



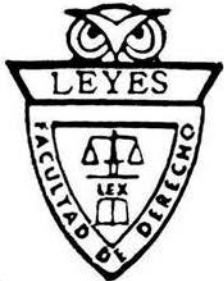
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY LABORAL PROCESAL EN
MEXICO: EL CASO DE LA JUNTA ESPECIAL 1 DE LA
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE LUIS SILVA MENDEZ



ASESOR: LIC. HUMBERTO ARANDA GOMEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Dedicatorias.

A Angélica y Lourdes, con su apoyo y amor es posible todo.

A toda mi familia, ellos son la gran motivación de mi vida.

A todas las mujeres que me han dado aliento y felicidad.

A todos mis amigos, son la bendición más sincera y útil que me ha mandado Dios. Agradezco la posibilidad de haber conocido personas que me quieran y acepten como soy, y además, que hayan tenido tantas atenciones conmigo. Estoy en deuda con todos ellos, y sobre todo, con María Luisa.

A todos los maestros que han colaborado en mi formación. Sus enseñanzas y orientación son el tesoro más preciado que poseo. Gracias a ellos ha sido posible canalizar favorablemente todo el cariño y ayuda de mis seres queridos, y plasmarlo en logros académicos.

Agradezco las atenciones y pertinentes sugerencias del Lic. Humberto Aranda Gómez, asesor de la presente tesis. Su calidad humana es algo notable.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

EL alumno: **JORGE LUIS SILVA MENDEZ**, número de cuenta 400039877 inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY LABORAL PROCESAL EN MÉXICO: (EL CASO DE LA JUNTA ESPECIAL 1 DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE)"**, bajo la dirección del Lic. **HUMBERTO ARANDA GOMEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 4 de junio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Ate: nte
"POR MI RAZA Y POR EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, C.F., 15 de junio 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HERRERO BAINA
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

**“El incumplimiento de la ley laboral procesal en México:
el caso de la Junta Especial 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje”.**

Índice.

Introducción

Capítulo Primero. Generalidades.

- 1.1 Derecho...2
- 1.2 Derecho del trabajo...3
- 1.3 Derecho procesal...5
- 1.4 Derecho procesal del trabajo...6
- 1.5 Eficacia de la ley...7
- 1.6 Eficiencia de la ley...8

Capítulo Segundo. Antecedentes: las reformas al derecho procesal del trabajo.

- 2.1 Las reformas legislativas en materia laboral desde 1978... 10
- 2.2 Las reformas procesales en la Ley Federal del Trabajo de 1980... 11
- 2.3 Las nuevas características del derecho procesal del trabajo... 11

Capítulo Tercero. Marco jurídico.

- 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos... 14
- 3.2 Ley Federal del Trabajo... 14
- 3.3 Ley del Seguro Social...22
- 3.4 Ley de Amparo...23

Capítulo Cuarto. El incumplimiento de la ley laboral procesal en México: el caso de la Junta Especial 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.1 Tiempo de radicación de la demanda....28

4.2 Motivos de la demanda y partes demandadas....29

4.3 Amparos directos interpuestos y la modificación de los laudos después de un amparo directo...35

4.4 Duración del juicio...49

4.5 Sentido del laudo final...68

Conclusiones...101

Referencias consultadas...108

Lista de las principales abreviaturas que se utilizarán a lo largo de éste trabajo:

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LSS	Ley del Seguro Social.
LA	Ley de Amparo.
LSRSP	Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
CPF	Código Penal Federal.
RIJFCA	Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
RPFDT	Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
RSM	Reglamento de Servicios Médicos del IMSS.
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de República Mexicana en 1990.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
JE1	Junta Especial 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
STFRM	Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.
ei	Estado de invalidez.
ipp	Incapacidad parcial permanente.

Introducción.

A todo jurista queda claro que las normas procesales que se encargan de llevar a la práctica los postulados sustantivos de derecho, deben respetarse con el fin de poder tener una verdadera impartición de justicia.

El título del presente trabajo es: "El incumplimiento de la ley laboral procesal en México: el caso de la Junta Especial 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje". El objetivo del presente trabajo será revisar una muestra de 194 expedientes pertenecientes a la Junta Especial 1 (JE1) – que atiende los asuntos relacionados a la rama de ferrocarriles – de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para poder demostrar que las normas estipuladas en materia procesal dentro de la Ley Federal del Trabajo (LFT) no se cumplen.

La hipótesis de la investigación es la siguiente: las normas estipuladas en materia procesal dentro de la LFT no se cumplen, y por lo tanto, es necesaria una reforma a la ley en su aspecto procesal, y no tanto sustantivo, para hacer que el derecho laboral deje de ser letra muerta, y verdaderamente se aplique. Las conclusiones del presente escrito versarán precisamente, entre otras cosas, sobre un conjunto de posibles reformas procesales a dicha ley.

Más que plantear grandes modificaciones a las leyes correspondientes, la finalidad del trabajo es rastrear las causas que hacen que el proceso jurídico en materia laboral se vuelva ineficaz, y en última instancia ineficiente. Así, el presente trabajo no busca hacer un análisis de los principios sustantivos de la ley laboral, sino sólo de los procesales. Esto tiene una causa: independientemente de lo dicho por la LFT, es imposible aseverar que lo estipulado en esa ley se cumple sólo porque está escrito ahí.

Decir que una reforma a los principios sustantivos de la LFT cambiaría la situación radicalmente es algo insulso, más aún si no tomamos en cuenta el procedimiento para llevar a la práctica dichos principios. Sobre el incumplimiento del aspecto procedimental se centrará el presente trabajo, ya que es necesario hacer un análisis profundo del procedimiento en materia laboral para poder encontrar las verdaderas causas de la ineficacia legal, y qué mejor que una investigación empírica para ahondar en el problema.

El orden de la presente investigación será el siguiente: primero, habrá un capítulo de generalidades, que repasará profundamente los conceptos fundamentales que constituyen el eje del trabajo. El segundo capítulo hará un breve recuento de los antecedentes históricos de los aspectos procesales en la LFT desde 1970. El tercer capítulo expondrá a detalle el marco jurídico que se utilizará en el trabajo, es decir, dará propiamente el sustento jurídico al tratamiento del tema. El cuarto capítulo desarrollará extensamente la problemática del problema expuesto en el título del trabajo, a saber, el incumplimiento de la ley laboral procesal en México, revisando los principales resultados de la investigación de campo realizada con los expedientes de la Junta Especial 1. Finalmente, se expondrán las principales conclusiones del trabajo, además de una lista de propuestas de solución a la problemática encontrada.

“El incumplimiento de la ley laboral procesal en México:

el caso de la Junta Especial 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Capítulo Primero. Generalidades.

Convencidos de que el derecho es la disciplina fundamental para la comprensión del presente, y que es a través de la interdisciplinariedad como podrá de nuevo tomar la primacía perdida, el siguiente trabajo busca analizar el proceso de impartición de justicia en materia laboral desde un ángulo principalmente jurídico, pero con un enfoque multidisciplinario que mezcla herramientas de economía y derecho a la vez.

En una revisión de las pocas de las publicaciones nacionales relacionadas con el tema que desarrolla el presente trabajo¹, llaman la atención dos aspectos interesantes: si se hacen desde una óptica económica, sólo analizan la parte de derecho sustantivo; y si se realizan desde un ángulo jurídico, aunque sí llegan a analizar tanto la parte de derecho procesal como sustantivo, se olvida un tanto la dimensión económica del problema de la impartición de la justicia en materia laboral.

Así, es clara la necesidad de mayores estudios que enfoquen el estudio de la impartición de justicia en materia laboral, no sólo desde un rigorista enfoque jurídico.

¹ Para un trabajo que plantea una profunda reforma desde el punto de vista económico, ver: BONILLA CASTAÑEDA, Javier. Análisis Económico Ley Federal del Trabajo, Documento de trabajo para el Seminario de Economía de México en el ITAM, sin fecha ni lugar de edición, pp. 1 – 19. Un trabajo que también plantea profundas reformas a la parte sustantiva de la ley laboral, pero con una perspectiva estrictamente jurídica es: MELÉNDEZ GEORGE, León M. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Porrúa, México, 2000, p. 390. Del mismo tipo son los siguientes dos trabajos: FERNÁNDEZ SOUZA, Jorge. *Flexibilidad y derechos adquiridos*, pp. 109 – 116. En: BENSUSÁN, Graciela y GARCÍA, Carlos (Coords.). Modernidad y Legislación Laboral, Universidad Autónoma Metropolitana – Fundación Friedrich Ebert, México, 1989, p. 144; y también: DE BUEN LOZANO, Néstor. *La flexibilidad en el derecho de trabajo: ¡adiós al derecho tutelar!*, pp. 86 – 96. En: BENSUSÁN, Graciela y GARCÍA, Carlos (Coords.). *op. cit.*

No, también es posible tomar las herramientas conceptuales que ofrece la economía, como una disciplina capaz de analizar profundamente el comportamiento de los individuos. Ambas disciplinas, combinadas con el material de un estudio de campo, pueden arrojar mejores resultados.

Atendiendo lo dicho, cinco son los conceptos que guían la presente tesis: derecho, derecho del trabajo, derecho procesal, derecho procesal del trabajo, eficacia de la ley, y eficiencia de la ley.

Los últimos dos conceptos se encuentran sumamente vinculados, e implican elementos tanto jurídicos como económicos, en torno a las cuales gira el desarrollo del presente trabajo. A continuación haremos una revisión de estos conceptos a la luz de la doctrina jurídica y económica.

1.1 Derecho.

Una de las preocupaciones más recurrentes de los tratadistas jurídicos ha sido el definir al derecho. Muchos autores a lo largo de varios siglos han vertido distintas definiciones sobre su naturaleza. Debido a lo anterior, y buscando mostrar el rico panorama doctrinal que se nos ofrece, presentamos una tabla con algunas de las principales definiciones que se han dado.

