

Nuevo Precedente Sobre Acoso Sexual Laboral Destaca la Importancia de las Investigaciones Internas con Perspectiva de Género

El criterio aislado publicado el 17 de octubre de 2025 resulta especialmente relevante para las empresas, pues fija un precedente sobre la forma en que deben conducirse las investigaciones internas y adoptarse las decisiones disciplinarias en casos de acoso sexual laboral. Un procedimiento debidamente documentado, sustentado en las políticas internas y aplicado con perspectiva de género, puede respaldar jurídicamente una decisión de separación laboral y fortalecer la defensa de la organización frente a eventuales impugnaciones¹.

El Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito resolvió que las denuncias de cuatro pasantes médicas, corroboradas en una investigación interna y ratificadas en juicio, constituyeron evidencia suficiente de acoso sexual laboral. Destacó que la coherencia y persistencia de los testimonios acreditaban la credibilidad de las víctimas, sin requerir pruebas plenas o documentales, pues la coincidencia de las versiones y la gravedad de la conducta bastaban para justificar la rescisión laboral.

La sentencia refleja cómo los tribunales están buscando equilibrar la protección de las víctimas de acoso sexual con el respeto al debido proceso en el ámbito laboral, y evidencia la creciente incorporación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales. El Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito, con sede en Colima, resolvió el Amparo Directo 796/2023, promovido por un trabajador del IMSS despedido por incurrir en actos de acoso sexual.

El trabajador, quien se desempeñaba como Auxiliar de Administración de Unidad Médica y contaba con base sindical, fue despedido en enero de 2023 tras las quejas presentadas por cuatro médicas pasantes que realizaban su servicio social, quienes lo acusaron de acoso sexual. La investigación interna del IMSS concluyó que el trabajador efectivamente cometió los actos denunciados, por lo que determinó que la rescisión del contrato estaba justificada.

Para ello, el IMSS aplicó su Procedimiento para la Atención, Trámite y Resolución de las Investigaciones Laborales a Nivel Nacional, así como las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo. No obstante, el trabajador impugnó la decisión alegando violaciones al debido proceso, argumentando que no se le informaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, que no se entrevistaron testigos de descargo y que sus pruebas documentales y testimoniales fueron desestimadas. El denunciado aportó como pruebas testimonios y constancias escritas de otros compañeros de trabajo, con la intención de demostrar que él siempre se conducía con respeto y no tenía quejas previas.

El actor promovió demanda laboral por despido injustificado, solicitando su reinstalación y el pago de diversas prestaciones. El tribunal, sin embargo, resolvió absolver al IMSS, al considerar acreditada la causa de rescisión por conductas análogas al acoso sexual. Las conductas descritas por las víctimas incluyeron: insistencia para salir por redes sociales, comentarios sobre partes de su cuerpo, contacto físico no deseado, cargar a una de ellas del suelo, tomarles fotos sin consentimiento y mostrar una navaja de forma intimidante.

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2031334, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Duodécima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XXXII.4 L (11a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Aislada. ACOSO SEXUAL LABORAL CONTINUADO. ES INNECESARIO QUE LAS VÍCTIMAS EXPRESEN PORMENORIZADAMENTE CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR PARA ACREDITAR LA CAUSA DE RESCISIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 47, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Esta tesis se publicó el viernes 17 de octubre de 2025 a las 10:27 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Inconforme, el trabajador promovió amparo directo, argumentando violaciones a sus derechos de audiencia y defensa, incluyendo, entre otros argumentos, el hecho de que las pasantes no precisaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, en contravención al segundo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que exige que el aviso de rescisión señale con claridad la conducta imputada y la fecha en la que fue cometida. El IMSS, a su vez, interpuso amparo adhesivo defendiendo la legalidad del procedimiento.

El argumento principal del Tribunal Colegiado de Circuito es que no todas las víctimas de acoso sexual pueden recordar con precisión las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos, especialmente cuando se trata de un patrón reiterado de violencia y no de un hecho aislado. En ese sentido, el Tribunal determinó que basta con que los hechos se expresen de manera concreta, de modo que la persona señalada tenga claridad sobre las imputaciones y pueda ejercer adecuadamente su defensa, y que los testimonios sean congruentes entre sí.

El Tribunal precisó que el estándar de prueba en casos de acoso sexual laboral no es tan estricto como en materia penal, ya que no se trata de acreditar delitos, sino conductas dentro del ámbito laboral. Mientras que en lo penal está en juego la libertad personal, en lo laboral basta con demostrar indicios que evidencien una intromisión o afectación a los derechos de la víctima para justificar la rescisión.

El Colegiado sostuvo que la ausencia de interrogatorio a testigos de descargo en la investigación interna del IMSS no vulneró el derecho de defensa, ya que el actor tuvo conocimiento del procedimiento, fue notificado oportunamente, presentó escritos y ofreció pruebas, las cuales fueron desestimadas por razones fundadas. El tribunal confirmó que el IMSS está facultado para desestimar esas pruebas porque las consideró intrascendentes; el hecho de que el trabajador se condujera respetuosamente con otros compañeros no desvirtuaba las acusaciones específicas de acoso hechas por las víctimas.

Asimismo, el Tribunal hizo hincapié en la necesidad de adoptar una perspectiva de género al revisar este tipo de asuntos, indicando que, cuando en los lugares de trabajo se alega violencia de género de tipo sexual, es frecuente que se ponga en duda el dicho de las víctimas atendiendo a estereotipos o prejuicios de género, alentando a las personas juzgadoras a eliminar la carga estereotipada cuando realicen el análisis respectivo.

Aunque la resolución dio origen a un criterio aislado, es muy relevante porque establece tres puntos clave:

1. En casos de acoso sexual laboral continuado, resulta innecesario que las víctimas detallen de forma pormenorizada las circunstancias de modo, tiempo y lugar (como el día, mes, hora, forma exacta o sitio preciso en que ocurrieron los hechos), siempre que los testimonios sean verosímiles, congruentes y se encuentren respaldados por otros indicios que refuercen su credibilidad.
2. El patrón puede desestimar pruebas o versiones que resulten inconsistentes, contradictorias o carentes de sustento objetivo, siempre que motive adecuadamente su decisión y haya realizado una investigación interna diligente.
3. Los tribunales pueden dar valor suficiente a los testimonios coherentes y consistentes de las víctimas o denunciantes, e incluso usar prueba indiciaria (varios indicios que, en conjunto, generen convicción sobre los hechos), para tener por acreditado el acoso laboral, por lo que la carga de la prueba, a su vez, se vuelve más alta y difícil para el trabajador.

Compliance, Investigaciones Internas y Laboral

Para obtener información adicional, contactar a:

Jessika Rocha, Socia

+52 55 5258-1077 | jrocha@vwys.com.mx

Sarah Gibert, Asociada

+52 55 5258-1014 | sgibert@vwys.com.mx

Alexa Mendívil, Asociada

+52 55 5258-1039 | amendivil@vwys.com.mx

S I N C E R A M E N T E

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Ciudad de México, 11 de noviembre de 2025.

La información incluida en esta nota no constituye, ni pretende constituir, ni debe ser interpretada como asesoría legal sobre el tema o la materia aquí tratados. Por el contrario, esta nota tiene fines informativos de carácter general. Para obtener asesoría legal sobre un asunto en particular en relación con esta materia, favor de ponerse en contacto con alguno de nuestros abogados aquí mencionados.



VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Paseo de los Tamarindos 60, 05120 Ciudad de México

+52 (55) 5258 1000

vonwobeser.com