos humanos, en la inteligencia de que está obligada a verificar que no se incurra en prácticas cuyo propósito sea intimidar, amedrentar o afectar emocional o intelectualmente al trabajador, o servidor público tendente a excluirlo de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar o destruir mediante una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, o de servicio público.

Y que, si bien, por regla general, corresponde al denunciante la carga de la prueba de acreditar los hechos en que sustenta su queja, opera una reversión de la carga probatoria en aquellos casos en que la conducta denunciada es sospechosa, de confirmar una práctica violatoria de derechos fundamentales, como en el caso del acoso laboral, atendiendo al patrón conductual del hostigador con miras a mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del sujeto pasivo y que puede presentarse, verbigracia, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que desempeña, la suspensión de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento con los demás de sus compañeros y cuando existan varios lugares en los que pueda desempeñar el empleo, cargo o comisión sea reubicado de manera reiterada sin causa o motivo debidamente justificado.

En estos casos, la autoridad resolutora tiene el deber de atender a los hechos expresados en las demandas, o quejas respectivas, pues, incluso ha sido criterio reiterado de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que cuando se acusa la vulneración del derecho al trabajo podrá analizarse en el marco del principio iura novit curia, conforme al cual, se permite estudiar la posible violación de derechos a partir de los hechos que sustenten la denuncia, a condición que se respete el marco fáctico de la causa que origine dicha denuncia.

Lo anterior, pues tratándose de patrones conductuales sospechosos, basta que la víctima identifique puntualmente los hechos constitutivos en que basa el acoso laboral y el trato discriminatorio sobre su persona, para que corresponda al sujeto activo demostrar que no ha incurrido en la conducta que se le acusa.

Así, cuando se acuse una conducta discriminatoria por otorgar un trato que afecta o genera una desventaja producida en relación con los demás, corresponderá al acusado de perpetrar el acto discriminatorio, desvirtuar el señalamiento de ilicitud y, en su caso, acreditar que su actuación se encuentra justificada de manera objetiva y razonable.

*Sin embargo, este tribunal colegiado, del análisis de las constancias que integraron el expediente laboral estima que —como ya se afirmó— no advierte — ni aún en forma indiciaria— que la actora sufrió el acoso laboral que afirmó en su escrito inicial y, menos aún, que dicha situación, fuera la causa de la terminación de la relación laboral o que hubiere sido el motivo de no haber sido declarada vencedora del concurso de oposición para ingreso abierto para ocupar una plaza ********, en el área de ********, con número de registro ********. (:..)”*

PROYECTO

22. **Recurso de Revisión.** Inconforme con la anterior determinación, la parte quejosa interpuso recurso de revisión, en los agravios adujo lo siguiente:

- La sentencia no es exacta en su razonamiento, si en los autos del juicio original consta la confesional ficta tanto de la persona a quien se le imputa el acoso laboral, como del ********, las presunciones generadas por esta probanza, además de la testimonial son indicios suficientes para que el Tribunal Colegiado considere al momento de resolver conceder el amparo para que la autoridad responsable profundice en el análisis del caudal probatorio, y en su caso recabe de oficio pruebas.
- El Tribunal Colegiado invocó la tesis aislada 1a. XXVII/2017 (10a.) de rubro: ***"JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GENERO, CONCEPTO, APLICACIÓN Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN."***[2], la cual describe los seis pasos mencionados en la diversa ***"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."***[3], si bien la autoridad transcribió la primera tesis invocada, lo cierto es que dicha reproducción constituyó una mera referencia formal, pues no estuvo acompañada de una demostración racional y argumentativa que evidenciara su efectiva aplicación al caso concreto. La utilización de la metodología para juzgar con perspectiva de género no puede reducirse a una invocación ritual o de carácter meramente enunciativo, ya que ello propicia un formalismo vacío que se traduce en una valoración parcial, sesgada, deficiente y carente de exhaustividad del material probatorio. En consecuencia, lejos de garantizar la tutela efectiva de los derechos de la parte trabajadora, tal proceder puede generar un efecto de revictimización al impedir el análisis integral de las circunstancias de discriminación o desigualdad alegadas.
- Aunque el Tribunal Colegiado hace referencia a los seis pasos para juzgar con perspectiva de género, no aplicó el tercero de ellos (en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones), si bien no son reglas secuenciales, sino una serie de estándares mínimos que las personas juzgadoras deben tener en cuenta para estar en condiciones de

[2] Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro 40, Marzo de 2017, Tomo I, página 443, registro digital 2013866.
[3] Jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836, registro digital: 2011430.

identificar los impactos diferenciados que pueden producir la categoría de género en el litigio.

