



Principio de realidad constitucional en México y el acceso a la justicia

Juan Carlos Zamora Tejeda*

Resumen: En la materia laboral, como en cualquier otra, se deberá atender al principio de primacía de realidad constitucional sobre los elementos formales que lo contradigan, principio por virtud del cual, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se sustenta en los documentos, debe darse preferencia a lo primero; además, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines de la justicia.

Palabras clave: Acceso a la Justicia, Principio de primacía de la realidad, Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y formulismos.

Sumario: **I.** Introducción; **II.** Acceso a la justicia y formulismos que lo evitan; **III.** Marco teórico y naturaleza jurídica del principio de primacía de la realidad; **IV.** Su aplicación a casos concretos y consecuente evolución jurisprudencial en México (acercamientos y avances en dicho principio); **V.** Conclusiones; **VI.** Bibliografía.

* Maestro en Justicia Adversarial por la Escuela Federal de Formación Judicial, Maestro en Derecho Penal por la Universidad Autónoma de Chihuahua. Magistrado Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Decimoséptimo Circuito, con sede en Chihuahua.



I. Introducción

Existe una problemática observada en la administración de justicia dentro del derecho mexicano.

En estos momentos la historia de la justicia, se encuentra en etapa de reflexión y repunte; por lo que este estudio se centrará en reconocer la existencia de los formulismos que impiden el efectivo acceso a la justicia, así como su solución, contenida en la Constitución Mexicana, siendo esta el principio de primacía de la realidad.

Este tema cobra especial relevancia, ya que la primacía de la realidad constituye uno de los principios rectores en derecho laboral, inclusive, dada la trascendencia para alcanzar un verdadero acceso a la justicia, debe predominar no solo en esta materia, sino en cualquier otra.

El tipo de estudio que se utilizará en este análisis pertenece al paradigma cualitativo, desde el diseño de investigación participativa, desde sus antecedentes, los formulismos que impiden el acceso a la justicia, y la propia herramienta de este principio

constitucional; todo esto con el propósito de transformar la realidad a través de dos procesos, conocer y actuar ante un problema.

El estudio se llevará a cabo en el Poder Judicial de la Federación, a través de las diversas sentencias que se han emitido, que permiten, progresivamente, generar precedentes que vayan permitiendo consolidar el principio de primacía de la realidad, con igualdad y/o equidad de género, en la administración de justicia.

Los instrumentos que se utilizarán será la revisión de textos y documentos (sentencias y tesis) que permitan generar un precedente para el tema antes mencionado.

Los alcances que se pretenden generar con este estudio son aportar precedentes al contexto mexicano y motivar a los juzgadores para tomar en cuenta el principio de primacía de la realidad, en relación con los diversos de igualdad y/o de equidad de género, al momento de emitir sus sentencias.

II. Acceso a la justicia y formulismos que lo evitan

La desigualdad es uno de los problemas que aquejan a la sociedad mundial, ha tenido un gran aumento en todos los países, teniendo una repercusión entre otros rubros, al acceso de servicios básicos sociales, incluyendo desde luego, el acceso a la justicia.

Siendo esta una de las principales razones por las que se permanece en un estado de pobreza, el acceso a la justicia no es solo un derecho humano, sino un vínculo para combatir la pobreza y desigualdad, así como sus causas y consecuencias.

Cualquiera manifestación de la pobreza constituye una violación a la dignidad humana y una amenaza contra la propia vida; esta reflexión nos muestra un universo de pobres y ricos, que conlleva injusticias en todos los ámbitos, al dejar a los pobres en posición de desventaja, lo que a su vez marca un desequilibrio en la sociedad que impide el bien común.

Ignacio Ellacuría, teólogo, filósofo, jesuita, precursor de la teoría de la liberación en Latinoamérica, consideraba que como personas



pertenecientes a la sociedad, nos corresponde “hacernos cargo de la realidad”, esto “no para evadirse de los compromisos reales, sino para cargar sobre sí con lo que son realmente las cosas y con lo que realmente exigen”. Entonces, bajo esa concepción de Ellacuría, combatir la pobreza es hacerse cargo de una vergonzosa situación o realidad; cuestión que ni la propia sociedad, ni las instituciones, entre ellas las encargadas de impartir justicia pueden inadvertir.

De ahí que, no toda la población tiene las condiciones para gozar de los derechos humanos de forma plena. Esto es, sin un acceso a la justicia, la población no puede defender sus derechos, abusos de las autoridades y violaciones cometidas en contra de ella, por lo que la relación entre la pobreza y la falta de acceso a la justicia es un círculo que se repite.

