

Época: Décima Época
Registro: 2010880
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Constitucional)
Tesis: XI.1o.A.T.28 L (10a.)

TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.

La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.
Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010879
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Común)
Tesis: XVIII.3o.1 L (10a.)

TERCERO EXTRAÑO A JUICIO. TIENE ESE CARÁCTER EL DEMANDADO EN EL JUICIO LABORAL QUE OBTUVO LAUDO FAVORABLE, Y NO OBSTANTE ELLO, EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN SEGUIDA EN CONTRA DE SU CODEMANDADO, SE EMITEN O EJECUTAN ACTOS TENDENTES A VIOLENTAR SU ESFERA JURÍDICA, MOTIVO POR EL CUAL SE ACTUALIZA LA EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE DEFINITIVIDAD QUE RIGE EN EL AMPARO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 61, FRACCIÓN XVIII, INCISO C), DE LA LEY DE AMPARO.

Si en un juicio laboral seguido en contra de dos o más demandados, uno de ellos resulta absuelto de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, al considerar la autoridad que no quedó demostrada la existencia de la relación laboral entre el actor y aquél, y tal determinación quedó firme; en la fase de ejecución del laudo, tiene el carácter de tercero extraño a juicio pues, precisamente en el laudo, que constituye la verdad legal, se determinó que no existía el vínculo laboral aducido por el actor; de ahí que si en la etapa de ejecución se emiten actos susceptibles de violentar sus derechos fundamentales, previamente a promover el juicio de amparo, no tiene obligación de agotar los recursos ordinarios contra esos actos, pues en esa hipótesis dejó de ser parte en el juicio y, con ello, al ubicarse en el supuesto de excepción al principio de definitividad establecido en el artículo 61, fracción XVIII, inciso c), de la Ley de Amparo, como tercero extraño a juicio puede acudir al amparo indirecto, sin agotar previamente el recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Queja 120/2015. Salinas y Rocha, S.A. de C.V. 4 de septiembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo del Castillo Vélez. Secretario: Ernesto García Rubio.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010850
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Constitucional, Laboral)
Tesis: (V Región)5o.23 L (10a.)

INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. PARA PRESERVARLO, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE NECESARIAS, EN LOS PROCEDIMIENTOS EN QUE ACUDAN EN DEFENSA DE LOS DERECHOS QUE PUDIERAN CORRESPONDERLES COMO BENEFICIARIOS DIRECTOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO.

De conformidad con el interés superior del menor y, por consiguiente, con el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no es posible dar preferencia a circunstancias legales de carácter procesal, como lo relativo a cargas probatorias, en detrimento del análisis de una cuestión que podría resultar perjudicial y trascendente para los intereses de los infantes involucrados en el juicio laboral, como lo es su derecho personal a recibir las prestaciones que, como hijos de la trabajadora fallecida, pudieran corresponderles como beneficiarios directos. Por ello, conforme a una ponderación estricta respecto al principio de igualdad procesal de las partes frente al interés superior de los niños, debe privilegiarse a estos últimos, en atención a que ese interés superior demanda que la Junta valore todos los elementos presentados e, incluso, tiene la facultad de recabar pruebas de oficio, a efecto de descubrir la verdad legal en torno a la calidad de derechohabientes y sobre los derechos controvertidos. De ahí que el pleno ejercicio de los derechos inherentes a los menores debe ser considerado por la Junta como el eje rector del litigio de origen en el que éstos se ven involucrados, por lo que dicha autoridad debe actuar de la manera que resulte de mayor conveniencia para preservar ese interés. Máxime cuando los recursos económicos que los infantes pudieran obtener a través de las prestaciones que reclaman, podrían contribuir en parte a la posibilidad de acceder a lo indispensable, para evitar que se coloquen en condiciones de pobreza o marginación y se encuentren en una desventaja social que no les facilite hacer frente a la satisfacción de sus necesidades materiales básicas o vitales, con la finalidad de mantener, si es posible, el statu quo material.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA QUINTA REGIÓN.

Amparo directo 240/2015 (cuaderno auxiliar 645/2015) del índice del Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Décimo Segundo Circuito, con apoyo del Quinto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, con residencia en La Paz, Baja California Sur. 11 de septiembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Alexis Manríquez Castro, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Secretario: Edwin Jahaziel Romero Medina.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010843
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Constitucional)
Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.)

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010842
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Constitucional, Laboral)
Tesis: XI.1o.A.T.31 L (10a.)

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO.

Cuando el despido de una trabajadora burócrata de confianza tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón, porque fue posterior a que le informó que estaba embarazada, la autoridad jurisdiccional debe: i) aplicar la herramienta de perspectiva de género; ii) emplear el principio de no discriminación; iii) determinar correctamente la carga de la prueba en la alegación a una violación a éste; iv) valorar las pruebas ofrecidas por las partes, con base en sus posiciones o pretensiones; y, v) resolver si ese tipo de trabajadoras están exentas de violaciones al principio indicado, por la sola circunstancia de su categoría, dado que en el juicio laboral se controvierte el despido motivado por la gravedad de la actora, por ir contra el derecho humano a la no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo pero, especialmente, por transgredir el artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010839
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Constitucional, Laboral)
Tesis: XI.1o.A.T.2 CS (10a.)