- El Tribunal Colegiado incumplió con lo ordenado en la resolución de revisión emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de juzgar con perspectiva de género, al invisibilizar la posible configuración del acoso sexual denunciado, en virtud de que declaró la suficiencia probatoria en el expediente original y, ante su imposibilidad de allegarse de más elementos de convicción, resolvió negar el amparo.
- La correcta aplicación de la perspectiva de género al momento de impartir justicia no se satisface con la sola invocación del precedente que establece la metodología referida, sino que se refleja en la claridad que la autoridad colegiada debió tener sobre la suficiencia en la investigación y la recopilación de pruebas sobre la conducta anómala alegada.
- Se debió reparar en que la conducta procesal de la ******** consistió en simplemente no exhibir ante la Junta responsable el conjunto de probanzas ofrecidas por la suscrita y admitidas por la autoridad de origen, pero cuyo desahogo dependía completamente de que la Institución educativa la exhibiera, no solo las confesionales, sino las documentales como audio grabación de la sesión de la ********de dieciséis de enero de dos mil veinte, en donde se evidencia que la comisión no se apegó al procedimiento establecido en el inciso d) del artículo 106 del Estatuto del Personal Académico y en la misma fungió en su calidad de ********, quien fue despedido por hacer apología del feminicidio. El no atender al conjunto de estos indicios susceptibles de ser analizados con perspectiva de género producen insuficiencia probatoria.
- El Tribunal Colegiado inobservó, lo ordenado en la resolución de amparo en revisión, pues de haberlo hecho, hubiera encontrado la insuficiencia probatoria y concedido el amparo para ese efecto. Esto es, hubiera reconocido que juzgar con perspectiva de género no implica sólo el ejercicio limitativo de emitir un fallo, sino que todo el procedimiento, desde el inicio, debe ser observado con ese parámetro; ya que, de lo contrario, con probanzas no admitidas ni desahogadas bajo esa lupa metodológica, la sentencia o laudo que se pronuncie obviamente carecerá de esa visión de protección de derechos humanos.

23. **Trámite ante esta Suprema Corte**. Mediante auto de ocho de junio de dos mil veintiséis, el Ministro Presidente de Alto Tribunal admitió el recurso de revisión bajo el expediente **4341/2026**, y ordenó turnar el

PROYECTO

asunto a la Ministra Yasmín Esquivel Mossa, para que actúe como ponente para elaborar el proyecto de resolución.

24. **Recurso de Reclamación.** La ******** interpuso recurso de revisión en contra de su admisión. El Tribunal Pleno en sesión de quince de octubre de dos mil veintiséis determinó que el recurso era infundado y confirmó el acuerdo recurrido.

25. **Revisión Adhesiva.** Asimismo, la ******** interpuso recurso de revisión adhesiva, en los agravios señaló lo siguiente:

- La revisión es atípica, pues no se plantea una cuestión constitucional vinculada con el fondo de la litis, sino un aspecto de carácter procesal. En concreto, se centra en determinar si el análisis de los hechos con perspectiva de género debe conducir necesariamente a la emisión de una resolución favorable para la recurrente, cuestión que excede los alcances propios de la materia del recurso. Además, el Tribunal Colegiado cumplió con el deber de juzgar con perspectiva de género, ya que desarrolló un estudio detallado de cada una de las etapas que integran dicha metodología.
- El Tribunal Colegiado identificó la existencia de una situación de asimetría entre el superior jerárquico y la trabajadora, por lo que estimó que correspondía la carga de la prueba del acoso laboral que afirmó. Asimismo, concluyó que no existían indicios de discriminación por razón de género, pues, aun en el supuesto de tener por acreditadas las conductas de hostigamiento denunciadas, ello no implicaría que las decisiones adoptadas por los órganos colegiados encargados del concurso estuvieran sujetas a la voluntad de una sola persona, dado que se trata de actuaciones autónomas e independientes.
- Por otra parte, sostuvo que la sola afirmación, relativa a la existencia de una conducta indebida en perjuicio de la trabajadora no constituye prueba plena de su realización. En consecuencia, ante la ausencia de elementos adicionales que corroboraran el origen y alcance del reclamo, no era posible tener por acreditada la afectación derivada del supuesto acoso laboral.
- Si bien, como señaló el Tribunal Colegiado, la prueba confesional a cargo del superior jerárquico resultó insuficiente para demostrar el acoso laboral alegado por la quejosa por no llevarse a cabo, ello obedece a que dicha probanza estuvo encaminada a acreditar