Tabla 1. ¿Qué es el derecho?: una revisión de las principales opiniones doctrinales.	
Kant	El derecho es el conjunto de condiciones bajo las cuales el arbitrio de uno puede conciliarse con el de otro, según una ley universal de la libertad.
Ihering	El derecho es una idea práctica que indica un fin.
Colin y Capitant	El conjunto de preceptos, reglas o leyes, que gobiernan la actividad humana, cuya observancia es sancionada por la coacción social.
Kelsen	El derecho es un orden de la conducta humana, que puede ser influido por tendencias políticas, haciéndosele coincidir con un ideal específico de justicia, como la democracia y el liberalismo.

Recaséns Fiches	El derecho es la vida humana objetivada, un producto de la cultura, que trata de crear el orden social, la paz externa, las relaciones objetivas entre la gente y las estructuras colectivas, cuya función es encarnar la justicia, que surge al impulso de una urgencia de seguridad y certeza en la vida social, así como el anhelo de cambio y la aspiración de mejora y progreso.
Rolando Tamayo y Salmorán	Es un orden jurídico institucionalizado, por ser creado, aplicado o modificado por instituciones, cuya teoría contemporánea otorga mayor importancia a las encargadas de aplicar el derecho.
Hart	La característica más general y relevante del derecho, es que su presencia indica que cierta conducta deja de ser optativa, convirtiéndose en obligatoria, lo que constituye reducción de las opciones de comportamiento de los individuos.
Dworkin	Este orden normativo tiene como aspecto central derechos y deberes, determinados por los estándares que el gobierno tiene el deber de reconocer e imponer, por mediación de instituciones tan familiares como los tribunales y la policía.
Legaz y Lacambra	El derecho es la realización de la justicia en la vida social.
Eduardo García Maniés	El derecho es un orden concreto, instituido por el hombre, para la realización de valores, cuyas normas son generalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas e impuestas por los órganos del poder público ² .

Como podemos leer, las definiciones de derecho tienen un carácter de tipo jurídico – político, jurídico – sociológico, o bien jurídico – filosófico. Para el caso particular que nos ocupa, más que una definición de derecho, resultará más útil una precisa delimitación de la rama del derecho que será materia de la investigación, en este caso, el derecho del trabajo.

1.2 Derecho del Trabajo.

Mario de la Cueva, eminente autoridad en la materia, al hablar del derecho del trabajo asevera que:

² Cfr. IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Porrúa, México, 2002, pp. 6 – 7.

"...el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios"³.

Este autor concluye diciendo que: "...el derecho del trabajo debe ser aquella norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"⁴. Este concepto tiene una eminente carga social, como toda la obra del distinguido jurista.

Una definición operativa, que aunque menciona la connotación social del concepto, no hace gran hincapié en ella, es dada por el Dr. Miguel Borrell Navarro, y a la letra dice:

"...el Derecho del Trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase"⁵

Como vemos, a partir de la definición anterior, podemos decir que el derecho del trabajo regula: las relaciones obrero – patronales, los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo, además de los organismos de clase, tanto de obreros como de patrones.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa, México, 2000, p. 85.

⁴ *Idem*.

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1991, p. 3.

Aunque para los fines de la investigación resulta más apropiada una definición operativa de derecho del trabajo, no podemos olvidar que la última finalidad dicha rama jurídica, es social, como bien señala De la Cueva. Así, consideramos suficiente este par de visiones sobre el derecho del trabajo para abordar el tema propuesto.

1.3 Derecho Procesal.

Néstor de Buen define así al derecho procesal:

"El derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último, el derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad"⁶

Así, de Buen identifica el derecho procesal a partir de cuatro ópticas distintas, pero relacionadas: la legislativa, la jurisprudencial, la doctrinal, y la práctica. En la presente investigación, dado que hablaremos del incumplimiento de las normas procesales en materia laboral en México, retomaremos principalmente la vertiente práctica, es decir, aquella que alude al derecho procesal como un conjunto de normas procesales que tienen como fin hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1996, p. 29.

1.4 Derecho Procesal del Trabajo.

Este concepto precisa el ámbito donde se encuentra el tema de la presente investigación, de ahí su importancia en definirlo y dejarlo claro plenamente. Néstor de Buen, realiza una sistematización de los conceptos de derecho procesal del trabajo dados en la literatura jurídica a partir del sentido en que se aborda la definición. Con la información proporcionada por este autor, podemos realizar la siguiente tabla.

Tabla 2. ¿Qué es el derecho procesal del Trabajo?: una revisión de las principales opiniones doctrinales.	
Rafael de Pina	Sentido objetivo. El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso.
Alberto Trueba Urbina	Sentido teleológico. El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, interobreras e interpatronales.
Eduardo J. Couture	Sentido político. El derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia.
Mario Salinas Suárez del Real	Sentido descriptivo. El derecho procesal del trabajo estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.
Luigi de Litala	Sentido técnico. El derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo ⁷ .

Como podemos observar, a pesar de que el sentido del concepto de derecho procesal del trabajo puede tener distintos sentidos, el aspecto común a todos ellos y a las definiciones correspondientes, es el de ser un conjunto de normas que regulan

⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Derecho Procesal del Trabajo, *op. cit.*, pp. 37 – 38.

la función jurisdiccional del trabajo. Podemos tomar esta característica común en el derecho procesal del trabajo para definirlo claramente, y así, poder abordar la problemática de la presente investigación.

1.5 Eficacia de la ley.

Hace falta aclarar dos conceptos más y la relación entre los mismos para poder entender claramente el problema propuesto: el de eficacia y eficiencia de la ley. Pero, ¿de qué hablamos cuando nos referimos a eficacia o eficiencia de la ley? El concepto de eficacia de la ley es un concepto jurídico. Para Kelsen, la eficacia del derecho significa que las normas jurídicas son realmente aplicadas y obedecidas⁸. Siguiendo esta idea, podemos decir que cuando lo estipulado por la ley no se lleva a cabo, en cualquier aspecto, podemos hablar de que la ley es ineficaz, dado que no es aplicada ni obedecida.

El asunto de la eficacia del derecho no se queda sólo en las opiniones doctrinales, se consagra aún en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que en su artículo 17 dice: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes....". Dicho principio que eleva la eficacia de la ley a nivel constitucional, se encuentra también ratificado en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN):

"ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN AQUEL DERECHO PÚBLICO SUBJETIVO, A CUYA

⁸ Ibarra Flores citando a Kelsen, ver: IBARRA FLORES, Román. *op. cit.*, p. 115.

OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES. La garantía individual o el derecho público subjetivo de acceso a la impartición de justicia, consagra a favor de los gobernados los siguientes principios: 1. Justicia pronta, que se traduce en la obligación de las autoridades encargadas de su impartición, de resolver las controversias ante ellas planteadas, dentro de los términos y plazos que para tal efecto se establezcan en las leyes; 2. Justicia completa....3. Justicia imparcial....4. Justicia gratuita...es claro que las autoridades que se encuentran obligadas a la observancia de la totalidad de los derechos que la integran son todas aquellas que realizan actos materialmente jurisdiccionales, es decir, las que en su ámbito de competencia tienen la atribución necesaria para dirimir un conflicto suscitado entre diversos sujetos de derecho, con independencia de que se trate de órganos judiciales, o bien, sólo materialmente jurisdiccionales...”⁹.

1.6 Eficiencia de la ley.

A diferencia del concepto de eficacia, el concepto de eficiencia de la ley es un concepto económico. La eficiencia existe cuando los recursos se asignan de tal forma que no es posible aumentar ninguna actividad sin reducir alguna otra¹⁰. Una definición práctica es la siguiente: existe eficiencia si no se puede aumentar la utilidad de ningún actor sin disminuir la utilidad del otro. Siguiendo lo anterior, cuando existe cierta legislación que determina la forma en cómo se va a impartir justicia con

⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, Tomo XV, Mayo de 2002, p. 299.

¹⁰ Cfr. NICHOLSON, Walter. Teoría Microeconómica, Principios Básicos y Aplicaciones, Mc Graw Hill, Madrid, 1997, p. 575.

las ganancias máximas posibles para todas las partes, existe una legislación eficiente.

En cambio, pensemos en un marco legal que permite que el actor A aumente su utilidad, pero a costa de bajar la utilidad del actor B en una proporción mayor; y dado que la ley no deja espacio para la negociación entre el actor A y el B, orilla necesariamente a la ineficiencia. Un ejemplo de lo anterior aplicado al caso particular del presente trabajo se verá cuando se estudie el papel de los abogados dentro de los juicios laborales, quienes en muchas ocasiones suelen aumentar sus ganancias a expensas del trabajador; y dado que no existe un ordenamiento jurídico que regule la acción del abogado, y no hay prácticamente ninguna restricción o sanción establecida para ellos en la LFT, estos no tienen que negociar ni rendir cuenta alguna al trabajador, por lo que dicha relación origina una gran ineficiencia.

Este es sólo un ejemplo de cómo la LFT no propicia la eficiencia dentro del proceso de impartición de justicia en materia laboral, ya que posibilita que en varios casos los actores aumenten su utilidad en perjuicio de la utilidad de los demás, lo que choca claramente con la definición de eficiencia, es decir, con el hecho de que existe eficiencia, si y sólo si, no se puede aumentar la utilidad de ningún actor sin disminuir la utilidad del otro.

El presente trabajo buscará tratar de enfocar el problema de la impartición de la justicia en materia laboral desde ambas ópticas, desde la jurídica a través del concepto de eficacia de la ley, y de la económica, a partir del concepto de la eficiencia. El análisis de ambas dimensiones se vinculará a lo largo de todo el escrito, por lo que consideramos hacer la aclaración conceptual en este momento.

Capítulo Segundo. Antecedentes: las reformas al derecho procesal del trabajo¹¹.

La LFT ha estado sujeta a diversas reformas a lo largo del tiempo, algunas de derecho sustantivo, otras de derecho procesal. La última gran reforma a dicha ley en su parte procesal, se realizó en 1980. Desde aquel entonces no ha existido otra reforma de carácter procesal. La presente tesis, después de analizar el tema propuesto, expondrá en las conclusiones algunas sugerencias de posibles modificaciones a la parte procesal de la LFT, las que redundarían en hacer más eficaz y eficiente un juicio laboral.

Así las cosas, consideramos necesario conocer los antecedentes históricos que representan aquellas reformas realizadas hace ya más de veinte años. Por tanto, expondremos algunos puntos sobre ello.

