



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA:

MARÍA ISABEL RESENDIZ HERNANDEZ

TEMA DEL TRABAJO:

**“VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN
LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LOS
TRABAJADORES DEL ISSSTE”**

**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE
TITULACIÓN COLECTIVA”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO



FES Aragón

Nezahualcóyotl, Estado de México, 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A G R A D E C I M I E N T O S

Gracias a mi casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, y de manera especial a la FES Aragón, que me ha llevado por el camino de los conocimientos de la ciencia del Derecho, G r a c i a s.

Doy gracias a Dios, por darme a unos padres maravillosos

Papá Lalo (†)
Mamá Ita

Por ser un ejemplo de fortaleza y formar una maravillosa familia.

A mis hermanos:

Andrés, Carmen, Gloria y Lalo

Doy gracias a cada uno de ellos, por ser parte importante en el transcurso de mi vida, y por esos momentos de niñez.

Con cariño su hermana Isabel.

A mi hija Mariela

No tengo palabras para decirte que eres el motor y el mayor tesoro que Dios me ha dado.

Te Amo hoy y siempre.

A mis sobrinos:

Arlen, Camis, Angélica, Adriana, Paty, Diego, Quique, Ulises, Iva, Esve, Ili y Max.

A todos y cada uno de ellos, quiero darle las gracias por ser respetuosos siempre hacia mi persona y decirles que nunca es tarde para cumplir sus sueños, hay que luchar contra viento y marea, es muy válido, si deciden hacer un paréntesis, pero lo más importante, es llegar.

Mire

Por ser la pieza importante en el proyecto del presente trabajo, y por esos abrazos tan cálidos que me dabas cada año, y que hoy te digo, Gracias.

Mi agradecimiento sincero para ti.

A los pequeños que por el momento son, Almi, Laila y Ángel, los Amo, y siempre estaré con ustedes.

A mi Asesora:

Mtra. Martha Leticia Ramírez Zamora, por su valiosa dirección y asesoría en la elaboración de este trabajo, y como una pequeña muestra de amistad...

Gracias.

A mi Amigo:

Jorge

Gracias por tu apoyo incondicional...

¡Ok!

VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE

ÍNDICE.....I

INTRODUCCIÓN.....III

CAPÍTULO 1

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

1.1 DEVENIR LEGAL DE LA PRESCRIPCIÓN.....1

1.2 LA PRESCRIPCIÓN.....3

 1.2.1 Definición.....3

 1.2.2 En materia laboral.....6

1.3 LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL.....12

1.4 EL ESTADO COMO PATRÓN.....16

CAPÍTULO 2

DIVISIÓN DE COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

2.1 RACIONALIDAD DE LA DIVISIÓN DE COMPETENCIA ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL18

2.2 ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....23

2.3 ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....26

2.4 RÉGIMEN APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE.....29

CAPÍTULO 3

LA PRESCRIPCIÓN EN EL CASO CONCRETO DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE

3.1 TRANSGRESIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE DERIVADO DEL TRATO DIFERENCIADO EN MATERIA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN POR DESPIDO.....32

3.2 CONTROL DIFUSO EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA A CARGO DE LAS AUTORIDADES.....39

CONCLUSIONES.....42

FUENTES CONSULTADAS.....44

INTRODUCCIÓN

Las sociedades contemporáneas requieren ordenamientos jurídicos que contengan formas de extinción de los derechos y de las obligaciones, sobre una de ellas, la prescripción, versa el presente trabajo de investigación en su modalidad de Tesina. En ese tenor, tiene la finalidad de poner en evidencia el trato desigual que sufren los trabajadores que prestan sus servicios al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en los plazos de prescripción para ejercer la acción por despido injustificado, respecto de aquellos trabajadores que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

Tomando en consideración que la relación laboral que existe entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y sus trabajadores, comparten todas las características que son propias de las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, lamentablemente la Corte ha interpretado que, por disposición expresa del artículo 123 Constitucional, al tratarse de un organismo público descentralizado, sus relaciones se rigen por el apartado A de dicha norma Constitucional.

En esa circunstancia, sufren un detrimento sus derechos, en concreto de los plazos de prescripción para ejercer la acción por despido injustificado, pues al encontrarse regidos por la Ley Federal del Trabajo están sujetos al plazo de dos meses, cuando sus homólogos (trabajadores al servicio de Estado) cuentan con un plazo más amplio, de cuatro meses, lo que se traduce en un trato desigual a pesar de compartir las mismas características, sin que dicho trato diferenciado tenga alguna justificación.

Dicha problemática, genera la inquietud para realizar este trabajo, inicialmente en su capítulo 1, contiene una breve explicación de lo que es la prescripción, su

evolución legal e incorporación al derecho laboral a pesar de la controversia que ello ha suscitado.

Posteriormente, en el capítulo 2, se aborda el tema de la división de apartados del artículo 123 constitucional, es decir, de la competencia ante la aplicación de diversas leyes y la cuestión relativa que, por tratarse de un organismo público descentralizado, el ISSSTE, en sus relaciones laborales, se rige por el Apartado A del artículo constitucional mencionado, con aplicación de la Ley Federal del Trabajo. Tomando en consideración los criterios que, al respecto, ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para llegar a la conclusión de que exista un trato desigual.

Finalmente, en el capítulo 3, ante esa circunstancia y en un afán de que el presente trabajo, además de la finalidad académica, cumpla con el objetivo de dar un dinamismo a las reformas que, en materia de derechos humanos, se han llevado a cabo, se propone como solución que los órganos encargados de la resolución de las controversias laborales apliquen el término de cuatro meses, a fin de homologar los derechos de los trabajadores del ISSSTE con aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión, en el tema de los plazos de prescripción.

Con esa posible solución, se cumple con la finalidad prescrita con la reforma al artículo 1º constitucional, atinente a fortalecer el papel de los juzgados al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, al tiempo que se hace efectivo el principio de igualdad entre trabajadores que comparten características similares en el desempeño de sus labores.

Por último, se debe hacer mención que de acuerdo a la naturaleza predominantemente documental, del trabajo de investigación, en su modalidad

de Tesina, se han utilizado métodos de investigación pertinentes, como: histórico, deductivo, inductivo, analítico, comparativo, sintético.

CAPÍTULO 1

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

1.1 DEVENIR LEGAL DE LA PRESCRIPCIÓN

Entre los hechos jurídicos de importancia general que producen la extinción de los derechos, merece especial atención la prescripción extintiva o liberatoria. La aplicación de esa institución, cuyos orígenes se encuentran en el Derecho Romano, en donde su uso era predominantemente civil, ha sido seriamente cuestionada en el derecho laboral, en donde se introdujo desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 (Reglamentaria del artículo 123 constitucional) y en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (que reglamentaba el propio artículo constitucional respecto de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores¹) publicado el 5 de diciembre de 1938².

Como se señaló, los fundamentos de su evolución histórica aparecen en el Derecho Romano, en donde si bien las acciones eran perpetuas, como todos los derechos que tenían un origen civil, se admitían:

<i>Usucapio</i> (prescripción adquisitiva)	Por virtud de la cual se adquirían derechos sobre bienes muebles o inmuebles.
<i>Praescriptio longi temporis</i> (prescripción extintiva o liberatoria)	Que generaba la pérdida de derechos.

En relación a la usucapión, aquél que poseía un bien durante un cierto plazo, ya se tratara de una cosa mueble o inmueble, la adquiría en propiedad, entonces, la "...prescripción fue consagrada por el Derecho Romano sobre todas las cosas muebles; respecto de las inmuebles solo tenía efectos jurídicos en territorio de Roma. La usucapión de las cosas muebles se consumaba en un año; la de los inmuebles en dos; la prescripción entre presentes tenía lugar a

¹ El apartado B del artículo 123 constitucional se adicionó hasta el año 1960, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre de ese año.

² Vid. DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123 Sin apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998, pp. 46 y 49.

los diez años y entre ausentes a los veinte años. El emperador Justiniano acabó con estas diferencias y las agrupó en las formas que se conocen y con los requisitos que aún subsisten”³.