PROYECTO

cuestiones de índole académica, sin que de su contenido se desprenda un posible indicio relacionado con actos de hostigamiento. Además, se analizaron diversas pruebas, entre ellas las testimoniales, de las que tampoco se advirtieron elementos suficientes que permitieran inferir la existencia de la violencia, discriminación o una situación de desventaja por razones de género en perjuicio de la actora. Por ello, acertadamente el órgano colegiado estimó innecesario ordenar el desahogo de pruebas adicionales para esclarecer circunstancias que carecían de sustento inicial en el material probatorio aportado.

- Asimismo, no se advierte la existencia de un patrón sistemático de conductas dirigidas a obstaculizar el desarrollo académico de la promovente, impedir su participación en el concurso, colocarla en una situación de desventaja frente a las demás personas participantes o restringir su acceso a los mecanismos de impugnación previstos por la norma universitaria.
- Aunado a ello, cuando ocurrieron los hechos relatados por la recurrente, la ******** ya contaba con lineamientos, protocolos y mecanismos especializados para la atención de casos de violencia de género, a los cuales la trabajadora no acudió.
- Tampoco se aprecia una situación de desventaja por razón de género, ya sea en el desarrollo de las actividades académicas o durante el concurso de oposición abierto. De igual forma, no se advierte un cuestionamiento de la neutralidad del derecho; por el contrario, se observaron los estándares de derecho humanos en favor de la parte actora, atendiendo a su condición de mujer, madre soltera al encontrar en una situación de subordinación, evitando en todo momento un lenguaje basado en estereotipos.
- En consecuencia, se concluye que el Tribunal Colegiado sí empleó de manera efectiva la herramienta metodológica de la perspectiva de género para resolver el asunto.

26. Por acuerdo de veintiocho de agosto de dos mil veintiséis, el Presidente de este Alto Tribunal admitió a trámite el recurso de revisión adhesiva.

27. **Publicación del proyecto.** De conformidad con el artículo 18 del Reglamento de Sesiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de Integración de las Listas de Asuntos con Proyecto de Resolución[4],

[4] Artículo 18. Publicación de los proyectos. Los proyectos de resolución se publicarán al difundirse la lista respectiva. Para ello, la ponencia que corresponda deberá generar una versión pública de los proyectos y la remitirá junto con éstos a la Secretaría General de Acuerdos para su ingreso al sistema digital.

PROYECTO

el proyecto de sentencia se hizo público, con la misma anticipación que la publicación de listas de los asuntos.

I. COMPETENCIA

28. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es legalmente competente para conocer de este recurso de revisión en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX[5], constitucional; 81, fracción II,[6] y 96[7] de la Ley de Amparo; y 16, fracción IV[8], de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada

---

[5] Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: […]
IX. En materia de amparo directo procede el recurso de revisión en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de esta Constitución u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras. En contra del auto que deseche el recurso no procederá medio de impugnación alguno; […]

[6] Artículo 81. Procede el recurso de revisión: […]
II. En amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales que establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales sin poder comprender otras.

[7] Artículo 96. Cuando se trate de revisión de sentencias pronunciadas en materia de amparo directo por tribunales colegiados de circuito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolverá únicamente sobre la constitucionalidad de la norma general impugnada, o sobre la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

[8] Artículo 16. La Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá: […]
IV. Del recurso de revisión en amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras; […]

PROYECTO

en el Diario Oficial de la Federación el veinte de diciembre de dos mil veinticuatro, así como el punto Segundo, fracción IV, del Acuerdo General Número 2/2025 (12a.), del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de tres de septiembre de dos mil veinticinco, en el que se precisan los asuntos de su competencia y los que se delegan a otros órganos jurisdiccionales federales[9], por tratarse de un asunto en que el medio de impugnación relativo fue interpuesto contra una sentencia dictada por un Tribunal Colegiado en la que subsiste el problema de constitucionalidad de una norma federal.

II. OPORTUNIDAD

29. Del análisis de las constancias se advierte que la sentencia del Tribunal Colegiado le fue notificada a la parte quejosa por medio de lista el viernes diecisiete de abril de dos mil veintiséis, por lo que dicha notificación surtió efectos el lunes veinte de abril posterior.

