

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
**MAESTRÍA EN DERECHO
CONSTITUCIONAL CONTEMPORÁNEO**



LOS EXCESOS DE LA CORTE AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL CONTEMPORÁNEO

Presenta: **FERNANDO RODRÍGUEZ CHAVARRÍA**

Asesor **JUAN CARLOS QUINTERO CORNEJO**

Tlaquepaque, Jalisco. 2 de noviembre de 2019.

Resumen: El artículo 123 constitucional es la fuente del derecho del trabajo en México y su finalidad es elevar las condiciones de vida de los trabajadores contribuyendo a un orden social justo, así el derecho del trabajo es catalogado como un derecho social al establecer y desarrollar principios y procedimientos protectores a favor de cierto sector de la sociedad, la clase obrera; atendiendo a su naturaleza social, el derecho procesal del trabajo establece principios protectores a favor de quien se considera más débil dentro del proceso (el trabajador), otorgándole compensaciones que se traducen en beneficios dentro de los procedimientos jurisdiccionales. Estas ventajas procesales hoy en día, son otorgadas de manera desmedida, generando un uso desleal por parte de los litigantes para obtener un mayor lucro.

En ese orden de ideas, este trabajo analizará la tesis 2a./J. 66/2017 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como ejemplo de cómo se han otorgado beneficios desmedidos dentro del procedimiento, exacerbando así la desigualdad entre las partes (trabajador-patrón). Se evidenciará como la jurisprudencia materia de análisis del presente trabajo, incrementa la desigualdad procesal entre las partes al utilizar el método para juzgar con perspectiva de género de manera muy legalista e imponer sanciones específicas a conductas concretas sin permitir un análisis de cada asunto en particular, tal como lo dicta el propio protocolo.

Palabras claves: (1) Perspectiva de género, (2) Tutela jurisdiccional efectiva, (3) Ofrecimiento del empleo.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	4
<i>Primer Capítulo: La Tutela Jurisdiccional Efectiva y Perspectiva de Género</i>	5
<i>Tutela Jurisdiccional Efectiva</i>	5
<i>Perspectiva de Género</i>	8
<i>Segundo Capítulo: El Derecho como Argumentación y el Análisis Argumentativo de la Sentencia</i>	14
<i>El Derecho como Argumentación</i>	14
<i>Análisis Argumentativo de la Sentencia</i>	16
<i>Conclusiones</i>	25
<i>Bibliografía</i>	27

Introducción

Este trabajo tiene como objeto analizar una jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, en el ámbito del derecho del trabajo, fijó ciertos lineamientos para evitar que las mujeres trabajadoras fuesen víctimas de discriminación por causa de su embarazo o en el período después del mismo y sean despedidas.

Analizando la jurisprudencia se hará ver como se desnaturalizó una figura jurídica (perspectiva de género) generando una sanción procesal que causa una violación a los derechos humanos de la otra parte involucrada dentro del procedimiento.

En el primer capítulo se abordará el derecho humano a la tutela jurisdiccional efectiva, dónde y cómo se encuentra regulada en México, así como en diversos instrumentos internacionales y cómo los tratados resultan ser ley suprema en nuestro orden jurídico. Posteriormente se abordará la razón por la cual se adoptó la necesidad de que los órganos jurisdiccionales juzguen con perspectiva de género y su metodología por conducto del protocolo instaurado por la Corte.

En un segundo término, se presentará un breve concepto de lo que es concebir el derecho como argumentación jurídica, esta base teórica al tomar como elemento fundamental la argumentación, permitirá realizar un mejor análisis de las conclusiones tomadas por la Segunda Sala.

Expuesto lo anterior se analizará la jurisprudencia, se evidenciará en primer término el carácter social del derecho procesal del trabajo y sus reglas en materia de cargas probatorias; se abordará para una mejor comprensión de la jurisprudencia materia de análisis, la figura del ofrecimiento del trabajo, la forma en que cobró vigencia dentro del derecho procesal del trabajo y las consecuencias de esta dentro del procedimiento.

Acotado lo anterior, se apreciarán los criterios que contendieron en la contradicción de tesis, los argumentos esgrimidos en cada uno de ellos y la manera en que aplicaron el método para juzgar con perspectiva de género. Finalmente se analizará la determinación que tomó la Corte para resolver la discrepancia y cómo esta, lejos de materializar la igualdad entre las partes y evitar generar una mayor violación a los derechos humanos, exacerba la problemática de la desigualdad.

Primer Capítulo: La Tutela Jurisdiccional Efectiva y Perspectiva de Género

Tutela Jurisdiccional Efectiva.

A partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, en materia de derechos humanos, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección” (Congreso de la Unión, 2011).

Los cambios más profundos que originó la reforma en cuestión fueron:

- La incorporación de todos los derechos humanos contenidos en tratados internacionales;
- La obligación de las autoridades de erigir sus determinaciones con base en el principio pro-persona cuando se encuentran aplicando normas de derechos humanos; y
- La obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, debiendo, cuando exista una violación, sancionar y reparar la violación.

Para efectos del presente trabajo, abordaremos el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva como derecho humano, mismo que cuenta con garantías para su protección en el ámbito local (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), así como en el ámbito internacional (Convención Americana sobre Derechos Humanos, por mencionar una).

En el ámbito local encontramos el artículo 17 constitucional que prevé el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que presupone, en primer término, el derecho del gobernado a acceder a los tribunales para el efecto de que se le imparta justicia formando parte de un proceso judicial, en segundo término, el derecho que se tiene a obtener una sentencia que resuelva el fondo de lo que se plantea y se de cumplimiento a la decisión tomada en ella, misma que deberá de ser pronta, completa e imparcial, situación que se encuentra íntimamente ligada con el principio del debido proceso contenido en el artículo 14 del ordenamiento jurídico anteriormente señalado.