En lo que respecta a la prescripción extintiva, se sabe que las acciones dadas por los pretores duraban por lo común, un año; sin embargo, algunos autores⁴ señalan que el transcurso del tiempo como causa de extinción de derecho nunca fue utilizado como salvaguarda contra las acciones personales y que este medio de defensa corresponde tan solo al Derecho Romano, pues la regla que estableció en un modo general la prescripción de las acciones personales fue dictada por Teodosio II y confirmada poco más de un siglo después por el emperador Justiniano, por virtud de la cual todas las obligaciones fueron temporales, con excepción de las acciones procedentes de créditos del fisco por impuestos, las que continuaron siendo imprescriptibles.

Posteriormente, los glosadores se encargaron de concentrar en el concepto único de prescripción las dos instituciones: la de la usucapión y la de prescripción extintiva; así, el Código napoleónico reguló en un mismo artículo (el 2219^o) a ambas bajo el concepto unitario de prescripción, la cual consistía en “un modo de adquirir o de liberarse por transcurrir un espacio de tiempo, en las condiciones determinadas por la ley”⁵.

En ese contexto, la escuela Pandectista, que trataba de analizar los textos del Derecho Romano y cuya labor fue sumamente valiosa en la elaboración del Código Civil alemán (conocido universalmente como BGB⁶),

³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, segunda edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Tomo M-P, Porrúa, México, 2004, p. 705.

⁴ CESTAU, Saúl D. De la prescripción. Tomado de la Revista EL DERECHO T. 18, No 74. Año 1939. Dicho autor considera que la prescripción liberatoria no fue el resultado de la labor realizada por los pretores sino de las decisiones introducidas por Teodosio II; sin embargo, cabe destacar que el Doctor Jorge Horacio Alterini, al desarrollar la institución de la prescripción en la Enciclopedia Omeba, parte de la base de que fueron los pretores quienes, con el desarrollo de su actividad, dieron origen a la prescripción liberatoria (Enciclopedia Jurídica Omeba, Driskill, S.A. Buenos Aires, 1991).

⁵ Esa definición aún aparece en el actual Código Civil de Francia. Disponible en: (<http://es.scribd.com/mobile/doc/20568571>). Consultada: 10 de abril de 2013, 6:27 p.m.

⁶ Por sus siglas en alemán: “*BürgerlichesGesetzbuch*”.

buscaron en las fuentes romanistas y concluyeron que la *usucapio* y la *praescriptio temporis* tenían funciones distintas: la primera era una forma de adquirir la propiedad y la segunda un medio de defensa (excepción) que el deudor deducía contra el acreedor que intentaba ejecutar su crédito a través de la *actio* después de transcurrido un cierto período; es decir, ambas instituciones sólo compartían el transcurso del tiempo como elemento común, pero diferían en lo esencial: la primera estaba relacionada con la adquisición de un derecho real y la segunda estaba relacionada con la extinción de la exigibilidad de un derecho subjetivo. Por lo tanto, siendo diferentes no podían ser reguladas unitariamente.

Sobre dichas bases, el sistema jurídico mexicano distinguió la prescripción adquisitiva o positiva de la prescripción extintiva o negativa, ésta última, referida a la pérdida del derecho por el simple transcurso del tiempo y cuya regulación aparece en las legislaciones civil, agraria, penal, administrativa y laboral, en las que se disponen los plazos y términos para su actualización; así como, la posibilidad de que la pérdida del derecho se resuelva oficiosamente por el juzgador o a petición del sujeto interesado, según las características de la materia en cuestión.

En el Derecho Laboral, únicamente se contempla la prescripción extintiva o liberatoria que se refiere a la pérdida de los derechos o a la liberación de una obligación por el solo transcurso del tiempo, es decir, cuando la ley otorga un derecho al trabajador o al patrón y éstos no lo ejercen en los plazos previstos en la propia ley su exigibilidad se extingue por el solo transcurso del tiempo.

1.2 LA PRESCRIPCIÓN

1.2.1 Definición

“Etimológicamente, la palabra prescripción proviene del latín *praescriptio*, *-ōnis*. Acción y efecto de prescribir.

El Diccionario de la Real Academia Española proporciona diversas acepciones de la palabra “prescripción”, como enseguida se transcribe:

“1.f. Acción y efecto de prescribir.

2.f. ant. Introducción, proemio o epígrafe con que se empieza una obra o escrito.

~ **adquisitiva.**

1.f. *Der.* usucapión.

~ **extintiva.**

1.f. *Der.* Modo de extinguirse un derecho como consecuencia de su falta de ejercicio durante el tiempo establecido por la ley”⁷.

Como se advierte, en la propia definición dada se identifica la prescripción adquisitiva con la usucapión y se le distingue de la prescripción extintiva, a la que se le define como el modo de extinguirse un derecho como consecuencia de su falta de ejercicio durante el tiempo establecido por la ley.

Doctrinalmente, existen en la actualidad varias definiciones de prescripción, pero todas comparten entre sí, características que les son comunes, como se aprecia en las transcritas a continuación:

Néstor de Buen, “...Entre nosotros, el Código Civil para el Distrito Federal define a la prescripción como ‘un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley’ (artículo 1135), definición que De la Cueva califica de ‘precisa y elegante que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras’ (*El Nuevo Derecho...*, T. I, p. 569)”⁸.

“La prescripción es el medio para adquirir bienes o derechos o librarse de obligaciones por el transcurso de un tiempo determinado y bajo las condiciones establecidas por la ley”⁹. “Prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la

⁷ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo 8, vigésima segunda edición, Grupo Editorial Planeta, Buenos Aires, 2003, p. 1239.

⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1994, p. 651.

⁹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Editorial Mundo Jurídico, México, 1992, p. 80.

virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalando también a este efecto para el diverso caso. Leopoldo Alas, Demófilo De Buen y Enrique R. Ramos, concluyen que la prescripción extintiva es un modo de extinguirse los derechos y la definen como: ‘...un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley’¹⁰.

En las definiciones apuntadas se observa el transcurso del tiempo, como elemento común y generador de un derecho o de su pérdida y, sobre esta última, no solamente se contempla la pérdida de un derecho sino la liberación de una obligación, es por ello, que este tipo de prescripción negativa también responde al término de “prescripción extintiva” o “prescripción liberatoria”.

Esa pérdida de derecho o liberación de la obligación, se genera a partir de una prolongada negligencia del acreedor en el reclamo de su crédito, por virtud de la cual puede llegar a presumirse el abandono del derecho, lo que justifica su pérdida, por las razones que la propia doctrina explica con los argumentos de una aspiración a la estabilidad de las relaciones humanas, de suerte que la prescripción funciona como un depurador eficiente de la incertidumbre o, dicho en otras palabras, genera seguridad y certeza jurídica en las relaciones jurídicas e impide la existencia de interminables disputas.

Además, se considera que sería intempestivo su ejercicio cuando ya pudieran haber desaparecido los instrumentos probatorios del acto y desdibujado las circunstancias que conformaron el *factum* de la relación jurídica; de ahí que se llega a la conclusión de que, las pretensiones tardías son inadmisibles, y que el sujeto pasivo de ellas puede repetirlas teniendo en cuenta la extemporánea reclamación del acreedor o el propietario negligente.

¹⁰ DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO, Editorial Labor, S.A, Barcelona, 1950, Tomo II, p. 57.

Bajo esas consideraciones, en el ámbito del derecho procesal, la prescripción constituye, una excepción invocada en el proceso, para repeler la demanda del actor, con base en la inacción de aquél, por el término fijado legalmente, que hizo presumir su falta de interés en el asunto.

1.2.2 En materia laboral

Explicada la institución de la prescripción en cuanto a sus generalidades, debe ahora precisarse cómo opera en el derecho laboral, en donde únicamente se contempla la prescripción extintiva o liberatoria, esto es, la que se refiere a la pérdida de los derechos o liberación de obligaciones por el sólo transcurso del tiempo, aunque su aplicación en esta materia no es un tema pacífico y ha dado lugar a opiniones encontradas, por la aparente antinomia que surge entre la naturaleza misma de la prescripción y el contenido del artículo 123 constitucional sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la naturaleza (de orden público) que el artículo 5° atribuye a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, existe la postura que se opone a la aplicación de la prescripción en el derecho laboral, con el argumento de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y de orden público, así como la que aplaude su empleo en aras de garantizar la seguridad jurídica que debe imperar en todo Estado de Derecho. En el primer caso se ubica Trueba Urbina, defensor de la teoría social que dio lugar a la redacción original del artículo 123 constitucional; en el segundo, Gustav Radbruch, filósofo alemán, que encuentra su justificación en la certeza que debe existir en las relaciones jurídicas.