Así, en un proceso judicial, es posible que quienes intervienen no tengan acceso a la

justicia por motivo del formalismo exagerado que rige los procedimientos judiciales; esto es, rigidez de ciertos formulismos pueden obstaculizar el acceso a la justicia.

Sin soslayarse que existen formalidades esenciales del procedimiento a las que alude el artículo 14 constitucional, que nada tienen que ver con los formulismos que hacen negatorio el derecho al acceso a la justicia.

Partiendo de esas premisas es evidente que la población en general está expuesta a que cuando se dirimen sus diferencias en una controversia judicial, y ante el desconocimiento de las “formas” en las que se debe de realizar la instauración del juicio, como es la presentación de una demanda y su contestación, el ofrecimiento de pruebas, interposición de recursos, ello no debe ser un impedimento para que exista un real acceso a la justicia.

III. Marco teórico y naturaleza jurídica del principio de primacía de la realidad

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, reconoce el derecho que tiene toda persona “a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.” Sin embargo, en México predomina la percepción de que la justicia funciona mal, y dos de los mayores problemas que se perciben son la injusticia y la desigualdad.

Hoy se confunde la aplicación de normas con la impartición de justicia, lo cual causa insatisfacción y frustración en las personas y, además, convierte al sistema de impartición de justicia en un sistema de desconfianza.

Es así que, en noviembre de 2015, el Gobierno de la República, en conjunto con el Centro de Investigación y Docencia Económicas y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, convocó a representantes de todos los sectores a los “Diálogos por la Justicia Cotidiana”.

En este ejercicio de diálogo amplio y plural, se diagnosticaron los principales problemas de acceso a la justicia y se construyeron soluciones. Una de las conclusiones fue que en la impartición de justicia en todas las materias y en el ejercicio de la abogacía y defensa legal en nuestro país prevalece una cultura procesalista. Esto genera que en el desahogo de una parte importante de asuntos se atiendan cuestiones



formales y se deje de lado y, por lo tanto, sin resolver, la controversia efectivamente planteada.

En cuanto al aspecto interpretativo y de aplicación de la norma, se encontró que, en la impartición de justicia en todos los niveles y materias, las leyes se aplican de forma tajante o irreflexiva, y no se valora si en la situación particular cabe una ponderación que permita favorecer la aplicación del derecho sustantivo por encima del derecho adjetivo para resolver la controversia desde luego sin dejar de aplicar este último arbitrariamente.

Sobre este tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que las y los jueces, como rectores, del proceso tienen el deber de dirigir y encauzar el procedimiento judicial con el fin de no sacrificar la justicia en pro del formalismo. También la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que los tribunales deben resolver los conflictos que se les plantean evitando formalismos o interpretaciones no razonables que impidan o dificulten el enjuiciamiento de fondo. Las y los juzgadores, al interpretar los requisitos y formalidades procesales que prevén las leyes, deben tener presente *la ratio* de la norma y los principios *pro homine* e *in dubio pro actione* para evitar que aquellos impidan un enjuiciamiento de fondo.

Para hacer frente a este aspecto de la problemática, en los “Diálogos por la Justicia Cotidiana”, se recomendó llevar a cabo una reforma que elevara a rango constitucional, el deber de las autoridades de privilegiar, por encima de aspectos formales, la resolución de fondo del asunto.

Este deber exige también un cambio en la mentalidad de las autoridades para que en el despacho de los asuntos no se opte por la resolución más sencilla o rápida, sino por el estudio que clausure efectivamente

la controversia y la aplicación del derecho sustancial.

La incorporación explícita de este principio en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Federal, busca que permee el sistema de justicia a nivel nacional, es decir, que todas las autoridades judiciales y con atribuciones materialmente jurisdiccionales del país, se vean sometidas a su imperio, pero más allá de su obligatoriedad, reconozcan la razón y principio moral que subyacen a dicho dispositivo constitucional.

Lo anterior, lleva a considerar que, al privilegiarse la solución de fondo de un conflicto, en algunos casos de materia laboral resultará útil que las autoridades jurisdiccionales prioricen la aplicación del principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad indica que la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrón.

Este alcance del principio rescata la existencia de la relación laboral aun sobre la voluntad evidenciada por las partes, lo cual es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo.