Las “formalidades esenciales del procedimiento” consisten en: (i) la notificación del inicio del procedimiento y de sus consecuencias, (ii) la oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas, (iii) la

posibilidad de formular alegatos y (iv) la certidumbre de que el asunto será decidido a través de una resolución que se ocupará de todos los planteamientos formulados, respetando en todo momento los principios constitucionalmente aceptados como los son el de presunción de inocencia, el de contradicción, de preclusión, eventualidad, inmediación, concentración, publicidad, entre otros.

Con base a lo anterior se debe de tomar en cuenta que los formalismos tienen como fin último garantizar la buena fe de las partes durante el procedimiento, la imparcialidad de los jueces y la seguridad jurídica de las partes, mismas que lejos de ser un obstáculo en la impartición de justicia, son directrices, principios y reglas a los que se deben de ajustar los juzgadores en toda su actuación para lograrlo.

La Primera Sala (2012) de nuestro más alto tribunal al resolver el amparo en revisión 352/2012, que posteriormente constituiría por reiteración de tesis la jurisprudencia 103/2017, determinó que el derecho de la tutela jurisdiccional se compone de tres etapas, que son:

1. Una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento de su parte;
2. Una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que le corresponden los derechos fundamentales del debido proceso; y,
3. Una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas o el derecho a ejecutar la sentencia. (pág. 14)

La fase sobre la cual nos basaremos para abordar el análisis de la jurisprudencia será la fase judicial, puesto que el campo de acción de la tesis materia del presente trabajo reside en el ámbito del derecho procesal del trabajo que igualmente contiene reglas fundamentales del debido proceso, con sus correspondientes matices al ser un derecho procesal social.

Entonces, la tutela judicial efectiva implica que los operadores judiciales tutelen de manera eficaz el ejercicio de los gobernados de sus derechos humanos, evacuando todos sus procedimientos de conformidad a las reglas del debido proceso (es decir apeándose a cada una de las exigencias formales contenidas en nuestra Constitución).

En el ámbito internacional, encontramos el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, instrumento que resulta ser Ley Suprema al haber sido signada y ratificada por el Estado

Mexicano en términos de lo previsto por nuestro artículo 133 constitucional, instrumento y precepto que igualmente regula lo concerniente a la protección judicial al igual que lo hace nuestra Constitución, en tres fases, la previa al juicio, la jurisdiccional y la posterior.

Así las cosas, el derecho humano a la tutela jurisdiccional se encuentra protegido tanto en la Constitución como en tratados internacionales; independientemente de cómo se encuentre regulado en un instrumento u otro, las normas de derechos humanos contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales no se relacionan entre sí en términos jerárquicos.

Los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales y en la Constitución integran en conjunto un catálogo de derechos y cuando el mismo derecho humano se encuentra reconocido tanto en la Constitución como en un tratado, se deben de atender ambas fuentes para determinar su contenido y alcance, privilegiando la protección más amplia, salvo que en la Constitución exista una restricción expresa al ejercicio de un derecho, en cuyo caso, se debe de atender lo que indica la Constitución, resolviéndolo así la Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación al constituir la jurisprudencia por reiteración 1a./J. 29/2015 (10a.).

Entonces, la tutela jurisdiccional efectiva en su fase judicial, es el derecho que tiene toda persona a que el procedimiento jurisdiccional del que forme parte, se desarrolle atendiendo a las reglas procedimentales previamente establecida (a ser notificado, tener oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas, alegar, que se le dicte una resolución que dirima la controversia) y en el que se respeten los principios constitucionalmente aceptados (ej. igualdad, justicia social, seguridad jurídica, etcétera),

Uno de los principios rectores de todo procedimiento judicial es el de igualdad, que dentro de un proceso jurisdiccional cobra vigencia por conducto del principio de *contradicción*, a quien Calamandrei (1996) le asignaba el carácter de “fuerza motriz del proceso” ya que señalaba que:

El juez no está nunca solo en el proceso. El proceso no es un monólogo, sino un diálogo, una conversación, un cambio de proposiciones, de respuestas y de réplicas, un cruzamiento de acciones y de reacciones, de estímulos y contra estímulos, de ataques y contraataques. (pág. 151).

Lo anterior implica la necesidad de, previo a proveer o resolver alguna circunstancia que se suscite durante el procedimiento, el juzgador debe de brindar la oportunidad a la contra parte de manifestarse al respecto e inclusive ofrecer pruebas de ser necesario, es decir, respetando el principio de igualdad de las partes, otorga a cada uno la oportunidad de manifestarse con relación a la solicitud que haga la contra parte.

Por su parte, Juan Montero Aroca (2019) señala que:

Los principios comunes parten de que el proceso es un *actus trium personarum* en el que necesariamente concurren dos partes y un tercero imparcial, y atiende a la intervención de cada uno de esos sujetos en el proceso. ... Con relación a las partes parciales sólo cabe hablar de proceso cuando las mismas están en situación de dualidad, contradicción e igualdad. (Pág. 153)

Lo que conlleva a concluir que el principio de contradicción (igualdad procesal) es uno sin el cual no habría proceso.

Perspectiva de Género.

Delimitado lo anterior, ahora hablaremos de la metodología para juzgar con perspectiva de género, en qué consiste y como se aplica.