Por su parte Trueba Urbina, se ha declarado enemigo de la prescripción de cualquier derecho laboral, pues –dice– el artículo 123, por su naturaleza social, niveladora, compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, no consigna la prescripción de ninguno de los derechos establecidos en el mismo a favor de los trabajadores; de ahí que, por sí mismos, tales derechos son imprescriptibles, de otra manera tal disposición

constitucional no podría cumplir su “fin redentor” de los derechos del proletariado. Al respecto, dicho autor no desconoce la inclusión de esta figura jurídica en las leyes de 1931 y de 1970, pero explica que tales órdenes normativos son “productos del régimen capitalista” y están inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero la circunstancia de que admitan la prescripción de derechos laborales es contraria “a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social”¹¹.

Gustav Radbruch al justificar la aplicación de la prescripción en el ámbito jurídico general, incluido el derecho laboral, toma en cuenta dos factores, por un lado, la existencia de un Estado de Derecho y por otro, la seguridad jurídica que debe regir en éste y que deben tener ambas partes interesadas en la resolución de sus realidades jurídicas, esto, tomando en consideración que en ocasiones, en aras de lograr un equilibrio jurídico para la no alteración del derecho, es necesario regular situaciones antijurídicas para introducirlas al sistema, sobre lo cual, dicho autor afirma textualmente:

“La prescripción adquisitiva o extintiva no significa otra cosa que la transformación en estado de Derecho de una situación antijurídica, mediante el transcurso de un determinado periodo de tiempo. En gracia a la seguridad jurídica, es decir, para cerrar el paso a interminables disputas, hasta las sentencias judiciales erróneas adquieren el valor de cosa juzgada y, en ciertos países, por la fuerza del precedente, sirven incluso de norma para el fallo de futuros litigios. Las prácticas contrarias a ley se convierten en Derecho al elevarse a costumbre, pudiendo incluso dejar fuera de combate a las leyes que se impongan en su camino. La revolución, es decir, la alta traición, es un delito cuando no triunfa, pero si logra el triunfo, se convierte en base para un nuevo Derecho. Es también la seguridad jurídica la que, en estos casos, convierte en nuevo Derecho la conducta antijurídica”¹².

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 449.

¹² RADBRUCH, Gustav. Introducción a la Filosofía del Derecho. Fondo de Cultura Económica, México, 1985, p. 41.

Sobre el tema, Néstor de Buen se inclina por la postura adoptada por Radbruch y, como dicho autor, considera que la cuestión a dilucidar se trata de un conflicto entre la justicia y la seguridad jurídica, que no puede ser resuelto de una manera unívoca, sobre lo cual invoca las palabras del autor alemán al señalar: "...una cuestión de grado: allí donde la injusticia del derecho positivo alcance tales proposiciones que la seguridad jurídica garantizada por el derecho positivo no represente ya nada en comparación con aquel grado de injusticia, no cabe duda de que el derecho positivo injusto deberá ceder al paso a la justicia. Sin embargo, por regla general, la seguridad jurídica que el derecho positivo confiere justificará también, precisamente en cuanto forma menor de la justicia, la validez del derecho positivo en cierta medida injusto"¹³.

En ese tenor, considera las dificultades que representaría la no reglamentación de la prescripción extintiva, con lo que se produciría un fenómeno pernicioso para la estabilidad de los patrones y de las empresas, por vía de consecuencia, para los propios trabajadores.

Tales consideraciones también se advierten a cargo del legislador para conservar la institución jurídica de la prescripción en el sistema de derecho laboral, según se infiere del contenido de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, en la que consta el especial relieve que se otorgó tanto al derecho procesal como a la seguridad jurídica, esto, a fin de satisfacer en mejor forma las necesidades jurisdiccionales de la materia del trabajo y lograr que el Estado garantizara la tranquilidad y la paz social.

Por lo anterior, el legislador consideró que una técnica procesal idónea es instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado e incluso, a la par de la prescripción contempló la inactividad procesal como una causa para sancionar a las partes por la omisión de todo acto necesario para el impulso del procedimiento, en cuyas disposiciones subyace el tema de la seguridad jurídica, al resultar necesaria, porque el interés social requiere

¹³ Ibidem, p. 44.

certidumbre, seguridad, firmeza en las relaciones que se dan en el campo del Derecho, por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en que deben ejercer sus derechos tanto patrones como trabajadores. Así, en la exposición de motivos de que se trata, al abordarse el tema de la prescripción se dijo:

“XLI. Prescripción. Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones, que se consideraron justas para **evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados** en la legislación vigente: el artículo 318 (sic) aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo. Por otra parte, el artículo 521 declara, en su fracción I, que la prescripción se interrumpe por cualquier promoción ante las Juntas, independientemente de la fecha en que se haga la notificación a la contraparte y de la circunstancia de que la Junta se declare posteriormente incompetente. Los artículos 517 a 519 se ocupan del momento a partir del cual corre la prescripción; en el último de los preceptos se procuró una mejor determinación para los casos de los riesgos de trabajo” (énfasis añadido).

Cabe destacar que la prescripción opera en el Derecho Laboral conforme a las reglas que en seguida se sintetizan:

REGLAS DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO	
Ley Federal del Trabajo (artículos 516 a 522)	Ley Burocrática (artículos 112 al 117)
<p>Plazos</p> <p><u>Regla general.</u> Las acciones de trabajo prescriben en un año.</p> <p><u>Excepciones:</u> Primera, prescriben en un mes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en su salario; b) las acciones de los trabajadores para 	<p>Plazos</p> <p><u>Regla general.</u> Las acciones que nazcan de la ley burocrática, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año.</p> <p><u>Excepciones:</u> Primera, prescriben en un mes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento; b) las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por

<p>separarse del trabajo.</p> <p>Segunda, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p> <p>Tercera, prescriben en dos años:</p> <ol style="list-style-type: none"> las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. <p>No actualización e interrupción de la prescripción</p> <p>La prescripción no puede comenzar ni corre:</p> <ol style="list-style-type: none"> contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. <p>La prescripción se interrumpe:</p>	<p>enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.</p> <p>Segunda, prescriben en cuatro meses:</p> <ol style="list-style-type: none"> en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley conceda, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión; en supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley; la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas. <p>Tercera, prescriben en dos años</p> <ol style="list-style-type: none"> las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados; las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente; las acciones para ejecutar las resoluciones del tribunal federal de conciliación y arbitraje. <p>No actualización e interrupción de la prescripción</p> <p>La prescripción no puede comenzar ni corre:</p> <ol style="list-style-type: none"> contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en la ley se hayan hecho acreedores a indemnización; durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada. <p>La prescripción se interrumpe:</p>
---	---

<p>a) por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente;</p> <p>b) si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella quien prescribe.</p> <p>Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.</p>	<p>a) por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;</p> <p>b) si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.</p> <p>Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. El primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día hábil siguiente.</p>
--	--

En el cuadro comparativo queda de manifiesto el trato diferenciado que se da a las acciones intentadas, por cualquiera de las partes en la relación laboral (trabajadores o patrones) según el sistema al que se encuentren sujetos en función del vínculo laboral, pues en el caso de las relaciones surgidas entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se aplicará la Ley Burocrática, en donde se prevé como plazo de prescripción de acciones derivadas del despido, suspensión, supresión de plazas, cesación o disciplina, el de cuatro meses, mientras que en todos los demás casos, es decir, cuando la relación de trabajo se sitúe en el Apartado A del artículo 123 constitucional, se aplicará la Ley Federal del Trabajo, cuyo plazo de prescripción para incoar acciones por esas mismas causas, es de dos meses.

En este último caso se encuentran también los órganos que sean administrados en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, supuesto en el que se ubican los trabajadores del ISSSTE, al ser éste un organismo público descentralizado, en términos del artículo 5° de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado¹⁴. Al

¹⁴ **Artículo 5.** La administración de los seguros, prestaciones y servicios establecidos en el presente ordenamiento, así como la del Fondo de la Vivienda, del PENSIONISSSTE, de sus

respecto, a fin de verificar si ese trato diferenciado se encuentra jurídicamente justificado, se hace necesario conocer cómo operan las relaciones laborales que reglamenta la Ley Federal del Trabajo (relación obrero–patronal) y las que regula la Ley Burocrática (relación Estado–servidores públicos).