Su razón de ser es inseparable de la vindicación de la realidad, lo que trae aparejado —por vía negativa— la misión de desenmascarar las apariencias o máscaras que pretendan camuflar los hechos; no se trata de despreciar el valor de las convenciones formales, lo cual sería inapropiado puesto que constituyen una fuente incuestionable de derecho, sino de conferir preeminencia a la realidad.

Respecto a la protección de la primacía de la realidad, la Declaración Universal de Derechos



Humanos de las Naciones Unidas, establece: “Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, dispone: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias...”.

Así también, la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, precisó:

Artículo 6. El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan cualesquiera formas de explotación del hombre, garanticen igual derecho a la propiedad para todos, y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad.

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo ha protegido el principio de primacía que nos ocupa.

Es así, que en la Conferencia N° 86, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, refirió:

1. Recuerda: a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración

de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización. 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, en la Recomendación N° 198 sobre la Relación de Trabajo, estableció:

II. Determinación de la Existencia de una Relación de Trabajo: 9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las



partes. 10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo. 11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes. 12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario

determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Un análisis superficial pudiera llevarnos a considerar al principio de primacía de la realidad como una creación original del derecho laboral, o sea un producto jurídico que pertenece solo a esta rama del derecho; en contra de esa impresión, debe decirse que tal principio no es exclusivo del derecho del trabajo, en razón de que no tiene como finalidad esencial caracterizar situaciones propias de esa relación, distintas de las que se dan en otras ramas del derecho. Hay que investigar la verdad material por encima de la forma y, esa es una tarea fundamental que involucra a toda la administración de justicia, no siendo patrimonio exclusivo del fuero laboral.

No obstante, es de precisar que el derecho del trabajo exige una intensificación del principio de primacía de la realidad en cuanto a sus alcances y eficacia, en vistas del escenario sociológico sobre el que actúa.

De ese modo, es de imperiosa necesidad que las y los operadores jurisdiccionales se esfuercen por adquirir una particular



sensibilidad social para detectar las capas más profundas de la realidad, rompiendo la cubierta superficial de las formas, a fin de descubrir la verdad real y evitar que se cometan fraudes y simulaciones contrarias al principio protectorio del trabajo, que de esa manera quedaría totalmente desvirtuado.

Debe indicarse que el principio de primacía de la realidad está estrechamente conectado con el principio protectorio, jugando como un complemento auxiliar a fin de que este no pueda ser disimulado en los hechos mediante la adopción de algunas figuras que disimulan la realidad; de manera más precisa, el principio de primacía de la realidad opera como una garantía de eficacia del principio protectorio en el plano de los hechos reales.

Es por ello que se ha definido la primacía de la realidad como principio fundamental del derecho laboral por diferentes autores. Así, el profesor Américo Pla Rodríguez, señala:

El principio de primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta

muy útil el principio de la primacía de la realidad.

Francisco Javier Romero Montes, refiere:

El principio de primacía de la realidad es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral; por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

Juan Raso Delgue ha puesto de manifiesto este principio, de la siguiente manera:

La proliferación de contratos de arrendamiento de servicios obedece en parte a la existencia de nuevas modalidades de trabajo en el sector de los servicios que pueden legitimar este tipo de contrato y en parte a acuerdos simulados tras los cuales se esconden verdaderos contratos de trabajo. Intuitivamente creemos que esta última cuota es la más importante en términos porcentuales, pero la ausencia de datos estadísticos nos impide confirmar la convicción... De todos modos debemos ser categóricos al afirmar que en esta materia como en otras del campo laboral, se impone el principio de la realidad... La verdad prima sobre las formas, por lo que en definitiva todo pronunciamiento sobre la legitimidad de un contrato de arrendamiento de servicios se difiere a la comprobación de la presencia o ausencia del elemento subordinación en la prestación laboral.

Jairo Villegas Arbeláez, al efecto, considera: "... la realidad es prevalente y determinante frente las formas o el papel, y no a la inversa como es la creencia generalizada y deformada por el procedimentalismo".



Francisco Escobar Henríquez, respecto a la primacía de la realidad, expresa: "...en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquellos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal".

Por último, en cuanto al principio en comento, Francisco Lafont, establece: "...al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica prevalecen los hechos, la práctica."

Por otro lado, Mario de la Cueva, laboralista mexicano, para definir la importancia del principio de mérito, dice que el contrato de trabajo es un contrato realidad.

En parte de Latinoamérica no tiene importancia el contrato realidad, mientras que en México el contrato es consensual y después se documenta solo para efectos de prueba.