30. Así, el plazo establecido por el artículo 86 de la Ley de Amparo[10] para la interposición del recurso de revisión transcurrió del martes veintiuno de abril al miércoles seis de mayo de dos mil veintiséis, descontándose los días dieciocho y diecinueve de abril y dos y tres de mayo, todos ellos de la misma anualidad, por ser sábados y domingos, así como los días uno y cuatro por ser inhábiles conforme a los artículos 19 de la Ley de

PROYECTO

[9] SEGUNDO. Competencia reservada del Pleno de la SCJN. La SCJN conservará para su resolución: (…)
IV. De cualquier recurso derivado de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM, en el que se hubiera ejercido la facultad de atracción o se conserve su competencia originaria; (…)

[10] Artículo 86. El recurso de revisión se interpondrá en el plazo de diez días por conducto del órgano jurisdiccional que haya dictado la resolución recurrida.
La interposición del recurso por conducto de órgano diferente al señalado en el párrafo anterior no interrumpirá el plazo de presentación.

Amparo[11]; 229 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación[12] y, Circular 3/2026 del Órgano de Administración Judicial.

31. Por tanto, si el escrito de recurso de revisión se presentó en la Oficialía de Correspondencia Común de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del miércoles seis de mayo de dos mil veintiséis, se concluye que el recurso se interpuso de forma oportuna.

32. Por su parte, en relación con la **revisión adhesiva**, el acuerdo que admitió a trámite el recurso principal se notificó de forma personal a la tercera interesada mediante oficio recibido el diecinueve de agosto de dos mil veintiséis, por lo que surtió efectos el día siguiente.

33. En esa virtud, el plazo de cinco días previsto en el artículo 82 de la ley de la materia[13] para la interposición de ese recurso transcurrió del veintiuno al veintisiete de agosto de dos mil veintiséis, descontándose los días veintidós y veintitrés de agosto de la anualidad indicada, por ser sábado y domingo, respectivamente.

34. De ahí que si el escrito respectivo se presentó el veintiséis de agosto de dos mil veintiséis es inconcuso que resulta oportuno.

III. LEGITIMACIÓN

35. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que el recurso de revisión fue hecho valer por parte legítima, al haber sido

---

[11] Artículo 19. Son días hábiles para la promoción, substanciación y resolución de los juicios de amparo todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, […] uno y cinco de mayo, […]

[12] Artículo 229. En los órganos del Poder Judicial de la Federación, se considerarán como días inhábiles los sábados y domingos… 1o. de mayo, … durante los cuales no se practicarán actuaciones judiciales, salvo en los casos expresamente consignados en la ley.

[13] Artículo 82. La parte que obtuvo resolución favorable en el juicio de amparo puede adherirse a la revisión interpuesta por otra de las partes dentro del plazo de cinco días, contados a partir del día siguiente a aquél en que surta efectos la notificación de la admisión del recurso, expresando los agravios correspondientes; la adhesión al recurso sigue la suerte procesal de éste.

PROYECTO

interpuesto por ********, quien actuó por propio derecho y tiene el carácter de quejosa y recurrente, personalidad que le fue reconocida por el Tribunal Colegiado del conocimiento en el acuerdo de cuatro de febrero de dos mil veinticinco.

36. En diverso aspecto, se estima que el recurso de **revisión adhesiva** fue interpuesto por parte legítima, esto es, la ********, a quien se le reconoció el carácter de tercera interesada en el juicio de amparo directo ******** relacionado con el diverso ********, del índice del Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, por conducto de su apoderado legal ********, en su carácter de apoderado legal que acreditó mediante copia certificada del testimonio notarial número ********, ante la fe del titular de la notaría pública número ******** de la Ciudad de México.

IV. ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO

37. En principio, el recurso de revisión en el juicio de amparo directo se encuentra regulado en los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Federal; 81, fracción II, y 96 de la Ley de Amparo; y 16, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el veinte de diciembre de dos mil veinticuatro, así como el Acuerdo General Número 3/2025 (12a.), del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de tres de septiembre de dos mil veinticinco, que regula la procedencia y trámite de los recursos de revisión en amparo directo.

38. De tales preceptos se desprende que las resoluciones en juicios de amparo directo que emitan los Tribunales Colegiados de Circuito no admiten recurso alguno, salvo que cumplan con alguno de los siguientes requisitos. El primero se refiere a que las sentencias impugnadas: a) decidan sobre la constitucionalidad de normas generales; b) establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de los derechos humanos

PROYECTO

establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; o, c) hayan omitido dicho estudio, cuando se hubiese planteado en la demanda de amparo.