1.3 LA RELACIÓN OBRERO PATRONAL

En general, se puede definir a la relación jurídica como el vínculo que se establece entre sujetos del derecho, cuyos elementos son tres:

1. Los sujetos;
2. El objeto; y
3. El acto jurídico.

Dentro de las diferentes clases de relación jurídica se encuentra la relación de trabajo o relación obrero-patronal que, en la Ley Federal del Trabajo se define en los siguientes términos:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

En cuanto a la distinción entre relación laboral y contrato de trabajo, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, al abordarse la justificación sobre ambas cuestiones, se dijo lo siguiente:

“III. Relación y contrato de trabajo. La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe

delegaciones y de sus demás órganos desconcentrados, estarán a cargo del organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, que tiene como objeto contribuir al bienestar de los Trabajadores, Pensionados y Familiares Derechohabientes, en los términos, condiciones y modalidades previstos en esta Ley.

configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación del trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto. - - - Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. - - - Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.

Por su parte, los tribunales de control constitucional, han establecido que los elementos para tener por acreditada la relación laboral y las características que la identifican, son los que se enuncian en las tesis siguientes:

“RELACIÓN OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple

prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero”¹⁵.

“RELACIÓN LABORAL CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica

¹⁵ Tesis aislada sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, publicada en la página cuatrocientos veintinueve del Tomo XIII, abril de mil novecientos noventa y cuatro del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época.

de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.”¹⁶

Por su parte, la doctrina da algunas definiciones como las que enseguida se reproducen:

“...Hay relación de trabajo cuando se presta un servicio personal subordinado a un patrón mediante el pago de un salario. En términos de la ley se presupone que hay relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, aunque de ello no exista constancia por escrito”¹⁷.

“Conjunto de derechos y obligaciones que se generan en toda relación laboral, mediante un contrato de trabajo o no o siendo que éste se presente en forma expresa o tácita”¹⁸.

Es “la prestación de un servicio en sí mismo, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la ley. Aunque la relación de trabajo se establece al amparo de un acuerdo entre trabajador y patrón o empresario, por regla general no se determinan las condiciones en que ha de prestarse el servicio. Por este motivo, la ley consigna tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de manera que en cualquier momento pudiera ejercer sus derechos aun cuando no exista pacto expreso o escrito”.¹⁹

Entonces, la relación obrero–patronal consiste en la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

¹⁶ Tesis aislada sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página treinta y cuatro, del Volumen 199-204, Quinta Parte; del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época.

¹⁷ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Laboral. Academia Mexicana de la Educación, México, 1983, p. 67.

¹⁸ ROMBOLA, Néstor Darío y MARTÍN REBOIRAS, Lucio. Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires, 2005, p. 811.

¹⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México, 1995, p. 35.

Así, la relación de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, en cuyo caso se habla de la existencia de un contrato individual de trabajo. En ese sentido, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente, el contrato se genera a partir de la misma.

De lo antes dicho, se desprende claramente que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se identifican; de manera que, para efectos jurídicos, se encuentran en un plano de igualdad, al grado de que los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo exista o no la forma escrita del acuerdo de voluntades, ya que la falta de formalidad del contrato por escrito es imputable al patrón y no al trabajador.

Este tipo de relación obrero–patronal corresponde a los trabajadores que se sitúan en el Apartado A del artículo 123 constitucional y, por ende, en la resolución de los conflictos suscitados debe acudirse a la Ley Federal del Trabajo.

1.4 EL ESTADO COMO PATRÓN

En su origen, el artículo 123 constitucional no establecía un capítulo especial sobre la relación del Estado con sus trabajadores; fue hasta 1938 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” y el 21 de octubre de 1960 se adicionó el apartado “B” de la citada norma constitucional, que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

En efecto, después de 1960, el Estado consideró las dificultades por las que atravesaban las relaciones laborales entre el Gobierno Federal o sus representantes y los empleados o trabajadores a su servicio, lo que dio lugar a que el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana se dividiera en apartados “A” y “B”, con lo que se crearon las bases para elaborar el marco jurídico de las relaciones laborales con sus empleados, surgiendo así el primer

instrumento legal regulador de tales relaciones y base para el surgimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cuyo artículo 2° se prevé:

Artículo 2º. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

Si bien, la disposición prevé que la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, se establece entre los titulares de las dependencias y los trabajadores a su servicio, cabe aclarar que dicho precepto contiene un defecto técnico en su redacción, ya que no es válido sostener que la relación se integra con los “titulares de las dependencias” sino con el “Estado” mismo; así, debe entenderse que en la relación de trabajo en donde el Estado es el patrón, la nota característica se da por el hecho de que una persona –trabajador– se incorpora a la institución burocrática porque se le otorgó un nombramiento, que es dado o expedido por funcionario facultado para su otorgamiento, o por aparecer en las listas de raya y su esencia es meramente laboral pero dicha relación es con la Institución y no con el servidor público que le otorgó dicho nombramiento, y desde luego, deberá aplicarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPÍTULO 2

DIVISIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA LABORAL

2.1 RACIONALIDAD DE LA DIVISIÓN DE COMPETENCIAS ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La distinción entre los dos tipos de relación de los que se ha dado cuenta en el capítulo que antecede (obrero-patronal y Estado-servidores públicos) no es exclusivamente teórica o académica, antes bien, ésta tiene trascendencia en la práctica, ya que a partir de ella se conoce tanto la legislación que habrá de aplicarse como el órgano al que el justiciable debe acudir para dirimir los conflictos que, en tales relaciones, se lleguen a presentar; así, cuando se trata de controversias derivadas de las relaciones obrero patronales, por la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, conoce la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mientras que, cuando el problema se suscita entre el Estado y sus trabajadores, corresponde aplicar la Ley Burocrática y su conocimiento al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o bien a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (en este último caso, con aplicación de las reglas previstas en el Apartado A del artículo 123 constitucional).

Ciertamente, en México se da un tratamiento diverso a los trabajadores al servicio del Estado y a los empleados del sector privado. La Constitución de 1917 originalmente no establecía esta diferenciación ni existía una disposición específica para tipificar a los empleados públicos. La Ley Federal de Trabajo de 1931 regulaba no solamente las relaciones obrero patronales, sino estipulaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirían por las Leyes de Servicio Civil que se expidieran²⁰; años más tarde, el jueves 12 de abril de 1934, se expidió un acuerdo sobre la organización y el funcionamiento del servicio civil, que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos, siendo un antecedente del Estatuto Jurídico de los Servidores

²⁰ La Ley Federal del Trabajo disponía en su artículo 2º: “**El Estado Patrón. ARTÍCULO 2º.-** Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”.

Públicos así como del Servicio Civil de Carrera; sin embargo, no se llevó a la práctica.

A partir de la distinción apuntada, surge entonces una división de competencias que encuentra su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política, en cuya reforma de veintiuno de octubre de 1960 se adicionó el Apartado B. En la exposición de motivos que dio lugar a dicha modificación, se explica que la finalidad primordial de tal adición fue incorporar en la Norma Fundamental los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado quienes, por diversas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías o derechos sociales que tal disposición consigna para los demás trabajadores.

Al respecto, la iniciativa del Ejecutivo partió de la base de que el trabajo forma parte esencial de la dignidad humana y de que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, pues mientras que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, éstos trabajan para instituciones de interés general, de suerte que se constituyen en íntimos colaboradores en el ejercicio de la Función Pública; de esas consideraciones surgió la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

Sobre este tema, al resolver la contradicción de tesis 11/94, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación explicó cuáles son esas diferencias.

Así, el más Alto Tribunal del país estableció que la primera distinción radica en la puerta de acceso a la relación jurídica; esto es, el obrero entra a ella mediante un contrato que con todas las peculiaridades que el derecho del trabajo le señala como propias, es susceptible de permitir la individualización de los derechos y obligaciones de las partes; en cambio, el empleado público entra

a la relación jurídica por un acto unión o acto condición, que ha sido definido como una manifestación de voluntad, en ejercicio de un poder legal, que inviste a una persona de una situación general, impersonal y objetiva, esto es, de un *status* legal preexistente.