En materia de contratos consensuales, siempre se ha entendido que la modificación que en la práctica va operando en la forma de cumplimiento, revela una forma de expresión del consentimiento tácito de las partes para modificar el contenido primitivo.

En Latinoamérica, se ha desarrollado mucho la doctrina de las cláusulas tácitas, lo cual es una proyección de la primacía de la realidad. La jurisprudencia administrativa en forma reiterada ha sostenido la posibilidad de que el contrato de trabajo sea modificado por cláusulas tácitas. Su fundamento es el carácter consensual del contrato de trabajo, lo que significa que este puede ser modificado por el consentimiento de ambas partes, que puede ser explícito o tácito, siempre que se trate de una modificación favorable al trabajador, pues en caso contrario, debe ser expreso para evitar abusos en esta materia.

La primacía de la realidad limita con la buena fe contractual; por ende, si se ha celebrado un contrato de fachada con fines

ilícitos, el trabajador difícilmente va a poder invocar el contrato celebrado con fines espurios.

Como se ha expuesto, el principio de primacía de la realidad determina que, en caso de existir discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad; de esta manera, este principio opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia; el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la oposición entre una y otra.

Así, por ejemplo, este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de prestación de servicios, ante la realidad de una relación laboral; también opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

En la mayoría de las veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios, son muy distintas a las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

Asimismo, debe decirse que hay una diversidad de autores en la doctrina internacional que han señalado que dicho principio de primacía de la realidad ha permitido administrar una verdadera justicia, al tomar como elementos, la realidad de la cotidianidad de las partes; es decir, señalan que la ley será verdaderamente justa e igualitaria cuando se tomen en cuenta los extremos de la realidad, a través de verdaderos ejercicios de raciocinio en donde las y los juzgadores amplíen más allá, los horizontes de su criterio judicial.



IV. Su aplicación a casos concretos y consecuente evolución jurisprudencial en México (acercamientos y avances en dicho principio)

Enseguida se resaltan algunos casos en los que se puede advertir la aproximación a la aplicación del principio de primacía de la realidad.

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, en sesión celebrada el 1° de diciembre de 2008, resolvió el juicio de amparo directo 799/2008, donde en lo conducente consideró, en esencia, que en caso de que la trabajadora alegue haber sido despedida con motivo de su embarazo y el patrón se excepciona presentando su renuncia, la junta debe analizar en conciencia la verosimilitud de ese documento, pues carecería de lógica que una mujer embarazada renunciara a su trabajo y a los beneficios que por su estado le concede la ley en materia de seguridad y asistencia social, teniendo en cuenta que el hecho de que estuviera embarazada a la fecha de la renuncia, constituye una presunción humana que la junta debe sopesar, con independencia del resultado que las pruebas técnicas arrojen sobre la renuncia allegada por la demandada; de lo contrario infringe los principios previstos en los artículos 841 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, la garantía de no discriminación, así como diversos instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Criterio el anterior, del que derivó la tesis de rubro: "RENUNCIA. SI PARA DETERMINAR SOBRE SU VEROSIMILITUD LA JUNTA NO TOMÓ EN CUENTA EL ESTADO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, INFRINGE LOS PRINCIPIOS PREVISTOS EN EL NUMERAL 841 DE LA LEY

FEDERAL DEL TRABAJO, LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1° DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.¹

El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, en sesión celebrada el 21 de junio de 2012, resolvió el juicio de amparo directo 846/2011, a través del cual sustancialmente estimó que en caso de que se alegue un despido injustificado por motivo de embarazo y el patrón se excepciona presentando la renuncia de la trabajadora, a él le corresponde probar tal extremo y la junta debe analizar la verosimilitud de ese documento desde una perspectiva de género, a verdad sabida y buena fe guardada, atendiendo a si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo con las consecuencias que ello implica, pues lo estaría haciendo también a los derechos de asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad prenatal y postnatal, en términos del artículo 123, apartado A, fracción V, constitucional.

De ese criterio surgió la tesis de rubro: "DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SOLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA."²

¹ Tesis IV.3º.T.272 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, p. 2035. Registro digital 167850.

² Tesis XXI.2º.C.T.1 L (10ª.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVII, febrero de 2013, Tomo 2, p. 1353, Registro digital 2002752.



