



Suprema Corte
de Justicia de la Nación

12 DE JUNIO DE 2026

JURISPRUDENCIAS SEMANALES

**CORPORATIVO DE ESTUDIOS
Y ASESORÍA JURÍDICA, A.C.**

Dr. Manuel Fuentes Muñiz

Designed by [Freepik](#)

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

Las autoridades juzgadoras deben aplicar la perspectiva de género **cuando la trabajadora argumenta que sufrió acoso laboral en su vertiente vertical descendente.** Ese señalamiento es suficiente para considerar la posible existencia de una situación asimétrica de poder y una categoría sospechosa por razón de género.

Tesis

Registro digital: 2032268

Instancia: Pleno

Duodécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: P./J. 126/2026 (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE APLICARLA EN CASOS DE ACOSO LABORAL.

Hechos: Una mujer trabajadora demandó de la Universidad Nacional Autónoma de México la prórroga del contrato individual de trabajo, la reinstalación y diversas prestaciones. Además, manifestó que sufrió acoso laboral por parte de su superior jerárquico, y que, derivado de ello, le fue modificada la temporalidad de la contratación, aspecto sobre el cual la Junta responsable fue omisa en pronunciarse al dictar el laudo.

La actora promovió amparo directo y el Tribunal Colegiado de Circuito lo negó al calificar como infundados los conceptos de violación. Estimó que no existieron indicios de discriminación en el empleo, por lo que no era necesario aplicar la perspectiva de género, aun cuando se reclamó el acoso laboral en su vertiente vertical descendente. La quejosa interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: Las autoridades juzgadoras deben aplicar la perspectiva de género cuando la trabajadora argumenta que sufrió acoso laboral en su vertiente vertical descendente. Ese señalamiento es suficiente para considerar la posible existencia de una situación asimétrica de poder y una categoría sospechosa por razón de género.

Justificación: Los artículos 1o. y 123 constitucionales establecen que la protección contra actos de acoso laboral deriva de las obligaciones tanto del Estado como de los empleadores para preservar entornos laborales libres de violencia y discriminación, e implementar medidas efectivas de prevención, atención y sanción que garanticen la igualdad sustantiva en los ambientes de trabajo, con base en el respeto a la dignidad humana.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el reconocimiento de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación, así como el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales impartan justicia con perspectiva de género. Ello implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, pueden generar discriminación e impedir la igualdad.

Cuando en el juicio laboral la parte actora 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.

Al detectarse una situación de asimetría que provoque un desequilibrio entre las partes, se deben analizar los hechos y ordenar las pruebas necesarias, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución, la cual atenderá a cada situación

particular.

PLENO.

Amparo directo en revisión 4826/2025. 8 de enero de 2026. Unanimidad de nueve votos de las personas Ministras Sara Irene Herrerías Guerra, quien formuló voto concurrente, Irving Espinosa Betanzo, María Estela Ríos González, Yasmín Esquivel Mossa, Lenia Batres Guadarrama, Loretta Ortiz Ahlf, con consideraciones adicionales y se separó de otras, Giovanni Azael Figueroa Mejía, Arístides Rodrigo Guerrero García y Presidente Hugo Aguilar Ortiz. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Lizbeth Berenice Montealegre Ramírez.

El Comité de Revisión, Aprobación y Numeración de Tesis, en sesión de veintinueve de mayo de dos mil veintiséis, y las personas Ministras que integran el Pleno de este Tribunal, aprobaron, con el número 126/2026 (12a.), la tesis jurisprudencial que antecede. Ciudad de México a diez de junio de dos mil veintiséis.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2026, para los efectos previstos en el punto octavo del Acuerdo General Plenario 7/2025 (12a.).