2.1 Las reformas legislativas en materia laboral desde 1978.

1978 sería el año en que iniciarían importantes reformas legislativas que buscarían corregir los anteriores enfoques civilistas para entender y aplicar el derecho del trabajo. La más importante de dichas reformas es la que se llevo a cabo en la parte procesal, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 4 de enero de 1980.

Sólo por mencionarlas, las otras reformas consistieron en: reformar el procedimiento de huelga, reformar el capítulo de responsabilidades y sanciones, hacer modificaciones en la forma en cómo se hacían las aportaciones, la recuperación de créditos y la operación y funcionamiento del Instituto de Fomento Nacional para la

¹¹ El presente apartado se ha realizado siguiendo lo dicho por la siguiente obra: DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Porrúa, México, 2000, pp. 687 – 694.

Vivienda del Trabajador (INFONAVIT), y finalmente, la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

2.2 Las reformas procesales en la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Con el decreto de 1980 se reformaron los títulos XIV y XV de la LFT. Las modificaciones cambiaron sustancialmente el sentido de las disposiciones establecidas en la ley de 1970, sobre todo en aquellos aspectos que inhibían que existiera una verdadera igualdad de las partes dentro del proceso laboral.

A partir de estas reformas, el derecho procesal del trabajo toma un carácter de derecho de clase, dinámico y en expansión, y con la finalidad primordial de proteger en juicio los intereses de los trabajadores, que suelen ser la parte más débil, para así lograr una verdadera igualdad dentro del proceso.

2.3 Las nuevas características del derecho procesal del trabajo establecido en 1980.

Las características de este nuevo derecho procesal fueron las siguientes: se tendió a un proceso social, se estableció la suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores, la preponderancia del principio de oralidad e inmediatez, el principio de no formalidad, la obligación jurídica de aportar todas las pruebas, sin importar a quien le corresponde la carga de la prueba; y finalmente, la asistencia legal en el proceso a los trabajadores. En la siguiente tabla se resumen los elementos principales que caracterizan cada uno de estos aspectos.

Tabla 3. Aspectos esenciales de la reforma procesal de la LFT de 1980.

Proceso social.	Se llegó a un justo medio entre el sistema dispositivo e inquisitorio, para de esta forma, dejar el proceso a disposición de los particulares, pero con una intervención vigilante del juez, el cual debe observar el cumplimiento puntual de las reglas establecidas en la legislación.
Suplencia de la queja.	Es con esta reforma que se introduce la figura de la suplencia de la queja, la que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por los trabajadores. La reforma de 1980 extiende este beneficio al procedimiento ordinario laboral en el caso en que la demanda presentada por el trabajador presente algún defecto que pueda subsanar la Junta. Esta suplencia también deberá operar en beneficio del trabajador en los casos de falta de promoción para continuar el proceso. De esta forma, la Junta adquiere un carácter de vigilante activo y directo del trabajador, y se propicia la correcta marcha del proceso.
Preponderancia de la oralidad e inmediatez.	El proceso del trabajo se vuelve hacia una mayor oralidad e inmediatez de la prevista por la ley de 1970. Se acepta dentro de la ley el principio de inmediatez o contacto directo de las partes con los tribunales, así como la concentración y economía, lo que implica el reducir el número de diligencias o actos procesales y la inapelabilidad de las decisiones adoptadas durante el juicio. Tal vez la mayor aportación dentro de este aspecto se da en lo que refiere a la conciliación. A pesar de esta preponderancia oral, se conserva todo aquello conveniente para dar seguridad jurídica a la secuela del procedimiento y para que, en caso de impugnación de las resoluciones de la Junta, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo que permita conocer claramente el proceso.
Simplicidad procesal.	El proceso laboral se vuelve más simple, pues jurídicamente se establece que no exige formalidad alguna. Así, ni en las comparecencias ni en los escritos, promociones o alegaciones existe formalidad alguna a seguir. El único requisito es que las partes establezcan claramente los puntos petitorios aún sin señalar fundamentos legales. Otras dos ventajas derivadas de la simplicidad procesal se refieren al hecho de que en caso de demanda, el actor sólo deba expresar los hechos en que funde su petición; y la otra, a en que se concentra en una sola audiencia las etapas de conciliación, la de demanda y excepciones así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

<p>Obligación jurídica a las partes de aportar las pruebas.</p>	<p>Las reformas efectuadas tratan de establecer la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además implantar un mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso, conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y resoluciones o laudos sólidamente fundados. Así, las reformas establecen como válidos todos los medios de prueba admisibles, además de que el tribunal queda constituido como participante activo de la controversia en función de la verdad.</p> <p>Otro adelanto de la reforma estriba en establecer que la Junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar, y de no hacerlo se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, obviamente con base en tales documentos. Con esto se pasa por encima del principio de que el que afirma está obligado a probar, a favor del trabajador, creando una mayor igualdad procesal.</p>
<p>Asistencia legal en el proceso a los trabajadores.</p>	<p>Se establece la asistencia social obligatoria de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para el caso de menores de edad. Además se hacen más duras las sanciones establecidas en contra de aquellos abogados de la Procuraduría que sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias o de promover en el juicio durante el lapso de tres meses; quienes pueden recibir hasta pena de prisión.</p>

Como observaremos al revisar las conclusiones del trabajo, estos aspectos establecidos en la reforma de 1980, y las finalidades que buscaban, en muchos casos se desvirtuaron gravemente por aspectos accesorios no contemplados por los legisladores que planearon dicha reforma.

El haber repasado en este momento dichos aspectos, nos permitirá tener una visión comparativa al momento de llegar a las reflexiones finales, que sugieren cambios en algunos de los principios establecidos en la reforma de 1980, como por ejemplo, lo relacionado al tema de la preponderancia de la oralidad y la inmediatez.

Capítulo Tercero. Marco jurídico.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

El aspecto esencial sobre el que versa el presente trabajo es el cumplimiento de la ley, y por tanto, el artículo constitucional correspondiente a analizar es el 17, que en su segundo párrafo contempla lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial."

Como bien dice el maestro Burgoa al interpretar este principio constitucional:

"La garantía de seguridad jurídica establecida a favor del gobernado en este caso, se traduce en la imposibilidad que tienen las autoridades judiciales de retardar o entorpecer indefinidamente la función de administrar justicia, teniendo, en consecuencia, la obligación de sustanciar y resolver los juicios ante ellas dentro de los términos consignados por las leyes procesales respectivas"¹².

Así, dicho principio se eleva como una garantía individual de seguridad jurídica que tiene un carácter positivo, donde el individuo tiene la posibilidad jurídicamente fundada de exigir al estado lleve a cabo su función jurisdiccional dentro de los tiempos reglamentarios. Como veremos más adelante, muchas veces el estado no cumple con esta función primordial consignada en la Carta Magna.

3.2 Ley Federal del Trabajo (LFT).

Varios serán los principios jurídicos de este trabajo que hagan referencia a la LFT. De esta manera, haremos alusión a los artículos de dicha ley según el orden que

¹² BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1997, p. 638.

estableceremos más adelante al desarrollar la problemática del tema. Por tanto, a continuación expondremos los principales artículos a analizar de la LFT, y su explicación correspondiente teniendo en cuenta la siguiente numeración: los que hacen referencia al tiempo de radicación de la demanda, los que aluden a la motivación de la demanda, aquellos que determinan en algún sentido la duración del juicio, y los que establecen cómo debe resolver la autoridad dentro de un procedimiento ordinario.

- Principios referentes al tiempo de radicación de la demanda.

Aunque el proceso de impartición de justicia en materia laboral se lleva a cabo en las Juntas Especiales, a dichas Juntas el trabajador – o su abogado – no les entrega su demanda directamente, sino a través de una oficina especial creada para ese fin, denominada Oficialía de Partes. Dicha oficina tiene como finalidad distribuir las demandas entre las Juntas Especiales según les corresponda. Es propiamente con esta acción con la que inicia un procedimiento ordinario en materia laboral.

Al respecto la LFT en su artículo 871 dice:

“El procedimiento 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”

Según lo dicho en este principio, podríamos decir que el tiempo de radicación son los días que tarda en ser canalizada la demanda interpuesta, de la Oficialía de Partes a la Junta Especial correspondiente.

El 873 de la misma ley, menciona:

"El Pleno o la Junta Especial, 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 y ofrecimiento y admisión de pruebas...."

Hay que aclarar que la JFCA sólo trabaja en horas y días hábiles, así lo establece la ley. La LFT establece en su artículo 714: "Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad....", y en su artículo 715: "Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que la Junta suspenda sus labores".

Dado lo escrito en la LFT, si somos muy estrictos, podemos decir que una vez entregado el escrito de demanda a la Oficialía de Partes en la JFCA, prácticamente se debería tener por radicada la demanda en dos días, es decir, en ese tiempo debería de existir acuerdo por medio del cual se señala fecha para audiencia, pero no es así. Como veremos a más tarde al analizar al desarrollar los resultados de la investigación empírica sobre esta variable, para que dicho acuerdo se emita, se llevan varios días, y no el tiempo reglamentario que establece la ley.

- Principios referentes al motivo de la demanda.

Una demanda en materia laboral, por costumbre, consta de tres partes: el capítulo de prestaciones, el capítulo de hechos y el capítulo de derecho. En el capítulo de prestaciones, se debe definir claramente la materia del juicio, es decir, el motivo de la demanda. Sobre el escrito de demanda en el artículo 872 de la LFT se dice: "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”.

El fundamento es el artículo 687 de la LFT, que contempla el deber del trabajador de anotar los puntos petitorios en su demanda:

“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

El anterior principio es conocido como el de *no – formalidad* del derecho procesal del trabajo, es decir, de simplicidad. Sin embargo, sí se exige al trabajador, en el caso del escrito inicial de demanda, el establecer claramente en el mismo la causa de su petición de activar el aparato jurisdiccional para instarlo a resolver a su favor, que no es otra cosa, que dar el motivo por el cual demanda.

- Principios referentes a la duración del juicio.