39. Los anteriores supuestos son alternativos. Es decir, basta que se dé uno u otro para que en principio resulte procedente el recurso de revisión en amparo directo.

40. Adicionalmente, para efectos de la procedencia del recurso, ahora existe un segundo requisito que se debe cumplir, consistente en que los temas de constitucionalidad a analizar en cada asunto revistan un **interés excepcional** en materia constitucional o de derechos humanos, de conformidad con el artículo 107, fracción IX, de la Constitución Federal.

41. Por su parte, el punto cuarto del Acuerdo General Número 3/2025 (12a.), del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de tres de septiembre de dos mil veinticinco, que regula la procedencia y trámite de los recursos de revisión en amparo directo, señaló como criterios orientadores sobre el interés excepcional: a) el asunto plantee una problemática novedosa o que requiera un análisis más profundo por esta Suprema Corte, especialmente en torno a la interpretación de normas constitucionales o de derechos humanos; b) el problema jurídico involucre una violación grave a los derechos humanos; c) si la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito hace una interpretación restrictiva de algún precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o de derechos humanos, o d) la sentencia recurrida contradiga o desconozca un criterio sostenido por este Alto Tribunal en materia de constitucional o de derechos humanos.

42. Con ello se fortaleció la naturaleza excepcional del recurso de revisión tratándose de juicios de amparo directo. Es decir, que por mandato constitucional se reservó la posibilidad de recurrir las sentencias

PROYECTO

dictadas por un Tribunal Colegiado de Circuito sólo en los casos en que subsista un genuino planteamiento de constitucionalidad excluyendo la posibilidad de revisar los problemas jurídicos de mera legalidad en los cuales los referidos órganos colegiados son terminales.

43. A partir de las premisas anteriores, este Tribunal Pleno concluye que, en el caso, **se acreditan los requisitos de procedencia del recurso.** Lo anterior, porque del análisis de los antecedentes del asunto se advierte que subsiste un problema de constitucionalidad sobre el alcance de la obligación de juzgar con perspectiva de género y la correcta aplicación de los parámetros fijados por esta Suprema Corte al resolver el amparo directo en revisión 4826/2025, lo cual reviste un interés excepcional.

44. Sirve de apoyo la tesis aislada 1a. CCXXXIX/2013 (10a.), de rubro: ***"REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. ES PROCEDENTE CUANDO SE ADUCE QUE UN TRIBUNAL COLEGIADO NO ATENDIÓ LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR ESTA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN TORNO A LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INVOLUCRADOS EN UN CASO EN CONCRETO."***[14]

45. Por lo tanto, conforme a lo dispuesto en el artículo 81, fracción II, de la Ley de Amparo, se concluye que el asunto reviste un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. En consecuencia, y en términos del artículo 107, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se determina que procede realizar el análisis de fondo del recurso de revisión planteado.

V. ESTUDIO DE FONDO

[14] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época. Libro XXIII, agosto de 2013, tomo 1, página 745, registro digital: 2004319.

PROYECTO

46. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que los agravios hechos valer por la parte recurrente, por una parte son **inoperantes** y por la otra **fundados**, en relación con el argumento de que la sentencia impugnada emitida por el Tribunal Colegiado del conocimiento dejó de observar los parámetros constitucionales establecidos por este Tribunal Pleno al resolver el amparo directo en revisión 4826/2025, en sesión de ocho de enero de dos mil veintiséis, relativos al tópico de perspectiva de género.

47. En el precedente citado **se revocó la sentencia recurrida** y se **devolvió** al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito para que, **juzgando con perspectiva de género a la luz de la metodología correspondiente y con el fin de garantizar la igualdad procesal, así como con libertad de jurisdicción,** se pronunciara de nuevo sobre los conceptos de violación.

48. Lo anterior, porque en el caso la parte quejosa, hoy recurrente, manifestó haber sufrido acoso laboral por parte de su superior jerárquico, y dicha afirmación era suficiente para considerar la existencia de una situación de asimetría que obligaba a las autoridades juzgadoras a aplicar la perspectiva de género, a fin de buscar la verdad mediante el cuestionamiento de los hechos y la valoración de las pruebas aportadas o, de resultar insuficientes, de las que debieran recabarse; desechando cualquier estereotipo de género para visibilizar la situación de desventaja, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y determinar si existió igualdad sustantiva en la relación laboral.