COMPETENCIA POR MATERIA

El Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo es competente para conocer del amparo directo contra el laudo dictado por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, relacionado con una **controversia suscitada entre el Instituto de Pensiones de esa entidad federativa y sus personas afiliadas.**

Tesis

Registro digital: 2032250

Instancia: Plenos Regionales **Duodécima Época**

Materia(s): Laboral,
Común

Tesis: PR.P.T.CS. J/11 L (12a.) **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

COMPETENCIA POR MATERIA PARA CONOCER DEL AMPARO DIRECTO PROMOVIDO CONTRA UN LAUDO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE JALISCO QUE RESUELVE UNA CONTROVERSIA ENTRE EL INSTITUTO DE PENSIONES DE ESA ENTIDAD FEDERATIVA Y SUS PERSONAS AFILIADAS. CORRESPONDE AL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito especializados en materias de trabajo y administrativa, respectivamente, se declararon incompetentes por razón de materia para conocer de diversos amparos directos promovidos contra laudos emitidos por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco relacionados con controversias en materia de seguridad social entre el Instituto de Pensiones local y sus personas pensionadas y afiliadas. Mientras los tribunales especializados en materia laboral sostuvieron que la relación de los miembros de los cuerpos de seguridad pública es de naturaleza administrativa y, por lo tanto, el conflicto es de esa naturaleza; los especializados en materia administrativa indicaron que, al reclamarse laudos dictados en juicios laborales burocráticos por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, tanto los actos reclamados como la autoridad responsable son de naturaleza laboral.

Criterio jurídico: El Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo es competente para conocer del amparo directo contra el laudo dictado por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, relacionado con una controversia suscitada entre el Instituto de Pensiones de esa entidad federativa y sus personas afiliadas.

Justificación: Conforme al artículo 38, fracción I, inciso d), de la abrogada Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, cuyo contenido es similar al del artículo 35 de la ley vigente, el Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral es competente para conocer del amparo directo contra laudos o resoluciones dictados por Juntas o tribunales federales o locales.

En la jurisprudencia 2a./J. 24/2009, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que la competencia por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito especializados, debe atender a la naturaleza del acto reclamado y de la autoridad responsable.

Si el acto reclamado es un laudo definitivo dictado por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco, que resuelve sobre una controversia en materia de seguridad social, en términos de la Ley para los Servidores Públicos del Estado y sus Municipios, se actualiza el supuesto del artículo referido, pues la naturaleza del acto combatido y la especialidad de la autoridad que lo emitió es laboral.

El Tribunal de Arbitraje y Escalafón es la autoridad competente para resolver las controversias entre el Instituto de Pensiones local y sus personas afiliadas, en términos del artículo 5 de la ley que lo

rige, sin distinguir si se trata de un miembro de instituciones policiales, sino sólo exige expresamente que se trate de personas afiliadas, pensionadas o de sus beneficiarios.

PLENO REGIONAL EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Conflicto competencial 16/2024. Suscitado entre el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito. 6 de marzo de 2024. Tres votos de las personas Magistradas Héctor Lara González, Rosa María Galván Zárate y María Enriqueta Fernández Hagggar. Ponente: Héctor Lara González. Secretaria: Laura Olivia Sánchez Aguirre.

Conflicto competencial 1/2025. Suscitado entre el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Tercer Circuito. 19 de febrero de 2025. Tres votos de las personas Magistradas María Enriqueta Fernández Hagggar, Guadalupe Madrigal Bueno y Juan Wilfrido Gutiérrez Cruz. Ponente: María Enriqueta Fernández Hagggar. Secretario: Luis Omar García Morales.

Conflicto competencial 138/2025. Suscitado entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, ambos del Tercer Circuito. 2 de julio de 2025. Tres votos de las personas Magistradas María Enriqueta Fernández Hagggar, Juan Wilfrido Gutiérrez Cruz y Casimiro Barrón Torres. Ponente: Juan Wilfrido Gutiérrez Cruz. Secretario: Víctor Raúl Camacho Segura.