Nuestro orden jurídico constitucional parte de la base de que el varón y la mujer somos iguales ante la ley (artículo 4o. Constitucional¹), lo que implica una prohibición en el ámbito legislativo y de aplicación de las normas a discriminar por razón de género, ya que ambos deben de ser tratados por igual frente a la ley, buscando así garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, política, jurídica y económica del país, sin distinción por causa de su sexo, atendiendo a su calidad de persona.

¹ “Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

[...]

En el marco normativo referente a este derecho humano (igualdad de género), desde el sistema convencional interamericano destaca el contenido de las consideraciones previas, su preámbulo y el artículo II, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, al determinar que: “(...) los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana (...)” (Conferencia Internacional Americana, 1948), y al igual que la Constitución, determina que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los mismos derechos sin distinción de raza, sexo, idioma, etcétera.

Lo anterior es igualmente apreciado en los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al determinar que nadie puede ser discriminado por alguna cuestión relativa al idioma, raza, religión, sexo, entre algunas otras, es decir, determinan la igualdad ante la ley al tener los mismos derechos que cualquier otra persona.

Dice entonces nuestra carga magna y los instrumentos internacionales anteriormente citados que existe una igualdad formal, que resulta ser el reconocimiento de los mismos derechos, sin embargo, el reconocimiento de esa igualdad formal no implica la existencia de una igualdad material, ya que circunstancias como el sexo, el género, las preferencias, orientaciones sexuales, raza, religión, entre otras, hoy en día no permiten que todas las personas efectivamente gocen de los mismos derechos.

Igualmente, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la dignidad humana se determinó como el eje fundamental de la impartición de justicia; ese concepto es la base toral de todos los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, ya que al igual que nuestra Constitución, los derechos humanos se dan por el solo hecho de ser hombre (especie) sin la necesidad de otra condicionante.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al constituir jurisprudencia por reiteración en la tesis 37/2016 (10a.), definió a la dignidad humana como: “(...) el interés inherente de toda persona, por el mero hecho de serla, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada” (Tesis de jurisprudencia 37/2016, 2016).

Entonces, para efectivizar esa igualdad formal y material, el Poder Judicial de la Federación instituyó un protocolo para juzgar con perspectiva de género que, sin ser vinculante, permitiría a los Juzgadores hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación contenidos en nuestra

Carta Magna y en diversos instrumentos internacionales, sin embargo, si resulta una obligación de todo órgano jurisdiccional, impartir justicia atendiendo a una perspectiva de género a fin de verificar si existe una situación de violencia por cuestiones de género.

Por ello el protocolo en mención propone “vías para detectar circunstancias estructurales que perpetúan las violaciones a los derechos humanos en virtud de la identidad sexo-genérica de las personas, enfatizando la importancia de que la labor jurisdiccional tome en cuenta la complejidad del contexto, social, económico y cultural” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2019), para que el juzgador, con el objeto de evitar que se continúen produciendo una diferenciación injustificada o revertir una marginación histórica, ejecute acciones positivas o de igualación, a efecto de alcanzar un mismo grado de oportunidades en el ejercicio de los derechos.

El método de juzgar con perspectiva de género parte de la identificación por parte del juzgador de situaciones de desigualdad material; este método en la impartición de justicia dice la Primera Sala (2016) permite: “(...) verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad, que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria” (S.P.).

El juzgador, según el dicho de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2016) utilizando el método para juzgar con perspectiva de género debe de realizar lo siguiente:

- Cuestionar los hechos, valorar las pruebas, desechar cualquier estereotipo o perjuicio de género, para el efecto de identificar situaciones de desventajas provocadas por condiciones de sexo o género;
- Para el caso en que el caudal probatorio sea insuficiente para aclarar la situación de discriminación, violencia o vulnerabilidad por razón de género, ordenará el desahogo de pruebas necesarias, en ejercicio de sus facultades para mejor proveer, para detectar dichas situaciones;
- Detectar la situación de desventaja, cuestionará la neutralidad del derecho aplicable y evaluará el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria conforme al contexto de desigualdad detectado; y
- Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas.

Deberá de detectar si existe una situación de desventaja respecto de algunas de las personas que figuran dentro del proceso, para ello, existen “categorías sospechosas” conocidos como rubros prohibidos de discriminación que hacen las veces de focos rojos, como lo puede ser el sexo, el género, preferencias sexuales, la edad, discapacidades, antecedentes de discapacidad, condición social, condición de salud, religión, estado civil, raza, o cualquier otra condición social, mismas que han sido reconocidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre otros (SCJN, 2019).

Hecho lo anterior, el impartidor de justicia deberá de aplicar la metodología para juzgar con perspectiva de género y someter la distinción entre las partes (actor-demandado) a un escrutinio cuidadoso desde el punto de vista del respeto de la garantía de igualdad y ser más exigente al momento de determinar si la ley o conducta la ha respetado.

El método para juzgar con perspectiva de género (SCJN, 2019, págs. 81-131), conforme al protocolo, se realiza de la siguiente manera:

- En la *fase previa al proceso*, el juzgador debe de cuestionarse: ¿el caso requiere que se dicten órdenes de protección?, ¿la admisibilidad del asunto requiere un análisis de género?
- En la *determinación de los hechos e interpretación de la prueba*, el juzgador debe de cuestionarse: ¿cuál es el contexto en que se desarrollan los hechos?, ¿alguna de las personas involucradas se encuentra en situación de pobreza, marginación, vulnerabilidad o discriminación al encontrarse dentro de una de las categorías sospechosas?, ¿entre los involucrados en el proceso, subyace una relación asimétrica de poder? y ¿cómo influye en la solicitud y valoración de la prueba?, ¿la persona presenta características que la exponen a una doble discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad?, ¿la reacción esperada de la víctima cambiaría si se suplantara, por ejemplo, por un varón o una persona heterosexual?, ¿cambiaría el comportamiento de la persona si se le asignara un rol estereotípicamente aceptado?