El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, en sesión celebrada el 12 de abril de 2018, resolvió el juicio de amparo directo 1563/2017, donde en lo conducente determinó que en los casos en que la trabajadora alegue que fue despedida a causa de su embarazo, la junta debe considerar las circunstancias particulares del caso, que la obligan a resolver con perspectiva de género y realizar un escrutinio estricto de los autos, para determinar si la renuncia de la trabajadora se debió a una discriminación de su patrón, atendiendo a si resulta o no inverosímil que una mujer en ese estado firmara voluntariamente ese documento, pues ello claramente la deja sin los medios económicos para sufragar los gastos del embarazo y alumbramiento; aunado a que si la quejosa promovió dentro del término legal la demanda laboral, alegando que no deseaba terminar la relación de trabajo, pero que se vio presionada y obligada a aceptar la renuncia, ello confirma la presunción humana de que su voluntad al firmar y aceptar la renuncia, estaba viciada y coaccionada por los motivos que indica.

Los tres criterios anteriormente precisados, participaron en la contradicción de tesis 318/2018 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que fue resuelta en sesión celebrada el 8 de mayo de 2019, en la cual dicha sala consideró esencialmente que ante el alegato de una trabajadora en el sentido de haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello conlleva a la obligación de la junta de examinar escrupulosamente si existen indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que resulta inverosímil que la trabajadora haya renunciado a su empleo, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, y tomar en cuenta las características particulares del caso, así como las condiciones

personales de la trabajadora, tales como su preparación, estado de salud, solvencia económica y cualquier otro elemento de juicio que le permita determinar si es verosímil o no que la trabajadora haya renunciado a su empleo estando embarazada; esto, atendiendo al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, pues en la práctica es más probable la existencia de un despido con motivo del embarazo de la trabajadora, que su renuncia voluntaria al encontrarse en estado de gravidez, por tanto, aún en el caso de que la trabajadora no haya objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio, por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existe duda razonable acerca de la voluntad de la mujer de prescindir del empleo, por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que se requiera.

De la precisada contradicción de tesis, derivó la jurisprudencia 2ª./J. 96/2019 (10ª.), de rubro "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ESTA 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"; en dicha jurisprudencia se determinó que cuando la parte patronal opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, aquella deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea, 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; lo anterior, se precisó, 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, porque no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por los 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.³

El criterio y las razones que informan la jurisprudencia antes destacada de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dado lugar a que diversos Tribunales Colegiados de Circuito, al fallar asuntos sometidos a su consideración, estén aplicando con mayor frecuencia el principio de primacía de la realidad que se viene comentando; como ejemplo, se citan los siguientes:

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, en sesión celebrada el 8 de agosto de 2019, resolvió el juicio de amparo directo 378/2018 promovido por un trabajador, en el que determinó básicamente que la patronal demandada afirmó que fue al término de la jornada laboral que el trabajador expresó su deseo de renunciar al trabajo, ante diversas personas que ahí se encontraban, de tal suerte que ello debió ser demostrado, sobre todo, cuando como en el caso se controversió la jornada laboral, pues no debe obviarse que el trabajador adujo trabajar de lunes a sábado y con descanso el día domingo, por ende, resultaba necesario que la patronal demostrara que ese domingo diecisiete de febrero de dos mil trece, el trabajador había desempeñado sus labores en forma cotidiana, y dotar a tal expresión de la verosimilitud necesaria para generar certeza en el órgano laboral.

En esos términos, ante la forma en que la patronal adujo se dio la renuncia del

trabajador, ello obligaba a la junta a examinar escrupulosamente si existen indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que en un día de descanso, como lo es el domingo, el trabajador renunció a su empleo, sin embargo; no se advierte que la patronal haya demostrado su afirmación en cuanto a que el trabajador renunció en un día domingo, más aún cuando la propia junta determinó como jornada laboral la aducida por el trabajador, esto es, de lunes a sábado con descanso el día domingo, en otras palabras, dadas las particularidades del caso, el solo escrito que contiene la renuncia, aun perfeccionado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma es insuficiente, por sí mismo, para demostrar ese extremo.