Conflicto competencial 17/2026. Suscitado entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, ambos del Tercer Circuito. 25 de marzo de 2026. Tres votos de las personas Magistradas Vanessa Heidi Nambo Huerta, Rodolfo Alejandro Ramos Santillán y Antonio Salazar López. Ponente: Vanessa Heidi Nambo Huerta. Secretario: Víctor Raúl Camacho Segura.

Conflicto competencial 19/2026. Suscitado entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, ambos del Tercer Circuito. 25 de marzo de 2026. Tres votos de las personas Magistradas Vanessa Heidi Nambo Huerta, Antonio Salazar López y Rodolfo Alejandro Ramos Santillán. Ponente: Antonio Salazar López. Secretario: Eduardo Alfonso Guerrero Serrano.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 24/2009 citada, aparece publicada con el rubro: "COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS. DEBE DETERMINARSE ATENDIENDO A LA NATURALEZA DEL ACTO RECLAMADO Y DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE, Y NO A LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS FORMULADOS.", en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, marzo de 2009, página 412, con número de registro digital: 167761.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2026, para los efectos previstos en el punto octavo del Acuerdo General Plenario 7/2025 (12a.).



PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad a que tiene derecho el personal del Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos **debe calcularse conforme al salario mínimo general del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo**, con un límite inferior de un salario mínimo y un tope salarial máximo de dos veces esa cantidad, en términos de los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, y 46 de la Ley del Servicio Civil del **Estado de Morelos**.

Tesis

Registro digital: 2032273

Instancia: Plenos Regionales **Duodécima Época**

Materia(s): Laboral

Tesis: PR.P.T.CS. J/13 L (12a.) **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL INSTITUTO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA DEL ESTADO DE MORELOS. DEBE CUANTIFICARSE CONFORME A LOS TOPEs SALARIALES MÍNIMO Y MÁXIMO ACORDE AL SALARIO MÍNIMO GENERAL PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 162, 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 46 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al resolver cuál salario debe tomarse como base para calcular la prima de antigüedad de las personas trabajadoras del Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos. Mientras que uno consideró que debe ser el salario mínimo general del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, al no existir un salario profesional determinado para ese gremio; el otro estimó que debía atenderse al salario profesional, previsto para el magisterio en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, publicado el 19 de mayo de 1992.

Criterio jurídico: La prima de antigüedad a que tiene derecho el personal del Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos debe calcularse conforme al salario mínimo general del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, con un límite inferior de un salario mínimo y un tope salarial máximo de dos veces esa cantidad, en términos de los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, y 46 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.

Justificación: De los citados artículos se desprende que la cantidad base para el pago de la prima de antigüedad no puede ser inferior al salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponde al lugar de prestación del trabajo y que, si el salario que percibe la persona trabajadora excede del doble de tal concepto, entonces esa cantidad debe considerarse como salario máximo para calcular dicha prestación.

En relación con el gremio magisterial no existe un salario profesional o una categoría análoga emitida por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Si bien en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación, publicado el 19 de mayo de 1992, se hizo referencia a un parámetro salarial para las personas trabajadoras del magisterio, lo cierto es que no se convino que conforme a éste debiera determinarse el pago de la prima de antigüedad a que tuvieran derecho.

Tampoco se pactó, en el convenio que celebraron el Ejecutivo Federal y el Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Morelos, con la comparecencia del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado el 27 de mayo de 1992, un salario profesional conforme al cual debiera pagarse la prima de antigüedad al personal de dicho ente público, ni se previó que esa prestación tuviera que liquidarse con el monto equivalente a tres punto cinco veces el salario

mínimo general del país. Por tanto, no existe sustento jurídico para considerar como tope salarial máximo para su pago, el doble del salario mínimo profesional mencionado en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación.

Ahora bien, será en cada caso, de acuerdo con las pruebas aportadas respecto del salario de las personas operarias, que se determine si resulta necesario aplicar el tope máximo al salario para el pago de la prima de antigüedad.