La duración del juicio no se halla especificada en ninguna parte de la ley. Sin embargo, la ley sí señala cual debe ser el plazo para que se efectúen todas las acciones procesales, tanto de las partes como de la misma autoridad judicial dentro del procedimiento ordinario. Independientemente de que dichos plazos no se cumplan, sí son establecidos en la ley, y sin duda, tienen como fin que el proceso sea rápido y ágil.

Antes de decir dichos plazos, es importante tener una idea de cómo se lleva a cabo un procedimiento ordinario según la LFT. El capítulo XVII de la LFT señala las normas que rigen el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, ante las Juntas Especiales. El procedimiento ordinario inicia con la interposición de la demanda por parte del actor (artículo 871), y después de que dicha demanda es admitida, se cita a audiencia (artículo 873). Una vez citadas y

notificadas las partes, se lleva a cabo la audiencia, que a su vez, consta de tres etapas: la etapa de conciliación, la de demanda y excepciones, y la de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 875).

Cada una de esas etapas tiene sus características particulares en cuanto a tiempo y forma de realizarse. La etapa conciliatoria regida por el artículo 876, tiene como fin que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio vía la intermediación de la Junta, en caso de que se llegará a un acuerdo, se da por terminado el conflicto, y el convenio respectivo que avala el arreglo conciliatorio, es aprobado por la Junta, y produce todos los efectos de un laudo.

En caso de que las partes no concilien, la audiencia continúa a la etapa de demanda y excepciones, que se regula en el artículo 878. En dicha fase el actor expone su demanda precisando lo que pide, el demandado la contesta, pudiendo éste reconvenir al actor, él cual en este caso, también debe contestar. Inmediatamente que termina esta etapa, se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, regulada por el artículo 880; y finalmente, las pruebas se desahogan en otra audiencia regulada por el artículo 884.

Después de que se han desahogado las pruebas y formulado los alegatos por las partes, la Junta Especial declara cerrada la instrucción, y se elabora un proyecto de laudo por parte del Auxiliar de la junta siguiendo lo dicho por el 885. Finalmente, dicho proyecto es entregado a los miembros de la Junta – el presidente, que es el representante del gobierno, el representante de los trabajadores y el de los patrones – para su discusión y votación según lo dispuesto por el artículo 887 y 888. Después de ser aprobado el proyecto, en caso de que no se le haga corrección alguna, se

vuelve laudo (artículo 889). Una tabla que resume todos los plazos contemplados dentro del proceso ordinario se muestra a continuación.

Tabla 4. Duración del juicio: plazos de las acciones procesales realizadas dentro del procedimiento ordinario según lo establecido en la LFT.	
Artículo de la LFT.	Acción procesal y plazo.
871	Dentro de las 24 horas de presentada la demanda se turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.
873	Dentro de las 24 horas de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la audiencia.
873	Dentro de los 15 días de recibida la demanda se efectuará la audiencia de Ley.
873	10 días por lo menos deben mediar entre la notificación del emplazamiento y el día de la celebración de la audiencia.
873	3 días se otorgarán al actor – trabajador para en su caso, subsanar su demanda.
876	Para 8 después, podrá suspenderse, a petición de ambas partes, la celebración de la primera audiencia en su etapa conciliatoria.
878	Por 5 días se podrá suspender la primera audiencia en caso de reconvencción del demandado.
880	Por 10 días se podrá suspender la primera audiencia para ofrecer nuevas pruebas en caso de hechos nuevos que se deriven de la contestación o reconvencción.
883	10 días después de admitidas las pruebas propuestas, se señalará la audiencia para el desahogo de las pruebas y alegatos.
883	Por 30 días podrá prorrogarse el término de desahogo de pruebas.
885	10 días después de cerrada la instrucción, el auxiliar formulará el proyecto de resolución o laudo.
886	Dentro de los 5 días siguientes de haber recibido el proyecto de laudo los miembros de la Junta podrán pedir la práctica de nuevas pruebas.
886	Dentro de los 8 días siguientes se practicarán las pruebas antes referidas.
887	Dentro de los 10 días después de recibido el proyecto de Laudo, o en su caso, de practicadas las pruebas y diligencias propuestas por los miembros de la Junta, ésta se reunirá para dictar el laudo.
890	Aprobado el Laudo y engargolado a su expediente, se turnará al actuario para que de inmediato, dice la Ley, lo notifique a las partes ¹³ .

¹³ BORRELL, *op. cit.*, pp. 774 – 775.

Realizando una estimación de la duración de un juicio, que tome en cuenta todos los plazos establecidos por la ley para el desahogo de todas las fases comprendidas en el procedimiento ordinario, se obtienen 75 días hábiles¹⁴. Lo anterior significa que un juicio en materia laboral que va desde la interposición de la demanda, hasta la última actuación realizada por la Junta Especial, donde se dictara el laudo, duraría poco menos de tres meses. Como veremos, los resultados de la investigación arrojarán un tiempo muy distinto.

- Principios referentes a cómo resuelve la Junta Especial.

El artículo 873 de la LFT establece que el laudo es aquella resolución que decide sobre el fondo del conflicto. Implica el fin de una fase completa del juicio, que se inicia con la interposición de la demanda y termina con el laudo, que decide si se condena o no al patrón sobre lo reclamado por el trabajador.

Un primer aspecto a aclarar sobre el laudo se refiere a cómo el proyecto diseñado por el Auxiliar se eleva a la categoría de laudo. Dicho proyecto de laudo es realizado por el Auxiliar al darse por cerrado el periodo de instrucción, según lo dispuesto en el artículo 885 de la LFT. Es obligación del Auxiliar, a partir del 886 de la misma ley, el entregar el proyecto de laudo a cada uno de los miembros de la Junta, es decir, al presidente, y al representante de los trabajadores y de los patrones. Es importante mencionar que los proyectos de laudo, implican un proceso de valoración de pruebas, el cual es libre y no se sujeta a reglas ni a formulismos sobre la estimación de pruebas, como podemos leer en el artículo 841 de la LFT.

¹⁴ El cálculo lo realiza Bello Bobadilla en: BELLO BOBADILLA, Antonio. *Descentralización de la Justicia Laboral*. En: PEMEX – Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, Números 27 – 28, Septiembre – Octubre, México, 1990, p. 20.

Una vez entregado el proyecto (artículo 885) a los miembros – el presidente, el representante de los patronos y de los trabajadores – que votarán para ver si lo aprueban, el presidente pone en discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas en el juicio. Una vez que dicho proyecto es aprobado por la mayoría de votos, dicho proyecto se eleva a la categoría de laudo según lo dispuesto en el 889 de la misma ley.

Un segundo punto a aclarar, se refiere a la posibilidad de modificar el laudo por la misma Junta Especial. Aquí podemos hablar de dos casos, el primero se refiere a cuando el laudo aún se encuentra en su etapa de proyecto y no se aprueba. Cuando ocurre lo anterior, se le hacen las modificaciones o adiciones correspondientes, y el Secretario de la Junta redacta de inmediato un nuevo laudo de acuerdo con lo aprobado por los miembros (artículo 889).

El segundo caso se refiere a cuando el laudo ya ha sido emitido y se pretende modificar el sentido del mismo. Lo anterior es imposible, ya que: “las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones”, según lo dicho por el 848 Este punto es importante, dado que deja la posibilidad del juicio de amparo directo como la única vía para impugnar los laudos, y en general, cualquier resolución de la Junta Especial.

El tercer y último punto, se refiere a la ejecución de los laudos. Una vez que se ha dictado un laudo que condena al patrón en cierta medida a las pretensiones del trabajador, el presidente de la Junta debe ejecutar dicho laudo (artículo 618 fracción II).

Usualmente, para el caso particular de la Junta Especial 1 (JE1), cuando se demanda para reclamar el otorgamiento o ajuste de la pensión jubilatoria derivada de

incapacidad permanente parcial o por estado de invalidez ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para ejecutar el laudo se suele abrir un incidente de liquidación (843 y 844), el que tiene como finalidad determinar precisamente el monto de la cantidad líquida que debe recibir el trabajador¹⁵.

3.3 Ley del Seguro Social (LSS).

La presente investigación acude a ciertos principios contemplados en la LSS para tratar la problemática del tema del incumplimiento de la ley procesal en materia laboral. Esta ley se vuelve clave cuando dentro de los motivos de las demandas revisadas, el asunto de las pensiones jubilatorias resulta un reclamo recurrente.

Dos pensiones jubilatorias reguladas por la LSS, y reclamadas al IMSS, son de gran importancia en el presente trabajo: la pensión jubilatoria derivada del estado de invalidez, y la derivada de la incapacidad permanente parcial. En primer lugar, analicemos el fundamento de la pensión jubilatoria derivada del estado de invalidez (ei), la cual no deriva de un accidente de trabajo. La LSS establece en su artículo 119 que:

“Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior

¹⁵ Esto ocurre así porque la JE1 casi nunca tiene los datos sobre las semanas de cotización del trabajador, y éstos son necesarios para que se determinen los montos líquidos precisos. Al respecto revisar la siguiente contradicción de tesis sustentada por la SCJN bajo el siguiente rubro: “PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CUANDO EN LOS AUTOS DEL JUICIO LABORAL NO OBRE EL PROMEDIO SALARIAL DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CALCULARLA, PORQUE NI EL TRABAJADOR NI EL IMSS LO SEÑALARON, COMO CASO EXCEPCIONAL SE DEBE ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN CON LA FINALIDAD DE DETERMINARLO”, ver: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: 2ª. Sala, Tomo XIII, Febrero de 2001, p. 637.

al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales”¹⁶

En segundo lugar, hablemos de la pensión jubilatoria por incapacidad permanente parcial (ipp), que también constituye un motivo de demanda muy recurrente en la Junta Especial estudiada. Dicha pensión se define de modo claro en la LFT, que en el artículo 479 establece: “Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. Esta pensión es consecuencia de un riesgo de trabajo – a diferencia de la pensión jubilatoria derivada del estado de invalidez – y así lo considera el artículo 477 de la misma ley.

A pesar de ello, las diferentes reglas para el establecimiento de la pensión jubilatoria por incapacidad permanente parcial se establecen en la LSS dentro del capítulo III, que trata todo lo referente al seguro de riesgos de trabajo, y por tanto, a pesar de que la definición precisa se halla en la LFT, la ley que reglamenta la asignación de dicha pensión es la LSS.