Otra distinción que destacó, es que la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo produce el efecto de un contrato laboral y en términos del artículo 21 del mismo ordenamiento se presume el contrato y la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe; tal efecto y presunción no se admiten en la relación Estado-empleado, pues los artículos 3º y 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalan que sólo puede ser trabajador de este tipo el que tenga nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, o por estar incluido en lista de raya, tratándose de trabajadores temporales.

Por otra parte, las convenciones entre patrón y obrero son válidas en la relación laboral, mientras benefician a éste; en cambio, las convenciones que puedan existir entre el titular de la dependencia burocrática y el empleado, aunque sean benéficas para el prestador del servicio, son nulas si están al margen del status marcado por la ley. Abundó, que el patrón no puede cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo del obrero, sino sólo mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con los artículos 57 y 426 de la Ley Federal del Trabajo. El Estado, en contraste, sí puede hacerlo en ejercicio de su soberanía, en los términos del artículo 73, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; señaló, que la circunstancia de que los empleados públicos como titulares de órganos, estén sujetos en su actuación a lo marcado por las normas jurídicas, establece otra característica distinta importante, pues el artículo 128 constitucional les impone la obligación de rendir la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen, antes de tomar posesión del cargo, obligación que no tienen los obreros.

Además, en la relación patrón-obrero predomina el interés económico personal de las partes, pues el trabajador persigue una retribución salarial y el empresario la obtención de un lucro; en cambio, en la relación Estado-empleado, priva el interés del servicio, sin desconocer el que sobre las prestaciones económicas tenga el titular del órgano. Otra distinción relevante consiste en que, en la relación existente entre patrón y obrero, el derecho tiende a lograr el equilibrio entre capital y trabajo como factores de la producción; el derecho de trabajo ha sido calificada como un derecho de 'clase', porque se ha considerado impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, o como un derecho de y para los trabajadores, característica que no es posible encontrar en la relación jurídica existente entre el Estado y sus servidores.

Como corolario de la argumentación relacionada, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la conclusión que consta en la sinopsis que enseguida se reproduce:

"...aun cuando es cierto que, en términos generales, existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas, lo que no sucede tratándose del poder público y sus empleados, atenta la organización política y social, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen ningún fin económico, sino más bien, un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad..."

Así, concluyó que ambas relaciones examinadas son de derecho público, pero mientras en la existente entre el patrón y el obrero se pone énfasis en la finalidad protectora del trabajador, según se infiere del artículo 123 constitucional, Apartado A, fracción XXVII, en la relación Estado-empleado el régimen de imperatividad, sin ser ajeno al resguardo de los derechos de las personas que fungen como titulares de los órganos, hace hincapié en el objeto de la relación que es el desempeño de las atribuciones del Estado.

Finalmente, el máximo órgano jurisdiccional del país enfatizó en que los trabajadores al servicio del Estado se hallan sujetos a las responsabilidades específicas que establecen los artículos 108 a 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes, entre ellas, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; asimismo, sólo ellos, como empleados públicos, pueden ser responsables de ciertos delitos, como los de ejercicio indebido de funciones, abuso de autoridad, cohecho, peculado y concusión (artículos 214, 215, 222, 223 y 218 del Código Penal), responsabilidades y delitos inaplicables al obrero en el desempeño de su trabajo o con motivo de él.

La Corte advirtió que el examen de las discrepancias o diferencias apuntadas, revela que todas ellas provienen, en esencia, de dos características básicas de la relación Estado-empleado:

Primera.- La naturaleza soberana de uno de los sujetos de esa relación: el Estado, cuya voluntad orgánica se integra con la de los empleados, en contraste con la relación existente entre el patrón y el obrero, donde ambos sujetos son particulares; y

Segunda.- La naturaleza del servicio prestado, que es el desenvolvimiento y ejecución de las atribuciones encomendadas al Estado por el régimen jurídico, lo que no existe en la relación laboral.

Así, fueron las diferencias advertidas por el legislador entre cada una de las relaciones de las que se trata, que se generó la adición al texto constitucional (Apartado B) en la que se comprendió la enumeración de los derechos de los trabajadores y se consagraron las bases mínimas de previsión social que aseguraran, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de sus familiares: jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales

como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centro de vacaciones y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia.

Sobre esas bases, en el Proyecto que adicionó el apartado B del artículo 123 constitucional se incluyó el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje al que, además se le asignarían en forma expresa funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que pudieran surgir entre el Estado y sus servidores (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), mientras que, de acuerdo a lo prescrito en el apartado A de la propia norma cuando se trata de conflictos derivados de las relaciones obrero patronales, el conocimiento de tales asuntos corresponde a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Además, para el específico caso de las relaciones entre los organismos públicos descentralizados y sus servidores, en el Apartado A se prevé la conformación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es en esas circunstancias radica la racionalidad de la división de competencias prescrita en el artículo 123 constitucional, derivado de los tipos de relaciones, esto es, entre patrones y trabajadores y entre el Estado y sus servidores.

2.2 ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez que ha quedado agotado el tema de la prescripción y el atinente a la racionalidad de la división de competencias (federal y local) para conocer de los conflictos suscitados en materia laboral, es momento de analizar lo que dispone tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en torno al tema de la prescripción, especialmente, los plazos que se aplican para el caso de las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la prescripción se encontraba regulada en el TÍTULO SÉPTIMO, denominado “De las Prescripciones”, cuyos artículos 328 a 331 son el antecedente de los artículos 516 a 519 contenidos en el TÍTULO DÉCIMO, denominado “Prescripción” de la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente en vigor, cuyo contenido –de ambas leyes– se reproduce en el siguiente cuadro comparativo, en el que se destaca el artículo 329, fracción III, de la ley abrogada, que prevé el supuesto al que se refiere el actual 518, sobre las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
<p style="text-align: center;">TÍTULO SÉPTIMO De las Prescripciones</p> <p>Prescripción de acciones en general. ARTÍCULO 328. Las acciones que nazcan de esta ley o del contrato de trabajo, sea colectiva o individual, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.</p> <p>Acciones que prescriben en <u>un mes</u>: ARTICULO 329.- Prescriben en un mes; I.- Las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación; II.- Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedades; III.- Las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal; IV.- Las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, y V.- Las acciones de los patrones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan. En el caso de la fracción I, cuando se trata de intimidación, el término para la prescripción correrá desde el momento en que la intimidación cese. En el caso de la fracción II, correrá el término para la prescripción desde que el trabajador quede en posibilidad de desempeñar las actividades propias de su puesto. En el caso de la fracción III, el término para la prescripción correrá desde el momento de la separación. En los casos de la fracción IV, comenzará a correr desde que se dé causa para la</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO DÉCIMO Prescripción</p> <p>Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.</p> <p>Artículo 517. Prescriben en <u>un mes</u>: I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.</p> <p>Artículo 518. Prescriben en <u>dos meses</u> las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.</p>

separación o sean conocidas las faltas.

Por lo que respecta a deducciones, el término para la prescripción correrá desde el momento en que se hayan probado suficientemente los errores cometidos por el trabajador, de acuerdo con las estipulaciones contractuales.

Acciones que prescriben en dos años.

ARTICULO 330.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de accidentes o enfermedades profesionales;

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones de las Juntas.

La prescripción en los casos de las fracciones anteriores, correrá respectivamente:

Desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída desde la fecha de la muerte del trabajador; o desde que la Junta haya dictado resolución definitiva.

Acciones imprescriptibles.

ARTÍCULO 331.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, a menos que la prescripción hubiera comenzado contra sus causantes, y

II.- Contra los obreros incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización.

Artículo 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

En el cuadro anterior se advierte, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, las nuevas disposiciones contienen algunos cambios de los que, la prescripción de las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, cobra relevancia el plazo que se amplió de uno a dos meses, cuya justificación se explicó en la exposición de motivos, que enseguida se reproduce:

“XLI. Prescripción. Las normas sobre la prescripción sufrieron algunas modificaciones, que se consideraron justas **para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente: el artículo 318 (sic) aumentó a dos meses el término de la prescripción en los casos de separación del trabajo.** Por otra parte, el artículo 521 declara, en su fracción I, que la prescripción se interrumpe por cualquier promoción ante las Juntas, independientemente de la fecha en que se haga la notificación a la contraparte y de la circunstancia de que la Junta se declare posteriormente incompetente. Los artículos 517 a 519 se ocupan del momento a partir del cual corre la prescripción; en el último de los preceptos se procuró una mejor determinación para los casos de los riesgos de trabajo” (énfasis añadido).