De lo anterior, derivó la tesis de rubro y contenido siguientes:

RENUNCIA POR ESCRITO. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO CUANDO EL PATRÓN AFIRMA QUE FUE PRESENTADA EN UN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO, ES NECESARIO ADMINICULARLA CON OTRA PRUEBA. Aun cuando prima facie, el escrito de renuncia, al ser un acto unilateral del trabajador puede presentarse en cualquier día, incluso no laborable, cobra particular relevancia la forma en que el patrón señale cómo se le presentó, pues aun en caso de no haberse objetado o, habiéndose perfeccionado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, es insuficiente, por sí mismo, para demostrar ese extremo, siendo necesario que se adminicule con algún elemento de convicción adicional para dotarlo de certidumbre y veracidad, cuando el patrón, por la conducta procesal desplegada al controvertir los hechos expuestos por el actor

³ Jurisprudencia 2ª./J. 96/2019 (10ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, p. 998. Registro digital 2020317.



asumió esa carga, al afirmar categóricamente que el trabajador renunció en un día que acorde con lo probado en autos, no está comprendido dentro de la jornada laboral, sino más bien es coincidente con el día semanal de descanso obligatorio. Diferente hubiese sido si solo se limitara a invocar su presentación sin más detalles, caso en el cual tal ocurrencia, *per se*, gozaría de eficacia probatoria mientras no logre desvirtuarse.⁴

2. El Segundo Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito, en sesión celebrada el 15 de julio de 2021, resolvió el juicio de amparo directo 42/2021 promovido por un trabajador, donde en lo conducente consideró, en esencia, que las pruebas no solo deben ser analizadas en lo individual, sino también el estudio debe ser sistemático con el fin de resolver la controversia bajo el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, pues a ello se refiere el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el cual está relacionado con el principio de primacía de la realidad, mismo que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha acogido al resolver la contradicción de tesis 318/2018, y dicho principio ya fue elevado a rango constitucional al encontrarse consagrado en el párrafo tercero del artículo 17 de nuestra Constitución, principio que significa que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica; en otras palabras, con dicho postulado se busca privilegiar lo que sucede en el terreno de los hechos; luego, con base en tal principio, el análisis de la prueba confesional, específicamente lo arrojado de la posición número diecinueve, no puede realizarse de forma aislada, sino que dada la trascendencia

que trajo la aclaración realizada por el actor al desahogar dicha posición se debió ponderar si su resultado era acorde a las actuaciones del juicio, esto es, afín a la realidad de los hechos, resultando que la junta responsable se limitó a realizar una apreciación de la confesional en forma aislada, porque con la aclaración que realizó el trabajador al dar respuesta a esa posición, en el sentido de que no conocía a la persona a quien le atribuyó el despido injustificado, para la autoridad fue suficiente para concluir que dicho reconocimiento, por sí solo, trajo como consecuencia la inexistencia del despido, empero, de las constancias de autos se desprende que existen diversos elementos convictivos que permiten llegar a la conclusión que esa aclaración se puede traducir en un error por parte del trabajador al responder a dicha posición, bastando con imponerse de las constancias de autos para advertir que fue desacertada esa aclaración en el sentido de que no conoce a la persona a quien le atribuyó el despido, por lo cual, en el caso para efecto de resolver debe buscarse la realidad de los hechos y no decidir una controversia con base en formalismos, advirtiéndose elementos suficientes que llevan a la convicción que la aclaración realizada por el actor constituye un error, pues tanto el trabajador como la persona a quien atribuyó el despido coincidieron en diversas diligencias y este último actuó como representante de la parte demandada dentro de un diverso juicio, de ahí que resultara inverosímil el que el actor haya referido que no lo conoce.

De lo anterior, derivó la tesis siguiente:

“PRUEBA CONFESIONAL EN EL JUICIO LABORAL. PROCEDE SU VALORACIÓN BAJO

⁴ Tesis VII.2º.T.244 L (10ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época. Libro 73, diciembre de 2019, Tomo II. P. 1169. Registro digital 2021256.



EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, PARA DETERMINAR SU VEROSIMILITUD Y EMITIR UNA RESOLUCIÓN DE ACUERDO CON LOS HECHOS Y NO CON BASE EN FORMALISMOS PROCEDIMENTALES.

Hechos: En un juicio laboral la parte actora, al absolver una de las posiciones formuladas al desahogar la prueba confesional a su cargo, expresó que no conocía a la persona a quien le atribuyó el despido injustificado. Por su parte, al valorar esa probanza en forma aislada la Junta consideró que dicho reconocimiento, por sí solo, trajo como consecuencia la inexistencia del despido. Contra esa determinación el actor promovió juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que procede la valoración de la prueba confesional bajo el principio de primacía de la realidad, para determinar su verosimilitud y emitir una resolución de acuerdo con los hechos y no con base en formalismos procedimentales.