49. En el amparo directo en revisión citado, el Tribunal Pleno señaló que la extinta Primera Sala de este Alto Tribunal, en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), sostuvo que el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación exige que todos

PROYECTO

los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, mediante una metodología aplicable al análisis de la controversia judicial, aun cuando las partes no la soliciten, con el propósito de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestión de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, estableció los siguientes elementos:

I. Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

II. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;

IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;

V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,

VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

50. Ahora bien, la parte recurrente señaló en sus agravios que el Tribunal Colegiado incumplió lo ordenado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al invisibilizar la posible configuración del acoso sexual denunciado, pues consideró suficiente el acervo probatorio y negó el amparo sin advertir su insuficiencia, argumento que se estima inoperante.

PROYECTO

51. Ello, porque existe un impedimento técnico para abordar su estudio en tanto que de las constancias de autos no se advierte que la parte actora haya manifestado que sufrió acoso sexual, pues sólo exteriorizó que sufrió acoso laboral desde la demanda laboral, por tanto, el argumento es novedoso. Sirve de apoyo las jurisprudencias P./J. 20/2003, de rubro: ***"AMPARO DIRECTO. NO PROCEDE INTRODUCIR, EN EL JUICIO O EN LA REVISIÓN, EL EXAMEN NOVEDOSO DE LA INCOMPETENCIA DE LA RESPONSABLE."***[15], y 2a./J. 188/2009, de rubro: "***AGRAVIOS INOPERANTES EN LA REVISIÓN. SON AQUELLOS EN LOS QUE SE PRODUCE UN IMPEDIMENTO TÉCNICO QUE IMPOSIBILITA EL EXAMEN DEL PLANTEAMIENTO QUE CONTIENEN."***[16]

52. Por otro lado, la parte recurrente aduce, en esencia, que el Tribunal Colegiado de Circuito hizo referencia a la tesis aislada 1a. XXVII/2017 (10a.), de rubro: ***"JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN."***, la cual cita la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de rubro: ***"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."***, como una mera invocación formal, sin acompañarla de una demostración racional y argumentativa que justificara la aplicación de la herramienta para juzgar con perspectiva de género. Sostiene que, si bien se hizo referencia a los seis pasos que integran dicha metodología, no se desarrolló el tercero de ellos, por lo que la sola cita de los criterios referidos no satisface las exigencias metodológicas correspondientes.

---

[15] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XVIII, julio de 2003, página 10, registro digital: 183942.
[16] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXX, Noviembre de 2009, página 424, registro digital: 166031.

PROYECTO

53. Al respecto, a juicio de este Alto Tribunal los agravios resultan fundados, pues aun cuando de las consideraciones de la ejecutoria de amparo se advierte que el Tribunal Colegiado efectivamente desarrolló el marco normativo relativo a la impartición de justicia con perspectiva de género e invocó los criterios antes mencionados, al momento de aplicar la metodología correspondiente, reiteró el estudio de acoso laboral que sustentó en su ejecutoria de catorce de mayo de dos mil veinticinco, en la que señaló que no era necesario utilizar la herramienta de perspectiva de género.

54. Esto es, se narraron los hechos y se identificaron los elementos necesarios para acreditar el acoso laboral. Asimismo, se valoraron las pruebas ofrecidas por la parte actora, entre ellas la confesional ficta del funcionario a quien se atribuyó la conducta de acoso, derivada de su incomparecencia al desahogo de dicha probanza, así como las posiciones encaminadas a demostrar un comportamiento hostil y las pruebas testimoniales. Sin embargo, no se advierte una valoración distinta o complementaria respecto de la efectuada en la sentencia previamente emitida, pues sustancialmente se reiteran las mismas consideraciones. En particular, se omitió ponderar otros elementos probatorios relevantes, como la testimonial de ********, la cual resultaba importante para analizar el entorno y ambiente laboral en que ocurrieron los hechos denunciados.

55. Luego, si bien es cierto que en el amparo directo en revisión 4826/2025, se otorgó libertad de jurisdicción al Tribunal Colegiado para que se pronunciara sobre los conceptos de violación relativos al acoso laboral atendiendo a la metodología de perspectiva de género, ello no implica que se adicione únicamente el marco normativo de dicho tópico.