PLENO REGIONAL EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Contradicción de criterios 14/2026. Entre los sustentados por el Primer y el Segundo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito. 15 de abril de 2026. Mayoría de dos votos de los Magistrados Antonio Salazar López y Rodolfo Alejandro Ramos Santillán. Disidente: Vanessa Heidi Nambo Huerta, quien emitió voto particular. Ponente: Rodolfo Alejandro Ramos Santillán. Secretaria: Alicia Ramírez Ricárdez.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito, al resolver el amparo directo 1101/2024, y el diverso sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito, al resolver el amparo directo 939/2024.

Nota: El criterio contenido en esta tesis es objeto de la denuncia relativa a la contradicción de criterios 78/2026, pendiente de resolverse por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2026, para los efectos previstos en el punto octavo del Acuerdo General Plenario 7/2025 (12a.).



CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO DE PERSONAL DOCENTE

Para justificar la contratación temporal del personal docente, limitada a un ciclo escolar, las instituciones educativas particulares deben **acreditar, de forma objetiva y razonable, que al vencimiento de la contratación se extinguió la materia de trabajo**, pues de lo contrario, la relación laboral debe prorrogarse por todo el tiempo que aquélla subsista.

Tesis

Registro digital: 2032253

Instancia: Plenos Regionales **Duodécima Época**

Materia(s): Laboral

Tesis: PR.P.T.CS. J/15 L (12a.) **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO DE PERSONAL DOCENTE. PARA QUE RESULTE VÁLIDA, LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEBEN ACREDITAR QUE AL VENCIMIENTO DEL CONTRATO SE EXTINGUIÓ LA MATERIA DE TRABAJO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si las relaciones laborales entre las personas docentes y las instituciones educativas particulares podían considerarse válidamente entabladas por tiempo determinado, esto es, sujetas al ciclo escolar, aunque subsistiera la materia de trabajo al vencimiento del contrato. Mientras que uno determinó que de subsistir la materia que dio origen al contrato por tiempo determinado éste se entendería prorrogado mientras imperara tal circunstancia, conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; el otro sostuvo que la impartición de educación en instituciones privadas es un trabajo temporal porque la patronal debe tener libertad para evaluar el desempeño de sus docentes a la conclusión de cada ciclo escolar, así como de sustituirlos, con el fin de cumplir con los compromisos y objetivos de calidad educativa en la prestación del servicio, atento al interés superior de la niñez.

Criterio jurídico: Para justificar la contratación temporal del personal docente, limitada a un ciclo escolar, las instituciones educativas particulares deben acreditar, de forma objetiva y razonable, que al vencimiento de la contratación se extinguió la materia de trabajo, pues de lo contrario, la relación laboral debe prorrogarse por todo el tiempo que aquélla subsista.

Justificación: De la interpretación del sistema normativo integrado por los artículos 37, fracción I y 39, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que aun cuando concluya el término fijado en un contrato por tiempo determinado, si la materia de trabajo subsiste, la relación laboral debe prorrogarse por todo el tiempo que aquélla lo haga, pues la finalidad de esas normas yace en evitar que la sola declaración de que el vínculo está sujeto a un tiempo determinado pueda surtir efectos si la naturaleza del trabajo no es realmente temporal, lo cual, en todo caso, no implica la definitividad del contrato.

Atendiendo a lo anterior y en congruencia con el principio in dubio pro operario, derivado del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general, la naturaleza de la labor docente en una institución educativa privada no puede ser catalogada como temporal, pues la sola conclusión de un ciclo no demuestra, por sí misma, la extinción de la materia de trabajo, sino que por lo regular únicamente divide el calendario escolar, es decir, corresponde a la forma de organización administrativa de la educación, ajena a la subsistencia de la materia de trabajo, de ahí que la labor docente en una institución escolar sea permanente.

Por ende, aun cuando exista un contrato en el que se haya pactado una relación laboral por tiempo fijo, si concluye el ciclo escolar inicia uno nuevo y subsiste la materia de trabajo, por lo que el vínculo debe entenderse prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, aunque se

alegue, por ejemplo, el posible cambio en los planes de estudio, o la necesidad de evaluar el desempeño de las personas docentes en beneficio del interés superior de la niñez.