- Por último, en la *determinación del derecho aplicable*, el juzgador deberá de cuestionarse: ¿cuál es el marco jurídico de origen interno o internacional aplicable?, ¿existen resoluciones o sentencias de organismos internacionales que brinden argumentos para resolver el asunto en cuestión?, ¿existen sentencias internacionales en contra de México que deban ser atendidas?, ¿cuál es la concepción de sujeto que subyace al marco normativo aplicable?, ¿la norma responde a una visión estereotípica del sujeto?, ¿la aplicación de la norma genera un impacto diferenciado para la persona?, ¿cuál es la norma que garantiza mejor el derecho a la igualdad?

El juzgador de encontrar y detectar una condición de vulnerabilidad debe de analizar si esa condición afecta a la persona y si genera o no asimetrías (el detectarla per se no implica que deba de utilizarse este método) para que, en caso de si contribuir a una desigualdad material, ejecute acciones positivas en aras de generar una nivelación de los contendientes dentro del procedimiento.

Juzgar con perspectiva de género implica analizar el contexto sobre el cual ocurren los hechos puestos a su escrutinio, este contexto se enfoca en encontrar características sospechosas para entonces, si esa características restringe el acceso a algún derecho, ejecutar acciones tendientes a nivelar la disparidad; el analizar el contexto también implica vislumbrar la posible existencia de una *auto discriminación* con miras a utilizar de manera dolosa la figura, situación que, conforme a los criterios de nuestro más alto tribunal no acontece, ya que no lo permiten.

La auto discriminación se dice “parte del fenómeno de la discriminación que se sufre, pero que además se interioriza (...) el sujeto puede llegar a pensar que dichas críticas son ciertas, asumirlas como tal y regir su comportamiento de acuerdo con las pautas esperadas por sus discriminadores.” (Universidad de Granada, 2011, pág. 4).

Sobre la base de lo anterior descansa la *teoría de la amenaza del estereotipo* que se define como:

“(...) la existencia de un estereotipo negativo sobre un grupo al cual se pertenece llegar a ser relevante para el sujeto, generalmente como interpretación de la acción que se está realizando, de la experiencia que se está viviendo o de la situación en la que se encuentra, será relevante para el concepto sobre uno mismo. Esto es lo que sucede cuando uno se encuentra en el campo del estereotipo, a lo que Cross (1991) se refería como “foco de

ansiedad” (p. 195) donde el sujeto puede ser juzgado o tratado en términos de un estereotipo racial” (Steele, 1997, pág. 616).

En resumen, cuando una persona o grupo de personas asumen inconscientemente los aspectos negativos de los estereotipos ligados a su condición, las lleva a auto discriminarse.

Entonces, el concepto de la teoría de la amenaza del estereotipo es una que debe de ser analizada al juzgar bajo esta perspectiva, ya que al conocer las personas los aspectos negativos de los estereotipos en los que podrían encuadrar podrían utilizarlo con el ánimo de generar en el juzgador la necesidad de aplicarlo a efecto de generar acciones positivas que les den una ventaja en el juicio.

Segundo Capítulo: El Derecho como Argumentación y el Análisis Argumentativo de la Sentencia.

El Derecho como Argumentación.

El derecho es un fenómeno que puede ser abordado por diversas teorías, por ejemplo, existe la *Teoría Tridimensional del Derecho* (Reale, 1968) que concibe al derecho como:

- Un hecho social;
- Norma jurídica; y
- Valor.

La parte fáctica de esa teoría acota el fenómeno jurídico como un hecho que se presenta en la sociedad, se dice que “esta dimensión comprende los hechos sociales en los que se gesta y produce el Derecho, así como los modos humanos de comportamiento en los que realmente se cumple y se lleva a cabo” (Recaséns Siches, 1991, pág. 45)

La dimensión del derecho como norma jurídica se encarga de regular la conducta que las personas deben de asumir en su interacción con otras dentro de la sociedad, teniendo como característica específica su coercibilidad, “las normas jurídicas garantizan una determinada conducta social cuya eficacia se respalda con la fuerza institucionalizada como poder político” (Álvarez Ledesma, 2002, pág. 53).

La tercera y última dimensión de la teoría en comento percibe al derecho como un valor, “el derecho es ante todo, juicio de valor. Una actividad humana que, inevitablemente se refiera a valores (mas o menos superiores) a cuya luz ajustar relaciones” (Ollero Tassara, 1989, págs. 230-231), concibiéndose entonces al derecho como un portador de valores, analizando cuales valores son los que dan origen al derecho y como estos se hacen norma jurídica.

Ahora bien, existe la propuesta de una cuarta dimensión para concebir al derecho como “*argumentación*”; se entiende como argumentación jurídica “aquel tipo de razonamiento que se formula en alguno de los niveles en que se utilizan las normas del derecho y en los cuales sea necesario convencer” (Bergalli, 1999, pág. 389).

La concepción del derecho desde el punto de vista de esta “cuarta dimensión” parte de la base de que el derecho es “una técnica para la solución de determinados problemas prácticos (...) una visión pragmática, dinámica y, en cierto modo instrumental del Derecho” (Atienza, 1999, pág. 38) y tiene como objeto priorizar las razones que llevan a tomar la decisión en la solución de conflictos.

La argumentación jurídica supone que, la mejor manera de entender y aplicar el Derecho es explicando de mejor manera el razonamiento (causa) que lleva a la conclusión (efecto), sin que resulte suficiente únicamente justificar que la conducta encuadra en la normatividad aplicable.