Se concluye entonces que, en términos del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable a las relaciones obrero patronales (entre particulares), las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo prescriben en **dos meses**, plazo que empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

2.3 ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En cuanto a la prescripción de las acciones a cargo de los trabajadores al servicio del Estado, originalmente, en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (que reglamentaba el artículo 123 constitucional

respecto de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores) publicado el 5 de diciembre de 1938, preveía en su artículo 87 los plazos de prescripción.

Posteriormente, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, publicada el 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación, el legislador trató de establecer normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos, con el fin de abatir los problemas sobre jornada de trabajo; estabilidad en el empleo: salarios; requisitos reguladores del escalafón conocimientos, aptitud y antigüedad; derecho de huelga; protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales; jubilación; muerte; habitaciones baratas y tiendas económicas: protección específica de la mujer; estableciendo, también, la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, tal como consta en la exposición de motivos que enseguida se reproduce:

“Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos, por la adición del Apartado B al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la Ley que la reglamente. - - - La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los servidores del Estado. El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ha cumplido, ampliamente, con su función armonizadora y de justicia social; pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales, es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de los veinticinco años en que ha beneficiado a los íntimos colaboradores de la función pública, que son los trabajadores al servicio de la Nación. - - - Con base, además, en la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia y en las tesis del H. Tribunal de Arbitraje, se abordan en la presente Iniciativa –que se ha inspirado en el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulada disponiendo de una más amplia perspectiva técnica– los problemas de: jornada de trabajo; estabilidad en el empleo: salarios; requisitos reguladores

del escalafón conocimientos, aptitud y antigüedad; derecho de huelga; protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales; jubilación; muerte; habitaciones baratas y tiendas económicas; protección específica de la mujer; estableciendo, también, la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los intersindicales, así como otras normas; para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos. - - - En la Iniciativa se proponen modificaciones de importancia a la estructura y competencia del Tribunal de Arbitraje, transformándolo en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Conserva su esencial peculiaridad, porque las autoridades; siguen sometidas a su jurisdicción en igualdad procesal con sus subordinados. - - - Así, a través de sus decisiones, coadyuvará mejor con el Estado para obtener, cada día, una administración pública más eficaz. - - - Como al régimen del Estatuto vigente se hallan incorporadas diferentes instituciones que, aunque con personalidad jurídica distinta a la de los órganos representativos del Estado, están estrechamente ligadas a sus actividades y fines, es evidente que deben continuar dentro de los límites normativos de la nueva ley. Con el objeto de precisar su ámbito de aplicación, en el artículo 1º, se enumeran esas instituciones”.

Dentro de esas normas se establece el respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos, se emitieron también disposiciones encaminadas a reglamentar el tema de la prescripción de las acciones de los trabajadores por la separación del cargo, esto, obviamente, también en respeto a la garantía de seguridad jurídica que debe regir en todo orden jurídico. Así, la institución de que se trata se halla regulada en el artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que, desde su origen en 1963, ha sido el mismo. A continuación se presenta un cuadro comparativo entre la disposición que regía en el tema de prescripción en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y el que consta en la Ley Burocrática:

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
<p>“ARTICULO 87.-Prescriben en un mes:</p> <p>I.- Las acciones para pedir la nulidad de la aceptación de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir del momento en que el error sea conocido.</p> <p>II.- Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.</p> <p>III.- Las acciones para exigir la indemnización que esta Ley concede por despido injustificado, a partir del momento de la separación.</p> <p>IV.- Las acciones de los funcionarios para suspender a los trabajadores por causas justificadas y para disciplinar las faltas de estos, contado el plazo desde el momento en que se dé causa para la separación o de que sean conocidas las faltas”.</p>	<p>“ARTÍCULO 113. Prescriben:</p> <p>I.-En un mes:</p> <p>a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y</p> <p>b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.</p> <p>II. En cuatro meses:</p> <p>a) En caso de despido o suspensión injustificados las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;</p> <p>b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley; y</p> <p>c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.</p>

De acuerdo con lo anterior, en términos del artículo 113 de la Ley Burocrática, aplicable a las relaciones Estado–trabajador, las acciones de los trabajadores que sean separados de su cargo injustificadamente prescriben en **cuatro meses**, plazo que empieza a correr a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión.

2.4 RÉGIMEN APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE COMO ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO

En el caso de los trabajadores que prestan sus servicios al ISSSTE, si bien, en principio, se advierten las características que son propias de una

relación Estado–servidor público, lo definitivo es que los conflictos de carácter laboral que se suscitan entre las partes que integran la relación se ventilan al tenor de la Ley Federal del Trabajo, esto, pues el artículo 5° de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado dispone que el referido instituto es un “organismo descentralizado” con personalidad jurídica y patrimonio propio; de ahí que, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 180/2012 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las relaciones surgidas entre esa institución y sus empleados se rigen por el Apartado A de la Constitución Política, según consta en el texto de dicho criterio que enseguida se reproduce:

“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS RESPECTIVOS CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. De los artículos 73, fracción X, 116, fracción VI y 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, y apartado B (en su encabezado), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los Estados de la República con sus trabajadores deben regularse a través de las leyes en materia laboral que se expidan dentro de su ámbito competencial las cuales están sujetas a las bases establecidas por el apartado B del aludido artículo 123; en tanto que las relaciones laborales de los organismos descentralizados con sus trabajadores deben regirse por el apartado A del referido precepto y por la Ley Federal del Trabajo, en razón de que dichos organismos tienen personalidad jurídica propia, es decir, están descentralizados, y es ese carácter distintivo el que define un tratamiento diferente para esos efectos por mandato constitucional, aunque se ubiquen dentro de la administración pública paraestatal encabezada por el titular del Poder Ejecutivo, no se trate propiamente de empresas o no persigan fines lucrativos e independientemente de lo que establezcan al respecto otros

ordenamientos secundarios. En consecuencia, los conflictos laborales entre dichos organismos y sus trabajadores son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la normativa que rige sus relaciones laborales”²¹.

Al respecto, se destaca que si bien, en este caso, la relación que se entabla entre el ISSSTE y sus trabajadores no comparte las características propias de una relación obrero–patronal ordinaria, es decir, entre particulares, sino que, por el contrario, guarda identidad con los elementos que identifican al Estado como patrón, tal vínculo laboral no se rige por el Apartado B del artículo 123 constitucional, aplicable al poder público y sus empleados, sino por el Apartado A del mencionado artículo de la Norma Fundamental, esto es, con aplicación de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en un trato desigual entre los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y los que prestan sus servicios a organismos descentralizados, a pesar de que en ambos casos aparece como patrón el Estado soberano.

²¹ En Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2, p. 734.

CAPÍTULO 3

LA PRESCRIPCIÓN EN EL CASO CONCRETO DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE

3.1 TRANSGRESIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE DERIVADO DEL TRATO DIFERENCIADO EN MATERIA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN POR DESPIDO

De acuerdo a las pautas establecidas, en el caso de los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como organismo público descentralizado, se presenta una situación particular, pues no obstante que la relación que existe entre tal dependencia y sus empleados comparten las características que son propias del Estado con sus servidores, no le es aplicable el Apartado B del artículo 123 de la Carta Fundamental, antes bien, su relación laboral se rige por el Apartado A de esa norma constitucional y, por ende, cobra aplicación la Ley Federal del Trabajo para la resolución de controversias.

La situación descrita se traduce en un trato desigual entre trabajadores que comparten las mismas características, sin que en esa diferenciación exista alguna justificación válida, lo que lleva a afirmar la transgresión a los derechos fundamentales de aquellos trabajadores que ven disminuidas sus garantías en relación con otros que gozan de sus mismos atributos.