Ahora bien, el interés superior de la niñez no justifica esa modalidad de contratación, porque lejos de perjudicarlo, la estabilidad laboral del personal docente es un medio para protegerlo a través de la profesionalización, capacitación, evaluación y estabilidad del personal educativo. Además, existen mecanismos idóneos para armonizar ambos derechos, como la rescisión justificada de la relación de trabajo de las personas docentes que no cumplan con sus obligaciones laborales, incluyendo las vinculadas con la calidad de su trabajo en beneficio de los menores de edad.

PLENO REGIONAL EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Contradicción de criterios 19/2026. Entre los sustentados por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz de Ignacio de la Llave, y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de abril de 2026. Tres votos de las personas Magistradas Vanessa Heidi Nambo Huerta, Antonio Salazar López y Rodolfo Alejandro Ramos Santillán. Ponente: Antonio Salazar López. Secretario: Eduardo Alfonso Guerrero Serrano.

Tesis y/o criterios contendientes:

El Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz de Ignacio de la Llave, al resolver el amparo directo 1043/2021 (cuaderno auxiliar 172/2022), el cual dio origen a la tesis aislada (IV Región)10.31 L (11a.), de rubro: "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. TIENE ESA CARACTERÍSTICA EL CELEBRADO POR LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIVADA CON LOS MAESTROS POR UN CICLO ESCOLAR, AL TRATARSE DE UN TRABAJO TEMPORAL, PESE A QUE SUBSISTA LA MATERIA DEL EMPLEO.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 2 de septiembre de 2022 a las 10:11 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 17, Tomo V, septiembre de 2022, página 5175, con número de registro digital: 2025184, y

El sustentado por el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 853/2024.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2026, para los efectos previstos en el punto octavo del Acuerdo General Plenario 7/2025 (12a.).



RECURSO DE QUEJA EN AMPARO INDIRECTO

El **plazo para interponer el recurso de queja** contra la omisión de la persona juzgadora de pronunciarse sobre la suspensión de plano o provisional, es de **dos días hábiles**, de conformidad con el artículo 98, fracción I, de la Ley de Amparo.

Tesis

Registro digital: 2032275

Instancia: Plenos Regionales **Duodécima Época**

Materia(s): Común

Tesis: PR.P.T.CN. J/2 K (12a.) **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

RECURSO DE QUEJA EN AMPARO INDIRECTO. DEBE INTERPONERSE DENTRO DEL PLAZO DE DOS DÍAS HÁBILES CUANDO SE IMPUGNE LA OMISIÓN DE PRONUNCIARSE SOBRE LA SUSPENSIÓN DE PLANO O PROVISIONAL (ARTÍCULO 98, FRACCIÓN I, DE LA LEY DE AMPARO).

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al resolver recursos de queja contra la omisión de la persona juzgadora de pronunciarse sobre la suspensión de plano, en asuntos en los que se proveyó sobre la presentación de la demanda de amparo indirecto, pero no se realizó manifestación alguna respecto de tal medida cautelar. Mientras que uno sostuvo que el recurso debe interponerse dentro del plazo de dos días hábiles; el otro estableció que puede presentarse en cualquier tiempo, ya que la falta de pronunciamiento en ese tópico corre de momento a momento.

Criterio jurídico: El plazo para interponer el recurso de queja contra la omisión de la persona juzgadora de pronunciarse sobre la suspensión de plano o provisional, es de dos días hábiles, de conformidad con el artículo 98, fracción I, de la Ley de Amparo.

Justificación: La Ley de Amparo impone que la persona juzgadora debe proveer sobre la suspensión de plano o provisional en el auto de admisión.