Bajo esta concepción cobra especial relevancia el nuevo paradigma teórico del post positivismo, puesto que exige la guía y aplicación de principios jurídicos que tienen un mayor peso argumentativo en contraste con la cita de la regla escrita; la argumentación jurídica renueva la utilidad del derecho al señalar que este va más allá de las normas jurídicas y de someter el caso concreto a la conducta genéricamente regulada, que a través de esta, se obtienen verdades reales que permiten encontrar verdadera justicia.

En el tenor de esta concepción se dice (L. Vigo, 2017, pág. 16), ya no resulta suficiente conocer el contenido de las normas, también es necesario conocer la teoría argumentativa del dispositivo legal en cuestión.

En el tenor de esa “cuarta dimensión” se comprobará como la Corte aún percibe y aplica el derecho como una norma escrita, ya que en la jurisprudencia materia de análisis reglamenta una conducta genérica y obliga a los operadores jurídicos a someter el caso concreto al imperio de la misma; esa visión conservadora con la que resolvió la contradicción de tesis desnaturaliza lo que significa juzgar con perspectiva de género, atenta contra la metodología por ella impuesta y los principios de la lógica, maximizando desigualdades.

Análisis Argumentativo de la Sentencia.

La sentencia por analizar es la relativa a la emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 422/2016, esta resolución se desenvuelve en el marco del derecho del trabajo (la figura del ofrecimiento del empleo), las madres trabajadoras y el juzgar con perspectiva de género.

El análisis de la sentencia se realizará sobre el contexto de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y sus interpretaciones vigentes hasta el 30 de abril del 2019, previas a las reformas que se realizaron y que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado primero de mayo del dos mil diecinueve ya que, a partir de la entrada en vigor de dicha reforma, el ofrecimiento del trabajo no exime al patrón de la carga de la prueba de demostrar su dicho, esto es, ya no existe el beneficio procesal de revertir la carga al trabajador en relación a los hechos del despido.

En primer término, es importante abordar la naturaleza del derecho del trabajo como derecho social, este último concepto se define como:

“(…) el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferencias principios y procedimiento protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr una convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.” (Mendieta y Núñez, 1967, págs. 66,67)

Entonces, conforme a la anterior definición es fácil identificar los elementos del derecho del trabajo que lo clasifican como un derecho social, tenemos a la Ley Federal del Trabajo como el conjunto de disposiciones que desarrollan principios y procedimientos protectores a favor de un sector económicamente débil a efecto de lograr la convivencia entre las clases sociales (trabajadores-empleadores), encontrando a la clase obrera como el individuo económicamente débil en contra posición del poder del capital.

Así las cosas, el derecho del trabajo como derecho social se encuentra encaminado a proteger a los trabajadores en sus relaciones de subordinación y dependencia a la que se encuentran sujetos respecto de sus empleadores, buscando el equilibrio entre los sujetos del trabajo a efecto de disminuir la brecha económica que hay entre los mismos.

La Ley Federal del Trabajo se encuentra permeada de esos principios, normas y procedimientos protectores de los trabajadores, inclusive en las reglas que norman el procedimiento jurisdiccional; como claro ejemplo encontramos el contenido del artículo 784, que en materia de carga de la prueba, exime al trabajador de la obligación de demostrar hechos relacionados con las condiciones de trabajo en las que presta sus servicios, así como los relativos a la causa de terminación del vínculo laboral (fracción IV y V).

Este carácter protector de la norma encontró una problemática en la práctica, ya que, si bien el empleador debe acreditar la causa de la terminación, jamás contempló la posibilidad de que el patrón en un juicio alegara la ausencia de despido (justificado o injustificado), lo que conllevaba la obligación de demostrar hechos negativos.

La figura del ofrecimiento del trabajo cobró vigencia en nuestro orden jurídico a través de las jurisprudencias que fue emitiendo el Poder Judicial de la Federación; dicha figura nace e inicia a tener auge dentro del sistema de impartición de justicia laboral en el momento en que el patrón, al contestar la demanda de un trabajador que aducía un despido, negaba la existencia de este (lisa y llanamente) y ponía a disposición del trabajador el empleo que venía desempeñando.

El ofrecimiento del trabajo no se equipara a la del allanamiento, su naturaleza, características y efectos son totalmente diferentes; el allanamiento implica el reconocimiento de los hechos constitutivos de la acción y su procedencia, mientras que el ofrecimiento del trabajo únicamente consiste en poner a disposición del trabajador su empleo mancomunando con la negativa de la existencia del despido. La materialización del ofrecimiento del trabajo no concluye el juicio puesto que, al encontrarse aparejada con la negativa del despido, la autoridad debe determinar la responsabilidad o no del patrón sobre los hechos del despido.

Conforme esta práctica fue cobrando especial relevancia, la Cuarta Sala de la antigua integración de la Corte fue emitiendo diversos criterios, inicialmente limitaba el cómputo de salarios caídos cuando era aceptada y materializada

Posteriormente la Cuarta Sala (1952, S.P.) determinó que dicha figura, además, lograba revertir la carga de la prueba en relación a los hechos del despido, cuando el patrón argumentaba la no existencia del mismo y aparejaba dicha negativa con el ofrecimiento del trabajo, en cuyo caso debía ser el trabajador quien tenía que demostrar su existencia, atendiendo a la imposibilidad para

el patrón de demostrar un hecho negativo, tal como se puede apreciar en la tesis 367822², en la cual esgrimieron el siguiente razonamiento:

“...si la parte patronal manifiesta que el trabajo está a disposición del demandante, no debe obligarse a aquella a probar el hecho negativo del despido pues si el patrón precisamente accede a lo que se le pide, la negativa o evasiva del trabajador a aceptar el ofrecimiento establece una presunción de que no existió el despido y la carga de la prueba debe recaer en quien afirmó fue despedido.” (S.P.)