Justificación: Lo anterior es así, pues el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que en materia laboral los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, en concordancia con el párrafo tercero del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, da cabida a lo que se conoce en la doctrina como el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. En ese sentido, con base en el análisis que se realice bajo el aludido principio⁵ respecto de la prueba confesional, atendiendo conjuntamente a todas las

actuaciones del expediente, se concluye que lo expresado por el absolvente constituye un error (con independencia de las razones por las cuales pudo derivar), que lleva a emitir una determinación privilegiando la realidad de los hechos y no los formalismos procedimentales.

3. Como integrante del Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Decimoséptimo Circuito, en sesión celebrada el 22 de abril de 2021, resolvimos el juicio de amparo directo 126/2021, promovido por un trabajador, de cuya ejecutoria se destaca:

- A. Ante el alegato del trabajador quejoso al objetar las documentales aportadas por la patronal, consistentes en carta renuncia y carta-constancia, vinculado con lo que argumentó en su concepto de violación, se examinó si existían indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que resultaba inverosímil que hubiese renunciado a su empleo, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad contenido en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional.
- B. Se consideraron las características particulares del caso y condiciones personales del trabajador, tales como:
- Antigüedad laboral: Veinticuatro años y ocho meses y medio.
 - Puesto desempeñado: Vendedor.
 - Edad: Nacido el diecinueve de septiembre de mil novecientos sesenta, por lo que a la fecha de la separación del empleo contaba con poco más de cincuenta años de edad.

⁵ Tesis XXX.2º.1 L (11ª.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 6, octubre de 2021, Tomo IV, p. 3831. Registro 2023709.



- Preparación: No se advirtió tuviera preparación profesional, pues se encuentra demostrado que se desempeñó por casi veinticinco años para la patronal demandada, desempeñando el puesto de vendedor.
- Solvencia económica: No se desprendía que fuere solvente económicamente, dado que como ya se precisó, quedó demostrado que laboró como vendedor para la patronal por casi veinticinco años.
- Finiquito: Al momento de la separación del empleo, no se le entregó cantidad económica alguna por este concepto, ni siquiera el pago de su prima de antigüedad que le correspondía con entera independencia del motivo de tal separación, de conformidad con lo establecido por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que, aun cuando hubieren quedado perfeccionadas tanto la carta renuncia como la carta constancia exhibidas en el juicio por la patronal demandada y, que la renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador, siendo un acto unilateral que por sí solo surte efectos produciendo la terminación de la relación laboral, como lo sostuvo en su momento la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 4ª./J. 37/94, de rubro: “*RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA.*”; en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo aplicable al caso, se consideró procedente apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, esto es, que no obstante el resultado formal relativo a que la patronal logró perfeccionar la renuncia y carta constancia de mérito, ello no impidió resolver en conciencia, cuando se advierte que racionalmente no es

creíble que el trabajador hubiese renunciado “voluntariamente” a su trabajo, actuando con apego a la verdad material deducida de la razón.

- C. Consecuentemente, en el juicio laboral de origen, apreciando los hechos en conciencia de conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, y atendiendo el principio de primacía de la realidad previsto en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consideró jurídicamente válido que existía duda razonable acerca de la voluntad del trabajador quejoso de prescindir del empleo y, por ello, no resultó verosímil que hubiere renunciado “voluntariamente” a su trabajo.
- D. En tales condiciones, se determinó que la junta responsable carecía de razón cuando en el laudo reclamado refiere que el actor puede dar por terminada la relación de trabajo en el momento que lo desee, aun teniendo una antigüedad de casi veinticinco años, sin que ello implique renuncia de sus derechos obtenidos; esto, en razón de que precisamente la antigüedad con la que dicho trabajador contaba que, como se puso de relieve anteriormente, era de casi veinticinco años, lo que, aunado a que se trata de una persona mayor de cincuenta años de edad, sin preparación profesional, perteneciente a la clase obrera de este país, sin una solvencia económica demostrada, hacía inverosímil el hecho de que haya renunciado a su empleo sin haber percibido su finiquito correspondiente que, en razón de la precisada antigüedad lo hacía acreedor, entre otras prestaciones, al pago de su correspondiente prima de antigüedad en términos de lo establecido por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo,



quedándose incluso desprotegido en lo que respecta a prestaciones de seguridad social, como lo son, entre otras, el tener derecho a una jubilación y/o fondo de retiro, acceder a una atención médica y/o hospitalaria, incapacidades, así como a una vivienda digna.