Tal diferencia se hace patente cuando se trata de los plazos de prescripción pues al respecto, aquellos empleados que prestan sus servicios para el ISSSTE (organismo público descentralizado), por virtud de la aplicación del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, ven limitado su derecho a ejercer las acciones derivadas de la separación de su trabajo en un plazo de **dos meses**, lapso que empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación, mientras que, en términos del artículo 113 de la Ley

Burocrática, aplicable a las relaciones Estado–trabajador, las acciones de los trabajadores que sean separados de su cargo injustificadamente, prescriben en **cuatro meses**, plazo que empieza a correr a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión. Así, es posible concluir que los trabajadores del ISSSTE que, al amparo del Apartado A de la Constitución General se rigen por la Ley Federal del Trabajo, ven disminuidos los plazos en que pueden ejercer su derecho a demandar por despido injustificado, en relación con los trabajadores que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión, con lo que se presenta un trato desigual en sus relaciones laborales, en franca transgresión al principio de igualdad, y que deriva de la aplicación del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, la base del principio de igualdad es de carácter fundamentalmente adjetivo, que se atribuye siempre a algo, es decir, es necesario determinar en cada caso respecto de qué se predica la igualdad o la desigualdad. Este referente permite conocer, en cada caso, si existe una justificación válida para dar un trato diferenciado a los sujetos a los que se dirige una misma norma con motivo de su género, raza, creencia, o para que, respecto de personas que se encuentran en iguales circunstancias, la ley ordene que se sujeten a normas de contenido diverso en el ejercicio de un mismo derecho sustantivo.

En el caso que se analiza, la igualdad que se predica, se refiere a las características que rigen la relación de trabajo entre los trabajadores del ISSSTE con dicho Instituto y las que imperan entre los empleados al servicio de los Poderes de la Unión o del Gobierno del Distrito Federal con el Estado. Y, lo que se afirma es que, a pesar de que existe identidad entre una y otra relación, los trabajadores reciben un trato diferenciado en cuanto a los plazos de prescripción, como resultado de la aplicación de una legislación diferente para cada una de esas relaciones de trabajo.

Sobre esto, para afirmar que la aplicación de diferentes normas y, por ende, de diferentes plazos para que opere la prescripción para la pérdida de derechos de los trabajadores que mantienen una relación laboral con el Estado en circunstancias similares, no es violatoria del principio de igualdad, deben colmarse los siguientes requisitos:

- 1) Las normas deben ser adecuadas para el logro de un fin constitucionalmente válido;
- 2) Estas deben ser necesarias, es decir, se parte de la base de que no existe un medio menos oneroso, en términos del sacrificio de otros principios constitucionales, para alcanzar el fin; y
- 3) Que el valor que se pretende proteger con el trato diferenciado sea proporcionado con el sacrificio que deben sufrir los sujetos a los que se dirige la norma menos favorecedora.

Esa guía metodológica a la que se ha hecho referencia se identifica como “test de razonabilidad” y es útil para dar respuesta a una pregunta fundamental: ¿es razonable la justificación ofrecida por el legislador para el establecimiento de un trato desigual?

En el caso que se analiza, en lo que ve al primero de los elementos mencionados, sobre si las normas aplicables a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado que otorgan un plazo para ejercer las acciones derivadas de un despido injustificado (dos meses en el caso de la Ley Federal del Trabajo y cuatro meses en el de la Ley Burocrática) es adecuado para el logro de un fin constitucionalmente válido, puede decirse que éste se encuentra satisfecho, pues como quedó anteriormente desarrollado, la aplicación de la prescripción en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores sí persigue un fin constitucionalmente válido: la seguridad jurídica que debe regir en todo Estado de Derecho.

En cuanto a la necesidad de la aplicación de la medida, este elemento también se encuentra colmado, pues si bien podría pensarse que la aplicación de la prescripción implica el sacrificio de derechos laborales en franco perjuicio

del trabajador, lo definitivo es que no existe un medio menos oneroso para alcanzar el fin mencionado, es decir, la seguridad jurídica que debe prevalecer en toda relación jurídica. En ese sentido, el legislador consideró que la inactividad en el ejercicio de un derecho constituye una causa para sancionar a su titular con la pérdida del derecho, en cuyo razonamiento subyace el tema de la seguridad jurídica, al resultar necesaria, porque el interés social requiere certidumbre, seguridad, firmeza en las relaciones que se dan en el campo del Derecho, por eso se señalan en la ley en forma concreta los plazos precisos y definitivos en que deben ejercer sus derechos tanto patronos como trabajadores.

Ahora, en lo que ve al tercero de los elementos que se analizan, consistente en que el trato desigual no sacrifica valores y principios que tengan un mayor peso que el principio que se quiere satisfacer mediante la aplicación de normas diferentes a sujetos que se encuentran en igualdad de circunstancias, se estima que tal requisito no se encuentra satisfecho, pues los plazos concedidos a los trabajadores del ISSSTE (dos meses), por un lado, y a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión (cuatro meses), por otro, para ejercer la acción derivada del despido injustificado, si bien se advierte que tal distinción deriva de la norma aplicable a uno y otro caso, lo contundente es que no existe razón fundada para dar un trato diferenciado a unos y otros servidores, pues es innegable que tanto los trabajadores al servicio del organismo público descentralizado denominado ISSSTE como los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, comparten las mismas características, a saber:

- Como empleados públicos entran a la relación jurídica por un acto unión o acto condición, en ejercicio de un poder legal, que inviste a una persona de una situación general, impersonal y objetiva, esto es, de un *status* legal preexistente.
- Esa relación se concreta mediante un nombramiento expedido por funcionario facultado para ello.

- Las convenciones que puedan existir entre el titular de la dependencia burocrática y el empleado, aunque sean benéficas para el prestador del servicio, son nulas si están al margen del status marcado por la ley.
- El ISSSTE (como patrón), al igual que los funcionarios de los Poderes de la Unión sí puede cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo.
- En su relación laboral no priva la obtención de un lucro sino el interés del servicio, sin desconocer el que sobre las prestaciones económicas tenga el titular del órgano.
- El objeto de la relación es el desempeño de las atribuciones del Estado.
- Los trabajadores se hayan sujetos a las responsabilidades específicas que establecen los artículos 108 a 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes, entre ellas, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; asimismo, sólo ellos, como empleados públicos, pueden ser responsables de ciertos delitos, como los de ejercicio indebido de funciones, abuso de autoridad, cohecho, peculado y concusión (artículos 214, 215, 222, 223 y 218 del Código Penal), responsabilidades y delitos inaplicables al obrero en el desempeño de su trabajo o con motivo de él.
- Su sindicato se rige bajo las prescripciones contenidas en el apartado B, incluso, se registra ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los términos apuntados, es evidente que la aplicación de plazos diferentes para uno y otro tipo de trabajadores vulnera el principio de igualdad de manera injustificada, pues si bien ese trato diferenciado es el resultado de que cada una de esas relaciones se rigen por legislaciones diversas, lo contundente es que ambas normas (artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo y 113 de la Ley Burocrática) tutelan una misma garantía: la seguridad jurídica; sin embargo, no se advierte razón alguna para que los plazos sean diferentes, antes bien, de acuerdo con los presupuestos procesales que debe satisfacer el trabajador que demanda diversas prestaciones derivadas de un despido injustificado, tanto en el caso de las relaciones entre particulares como en las

relaciones en que el Estado es el patrón, el demandante debe satisfacer requisitos similares, como se advierte en el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY BUROCRÁTICA
<p>“Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta”.</p> <p>“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.</p> <p>“Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley. - - - Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de</p>	<p>“Artículo 129.- La demanda deberá contener:</p> <p>I.- El nombre y domicilio del reclamante;</p> <p>II.- El nombre y domicilio del demandado;</p> <p>III.- El objeto de la demanda;</p> <p>IV.- Una relación de los hechos, y</p> <p>V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. - - - A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente”.</p> <p>Ahora, si bien en la ley no consta cómo debe proceder el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al admitir la demanda, existe jurisprudencia emitida por los tribunales de control constitucional, en los que sostienen que debe aplicarse supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, a saber: “DEMANDA LABORAL BUROCRÁTICA. CUANDO SEA OSCURA, IRREGULAR U OMISA POR NO CONTENER TODAS LAS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LA ACCIÓN INTENTADA, O CUANDO PARA LA CLARIDAD Y CONGRUENCIA DE ÉSTA SE REQUIERA QUE EL TRABAJADOR PROPORCIONE LOS DATOS RELATIVOS A LOS HECHOS, EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE PREVENIRLO PARA QUE LA CORRIJA, ACLARE O REGULARICE (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 685 Y 873, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)”²².</p>

²² El contenido de dicha jurisprudencia es: “Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no señala la forma en que debe proceder el órgano jurisdiccional cuando advierta deficiencias en la demanda, lo cierto es que debe estarse a lo que establece el artículo 11 de dicha ley, esto es, aplicar supletoriamente los artículos 685 y 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, de los que se advierte la obligación, en acatamiento al principio de tutela procesal, de prevenir al trabajador para que corrija, aclare o regularice la demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada y, por otro lado, de aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependan la claridad y congruencia de la acción deducida, sin que ello signifique que el

<p>demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor”.</p>	
--	--

En lo así relacionado se advierte que, según lo han resuelto los tribunales federales, la presentación de una demanda, en la que se pretenden diversas prestaciones por despido injustificado, y la manera en que ha de proceder la autoridad resolutora para efectos de su admisión es la misma para los trabajadores al servicio del Estado y para demandar a un particular, incluso, en aplicación supletoria a la Ley Burocrática debe atenderse a la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, no existe justificación racional para la aplicación de diferentes plazos en el tema de prescripción para ejercer la acción respectiva.