El objeto inmediato de la prueba es acreditar los hechos relevantes expuestos y generar certeza al juzgador respecto de los hechos controvertidos, por regla general corresponde demostrar a quien afirma los hechos, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Existe una salvedad a esta regla en el derecho del trabajo al ser un derecho social.

Para efectos de determinar a quien corresponde demostrar, se deben de atender los principios ontológicos y lógicos, en la Teoría de la Carga de la Prueba (Framarino dei Malatesta, 1997) resultan fundamentales estos principios; mientras el principio ontológico determina que lo ordinario se presume y lo extraordinario debe de demostrarse, el principio lógico analiza la clase de afirmación (positiva o negativa) que se realiza para efecto de determinar a quién corresponde probar.

El principio lógico tiene su fundamento en que los enunciados positivos encuentran una mayor facilidad de demostración por conducto de pruebas directas, mientras que un enunciado negativo solo podría justificarse con pruebas indirectas. Una prueba es directa cuando brinda directamente la existencia de un hecho sin necesidad de un mayor raciocinio o inferencia, en cambio es indirecta cuando el medio probatorio pretende demostrar un hecho secundario a partir del cual se pueda inferir la existencia del hecho principal (indicios).

² “**DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBA DEL.** Existe diferencia entre sostener que un trabajador ha dejado de asistir a sus labores y la defensa consistente en que ha abandonado el trabajo, y si la parte patronal manifiesta que el trabajo está a disposición del demandante, no debe obligarse a aquella a probar el hecho negativo del despido, pues si el patrón precisamente accede a lo que se le pide, la negativa o evasiva del trabajador a aceptar el ofrecimiento establece una presunción de que no existió el despido y la carga de la prueba debe recaer en quien afirmó fue despedido.”

Entonces, tenemos que la determinación de la Cuarta Sala encontró su sustento en el principio lógico de que un enunciado negativo supone mayor dificultad probatoria que uno de carácter positivo, consecuentemente los hechos negativos o abstenciones no son materia de prueba y el que niega no está obligado a probar su negativa, salvo que la misma implique una afirmación que pueda demostrarse.

Conforme dicha figura fue siendo utilizada con mayor frecuencia, el Poder Judicial de la Federación fue añadiendo cada vez más componentes a los efectos de ofrecer el trabajo; con motivo del abuso de esa figura se tuvo que condicionar el obtener el beneficio procesal de revertir la carga de la prueba a la calificación que se realizara respecto del ofrecimiento del trabajo. Si el ofrecimiento era calificado de buena fe se accedía al beneficio, caso contrario si lo calificaban de mala fe.

La calificación de la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo depende de los términos en que se realice, la autoridad debe atender las condiciones en las que se presta el servicio tales como el salario, puesto, jornada y horario; el no modificar las condiciones fundamentales en perjuicio del operario lleva a determinar la buena fe del ofrecimiento. El patrón no necesariamente debe de aceptar las condiciones señaladas por el trabajador, puede controvertir las mismas, sin embargo, para que el ofrecimiento que realice en las condiciones que señale sean consideradas de buena fe, deberá de demostrar la veracidad de su dicho, como ejemplo de este criterio tenemos la tesis Tesis: 2a./J. 180/2010, emitida por la Segunda Sala de nuestro más alto tribunal.

Posteriormente la Segunda Sala de la Corte en la tesis 2a./J. 117/2017, determinó que, además de las condiciones fundamentales en las que se presta el servicio, se debía de considerar la conducta procesal que desplegabam el patrón durante el procedimiento, ya que a través de esta se podía verificar si efectivamente existía la verdadera intención de restituir al trabajador en su empleo o únicamente se trataba de acceder al beneficio procesal multicitado.

Otro factor por considerar además de lo antes dicho, y que conlleva consecuencias dentro del procedimiento, es la aceptación o rechazo que realice el trabajador con relación al ofrecimiento del trabajo, con el objeto de brindar un panorama un mas amplió al lector, en la tabla 1, se expondrá las variantes existentes en el tema del ofrecimiento del trabajo, su calificación, su rechazo, aceptación y sus consecuencias.

Tabla 1

La calificación del ofrecimiento del trabajo y sus consecuencias.

Acción Ejercitada	Aceptación O Rechazo Del Trabajador	Calificación Del Ofrecimiento Del Trabajo	Consecuencias
Reinstalación	Acepta	Buena Fe	<ol style="list-style-type: none"> 1. El patrón accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador con relación a los hechos del despido. 2. La pretensión del trabajador de ser reinstalado queda satisfecha. 3. Los salarios caídos dejan de cuantificarse hasta la fecha en la que se materializó.
Indemnización	Acepta	Buena Fe	<ol style="list-style-type: none"> 1. El patrón accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador con relación a los hechos del despido. 2. La acción resulta improcedente al continuar vigente la relación de trabajo. 3. Los salarios caídos dejan de cuantificarse hasta la fecha en la que se materializó.
Reinstalación	Acepta	Mala Fe	<ol style="list-style-type: none"> 1. El patrón no accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido. 2. La pretensión del trabajador de ser reinstalado queda satisfecha. 3. Los salarios caídos dejan de cuantificarse hasta la fecha en la que se materializó.
Indemnización	Acepta	Mala Fe	<ol style="list-style-type: none"> 1. El patrón no accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido. 2. La acción resulta improcedente al continuar

Reinstalación	Rechaza	Buena Fe	<p>vigente la relación de trabajo.</p> <p>3. Los salarios caídos dejan de cuantificarse hasta la fecha en la que se materializó.</p> <p>1. El patrón accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido.</p> <p>2. Se invalida la acción, sin embargo, no implica la improcedencia de los salarios caídos.</p>
Indemnización	Rechaza	Buena Fe	<p>1. El patrón accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido.</p> <p>1. El patrón no accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido.</p>
Reinstalación	Rechaza	Mala Fe	<p>2. La pretensión de reinstalación continua vigente.</p> <p>1. El patrón no accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido.</p>
Indemnización	Rechaza	Mala Fe	<p>1. El patrón no accede al beneficio procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con los hechos del despido.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de las jurisprudencias emitidas por el Poder Judicial de la Federación.