56. Lo anterior, en el entendido de que la libertad de jurisdicción concedida a las autoridades responsables para cumplir las sentencias de amparo, encuentra su límite en el contenido de los derechos humanos al debido

PROYECTO

proceso y acceso efectivo a la justicia, reconocido en los artículos 14, 16 y 17 constitucionales, debiendo dichas autoridades atender puntualmente y en su totalidad los efectos de dicha ejecutoria, conforme a las consideraciones y lineamientos que obren en éstas, pues éstos constituyen las premisas que justifican, precisan o determinan el alcance y sentido de los efectos de las ejecutorias de amparo, acotando la discrecionalidad de las autoridades responsables.[17]

57. Por tanto, el Tribunal Colegiado debió revisar el contenido y alcance de su argumentación y valoración conforme a los estándares previstos en la metodología en materia de perspectiva de género dados por este Tribunal Pleno al momento de resolver el amparo directo en revisión 4826/2025, pues de lo contrario no se atiende a un genuino análisis sobre dicho tema.

58. La conclusión anterior, no presupone que el acoso laboral deba tenerse por acreditado o se otorgue la razón a la parte que denuncia, sino que la decisión correspondiente debe derivar de un análisis probatorio completo, objetivo y libre de estereotipos que influyan en la decisión, los cuales pueden comprometer la valoración probatoria.

59. Por otra parte, la recurrente argumenta que la sentencia debió profundizar en la valoración probatoria y, en su caso, recabar pruebas de oficio, si bien mencionó los seis pasos de la metodología para juzgar con perspectiva de género, omitió atender el relativo a ordenar pruebas necesarias cuando el material existente resulte insuficiente para esclarecer situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por

---

[17] Jurisprudencia 1a./J. 75/2014 (10a.), de rubro: ***"RECURSO DE INCONFORMIDAD. PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LA EJECUTORIA DE AMPARO DEBEN ATENDERSE SUS CONSIDERACIONES Y LINEAMIENTOS Y NO SÓLO SUS EFECTOS, LOS CUALES ACOTAN LA LIBERTAD DE JURISDICCIÓN DE LAS AUTORIDADES RESPONSABLES."*** Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro 12, noviembre de 2014, Tomo I, página 627, registro digital: 2007970.

PROYECTO

razones de género. Ello, porque tal aplicación exigía la valoración de diversas pruebas ofrecidas, admitidas y en su caso no exhibidas, de las que se desprendían posibles irregularidades en el procedimiento. Al no analizar integralmente estos indicios bajo la perspectiva de género, el órgano colegiado pasó por alto la insuficiencia probatoria y dejó de advertir que dicha metodología debe observarse durante todo el procedimiento y no únicamente al emitir la resolución, pues de lo contrario la decisión carece de una adecuada visión de tutela de los derechos humanos.

60. En principio es importante señalar que el punto tres de la metodología para juzgar con perspectiva de género multicitada, se señala que *"en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones"*, lo que significa que la persona juzgadora no puede resolver ignorando el material probatorio puesto a su disposición ni tampoco puede tener por ciertos hechos que no se encuentran debidamente probados[18].

61. En el Manual para Juzgar con perspectiva de género en materia laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con la recopilación de las pruebas señaló que era necesario cumplir con las condiciones de idoneidad y suficiencia.

62. Las pruebas se consideran suficientes para reconocer en un caso el impacto de género cuando: a) verifican aspectos relevantes del contexto de las partes que dan cuenta del impacto de género en el conflicto; b) identifican y visibilizan las situaciones de discriminación fundadas en cuestiones de género; c) se puede evaluar la relación de poder entre las partes, advirtiendo la existencia o inexistencia de asimetría por razones

[18] Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, coord. Estefanía Vela Barba, México, SCJN, 2021, p. 158.

PROYECTO

> de género; y, d) permiten verificar la condición o las condiciones de vulnerabilidad de las partes por razón de género y su interacción con otras situaciones de vulnerabilidad.[19]

63. En el supuesto de que, una vez analizadas las pruebas que integran el caudal probatorio del procedimiento laboral, estas no resulten suficientes para esclarecer razonablemente los hechos relevantes conforme a la metodología para juzgar con perspectiva de género, la persona juzgadora podrá ordenar el desahogo de pruebas de manera oficiosa. Ello, con la finalidad de contar con mayores elementos objetivos que permitan una adecuada reconstrucción de los hechos y la emisión de una decisión debidamente sustentada, sin que dicha facultad esté condicionada a la previa acreditación de una situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación, ni orientada a alcanzar una conclusión predeterminada.

64. De lo anterior se advierte que la persona juzgadora no tiene la obligación de ordenar la práctica de pruebas de oficio en todos los casos, pues ello dependerá de si el material probatorio disponible permite o no esclarecer razonablemente los hechos controvertidos bajo la metodología correspondiente. En ese sentido, la existencia o ausencia de indicios puede ser un elemento relevante para valorar la necesidad de diligencias adicionales; sin embargo, no sustituye el análisis de suficiencia probatoria ni implica que la procedencia de dichas diligencias dependa de demostrar previamente un umbral mínimo de violencia o discriminación.