3.4 Ley de Amparo (LA).

El fundamento jurídico del juicio de amparo en general – dado que existen 2 tipos, el amparo directo y el indirecto – lo encontramos en el artículo 103 y 107 de la CPEUM. La ley reglamentaria de dichos artículos constitucionales es la Ley de Amparo (LA). El amparo que interesa a la presente investigación, es el amparo directo. La LA en su artículo 158 establece la procedencia de dicho juicio:

¹⁶ La anterior LSS consignaba el mismo principio pero en su artículo 128.

"El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda...y procede contra sentencias definitivas o *laudos* y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados..."

Así, el amparo directo funciona como medio de control constitucional que procede contra *laudos* que proceden de la JFCA, y que violan las garantías individuales o las reglas del debido proceso en algún sentido. Es el único mecanismo con el que cuentan las partes para salvaguardar sus derechos, y la única forma jurídica posible de que se modifique el *laudo* una vez emitido.

Revisemos algunos aspectos que podrían motivar el amparo directo. En primer lugar, los que refieren violaciones habidas en el *laudo*, aquí caben: el no haber aplicado correctamente la ley al momento de emitir la sentencia, o la jurisprudencia; en segundo lugar, cuando existen violaciones procedimentales consignadas en el artículo 159 de la LA, como por ejemplo: cuando el trabajador no haya sido citado a juicio, cuando el trabajador fue malamente representado en juicio, cuando no se le hayan recibido las pruebas que haya ofrecido conforme a la ley, etcétera.

Es importante anotar, que el juicio de amparo directo – como cualquier juicio de amparo – procede contra actos de autoridad, y por lo tanto, tanto el trabajador como el patrón pueden acudir a él como mecanismo de defensa ante los *laudos* violatorios a sus derechos. Al respecto, un importante jurista comenta lo siguiente: "En el Derecho laboral vigente no se admiten recursos o medios de defensa que originen una segunda instancia, como existen en los procedimientos civiles y mercantiles, por

lo que resulta indispensable conocer la forma y procedencia del juicio de amparo laboral [refiriéndose al amparo directo]¹⁷.

No está de más hablar, *grosso modo*, del desarrollo de un juicio de amparo directo en materia laboral. Se inicia con la interposición de una demanda ante la JFCA en la Junta Especial correspondiente, ésta se interpone 15 días después de que fue notificada la resolución que es motivo del amparo directo, en este caso, el laudo (artículo 21 LA).

La Junta Especial debe recibir la demanda, y si se entrega con las copias suficientes, ésta entregará una copia de la misma a cada una de las partes, y las emplazará para que en un término máximo de 10 días comparezcan ante el Tribunal Colegiado de Circuito a defender sus derechos. Una vez hecho lo anterior, la Junta Especial deberá remitir el expediente al Tribunal Colegiado de Circuito, y además, debe formular a la misma autoridad un informe justificado, el cual deberá entregar al mismo tiempo que remita la demanda; todo ello en un término no mayor a 3 días después de recibida la demanda de amparo (artículo 169 LA). En el informe justificado la JFCA debe hacer saber al tribunal jerárquico las causas por las que emitió el acto reclamado, indicando el fundamento legal del mismo.

El Tribunal Colegiado de Circuito, en este caso en materia laboral, en caso de que no encontrara motivo alguno de improcedencia o defecto en el escrito de demanda, la admitirá en un término máximo de 24 horas (artículo 179 y 148 de la LA). Una vez admitida, el presidente de dicho órgano tomará el expediente dentro del término de 5 días al magistrado que corresponda para que formule un proyecto de sentencia. Una

¹⁷ BORRELL, *op. cit.*, p. 859.

vez una vez tomado el caso, a los 15 días siguientes se realizará una audiencia sin discusión pública donde participarán sólo los magistrados del Tribunal, y votarán el proyecto, para que en caso de que éste resulte aprobado, se dicte la sentencia correspondiente (artículo 184). La resolución se hará constar en autos bajo la firma del presidente y del secretario (artículo 186). Dicha resolución será notificada a la partes al día siguiente de haberse pronunciado (artículo 27).

Analizado lo anterior, es importante hacer un cálculo sobre el tiempo que tardaría un juicio de amparo directo desde que se notifica el acto que lo motiva. Revisando los términos establecidos en la ley, un juicio de amparo debería concluirse 40 días después de que se notifica el laudo violatorio. Como veremos más adelante, tarda mucho más en resolverse.

Un aspecto importante a tratar referente a la LA es la formación de jurisprudencia. Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, tienen por obligación, seguir en sus criterios para resolver los juicios, la jurisprudencia dada por los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral. Dada la facultad de formar jurisprudencia por parte de los Tribunales Colegiados de Circuito, puede presentarse el problema de contradicción de jurisprudencia entre las sustentadas por dos o más Tribunales Colegiados; siendo imperioso que un órgano superior jerárquico determine cuál es el criterio que mantendrá su vigencia, y cuál lo perderá (artículo 107 fracción XIII de la CPEUM, y artículo 197 – A de la LA). El órgano encargado de resolver la contradicción de tesis es la SCJN.

Es importante comentar que dicho criterio establecido por contradicción de tesis, se vuelve obligatorio para todos los Tribunales Colegiados de Circuito en la materia, y por tanto, si los laudos que dictan las Juntas Especiales se apoyan en él, se reduce

considerablemente la posibilidad de que sea concedido el amparo directo al trabajador por parte de dichos tribunales.

Capítulo Cuarto. El incumplimiento de la ley laboral procesal en México: el caso de la Junta Especial 1.

4.1 Tiempo de radicación de la demanda.

Esta variable podría medir dos cosas. Primero, dado que la JFCA sólo trabaja los días hábiles, el tiempo de radicación así medido podría determinar dos aspectos, la rapidez de la Oficialía de Partes para asignar rápidamente los casos a las Juntas Especiales correspondientes, y el tiempo que lleva la Junta Especial en dictar la radicación y citar a audiencia.

Segundo, la variable en días naturales mediría un tiempo muerto antes de que inicie propiamente el proceso. Es un tiempo muerto porque no tiene que ver propiamente con la resolución del conflicto jurídico, es sólo un periodo de tiempo requerido por el tribunal para iniciar su labor de dicción de derecho en la Junta Especial competente.

Tabla 5. Tiempo promedio de radicación de una demanda.		
Año	Días hábiles	Días naturales
1995	39.4	53.11
1996	64.3	86.95
1997	40.7	54.81
1998	39	52.20
1999	43.8	58.71
2000	88.8	121.06
2001	71.2	97.18
Promedio	48.8	65.9

La tabla 5 muestra el tiempo promedio en general por año que se tarda en radicar una demanda. Es claro que en promedio, un asunto tarda casi 49 días laborables en ser radicado por la Oficialía de Partes, tiempo que está muy alejado de los dos días reglamentarios establecidos por la ley, lo que constituye una flagrante violación del artículo 17 constitucional.

Independientemente del asunto vinculado a la eficacia, dado que no se cumple la ley, el tiempo muerto que representa el tiempo de radicación medido en días naturales dentro de un proceso laboral, asciende a 66 días. Un elemento importante se empieza a vislumbrar a partir del análisis de esta variable: el problema de eficacia de la ley siempre deriva en un problema de eficiencia de la misma. En este caso, ya que no se respetan los plazos legales para la realización de las diligencias procesales, siempre existirá una facultad discrecional ilegal de hecho para la determinación de dichos plazos.

Como conclusión de la presente variable podemos decir que es aventurado hablar de un proceso de impartición expedita de justicia cuando hablamos de plazos de radicación tan prolongados, y en general, de tiempos tan largos dentro del juicio, como veremos posteriormente.

4.2 Motivos de la demanda y partes demandadas

Podríamos definir a la variable motivos de la demanda como la materia que está en litigio dentro de la controversia, lo que le da vida y sentido al juicio. Constituye la prestación o derecho reclamado. Dicho dato se obtuvo de la revisión del capítulo de prestaciones reclamadas dentro del escrito de demanda del trabajador.

Una clasificación.

Para efectos del presente apartado, los motivos de la demanda se clasifican en cuatro tipos:

- 1) Diferencias en el pago de pensión jubilatoria. El trabajador reclama el ajuste incremental del pago de su pensión jubilatoria, así como el pago de todas las diferencias que no se le han pagado en un periodo de tiempo determinado.

- 2) Pago de prestaciones varias. El trabajador reclama el pago de una o varias de las siguientes cosas: salarios caídos, aguinaldo, horas extras, vacaciones, o prima de antigüedad.
- 3) Asuntos relacionados con la incapacidad permanente parcial (ipp) y/o estado de invalidez (ei). En estos casos, el trabajador reclama alguna de las dos pensiones ya referidas.
- 4) Otros. Pueden ser: sustitución de parte procesal por defunción, indemnización por fallecimiento de jubilado, reconocimiento de antigüedad, o bien pensión de cesantía por edad avanzada. A pesar de que se contemplan en la ley, no son representativos en el análisis.

Antes de empezar con el análisis, es necesario aclarar algunas cosas en el contexto de la presente investigación. Primero, absolutamente en todos los casos revisados, el trabajador es la parte actora, es decir, la parte que interpone la demanda. Segundo, hay que tener en cuenta que el perfil de la JE1 es el correspondiente al de una rama industrial que trata asuntos referentes a una paraestatal, y no sólo eso, una paraestatal liquidada, que es Ferrocarriles Nacionales¹⁸. Es importante tener en cuenta lo anterior para entender que la gran mayoría de los conflictos jurídicos que se revisan, corresponden a asuntos individuales de trabajadores que reclaman su jubilación, una vez terminadas las relaciones laborales dado el estado de liquidación de la empresa, y que por tanto, en última instancia, son asuntos que versan sobre controversias de seguridad social, y no tanto asuntos estrictamente laborales.

¹⁸ La extinción del organismo público descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México consta en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2001. Las bases para la liquidación de dicha empresa se publicaron el 28 de junio de 2001 en la misma publicación.