Acotado lo anterior, la jurisprudencia materia de análisis es producto de la contradicción de tesis que resolvían una misma problemática de manera totalmente distinta, estos criterios fueron dictados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito al resolver el amparo directo 489/2013, y el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región al resolver el amparo directo 204/2016.

Ambos tribunales colegiados resolvieron respecto de la figura del ofrecimiento del trabajo y sus consecuencias encontrándose involucrada como parte del juicio una trabajadora en estado de gravidez o en el período de post parto (categoría sospechosa); juzgando con perspectiva de género ambos tribunales ejecutaron acciones positivas o de igualación, a efecto de alcanzar un mismo

grado de oportunidades en el ejercicio de los derechos.

La acción positiva que ejecutó el Tercer Tribunal Colegiado del Trabajo del Tercer Circuito fue, someter la calificación del ofrecimiento del trabajo a un test más estricto, sin que fuese suficiente analizar las condiciones fundamentales, ello para evidenciar la verdadera intención del demandado y evitar que se utilizara la figura con el único objeto de revertir la carga de la prueba. En el otro frente, la acción positiva fue evitar el uso fraudulento de la figura tratándose de madres trabajadoras, negando en cualquier supuesto la reversión de la carga de la prueba.

Atendiendo a esta divergencia, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo que en estricto sentido realizó fue, determinar lineamientos a seguir al juzgar con perspectiva de género, concluyendo que:

“Por tanto, en asuntos donde la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo y al goce del periodo de licencia post parto, la carga de la prueba recae en la parte patronal que deberá acreditar la ausencia de tal discriminación; y por tanto, el ofrecimiento de trabajo pierde operatividad ante esta situación.” (Segunda Sala, 2017)

En principio, es importante destacar que la Corte al abordar la problemática, no analizó el caso en particular de las trabajadoras de los asuntos contendientes, partió de la generalidad de que al tratarse de madres trabajadoras que encuadraban en un categoría sospechosa era necesario juzgar con perspectiva de género; juzgar bajo esta perspectiva implica necesariamente el análisis de cada caso en particular, por su metodología, no es posible partir de enunciados generales y consecuencias generales.

Consecuencia de lo anterior, la determinación encuentra un severo problema de lógica y atenta contra el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de una de las partes ya que, tratando de normar una conducta (se insiste en que la juzgar con perspectiva implica el análisis de cada caso en particular y no de generalidades) obliga al patrón a demostrar hechos negativos que no son susceptibles de demostración y que es un principio aceptado en nuestro sistema jurídico ante la dificultad que ello conlleva. Entonces, la nivelación que pretendió hacer la Corte respecto de madres trabajadoras únicamente exacerbó la desigualdad originalmente existente entre las partes.

La Corte obliga entonces al empleador a acreditar la inexistencia del despido por motivo discriminatorio, entonces, si el patrón argumenta la no existencia del despido, este deberá de demostrar dos hechos negativos, la no existencia del despido y la no existencia de discriminación, situación que únicamente podría realizarse a través de pruebas indirectas que únicamente generarían indicios.

Así las cosas, se afirma que la resolución de la Segunda Sala atenta contra el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva ya que le coarta el derecho al patrón a ofrecer pruebas tendientes a demostrar su dicho, recordemos que el derecho al debido proceso implica la oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas, circunstancia que se ve restringida al tratarse de hechos negativos.

Entonces, si la defensa deberá de versar en acreditar la inexistencia de un despido y discriminación, la desigualdad entre las partes se maximiza y la nivelación pretendida a través de juzgar bajo el enfoque de la perspectiva de género se ve anulada, contrario a lo pretendido, dota de mayores beneficios procesales a los ya existentes en la propia legislación primaria, dejando así en estado de indefensión a la otra.

No pasa por el alto el hecho de que el patrón bien podría argumentar que el motivo de la separación fue una causa justificada que sí podría demostrar, sin embargo, aún en ese supuesto cobra vigencia el problema central de la sentencia y que violenta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en su fase judicial; al tener el juzgador ante sí un asunto en el que se encuentre involucrada una persona que encuadre dentro de alguna de la “categorías sospechosa”, deberá de tomar como principio la demostración de ausencia de discriminación (hecho negativo).

Lo anterior implica que, aún existiendo un motivo de terminación justificada (renuncia), la misma quedará anulada sino se demuestra esa ausencia de discriminación, tal como se puede apreciar en la contradicción de tesis 318/2018³.

³ **TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.** Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea;

Esa resolución tomo como base lo resuelto en la contradicción tesis 422/2016, analizaron la renuncia manifestada por la trabajadora como la causa de terminación del vínculo laboral (ya sea durante el estado de gravidez o posterior), sin embargo, nuevamente se obliga al patrón a demostrar en estos casos que la misma es libre y espontánea, es decir, se tiene que demostrar que no existió coacción, lo que implica nuevamente la demostración de un hecho negativo. Nuevamente el juzgador, en el caso anterior, es omiso en analizar el contexto particular sobre el cual se realiza la renuncia, norma una conducta y le dota de una consecuencia.