E. Al no considerar lo anterior y resolver en los términos que lo hizo la junta responsable, se determinó que esta violó en perjuicio del quejoso los derechos de legalidad y seguridad jurídica contenidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. Conclusiones

Como se expuso, en la materia laboral, como en cualquier otra, se deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan, principio por virtud del cual, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se sustenta en los documentos, debe darse preferencia a lo primero; además, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines de la justicia.

Dicho principio es perfectamente compatible con otros derechos, como el de igualdad y/o de equidad de género, pues permite que las y los juzgadores, no se concreten a lo que adviertan en los documentos, constancias o acuerdos, sino a lo que los hechos les manifiesten.

En ese tenor, la emisión de la jurisprudencia 2ª./J. 96/2019, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha llevado a que diversos órganos jurisdiccionales, al fallar asuntos sometidos a su consideración, estén aplicando con mayor frecuencia el principio de primacía de la realidad comentado, en concordancia con los demás derechos humanos, en el marco de un eficaz acceso a la justicia.

Consecuentemente, de la misma manera se va logrando la consolidación del citado principio de primacía de la realidad en la administración de justicia, atendiéndose cada vez más en los juicios la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrón, inclusive sobre la voluntad evidenciada por las partes, lo cual resulta compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo a la parte débil en la relación laboral, obteniéndose así un trato justo y equitativo en la misma, así como alcanzando la igualdad de las partes en dicha relación, sin soslayarse como ya se dijo en este estudio, ese principio no es exclusivo en la materia laboral sino extensivo hacia las demás y que implícitamente tiene su fundamento en el artículo 17 Constitucional.

Ello, a través de la aplicación práctica del señalado principio, por el cual, debe darse prevalencia a lo que surge en la realidad, frente las formas o el papel y no a la inversa, como venía siendo la creencia generalizada; lo anterior, permitirá aparejar una verdadera justicia, al tomar como elementos, la realidad de la cotidianidad de las partes.



VI. Bibliografía

- Ellacuría, Ignacio (2012). *La lucha por la justicia: selección de textos de Ignacio Ellacuría (1969-1989)*. (J.A. Senent, ed) Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Barahona Betancourt, Ricardo, *Principio de Primacía de la Realidad en el Ejercicio de la Medicina*. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42898-150327-1-CE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42898-150327-1-CE%20(1).pdf), p. 245.
- Bautista Martínez, Erika Marcela, *Primacía de la Realidad de la Relación Laboral vía tutela frente a las madres comunitarias*. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21153>, p.28.
- De Buen Lozano, Nestor, Morgado Valenzuela Emilio, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://ru.juridicas.una.mx/xmlui/handle/123456789/91>, p. 137.
- Días Vargas, Jaime Alejandro, *El Principio de la Primacía de la Realidad en las Relaciones Laborales de la Administración Pública*. Disponible en: https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/90/principio_primacia_tesis.pdf?sequence=1, pp. 107-114.
- Hernández Sampieri, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P, *Metodología de la Investigación*. (2014). México: McGrawHill.
- Huamán Zúñiga, María Julyana, *Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los Procesos de Alimentos*, Trujillo Perú, Universidad Privada Antenor Orrego, 2019, p. 69. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4963/1/REP_DERE_MAR%C3%8DA.HUAM%C3%81N_APLICACI%C3%93N_PRINCIPIO.PRIMAC%C3%8DA.REALIDAD.PROCESOS.ALIMENTOS.pdf.
- Podetti, Humberto A, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997, p. 149. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>.
- Sánchez Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo Carlos, *La Nueva Legislación Laboral Mexicana*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 39.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf.
- Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 16, 17 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Cotidiana (Solución de Fondo del Conflicto y Competencia Legislativa sobre Procedimientos Civiles y Familiares). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/232_DOE_15sep17.pdf.
- Contradicción de tesis 318/2018. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/28857>. Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*. Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 967.
- Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, con relación a las iniciativas con proyectos de decreto que proponen modificaciones a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia cotidiana (solución de fondo de conflicto y competencia legislativa sobre procedimientos civiles y familiares). Disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JC_Dictamen_061216.pdf.
- Tesis 2ª/J. 96/2019 (10ª). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2020317>. Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*. Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998.
- Del dicho al hecho: Límites a la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad por parte de la autoridad administrativa de trabajo*. IUS La Revista. Disponible en: https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/12197/12762_p.24.
- Citado en Sobrino, Jon. "Fuera de los pobres no hay salvación. Pequeños ensayos utópico-proféticos", *op. cit.*, pp. 18 a 19.