Tabla 6. Motivos de demanda (Porcentajes obtenidos con relación al total de demandas interpuestas).		
	Motivo	Porcentaje con relación al total
1	Ajuste de pensión jubilatoria.	5.67%
2	Prestaciones.	23.20%
		70.62%
3	Incapacidad parcial permanente (ipp) y estado de invalidez (ei).	(57.73% corresponde al IMSS como principal demandado)
4	Otros.	0.52%
	Total	100.00%

La tabla 6 arroja dos resultados importantes. Primero, el 77% de los motivos por los cuales demandan los trabajadores están vinculados directamente al asunto del otorgamiento y/o ajuste de la pensión jubilatoria. Este dato aún es más dramático cuando observamos que sólo los asuntos relacionados con las pensiones de ipp y/o ei tienen el 70.62% del total de la muestra.

El problema de la competencia en la Junta Especial 1.

Este aspecto merece una digresión referente a la competencia de la JE1. El dato de las pensiones en general, y en particular de las que se refieren a ipp y/o ei es dramático, porque habla de cómo se desvirtúa la verdadera competencia de las Juntas Especiales, en este caso de la JE1. Se desvirtúa dicha competencia porque la JE1 tiene como jurisdicción todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas (artículo 616 LFT), y existen otras cuatro Juntas (la 8, 8 bis, 9 y 9 bis), que tienen como competencia los asuntos vinculados con los patrones y trabajadores relacionados con el IMSS. Dado que los asuntos referentes a las pensiones de ipp y/o ei son mayoritariamente asuntos donde

el principal demandado es el IMSS¹⁹, representan conflictos de los que deberían conocer dichas juntas y no la JE1.

Al cuestionar al presidente de la JE1 sobre dicho aspecto²⁰, comentó que el motivo radicaba en que dichas demandas eran interpuestas en contra, tanto de FNM como del IMSS, y a pesar de que la acción contra FNM nunca prosperaba; dicho artificio jurídico permitía que el juicio fuera llevado en la JE1 y no en las juntas del IMSS, que dada su mayor carga de trabajo, implicaban un mayor tiempo de proceso, de por sí bastante largo.

Cabe mencionar que dicha treta aprovecha una falla jurídica, pero no es ilegal. Es decir, no contraviene las disposiciones en materia de competencia de las Juntas Especiales según lo dicho en el 606 de la LFT, pero claramente se aprovecha de la falla de la LFT para llevar el juicio en una Junta Especial distinta a la que le correspondería según el verdadero fondo del asunto. Esta práctica es muy usual, y así lo demuestran los datos de la muestra levantada, pues a pesar de que el 57.73% de las demandas son por pensiones jubilatorias y tienen al IMSS como principal demandado, ninguna de las demandas revisadas se interpone sólo en contra del IMSS.

Al ser cuestionado también sobre esta desvirtuación de la competencia de la Junta presidida por él, comentó dos cosas interesantes. La primera fue referente a la ayuda que deben prestarse las Juntas. A su parecer, las Juntas Especiales del IMSS tienen

¹⁹ El 81.74% de los conflictos interpuestos por este motivo presentan al IMSS como principal demandado. Así, de cada 10 demandas que se reciben por este motivo en la JE1, en 8 el IMSS aparece como el principal demandado.

²⁰ Entrevista realizada al presidente de la JE1, Lic. Humberto Aranda el día 27 de Octubre de 2003. Se aludirá a dicha entrevista en varias ocasiones, pero ya sin citarla.

una carga de trabajo considerablemente superior²¹ a la que tiene la JE1, y por tanto, no considera injusto el hecho de que a partir de esta treta se reparta el trabajo de un modo más equitativo. Sólo por dar un dato, cada Junta Especial del IMSS recibe, en promedio, 4000 expedientes anuales; mientras que la JE1 recibió, de 2000 a 2002, sólo 327 expedientes en promedio por año.

Sin embargo, considera que el hecho de que la estructura de la JFCA se establezca a partir de ramas de la industria (artículo 606 de la LFT), crea un marco desfavorable para la repartición equitativa del trabajo entre las Juntas, y por lo tanto, crea Juntas sobrecargadas de trabajo – como las del IMSS – donde los procesos aún son más tardados que en otras. Como vemos, dicha estructura deriva finalmente en la creación de incentivos perversos para que los abogados acudan a las fallas jurídicas para que su juicio sea atendido con más rapidez.

Lo anterior da pauta a una conclusión severa: a pesar de que la JE1 tiene como objetivo atender los conflictos laborales de la rama de ferrocarriles, acaba siendo simplemente, un apéndice de las juntas del IMSS, es decir, una junta que arregla asuntos de seguridad social, y en una fracción realmente pequeña, asuntos verdaderamente relacionados con la industria ferrocarrilera.

Dentro de esta línea de comentarios sobre la desvirtuación de la competencia de la JE1, cabe mencionar los resultados arrojados por otra variable de análisis: las partes demandadas.

²¹ Libros de Gobierno de la Junta Especial 1, tomos correspondientes a 2000, 2001, y 2002.

Tabla 7. Demandados (Porcentajes obtenidos con relación al total de demandas interpuestas).		
	Demandados	%
1	FNM	33.85%
2	FNM, IMSS	57.81%
3	FNM, IMSS, STFRM	4.69%
4	FNM,IMSS,STFRM,INFO	2.60%
5	FNM, STFRM	1.04%
		100.00%

En la tabla 7 se observa el porcentaje asignado a cada grupo de partes demandadas con relación al total. Como vemos en los datos anteriores, prácticamente el 65% de los juicios se interponen en contra del IMSS, lo cual vuelve a refrendar lo que hemos venido mencionando sobre la desvirtuación de la competencia. Es interesante observar que todas las demandas están en parte interpuestas en contra de Ferrocarriles Nacionales de México (FNM), es decir, cumplen con el requisito para ser admitidas dentro de la competencia de la JE1, aunque el fondo del asunto no verse sobre un asunto relacionado con la rama, sino con la materia de seguridad social.

Después de lo anterior, dos cosas deben quedar bien claras. Primera, la desvirtuación de la competencia de la JE1 tiene dos matices, uno económico relacionado con una mayor eficiencia; y otro jurídico, relacionado con la ineficacia de la ley. Por un lado, el asunto de la eficiencia no es negativo. Así, el hecho de que la JE1 atienda casos que deberían resolver las Juntas Especiales del IMSS, permite una mejor asignación de los recursos dentro de la JFCA, lo cual redundará en una mayor eficiencia en la impartición de la misma. Pero por otro lado, el asunto referente a la eficacia sí lo es, ya que se viola el sentido de la ley. Como vemos, eficiencia y eficacia de la ley no siempre van juntas.

Segunda. El aspecto referente a la desvirtuación de la competencia de la JE1, no es un aspecto que debe generalizarse a todas las Juntas Especiales de la JFCA, ya que ésta tiene un perfil muy particular. Dicho perfil está asociado a las características económicas de la rama ferrocarrilera al día de hoy, es decir, se trata de una Junta Especial que atiende primordialmente casos que se enderezan en contra de un organismo público descentralizado liquidado, por lo que no es debe parecer tan extraño que el grueso de los mismos se refieran a pensiones jubilatorias, y que en última instancia, sean asuntos de seguridad social y no tan vinculados a la propia rama ferrocarrilera.

4.3 Amparos directos interpuestos y la modificación de los laudos después de un amparo directo.

Dicha variable la podríamos definir para los fines del presente apartado como el conjunto de amparos directos interpuestos por las partes después de cada laudo emitido por la JFCA. La modificación de los laudos después de un amparo directo, significa la posibilidad de que el sentido del laudo previo al amparo sea cambiado en un nuevo laudo posterior al amparo interpuesto.

Los costos de interponer el amparo directo.

El interés sobre el amparo directo tiene dos motivaciones. La primera viene dada por el hecho de que el amparo directo es el único mecanismo jurídico con el que cuenta el trabajador, para protegerse de laudos que hayan violado sus garantías individuales, y por tanto, es el único mecanismo con el que cuenta para revertir el sentido del laudo, para que éste sea más favorable a sus intereses.

A pesar de dicha posibilidad jurídicamente fundada que tiene el trabajador para acudir al amparo directo, hay que decir, que el optar por este derecho tiene sus

costos. El primer costo está asociado a que el amparo directo sea concedido. En caso de que esto ocurra, cabe la posibilidad de una posible modificación favorable al sentido del laudo a favor de la parte que interpuso el amparo; pero también puede ser que no ocurra, y por tanto, que el trámite del amparo directo sólo haya representado una pérdida de tiempo y de recursos invertidos en el juicio mismo del amparo. A continuación presentamos las cifras asociadas a la muestra con relación a dicho aspecto.

Partes.	Porcentaje con relación al número de amparos directos interpuestos sólo por la parte.	Porcentaje con relación al número de amparos directos interpuestos por todas las partes.
De los amparos interpuestos al trabajador se de le conceden....	35.34%	18.30%
De los amparos interpuestos al IMSS se de le conceden....	56.25%	16.07%
De los amparos interpuestos a FNM se le conceden....	63.64%	12.50%

En la tabla 8 se observa el porcentaje de los amparos directos concedidos según la parte que lo interpone. La particularidad de dicha tabla radica en que muestra el porcentaje con relación al número total de amparos directos por la parte, y con relación al número total de amparos directos interpuestos por todas las partes. Así, tenemos por un lado el dato sobre quién gana más amparos directos, y por otro, el dato sobre quién es más eficaz – es decir, gana más pero interpone menos – para ganarlos.

Según estos resultados, los trabajadores son a los que más amparos directos les conceden, con el 18.3%; y es la empresa de FNM a la que menos le conceden, con el 12.5%. Sin embargo, dichos resultados son un poco engañosos cuando vemos quien es más eficaz para ganarlos. FNM gana el 63.64% de los amparos directos

que interpone, mientras que los trabajadores sólo ganan un 35.34% de los amparos interpuestos. ¿Por qué ocurre lo anterior, tienen algo que ver los abogados de los trabajadores en ello, o bien es culpa de los tribunales encargados de resolver el amparo directo, en este caso, los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral?