En el tenor de lo anterior queda evidenciado que el sentido del fallo de la Corte lejos de generar paridad entre las partes dentro del proceso (paridad que de origen es inexistente al tratarse de un derecho social), otorga ventajas prácticamente infranqueables, lo que sin duda violenta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de uno de los involucrados.

La Corte no logra justificar por qué siempre y en todos los casos en lo que se encuentren involucradas madres trabajadoras (i) es necesario juzgar con perspectiva de género y (ii) el demandado tiene que demostrar la ausencia de discriminación; la conclusión de la Corte resulta desmedida ya que no contiene un esfuerzo justificativo que pueda dar pauta a su comprensión, asume una postura meramente legalista en la que por el simple hecho de encuadrarse en esa categoría sospechosa es necesaria la medida (acción positiva).

sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo [17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

Conclusiones

El juzgar con perspectiva de género es necesario en nuestro orden jurídico, es sin duda una herramienta que busca respetar el valor supremo del derecho, que es la justicia; las vías que sugiere el protocolo de la Suprema Corte cumplen con los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Sin embargo, es la postura legalista de la Corte la que rompe con el propósito de esta figura, justifica la necesidad de implementarla y ejecutar una acción positiva por el solo hecho de detectar a una persona que encuadra dentro de una categoría sospechosa, sin realizar un análisis exhaustivo y particularizado; norma una conducta y le imponen una consecuencia jurídica.

La Corte so pretexto de la condición de la persona obliga al aparato jurisdiccional a juzgar ineludiblemente con perspectiva de género y ejecutar una acción positiva desmedida, lo que en estricto sentido realiza es obligar a los operadores jurídicos a subsumir el caso concreto a una regla general, cuando juzgar bajo este método implica analizar si la condición de la persona la afecta y si genera o no asimetrías, para entonces, partiendo del caso en particular buscar la forma de nivelar la desigualdad en el caso específico.

La resolución impone una sanción desproporcionada para todos los casos y sin lugar a consideraciones, no permite a los juzgadores realizar el ejercicio analítico del caso en particular, con miras a buscar acciones positivas ad hoc, nuevamente la Corte en su afán legislativo, reglamenta una conducta y su consecuencia, lo que rompe con la finalidad de la perspectiva de género y con el nuevo paradigma constitucional que concibe al derecho como argumentación.

La manera en que el Tercer Tribunal Colegiado del Trabajo del Tercer Circuito abordó el tema, la manera en que juzgó con perspectiva de género, era una que armonizaba el respeto a los derechos humanos de las partes litigantes y que efectivamente nivelaba desigualdades para dejar de lado la asimetría que la condición de la persona podía ocasionar, exigía un análisis particular, lo que implicaba una mayor protección del Estado y no restringía derechos del demandado.

Atendiendo a las disparidades procesales tan gravosas que, según lo expuesto en este trabajo genera la acción legislativa de la Corte, ¿hasta que punto esta herramienta se ha convertido en la actualidad una forma de generar de manera dolosa ventajas procesales?, aunque la respuesta a esta interrogante bien podría ser materia de otro trabajo de investigación.

Bibliografía

- Calamandrei , P. (1996). *Proceso y Democracia*. México: Harla.
- Conferencia Internacional Americana. (10 de octubre de 1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos1.htm>
- Congreso de la Unión. (2011). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México.
- Cuarta Sala, S. (1952). *SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN*. MÉXICO.
- Álvarez Ledesma, M. (2002). *Introducción al Derecho*. Atlacomulco: McGraw-HILL.
- Atienza, M. (1999). *El Derecho como argumentación*. Isegoría.
- Bergalli, R. (1999). *Hacia una cultura de la jurisdicción. Ideología de jueces y fiscales*. Buenos Aires: Ad hoc.
- Framarino dei Malatesta, N. (1997). *Lógica de las Pruebas en Materia Criminal*. Colombi: Temis.
- L. Vigo, R. (2017). *La Interpretación (Argumentación) Jurídica en el Estado de Derecho Constitucional*. México: Instituto de la Judicatura Federal.
- Mendieta y Núñez, L. (1967). *Derecho Social*. México: Porrúa.
- Montero Aroca , J. (2019). *Introducción al derecho jurisdiccional*. Perú: Versión electrónica.
- Ollero Tassara, A. (1989). *Derechos Humanos y Metodología Jurídica*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

- Organización de los Estados Americanos. (10 de octubre de 2019). *Tratados Multilaterales, Departameno de Derecho Internacional, OEA*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Primera Sala, S. (2012). *Amparo en Revisión 352/2012*. Ciudad de México.
- Primera Sala, S. (2016). *Tesis de Jurisprudencia 22/2016*. México.
- Primera Sala, S. (2016). *Tesis de Jurisprudencia 37/2016*. México
- Recaséns Siches, L. (1991). *Introducción al Estudio del Derecho*. Ciudad de México: Porrúa.
- Reale, M. (1968). *Teoria Tridimensional do Direito*. Sao Paulo: Saraiva.
- SCJN. (16 de Octubre de 2019). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. México, México.
- Segunda Sala, S. (16 de junio de 2017). *Contradicción de Tesis 422/2016*.
- Steele, C. (1997). *A threat in the air: How Stereotypes Shape the intellectual indetities and performance of women and African Americans*.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (10 de octubre de 2019). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad*. Ciudad de México, México.
- Universidad de Granada. (2011). *Discriminación y Autodiscriminación de Género: Un Análisis Experimental*. Granada.