Si por cualquier circunstancia omite pronunciarse sobre la suspensión de plano o provisional en amparo indirecto, ello es recurrible mediante el recurso de queja previsto en el artículo 97, fracción I, inciso b), de la ley en cita, y para su interposición se actualiza el plazo de dos días previsto en el citado artículo 98, fracción I, sin que sea dable considerar aplicable la diversa fracción II, que prevé la posibilidad de interponer el recurso en cualquier tiempo, pues ello sólo es propio de la omisión de tramitar la demanda de amparo.

Esto es diverso de la hipótesis analizada, en donde sí se cuenta con un parámetro objetivo que permite conocer el momento exacto en el que empieza a transcurrir el plazo para la interposición del recurso, a saber, el día siguiente de aquel en que surta efectos la actuación en la que debió proveerse sobre la suspensión y no se hizo.

PLENO REGIONAL EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-NORTE, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Contradicción de criterios 25/2026. Entre los sustentados por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito. 7 de abril de 2026. Tres votos de las personas Magistradas Miguel Ernesto Leetch San Pedro, Angélica

Iveth Leyva Guzmán y Verónica Alejandra Curiel Sandoval. Ponente: Angélica Iveth Leyva Guzmán.
Secretario: Denis Reyes Huerta.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, al resolver la queja 43/2026, y el diverso sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, al resolver la queja 67/2026.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2026, para los efectos previstos en el punto octavo del Acuerdo General Plenario 7/2025 (12a.).



CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL

Corresponde a la patronal la carga de la prueba del pago del salario y su monto, aun cuando la persona trabajadora señale en su demanda que una parte le era cubierta por un medio distinto a la nómina fiscal.

Tesis

Registro digital: 2032254

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Duodécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: XVII.3o.C.T.1 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE A LA PATRONAL ACREDITAR EL MONTO Y PAGO DEL SALARIO, AUN CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA ALEGUE QUE RECIBE UNA PARTE "FUERA DE NÓMINA".

Hechos: En un juicio laboral, la parte trabajadora al demandar el pago de diversas prestaciones derivadas del despido injustificado del que manifestó haber sido objeto, indicó que recibía una parte de su salario bajo nómina fiscal y la otra le era pagada fuera de nómina por un "sindicato". La parte demandada controvertió el monto del salario y exhibió recibos de pago o CFDI para acreditar que el salario ahí consignado era el que realmente percibía la trabajadora. En vía de réplica, la actora ofreció distintos medios de prueba que fueron desechados. En el laudo se tuvo por cierto el salario señalado en los recibos exhibidos por la patronal. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: Corresponde a la patronal la carga de la prueba del pago del salario y su monto, aun cuando la persona trabajadora señale en su demanda que una parte le era cubierta por un medio distinto a la nómina fiscal.

Justificación: El pago del salario en doble nómina o fuera de nómina constituye una práctica contraria a las disposiciones que protegen a la persona trabajadora, pues supone que la remuneración realmente recibida no queda reflejada en los recibos de pago o CFDI, lo cual dificulta que se conozcan los conceptos y deducciones que forman parte del salario, así como el acceso a medios de convicción que demuestren dicho proceder.

Por tal motivo, cuando la persona trabajadora señala en su demanda que una parte del salario la recibía en sobre, en doble o fuera de nómina y de manera oculta, tal manifestación no desplaza en su perjuicio la carga probatoria ni releva a la patronal de acreditar el monto y pago del salario real, conforme al artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo.

La persona trabajadora está en aptitud de ofrecer los medios de convicción que estime pertinentes para desvirtuar el alcance probatorio de los recibos de pago o CFDI, o de cualquier otro documento o medio de prueba que haya aportado su contraparte, sin que en ningún caso se le pueda exigir prueba contundente o irrefutable de que una parte del salario le era cubierta por un medio distinto a la nómina fiscal.

En ese sentido, podrá ofrecer los medios de convicción que, sin constituir una prueba directa, acrediten, aun de manera indiciaria que la empresa demandada aplica una política o práctica generalizada en cuanto a la forma de realizar el pago salarial y, con ello, tornar inverosímil el salario consignado en los recibos de pago o CFDI, además de que se tenga por acreditado el pago fuera de nómina en perjuicio de la parte actora.