Pero continuemos con el análisis. Habíamos hablado de un segundo gran costo del amparo directo, el cual se refiere al tiempo que implica la espera de la resolución sobre el amparo directo. Un buen indicador del tiempo de espera lo constituiría el tiempo que transcurre en días naturales entre la fecha en que se dicta el laudo y la fecha en que se resuelve el amparo directo.

Tabla 9. Tiempo que tarda en resolverse un amparo directo.		
Si fue interpuesto...	Días naturales	Meses naturales
después de laudo 1...	343.06	11.44
después de laudo 2...	331.8	11.06
después de laudo 3...	301.78	10.06
Promedio	325.55	10.85

Con un promedio de casi 326 días naturales de duración para la resolución del amparo directo, casi once meses, es difícil hablar de impartición de justicia expedita según el espíritu del artículo 17 constitucional. Todo este tiempo hace que el proceso se alargue aún más, y que, en caso de que la resolución resulte desfavorable hacia el trabajador, éste sólo haya incurrido en los costos del juicio sin recibir ganancia alguna.

A lo anterior debemos sumar lo complicado que es para el trabajador esperar dicha resolución de amparo directo por las condiciones a las que se enfrenta. Por ejemplo, en el caso de las demandas que interponen los trabajadores reclamando el otorgamiento y/o ajuste de pensiones jubilatorias ante el IMSS, que constituyen el

57.73% del total de las demandas interpuestas, los trabajadores tienen una edad promedio de 52 años, y el 89.29 de ellos están casados y tienen hijos. Además, sólo en un 18.75% de los casos, viven en el Distrito Federal. Con estas características, y tomando en cuenta que están demandando por un asunto relacionado a una pensión, es obvio que el costo de oportunidad de los recursos que desplacen de otros usos para financiar el juicio y sus costas – como el traslado a la capital, pago de papelería, etcétera – parece ser bastante alto.

El abogado y la interposición del amparo directo.

Retomemos lo dicho en párrafos anteriores: ¿Por qué FNM gana el 63.64% de los amparos directos que interpone, mientras que los trabajadores sólo ganan un 35.34% de los amparos interpuestos; tienen algo que ver los abogados de los trabajadores en ello, o bien es culpa de los tribunales encargados de resolver el amparo directo, en este caso, los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral?

En general, no podemos hablar de que los Tribunales Colegiados de Circuito discriminen al conceder los amparos directos, de hecho, sólo un poco menos de la mitad de dichos amparos (46.87%) son concedidos. Aún así, debemos ser cuidadosos, dado que muchas veces, aunque el amparo directo se concede, éste no se refiere a un punto que afecte el fondo del laudo, y por tanto, a pesar de que se concede, no implica una modificación del laudo a favor de la parte que lo interpone. Lo anterior significaría la interposición de un "amparo directo inútil" por parte del litigante que representa al trabajador, es decir, un amparo que no va a modificar el sentido del siguiente laudo a favor de la parte que lo interpone. Esto además resultaría ilegal, y así lo declara el artículo 158 de la LA cuando asevera que el acto

aludido en el amparo directo debe trascender al resultado del juicio (artículo 158 de la LA). La sanción correspondiente a este principio, va de diez a ciento ochenta días de salario, y puede ser aplicada al abogado o al trabajador o a ambos, según las circunstancias del caso (artículo 81 de la LA).

Este aspecto resulta clave, ya que el trabajador suele contratar un abogado particular²², el cual podría interponer el amparo directo, aunque fuese inútil, lo que podría redundar en un ingreso para él a costa del trabajador sólo por concepto de éste. Dicho retardo puede estar perfectamente justificado al decirle que el amparo que interpondrá podría redundar en una modificación del laudo emitido por la JE1. ¿Pero ocurre esto realmente?, veamos la tabla siguiente.

Tabla 10. Mejoría de los laudos para los trabajadores después de que interponen un amparo directo. (% con relación al total de amparos directos concedidos a los trabajadores)		
¿Hay mejoría?	Queda igual	Sí hay mejoría
Del laudo 1 al 2	63.41%	26.83%
Del laudo 2 al 3	9.76%	0.00%
Total (100%)	73.17%	26.83%

La tabla 10 sostiene nuestra opinión anterior. El 73.17% de los amparos directos interpuestos por el trabajador, no modifican el laudo siguiente a favor del trabajador, y por tanto, sólo retrasan el proceso jurídico sin ningún sentido ni beneficio para el trabajador, tal vez sólo para el abogado. Aquí resulta pertinente mostrar otra tabla más interesante.

²² Sólo el 1.55% de los casos estudiados en la muestra perteneciente a la JE1 son llevados por la defensoría de oficio. En la entrevista llevada a cabo al presidente de dicha junta, él atribuye lo anterior a un fenómeno de percepción negativa entre los trabajadores sobre los resultados que ofrece la defensoría de oficio, considera que los trabajadores piensan que los abogados de la defensoría de oficio son sumamente deficientes e incapaces de resolver el juicio a su favor. A su parecer esto no es más que una impresión falsa.

Grupos de abogados (sólo se muestran aquellos que tienen al menos el 7% de los juicios totales)	% de representatividad dentro de la muestra	% de a.d. concedidos con relación al número de amparos directos interpuestos por cada grupo
2	7.22%	20.00%
6	6.70%	28.57%
7	10.31%	20.00%
8	6.70%	75.00%
10	39.18%	32.14%
Tomando en cuenta todos los grupos...	100%	35.34%

La tabla 11 nos muestra la relación entre los grupos de abogados que suelen representar a los trabajadores, y los amparos directos concedidos a cada grupo como porcentaje de los amparos directos interpuestos por cada uno de dichos grupos. La tabla sólo muestra a los grupos de abogados que tienen al menos el 7% de los juicios totales, es decir, a aquellos que dentro de la muestra tienen cierta representatividad para ser tomados en cuenta.

En dicha tabla es importante detenerse en varios datos interesantes que arrojan poca credibilidad sobre los grupos de abogados que llevan los casos de los trabajadores. Dicha falta de credibilidad deriva en que sólo el 35.34% de las veces en que un abogado de un trabajador interpone un amparo directo éste es concedido. El dato pone aún en mayor evidencia la labor del abogado que representa al trabajador, si tomamos en cuenta que prácticamente el 51% de los amparos directos son interpuestos por los abogados de los trabajadores, y sólo el 49% de los restantes amparos son interpuestos por el IMSS (29%) o FNM (20%).

Resulta también interesante el análisis de casos aislados de grupos de abogados. Hay dos que llaman la atención, por un lado, el grupo de abogados 8 tiene un porcentaje de 75% de amparos directos concedidos con relación al número de

amparos directos que interpone, lo cual habla de una mayor credibilidad de éste grupo sobre los demás. Por otro lado, el grupo de abogados 10 tiene un porcentaje de 32.14% de amparos directos concedidos con relación al total de amparos directos que interpuso, esta cifra es particularmente relevante si tomamos en cuenta que el porcentaje de representatividad dentro de la muestra de este grupo asciende a 39.18%. Es interesante mencionar, que el grupo 10 se refiere a la categoría "otros abogados", es decir, aquellos que sólo se presentan esporádicamente a litigar en la JE1, y no pertenecen a un grupo de abogados que consuetudinariamente lo realiza en dicha Junta.

Sobre la relación existente entre la variable amparos directos interpuestos por el trabajador y los grupos de abogados, es interesante traer a cuento los comentarios vertidos en la entrevista con el presidente de la JE1 con relación a éste punto. Él considera que una de las causas que más se halla relacionada con la gran tardanza de los procesos laborales en la JE1, es lo que él denomina "la industria de los abogados". Comenta a partir de su experiencia, que muchas veces los abogados alientan a los trabajadores a que se interponga un amparo directo con la promesa de cierta ganancia en el juicio. Considera que ellos también son culpables en el alargamiento de los procesos – además de lo referente a los amparos directos – en la medida en que suelen diferir las audiencias, promover incidentes de competencia inútiles, o bien pruebas ociosas.

Sin duda, todos estos comentarios parecen arrojar, en general, una sombra sobre la actitud de los abogados que litigan en la JE1. Pero más allá de esta situación, nos ponen alerta de un grave problema de información asimétrica dentro del mercado de juicios en materia laboral en general, y en particular, el que se halla en la JE1. Existe

información asimétrica, dado que los abogados conocen las probabilidades de perder el juicio o de interponer un amparo directo, con mayor precisión que los trabajadores. Lo anterior impide que los trabajadores determinen correctamente lo que deben de gastar en un juicio en función de la ganancia que esperan del mismo, lo que redundará en un problema de riesgo moral, ya que el nivel de pagos esperado que van a recibir los abogados de los trabajadores depende en total medida, de acciones del propio abogado que el trabajador es imposible que pueda controlar²³.

Es importante mencionar que muchas veces que se interpone el amparo directo después del laudo, éste se interpone por parte, tanto del trabajador, como del IMSS o FNM. En este caso, se dice que el Tribunal Colegiado de Circuito resuelve sobre un amparo donde existe conexidad²⁴. Cuando se trata de un amparo directo donde existe conexidad, el resultado del amparo directo puede variar dependiendo de los contenidos y fundamentos de las demandas de amparo directo, pero en general, son los trabajadores los que salen más afectados.

Independientemente de que exista conexidad, los trabajadores pocas veces obtienen alguna mejoría en el laudo que sigue a la resolución de un amparo directo interpuesto por alguna de las partes. Así lo muestra la siguiente tabla.

²³ Cfr. NICHOLSON, *op. cit.*, p. 191.

²⁴ La conexidad significa que entre dos juicios de amparo, hay identidad en relación al acto reclamado y en una de las partes (quejoso o autoridad responsable), siendo diversa la otra, por lo que el segundo juicio se acumula al primero, para que en una sola sentencia se dirima la cuestión planteada (artículo 57 de la LA). Esto tiene como fin el evitar contradicción en materia de dicción de derecho en los dos juicios, donde un juez podría sobreseer y otro amparar, etc.