DERECHO HUMANO AL DEBIDO PROCESO EN SU VERTIENTE DE DEFENSA ADECUADA EN EL JUICIO LABORAL. PARA NO TRANSGREDIRLO, SI EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN (PERSONA FÍSICA) ACUDEN SIN UN ABOGADO, LA AUTORIDAD DEBE CUESTIONARLES SI QUIEREN PROSEGUIR EL PROCESO POR PROPIO DERECHO O SI REQUIEREN ASESORÍA LEGAL A FIN DE, EN SU CASO, DARLE INTERVENCIÓN A LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO DENOTEN SU DESCONOCIMIENTO DE ESA RAMA DEL DERECHO Y DE LAS NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Dentro de las "garantías" que constituyen el debido proceso se encuentra el acceso a la asistencia letrada, a que se refiere el artículo 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que consiste en el derecho de las personas a: i) defenderse personalmente; ii) ser asistidas por un defensor de su elección; y, iii) si no se defendieron por sí mismas ni nombran defensor en los plazos de ley, ser asistidas por uno proporcionado por el Estado. En ese orden, para garantizar a las personas su derecho humano al debido proceso en el juicio laboral, las partes pueden comparecer personalmente o por conducto de su apoderado jurídico, en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y si bien es cierto que el diverso precepto 876, fracción I, de la propia ley, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dispone que en la etapa conciliatoria las partes deben acudir personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, también lo es que no prohíbe que éstos puedan comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas pues, al respecto, el artículo 875 del mismo ordenamiento y vigencia señala que ésta iniciará con la comparecencia de las partes, lo que permite al trabajador y al patrón actuar por conducto de sus apoderados, sobre todo en la última fase, ya que de ésta dependerá el resultado del litigio. En consecuencia, si las circunstancias del caso denotan un desconocimiento del derecho laboral y de las normas que rigen el proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por las partes, que sólo pueden ser conocidas por alguien versado en esa rama del derecho, de la que se desprenda la necesaria asistencia letrada, para no transgredir el derecho humano al debido proceso en su vertiente de adecuada defensa, aun cuando la autoridad laboral no puede obligar a las partes a llevar el juicio por conducto de un abogado, cuando acudan sin éste, debe cuestionarles si quieren proseguirlo por propio derecho o si requieren asesoría legal a fin de, en su caso, darle intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pues sus manifestaciones pueden perjudicarles, no por una conducta procesal indebida, sino por una evidente falta de asesoramiento legal, que nada tiene que ver con la personalidad, personería o representación; no con el ánimo de suplantarse en los intereses del actor, sino con el fin de salvaguardar su derecho humano consagrado en el tratado internacional aludido, y esa actuación incluye al patrón (persona física) que se ubique en similar hipótesis, a fin de respetar además, sus derechos fundamentales de igualdad y de equidad procesal, con base en el principio general de derecho de que, donde existe la misma razón, debe imperar igual disposición.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 455/2014. 28 de mayo de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Norma Navarro Orozco, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretario: Edgar Díaz Cortés.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Época: Décima Época
Registro: 2010821
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 15 de enero de 2016 10:15 h
Materia(s): (Laboral)
Tesis: XI.1o.A.T. J/9 (10a.)

PENSIONES Y JUBILACIONES. EL DERECHO AL PAGO DE SUS DIFERENCIAS POR INCREMENTOS ES IMPRESCRIPTIBLE.

La acción para reclamar las diferencias con motivo del incremento de las pensiones y jubilaciones es imprescriptible, porque el derecho de exigencia comienza día con día mientras aquéllas no se otorguen y se entregue el monto correcto de la pensión actualizada. En ese sentido, la jurisprudencia interna determinó la imprescriptibilidad del derecho al pago de las diferencias pensionarias, en vía de consecuencia de que, si se han cubierto las pensiones y, por tanto, no hay pensiones caídas, entonces en su pago hay un reconocimiento implícito de que también han de pagarse las diferencias por incrementos, toda vez que aquel pago hace improcedente su extinción por el transcurso del tiempo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 855/2013. Alfonso Méndez Rivera. 24 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Juan Ramón Barreto López.

Amparo directo 287/2014. Carlos Ávila Ortega. 8 de agosto de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Sahuer Hernández. Secretaria: Luz Elena García Chávez.

Revisión administrativa (Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo) 32/2014. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 30 de octubre de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Norma Navarro Orozco, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretaria: Libertad Rodríguez Verduzco.

Revisión administrativa (Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo) 44/2014. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 13 de noviembre de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Norma Navarro Orozco, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretario: Edgar Díaz Cortés.

Revisión administrativa (Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo) 56/2014. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 27 de noviembre de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Juan Ramón Barreto López.

Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destaca la diversa jurisprudencial 2a./J. 114/2009, de rubro: "PENSIONES Y JUBILACIONES DEL ISSSTE. EL DERECHO PARA RECLAMAR SUS INCREMENTOS Y LAS DIFERENCIAS QUE DE ELLOS RESULTEN, ES IMPRESCRIPTIBLE.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, septiembre de 2009, página 644.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de enero de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.