65. Por tanto, aun cuando el órgano colegiado determine que las pruebas aportadas en el juicio laboral son suficientes para resolver el fondo del asunto, la aplicación de la metodología para juzgar con perspectiva de género implica una motivación reforzada en la valoración probatoria y

[19] Ídem, pp. 166 y 167.

PROYECTO

no la reproducción de las consideraciones sustentadas en la sentencia de catorce de mayo de dos mil veinticinco, en las cuales se realizó el análisis de la valoración probatoria, bajo la premisa de que la parte actora no se ubicó en una categoría sospechosa.

66. De ahí que, si las consideraciones fueron reiteradas en la sentencia de ocho de abril de dos mil veintiséis por el Tribunal Colegiado, sin que se advierta un razonamiento adicional, ello implica un obstáculo para corroborar que se atendió a la metodología, pues si bien la conclusión puede o no ser la misma, ello dependerá del razonamiento probatorio que, con libertad de jurisdicción, realice a los elementos suficientes a los que dijo existen en el expediente laboral, y en todo caso, su estudio debe asumir la relatoría de todas las pruebas de forma conjunta, porque con el análisis y alcance de las pruebas propuestas se garantizará la mayor protección a las partes involucradas en el juicio.

67. En ese contexto, ante lo fundado de los agravios, lo procedente es devolver los autos al Tribunal Colegiado del conocimiento para que juzgue con perspectiva de género, con el fin de garantizar la igualdad procesal y la protección a una tutela judicial efectiva, para que con libertad de jurisdicción resuelva los conceptos de violación.

VI. REVISIÓN ADHESIVA

68. Finalmente, la parte recurrente en los agravios de la revisión adhesiva, en esencia, señala que el órgano colegiado aplicó correctamente la herramienta de perspectiva de género al analizar la situación de asimetría alegada, distribuir la carga probatoria y valorar integralmente las pruebas, sin encontrar elementos suficientes para acreditar acoso laboral, discriminación o desventaja por razón de género.

69. Al respecto, este Tribunal tomando en consideración lo resuelto en el recurso de revisión principal los califica de infundados, ya que contrario a lo aducido por la parte recurrente adhesiva, se advierte que no existió

PROYECTO

un verdadero análisis de perspectiva de género para dilucidar el acoso laboral planteado.

70. Por otra parte, la parte recurrente adhesiva argumentó que no advirtió un patrón de conducta que obstaculice el desarrollo académico o la participación de la parte trabajadora, pues ésta no acudió a los mecanismos institucionales existentes para atender el caso de violencia de género.

71. Tal argumento es ineficaz porque no debe anticiparse la acreditación o inexistencia de la violación, pues esto corresponde al órgano colegiado determinarlo del caudal probatorio mediante una valoración integral de las pruebas aplicando la metodología pertinente. Además de que, la circunstanciad de que la parte trabajadora no haya acudido a los mecanismos institucionales ello no determina por sí mismo la inexistencia de violencia ni sustituye la valoración jurídica de los hechos.

VII. DECISIÓN

En atención a las consideraciones anteriores, se concluye que el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito se apartó de los lineamientos dados por este Tribunal Pleno al resolver el amparo directo en revisión 4826/2025, en tanto que no aplicó la metodología para juzgar con perspectiva de género los conceptos de violación en los que la parte quejosa manifestó que sufrió acoso laboral, lo procedente es revocar la sentencia recurrida en la materia de la revisión para que el Tribunal Colegiado juzgue con perspectiva de género, a la luz de esta metodología con el fin de garantizar la igualdad procesal y, con libertad de jurisdicción, vuelva a pronunciarse.

Por todo lo expuesto y fundado, este Pleno resuelve:

PRIMERO. En la materia de la revisión, se **revoca** la sentencia recurrida.

PROYECTO

SEGUNDO. Devuélvanse los autos al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito para los efectos precisados en el último apartado de esta resolución.

TERCERO. Se declaran infundados e ineficaces los agravios de la revisión adhesiva.

Notifíquese; con testimonio de esta ejecutoria, devuélvanse los autos a su lugar de origen y, en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.

En términos de lo previsto en los artículos 112 y 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en el Acuerdo General Normativo 1/2026, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado el trece de julio de dos mil veintiséis en el Diario Oficial de la Federación, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

PROYECTO