Al respecto, cobra relevancia el principio de primacía de la realidad que obliga a los órganos jurisdiccionales del trabajo a valorar aspectos que involucran las características de la persona y del contexto en que se desarrollaba la relación laboral.

Lo anterior es acorde con el artículo 873, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que en la réplica no serán recibidas pruebas relacionadas con hechos conocidos por el actor al presentar su demanda, lo cual sólo opera cuando el trabajador tiene la carga de la prueba de los referidos hechos.

Así, cuando señala en su demanda que una parte de su salario le era pagada "fuera de nómina", sin exhibir prueba alguna, dicha afirmación no eximiría a su contraparte de la carga de la prueba del salario y de su monto.

En ese supuesto, si la patronal se limitara a negar esos hechos, aduciendo que son falsos, y no aportara prueba alguna del monto real del salario, esa falta de prueba le perjudicaría, ya que se tendría por cierto el monto referido por la demandante.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1313/2024. 8 de enero de 2026. Unanimidad de votos de los Magistrados Arturo Alberto González Ferreiro y Gerardo Torres García, y de Alicia del Carmen Hernández Domínguez, secretaria en funciones de Magistrada. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Alezit González-Ruiz Gómez.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación.



PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA

El inicio del cómputo del plazo de prescripción para ejercer la facultad sancionadora de la parte patronal **depende del momento en que ésta adquiere conocimiento de los hechos que pueden dar lugar a la imposición de una sanción**, y no de la gravedad de la conducta atribuida.

Tesis

Registro digital: 2032272

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Duodécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: (II Región)2o.1 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA. EL PLAZO PARA EL EJERCICIO DE LA FACULTAD SANCIONADORA DE LA PATRONAL INICIA A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE ADQUIERE CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS IMPUTADOS A LA PERSONA TRABAJADORA, Y NO EN FUNCIÓN DE LA GRAVEDAD DE LA CONDUCTA ATRIBUIDA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE GUANAJUATO).

Hechos: Una persona trabajadora promovió juicio laboral demandando la nulidad del acta administrativa y del procedimiento de investigación disciplinaria instaurado en su contra, así como del aviso de sanción disciplinaria y del oficio mediante el cual se tuvo por firme dicha sanción. El Tribunal Laboral declaró prescrita la facultad de la patronal para imponer la sanción, al estimar que el plazo debía computarse a partir del día en que se cometió la falta, al no tratarse de una falta grave que ameritara la rescisión. Inconforme, la demandada promovió amparo directo en el que argumentó una indebida interpretación del artículo 105, fracción II, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Guanajuato.

Criterio jurídico: El inicio del cómputo del plazo de prescripción para ejercer la facultad sancionadora de la parte patronal depende del momento en que ésta adquiere conocimiento de los hechos que pueden dar lugar a la imposición de una sanción, y no de la gravedad de la conducta atribuida.

Justificación: El citado artículo prevé que las acciones para aplicar sanciones prescriben en un mes, a partir del día en que se cometió la falta o, en su caso, a partir del día en que concluya la investigación correspondiente; sin embargo, no precisa cuándo debe aplicarse uno u otro supuesto. En ese sentido, de una interpretación sistemática y funcional se determina que cuando la falta es conocida de manera inmediata por la entidad empleadora, el plazo debe computarse a partir del día en que se cometió; en cambio, cuando el conocimiento es mediato, como ocurre cuando se hace de su conocimiento mediante una denuncia, el inicio del cómputo puede válidamente ubicarse hasta la conclusión de la investigación necesaria para esclarecer los hechos.

Esta interpretación armoniza las hipótesis previstas en la norma y atiende a la finalidad de la prescripción como límite temporal al ejercicio de la potestad disciplinaria. Además, es congruente con lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 612/58, en el que se reconoció que el inicio del cómputo depende de si los hechos fueron conocidos de inmediato por el superior jerárquico o si requirieron denuncia e investigación para su esclarecimiento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA SEGUNDA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN SAN ANDRÉS CHOLULA, PUEBLA.