En las circunstancias apuntadas, puede decirse válidamente que la situación de un trato diferenciado en el supuesto que se analiza, resulta transgresora del principio de igualdad consagrado en la Ley Suprema y en Tratados Internacionales como es el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, del que el Estado mexicano forma parte, según publicación en el Diario Oficial de la Federación del once de agosto de mil novecientos sesenta y dos, en donde se establece en lo conducente:

“Artículo 1

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

tribunal se sustituya al actor en perjuicio del demandado y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos, además de que con posterioridad la demandada tendrá la oportunidad de oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes. Lo anterior, aun cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevea expresamente la figura de la aclaración de la demanda, pues ésta puede deducirse de la existencia del derecho que la Constitución otorga al trabajador para ejercer acciones jurisdiccionales, ya que la aclaración participa de los elementos esenciales de la demanda, puesto que al igual que ésta es un acto jurídico por virtud del cual se ejerce una acción”. (Jurisprudencia sustentada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro III, diciembre de 2011, Tomo 5, P. 3563)

a).- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b).- Cualquier otra distinción, exclusión (sic) o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.”

“Artículo 2

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto....”

De acuerdo con las disposiciones transcritas, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo u ocupación y el Estado mexicano se encuentra obligado a garantizar la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, con el propósito de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Ese trato igualitario debe también verificarse entre trabajadores que comparten las mismas características en sus relaciones laborales.

Por lo anterior, se concluye, no es justificado el trato diferenciado del que se ha dado noticia.

3.2 CONTROL DIFUSO EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA A CARGO DE LAS AUTORIDADES

La solución que ahora se propone para respetar el trato igualitario que merecen los trabajadores del organismo público descentralizado ISSSTE, en relación con los trabajadores de los Poderes de la Unión, es que las autoridades que conocen de demandas en las que se reclamen prestaciones por despido injustificado, en el tema de los plazos de prescripción, ejerzan el

control difuso a fin de que la norma genera el trato diferenciado (artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo) y aplicar el plazo de cuatro meses para todos los trabajadores que prestan sus servicios para el Estado, en atención a que desempeñan sus labores en circunstancias similares.

En relación a dicho control de constitucionalidad y de convencionalidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación explicó en qué términos debe ejercerse dicho control, según la tesis P. LXIX/2011(9a.), emitida por el Pleno de ese Alto Tribunal, publicada en la página quinientos cincuenta y dos, del Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 1, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, que a la letra dice:

“PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos

derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte”.

No existe de interpretar la norma en sentido diverso al redactado, por ende se propone homologar el plazo a cuatro meses en materia de prescripción de la acción por despido y con ello respetar la garantía de igualdad y no discriminación de los trabajadores del ISSSTE, con respecto de aquéllos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

De considerar dicha propuesta, se estima se cumple con la finalidad a que se refiere el criterio apuntado, atinente a fortalecer el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, al tiempo que se hace efectivo el principio de igualdad al que se ha venido haciendo referencia entre trabajadores que comparten características similares en el desempeño de sus labores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Entre los hechos jurídicos de importancia general que produce la extinción o la adquisición de derechos, se encuentra la prescripción, que se identifica como extintiva o liberatoria cuando se refiere a la pérdida de un derecho o a la liberación de obligaciones, por el simple trascurso del tiempo y como adquisitiva o usucapión, cuando se trata de la adquisición de derechos reales.

SEGUNDA. En el Derecho laboral mexicano, la incorporación de dicha institución no ha sido un tema pacífico y ha dado lugar a opiniones encontradas, por la aparente antinomia que surge entre la naturaleza misma de la prescripción y el contenido del artículo 123 constitucional sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales; sin embargo, el legislador consideró necesario integrarla a la norma laboral, como un instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado e incluso, a la par de la prescripción contempló la inactividad procesal como una causa para sancionar a las partes por la omisión de todo acto necesario para el impulso del procedimiento, en cuyas disposiciones subyace el tema de la seguridad jurídica, al resultar necesaria, porque el interés social requiere certidumbre, seguridad y firmeza en las relaciones que se dan en el campo del Derecho.

TERCERA. Si bien las relaciones laborales que existen entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y sus trabajadores, comparten todas las características que son propias de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, la Corte ha interpretado que, por disposición expresa del artículo 123 constitucional, al tratarse de un organismo público descentralizado sus relaciones se rigen por el apartado A de dicha norma Constitucional.

CUARTA. Las circunstancias de que a los trabajadores del ISSSTE le sea aplicada la normatividad que rige para el sector privado, les disminuyen sus derechos en materia de los plazos de prescripción, para ejercer la acción por despido injustificado, pues al encontrarse regidos por la Ley Federal del Trabajo están sujetos al plazo de dos meses, cuando sus homólogos (trabajadores al servicio del Estado) cuentan con un plazo más amplio, de cuatro meses, lo que se traduce en un trato desigual, a pesar de compartir las mismas características, o expresado en otras palabras, dicha circunstancia vulnera sus derechos fundamentales de igualdad y no discriminación.

QUINTA. El trato diferenciado no se encuentra justificado para los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, porque las dificultades que tienen unos y otros para enderezar la acción respectiva son las mismas, al compartir, en lo general, características similares.

SEXTA. Ante ese trato desigual, la solución es que los órganos encargados de la resolución de las controversias laborales apliquen el plazo de cuatro meses, a fin de homologar los derechos de los trabajadores del ISSSTE con aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión, cuando la *litis* verse sobre prescripción. Con esa solución se cumple además, con la finalidad prescrita con la reforma al artículo 1º Constitucional, atinente a fortalecer el papel de los juzgadores al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, al tiempo que se hace efectivo el principio de igualdad entre trabajadores que comparten características similares en el desempeño de sus labores.

FUENTES CONSULTADAS

Doctrina

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, Mundo Jurídico, México, 1992.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

DÁVALOS, José. Un nuevo artículo 123 Sin apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1994.

DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Laboral, Academia Mexicana de la Educación, México, 1983.

RADBRUCH, Gustav. Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

Econográficas

DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO, Labor, S.A, Barcelona, 1950, Tomo II.

ENCICLOPEDIA JURIDICA MEXICANA, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Tomo M-P, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2004.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo 8, vigésima segunda edición, Grupo Editorial Planeta, Buenos Aires, 2003.

ROMBOLA, Néstor Darío y MARTÍN REBOIRAS, Lucio. Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales. Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires, 2005.

Hemerográficas

CESTAU, Saúl D. De la prescripción. Tomado de la Revista EL DERECHO T. 18, No 74. Año 1939.

Jurisprudenciales

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2.

Electrónicas

Código Civil Traducido Francés. <http://es.scribd.com/mobile/doc/20568571>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis.

http://ius.scjn.gob.mx/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=2000010000000&Apendice=1000000000000&Expresion=RELACION%20OBRERO%20PATRONAL%20ELEMENTOS%20QUE%20LA%20ACREDITAN&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=212948&Hit=1&IDs=212948,219517

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis.

http://ius.scjn.gob.mx/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=2000010800000&Apendice=1000000000000&Expresion=RELACION%20LABORAL%20CARACTERISTICAS%20DE%20LA%20&Dominio=Rubro&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&ID=242682&Hit=3&IDs=800285,800290,242682,242864,244893

Legislativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal del Trabajo

Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión