



Protección reforzada en México en caso de acoso laboral para mujeres

por Gabriela Mendizábal Bermúdez

Introducción

Recientemente, el 12 de junio de 2026 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió la tesis jurisprudencial P./J. 126/2026 (12a.), que deriva de la sentencia dictada en el Amparo directo en revisión 4826/2025. Este criterio establece con carácter obligatorio que las autoridades juzgadoras tienen el deber de aplicar estrictamente la perspectiva de género en aquellos juicios laborales donde una trabajadora manifieste haber sido víctima de acoso laboral descendente, “Ese señalamiento es suficiente para considerar la posible existencia de una situación asimétrica de poder y una categoría sospechosa por razón de género.”¹

El acoso constituye un fenómeno que puede presentarse en diversos ámbitos de la convivencia social, entre ellos las escuelas, los sindicatos, los equipos deportivos y las asociaciones. Sin embargo, es en el entorno laboral donde adquiere una especial relevancia, debido a su estrecha relación con la organización del trabajo, las relaciones de poder y las condiciones en que se presta la actividad laboral y la gran cantidad del tiempo de nuestras vidas que pasamos desarrollando actividades laborales.

El acoso laboral representa una de las manifestaciones más graves de violencia en el ámbito del trabajo, al afectar derechos fundamentales como la dignidad, la integridad psicoemocional, la salud y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Tratándose de mujeres, este fenómeno debe analizarse desde una perspectiva de género, pues con frecuencia reproduce relaciones históricas de subordinación y desigualdad. Por ello, el análisis jurídico de estos casos exige valorar las conductas denunciadas dentro del contexto social y laboral en el que ocurrieron.

En México, la obligación de garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación se ha fortalecido a partir de la ratificación del Convenio 190 de la OIT el 6 de julio de 2022, así como las reformas al respecto a diversas leyes federales, tales como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal del Trabajo, entre otras, mediante un decreto publicado en el DOF el 15 de enero de 2026. En este marco, la protección reforzada se presenta

¹ SCJN, *AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 4826/2025*, 2025, p.33, en: https://www2.scjn.gob.mx/Juridica/Engroses/Cerrados/Publico/Proyecto/2025/11/ADR4826_2025.pdf, consultado el 24 de junio de 2026.

como una herramienta indispensable para asegurar que las mujeres trabajadoras puedan ejercer sus ocupaciones en espacios reales de igualdad.

El análisis de la resolución requiere partir de un marco conceptual que permita delimitar las principales categorías jurídicas involucradas. En este sentido, resulta pertinente abordar los conceptos de acoso laboral y protección reforzada, pues ambos constituyen ejes fundamentales para comprender el alcance de la tutela de los derechos humanos en las relaciones de trabajo y la especial protección que merece quienes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

a) Acoso Laboral

El acoso laboral es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosado.²

Existen diversas circunstancias que atraviesan las personas trabajadoras y que podrían ser detonantes de acoso laboral, derivadas de la precarización del trabajo, tales como la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral, entre otros,³ o incluso otras circunstancias derivadas de problemáticas sociales que sobrepasan el trabajo, como la misoginia y el machismo.

b) Protección reforzada

La protección reforzada, por su parte, es la obligación de los Estados de actuar para proteger los derechos humanos de grupos sociales históricamente vulnerados. Se aplica para tutelar los derechos de personas que, por condiciones particulares físicas, psicológicas o sociales, requieren un amparo reforzado para lograr el ejercicio pleno de sus derechos de forma real y efectiva.⁴

Análisis de la tesis: Perspectiva de género en materia laboral. Los órganos jurisdiccionales tienen la obligación de aplicarla en casos de acoso laboral

La jurisprudencia deriva del Amparo directo en revisión 4826/2025, promovido por una académica de la Universidad Nacional que denunció haber sufrido acoso laboral por parte de un superior jerárquico, lo que, según afirmó, afectó la renovación de sus contratos, el resultado de un concurso de oposición y, finalmente, la terminación de su relación laboral. La controversia planteó, por un lado, la constitucionalidad del artículo 106, inciso e), del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, al considerar que la falta de precisión sobre el inicio del plazo para resolver un recurso de revisión vulneraba el debido proceso y el acceso a la justicia. Por otro, se cuestionó la omisión de las autoridades laborales y judiciales de analizar los hechos denunciados con perspectiva de género. Aunque la Suprema Corte confirmó la constitucionalidad del precepto impugnado, revocó la

² Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, Editorial Porrúa, México, 2013, p. 15.

³ Cfr. Sánchez Castañeda, Alfredo, *Mendizábal Bermúdez, Gabriela, El acoso laboral y la seguridad social*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2015, p. 2, en: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2015.21.9775>, consultado el 24 de junio de 2026.

⁴ Cfr. Hernández Cruz, Armando, *La protección reforzada de los derechos humanos de las personas con discapacidad bajo el paradigma de la inclusión*, Andares, revista de derechos humanos y de la naturaleza, 2023, p. 43, en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/items/6a010883-edbb-4ab5-b73a-f097062695a4>, consultado el 24 de junio de 2026.

sentencia del Tribunal Colegiado y ordenó emitir una nueva resolución aplicando perspectiva de género para garantizar la igualdad procesal y la tutela judicial efectiva.

Principales argumentos de la Corte

La jurisprudencia señala el siguiente criterio jurídico:

Las autoridades juzgadoras deben aplicar la perspectiva de género cuando la trabajadora argumenta que sufrió acoso laboral en su vertiente vertical descendente. Con el fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad, la persona juzgadora debe aplicar la perspectiva de género como una herramienta interpretativa que requiere: 1) reconocer el contexto socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y, 2) eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja; lo que exige una protección del Estado para lograr una garantía real y efectiva de sus derechos.⁵

Lo anterior, argumentando que los artículos 1 y 123 de la Constitución señalan que la protección frente al acoso laboral se desprende de las obligaciones del Estado y de las personas empleadoras de garantizar espacios de trabajo libres de violencia y discriminación. Por ello, deben adoptarse acciones eficaces de prevención, atención y sanción que aseguren la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, bajo el principio de respeto a la dignidad humana.

La Corte sostiene que el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación, así como a acceder a la justicia en igualdad de condiciones, obliga a todos los órganos jurisdiccionales a resolver con perspectiva de género. Esto supone tomar en cuenta las condiciones de desventaja que, por razones de género, pueden producir discriminación y obstaculizar la igualdad real. En consecuencia, el juzgador debe valorar el contexto social, cultural y laboral en el que se desarrollan los hechos, identificar las asimetrías de poder que pudieran incidir en la controversia y adoptar las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que impidan el acceso efectivo a la justicia, garantizando así la tutela judicial efectiva y la protección integral de los derechos humanos de las mujeres.

A manera de conclusión: Análisis de ventajas y desventajas

Sin duda, la existencia de esta tesis tiene como primera ventaja el hecho de que visibiliza el acoso laboral como un problema jurídico relevante que no se limita a un conflicto interpersonal ni una dinámica ordinaria de trabajo. Otra ventaja es que obliga a los órganos jurisdiccionales a no analizar el caso de forma aparentemente neutral cuando hay desigualdades de poder, fortaleciendo el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras.

Sin embargo, un posible riesgo es que la jurisprudencia podría ser interpretada de forma excesivamente automática, es decir, algunos podrían entender que basta con alegar acoso laboral para que se presuma la razón de género o incluso la responsabilidad de la persona empleadora, cuando en realidad la jurisprudencia dice que se debe aplicar la perspectiva de género, no que el caso esté probado desde el inicio. La perspectiva de género debe servir para investigar y valorar mejor los hechos, pero es importante entender que no sustituye la prueba.

⁵ Tesis [J.]: P/J. 126/2026 (12a.) Semanario Judicial de la Federación, Duodécima Época, Reg. Digital: 2032268, en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032268>, consultado el 24 de junio de 2026.

Cuando se analizan estos casos, es importante no caer en dos errores opuestos, pero ambos muy comunes; el primero de ellos es creer automáticamente toda acusación, lo cual puede destruir injustamente la reputación, el empleo o la vida de una persona acusada; y el segundo es sospechar automáticamente de toda persona que dice ser acusada, lo cual silencia a víctimas reales y favorece ambientes abusivos. La posición más justa es tomar toda denuncia en serio, pero no tomarla como probada desde el inicio, investigar cuidadosamente y evaluar con justicia para todas las partes.

Un artículo publicado por Axel Klein y Suzanne Martin analiza cómo los acosadores en el trabajo pueden manipular los sistemas de soporte de recursos humanos presentándose falsamente como víctimas. Señala que varios cambios estructurales surgidos en las últimas décadas han facilitado la aparición del acoso laboral y dificultado su detección, uno de ellos siendo la inversión de roles de género: cada vez más mujeres ocupan puestos directivos, lo que en ocasiones genera reacciones agresivas de subordinados masculinos que se resisten a su autoridad.⁶

Esta reacción negativa hacia el liderazgo femenino no solo proviene de subordinados masculinos, sino también de subordinadas femeninas. Un artículo realizado por Elif Baykal y Sevil Surucu examina la hostilidad laboral inconsciente entre mujeres en entornos de trabajo e introduce el término “síndrome de la abeja obrera” para describir cómo las empleadas subordinadas albergan prejuicios inconscientes, rechazan, alinean o juzgan negativamente a sus superiores.⁷

Por último, se puede señalar que el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN (2022) establece una metodología para identificar y eliminar prejuicios en la impartición de justicia mediante un enfoque interseccional que permita detectar asimetrías de poder y situaciones de discriminación. Además, precisa que la perspectiva de género no se limita a casos relacionados con mujeres, sino que exige valorar las pruebas libres de estereotipos y atender las condiciones particulares de identidad y vulnerabilidad que incidan en cada controversia.

En consecuencia, la principal aportación de esta tesis radica en reafirmar que la perspectiva de género constituye una metodología de análisis jurídico y no una presunción de responsabilidad o de veracidad de los hechos denunciados. Su correcta aplicación exige que las personas juzgadas examinen el contexto, las relaciones de poder, los estereotipos y los factores de discriminación que puedan incidir en la controversia, sin renunciar a los principios de debido proceso, contradicción, igualdad procesal y valoración integral de la prueba, pues solo mediante un análisis contextual, objetivo e interseccional es posible garantizar una tutela judicial efectiva que proteja los derechos de las víctimas de acoso laboral, sin menoscabar las garantías procesales de las personas denunciadas, fortaleciendo así una impartición de justicia libre de estereotipos y plenamente compatible con el Estado constitucional de derecho.

Gabriela Mendizábal Bermúdez

Profesora-investigadora titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México, miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, Nivel III, mgabriela@uaem.mx
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3681-4025>

⁶ Klein, Axel y Martin Suzanne, *Two dilemmas in dealing with workplace bullies - false positives and deliberate deceit*, International Journal of Workplace Health Management, 2011 p. 6, en: <https://kar.kent.ac.uk/27601/>, consultado el 27 de junio de 2026.

⁷ Baykal, Elif y Surucu, Sevil, *A battle in the hive against the Queen Bee: reaction of female subordinates' unconscious mind*, Front. Sociol., 2025, p.3, en: <https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2025.1554275/full>, consultado el 27 de junio de 2026.