Amparo directo 841/2025 (cuaderno auxiliar 940/2025) del índice del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, con residencia en San Andrés Cholula, Puebla. Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Guanajuato. 22 de enero de 2026. Unanimidad de votos de los Magistrados Eduardo Iván Ortiz Gorbea, Javier Leonel Santiago Martínez y José Mario Machorro Castillo. Ponente: Javier Leonel Santiago Martínez. Secretario: Irving Luna Hernández.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación.



TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO

En contextos de interseccionalidad, cuando la parte patronal opone como excepción la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, además de aplicar la suplencia de la queja en favor de la parte trabajadora, **el órgano jurisdiccional debe valorar las pruebas desahogadas en el juicio atendiendo a la situación de vulnerabilidad de la persona justiciable**, para determinar si, en efecto, revelan un consentimiento libre y espontáneo de dar por terminada la relación laboral

Tesis

Registro digital: 2032276

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Duodécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: (II Región)2o.2 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 12 de junio de 2026 10:18 h

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. DEBEN VALORARSE CON PERSPECTIVA DE INTERSECCIONALIDAD LAS PRUEBAS DESAHOGADAS EN JUICIO, CUANDO SE ADVIERTA UNA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Hechos: Una mujer trabajadora en situación de vulnerabilidad demandó el pago de diversas prestaciones por el despido injustificado del que manifestó haber sido objeto. La parte patronal lo negó y opuso la excepción de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, para lo cual exhibió el escrito que contiene el aducido acuerdo de voluntades y recibo de finiquito, la ratificación del contenido y firma, la prueba pericial, así como la confesional a cargo de la trabajadora. La autoridad responsable absolvió a la demandada de la indemnización constitucional al considerar que dichas pruebas acreditaban la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento. Contra esa determinación la trabajadora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: En contextos de interseccionalidad, cuando la parte patronal opone como excepción la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, además de aplicar la suplencia de la queja en favor de la parte trabajadora, el órgano jurisdiccional debe valorar las pruebas desahogadas en el juicio atendiendo a la situación de vulnerabilidad de la persona justiciable, para determinar si, en efecto, revelan un consentimiento libre y espontáneo de dar por terminada la relación laboral.

Justificación: En los asuntos en materia de trabajo procede la suplencia de la queja a favor de la parte trabajadora, de conformidad con el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo. Además, el análisis de interseccionalidad en materia de derechos humanos derivado de los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Federal, conlleva el estudio de la situación de desventaja de la parte quejosa, desde una perspectiva integral, no sólo por su género, sino también a partir del examen de sus condiciones específicas cuando revelen una clara desventaja frente a la patronal. Por tanto, se debe atender a su realidad contextual y prescindir de deducciones predominantemente formales, a fin de evitar caer en conclusiones simplistas y garantizar un pleno acceso a la justicia a las personas en situación de interseccionalidad. De modo que en entornos donde convergen situaciones de vulnerabilidad de la persona trabajadora y se opone como excepción la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, la valoración de las pruebas desahogadas en el juicio laboral no deben limitarse a su contenido formal, sino que atendiendo al referido enfoque, debe centrarse en verificar si verdaderamente revelan un consentimiento libre y espontáneo de la parte operaria para concluir con el nexo que la unía a su centro de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA SEGUNDA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN SAN ANDRÉS CHOLULA, PUEBLA.

Amparo directo 1285/2025 (cuaderno auxiliar 63/2026) del índice del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, con residencia en San Andrés Cholula, Puebla. 6 de febrero de 2026. Unanimidad de votos de los Magistrados Eduardo Iván Ortiz Gorbea, Javier Leonel Santiago Martínez y José Mario Machorro Castillo. Ponente: Eduardo Iván Ortiz Gorbea. Secretario: Marco Antonio López González.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2026 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