Tabla 12. Mejoría de los laudos para el trabajador a partir de los amparos directos interpuestos por todas las partes. (% con relación al total de laudos modificados por A.D.)			
¿Hay mejoría?	No, salen perjudicados	Se queda igual	Sí se benefician
Del laudo 1 al 2	47.37%	9.47%	21.05%
Del laudo 2 al 3	12.63%	6.32%	3.16%
Total (100%)	60.00%	15.79%	24.21%

La tabla 12 nos muestra la mejoría de los laudos para el trabajador a partir de los amparos directos interpuestos por todas las partes. El hecho de que los trabajadores casi nunca obtienen una mejoría en el laudo siguiente cuando existe un amparo directo se demuestra con el hecho de que, en el 75.8% de los casos, después de un amparo directo de alguna de las partes, el trabajador no obtiene mejoría alguna; al contrario, sale perjudicado en el 60% de los casos con respecto a la resolución establecida en el laudo anterior.

Los Tribunales Colegiados de Circuito y el soslayamiento de los criterios jurisprudenciales de la SCJN.

Tampoco se puede hablar tan vagamente sobre el actuar del abogado, dado que, aunque él siempre sabe y conoce el contenido de la demanda de amparo directo de la otra parte y la suya propia²⁵, no conoce el criterio del Tribunal Colegiado de Circuito que resolverá sobre el amparo, y por tanto, el litigante puede esperar que el caso sea resuelto a su favor. Este sería un motivo suficiente para alentar la esperanza de un trabajador que pone todos sus recursos en obtener una pensión para el resto de su vida.

²⁵ Recordemos que al momento de interponer la demanda de amparo directo, el quejoso debe acompañar a su escrito de demanda de amparo, una copia de la misma para cada una de las partes del juicio (artículo 167 de la LA), las cuales serán entregadas a las partes para que comparezcan a deducir sus derechos ante el Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral competente para conocer del amparo.

Este punto acerca del criterio del Tribunal Colegiado es clave, y merece comentario aparte. Al ser entrevistado sobre el particular, el presidente de la JE1 comentó que aunque para la resolución de los conflictos que se llevan en dicha junta existen criterios bien establecidos²⁶ sobre cuando se absolverá o condenará en un juicio laboral de cierto tipo, muchas veces los magistrados del Tribunal Colegiado de Circuito no tienen criterios bien definidos para otorgar los amparos directos, y por tanto, no pocas veces la JE1 debe modificar el sentido del laudo de conformidad con la resolución dada por el Tribunal Colegiado, que no es otra que la vertida en el amparo directo. Así, a juicio del presidente de la JE1, resulta sumamente difícil tener certidumbre jurídica de hacia que sentido se deben resolver los juicios cuando ni los propios Tribunales Colegiados de Circuito de la materia se ponen de acuerdo sobre los casos en que otorgarán el amparo directo. Es claro que esta situación de incertidumbre termina creando esperanzas falsas tanto en abogados, como en trabajadores, además de una grave incertidumbre dentro del propio aparato judicial encargado de la resolución de los juicios.

Pero, ¿no hay ningún mecanismo que obligue a los Tribunales Colegiados de Circuito a uniformar sus criterios, y con ello evitar la incertidumbre jurídica? Un mecanismo que tendría esta función sería la llamada *contradicción de tesis* de la SCJN²⁷. Las contradicciones de tesis constituyen jurisprudencia del Alto Tribunal, y resuelven sobre cual criterio debe quedar vigente en caso de que se sustenten dos tesis contradictorias entre amparos directos resueltos por Tribunales Colegiados de Circuito. Sin embargo, a pesar de la existencia de este mecanismo – comenta el

²⁶ Estos criterios se verán cuando se trate la variable sentido del laudo.

²⁷ Contemplada en el artículo 107 fracción XIII de la CPEUM, así como en la LA en el artículo 197 – A.

presidente – suele darse el caso de que a veces, el mismo Tribunal Colegiado dicta su resolución en plena discordancia con lo establecido por la contradicción de tesis, siendo imposible para la JE1 denunciar dicho hecho, pues no existe ningún recurso en la ley que contemple esta posibilidad, lo cual vuelve a dejar el problema sin resolver.

Tal vez una posibilidad que contemplaría la LA para que las Juntas Especiales pudieran sostener su criterio ante los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, sería el informe justificado. En el informe justificado la autoridad responsable – en este caso la JE1 – debe decir las causas por las que emitió el acto reclamado, indicando el fundamento legal del mismo, para defender su constitucionalidad ante la petición de un amparo directo (artículo 169 de la LA). En dicho informe la JE1 podría dar causa de su acción aludiendo a la contradicción de tesis correspondiente, pero no es así. Para empezar, una oficina independiente de las Juntas Especiales, la Secretaría Auxiliar de Amparos, es la encargada de realizar dichos informes, y no las Juntas Especiales en sí. Además – comenta el presidente de la JE1 – la realización de tal informe por la oficina especializada constituye un mero trámite debido a las grandes cargas de trabajo de las Juntas, lo que vuelve imposible que éstas lo realicen a conciencia.

En todo caso, le correspondería a las partes afectadas hacer la denuncia correspondiente sobre la violación de la contradicción de tesis vía la interposición del recurso de revisión ante el amparo directo dictado por el Tribunal Colegiado (artículo 83 fracción V de la LA), lo que, al menos para el caso del abogado del trabajador, ocurre excepcionalmente.

Antes de continuar, es pertinente recapitular algunos aspectos. Como vemos, de nuevo se presentan el problema de la eficacia y de eficiencia de la ley. El problema de la eficacia de la ley se presenta en cuanto al actuar de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral. Al ser estos los que deban resolver en torno al amparo directo, y al omitir estos en algunas ocasiones los propios criterios jurisprudenciales dictados por la SCJN, crean un espacio discrecional ilegal dentro del cual pueden decidir aún en contra de lo establecido por la jurisprudencia, lo que crea incentivos perversos en los abogados para interponer amparos directos que podrían ser concedidos, y que finalmente redundan en incertidumbre jurídica para la resolución del conflicto laboral.

El problema de la eficiencia de la ley tiene que ver con la falta de regulación en la LFT del actuar del abogado particular que representa al trabajador. Dada la existencia de información asimétrica en los juicios en materia laboral, lo que se ha observado claramente para el caso del amparo directo, es evidente que la ley debería establecer algún mecanismo legal que sirviera de señal de información para reducir la asimetría, y de este modo lograr una mayor eficiencia. Sin embargo, la LFT no pone ninguna restricción al abogado para litigar, ni siquiera que sea abogado titulado, lo que crea un marco propicio para la existencia de un alto grado de discrecionalidad en el actuar del litigante, el cual, aprovechando su mayor conocimiento en el campo del derecho y conociendo las verdaderas posibilidades del trabajador para ganar, tiene un amplio margen para obtener una ganancia en el juicio a costa de los intereses del trabajador.

Los Tribunales Colegiados de Circuito y el cumplimiento de los plazos.

La segunda motivación por la cual resulta relevante el estudio del amparo directo dentro del proceso laboral, es que puede ayudar a medir la eficacia de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral para llevar a cabo los trámites del amparo directo en los plazos determinados por la ley. Si cuantificamos el tiempo que va de la fecha en que se dicta el laudo hasta la fecha en que se resuelve sobre el amparo directo en días hábiles, podremos tener un indicador adecuado de la eficacia de dichos Tribunales²⁸.

Aquí es importante hacer dos comentarios para acotar los resultados sobre la eficacia de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral. El primero se refiere al tiempo establecido en la ley para la duración del juicio de amparo directo. Como ya se dijo arriba, una sentencia de amparo directo podría ser dada en sólo 40 días después de haberse emitido el laudo²⁹, pero tarda mucho más.

Lo segundo sería un comentario sobre los propios Tribunales Colegiados de Circuito. Dichos tribunales no sólo se dedican a ventilar demandas de amparo directo para la rama ferrocarrilera, sino para todas las ramas de la industria. Esto implica una carga de trabajo mayor, y por tanto, una mayor tardanza en los asuntos.

Habiendo hecho las anteriores observaciones, pasemos a mostrar lo datos arrojados por la muestra al respecto.

²⁸Existen 15 Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral en el primer Circuito, que es el que corresponde al Distrito Federal. Dichos tribunales se reparten las cargas de trabajo por turno, es decir, por una Oficialía de Partes que distribuye el trabajo entre todos ellos.

²⁹ Ver en el Capítulo Tercero, en la parte que trata los aspectos de la Ley de Amparo. Si se quiere un comentario más preciso sobre las etapas del procedimiento del juicio de amparo laboral, ver: Borrell, *op. cit.*, pp. 862 – 63.

Tiempo que tarda...	Días hábiles	Meses hábiles
después de laudo 1...	249.71	8.32
después de laudo 2...	241.33	8.04
después de laudo 3...	219.11	7.3
Promedio	236.72	7.89

La tabla 13 muestra el tiempo que tarda en resolverse un amparo directo en días y meses hábiles. Como vemos, el tiempo que tarda un Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral en resolver una demanda de amparo directo es mucho, ya que en promedio tarda 237 días hábiles, es decir, casi 8 meses.

El tiempo que tarda el Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral es bastante, y de hecho, muy lejano a los 40 días que estipula la ley. Sólo para damos una idea, en un juicio laboral con dos amparos directos, si tomamos en cuenta la duración promedio total de un juicio en días hábiles y la comparamos con la cantidad de 474 días hábiles, que es dos veces la cantidad de días hábiles que en promedio toma el Tribunal Colegiado para resolver un amparo directo, obtenemos una razón de 21.9%. Es decir, la quinta parte del tiempo efectivo de proceso en un juicio realizado en la JE1 se realiza fuera de su jurisdicción, ya que es tiempo ocupado en la realización y trámite de los amparos directos, dos en este caso.

Si realizamos el mismo cálculo para un juicio con un amparo directo obtenemos una razón de 7.9%, y para un juicio con tres amparos directos, una razón de 56.33%. A continuación podemos observar una tabla que desarrolla de forma más particular la relación entre duración de un juicio y número de amparos directos interpuestos en el mismo.

Tabla 14. Relación entre amparos directos interpuestos y la duración de los juicios.

No. a.d. interpuestos	Porcentaje con relación al total de juicios (100%)	Duración promedio días hábiles	Duración promedio días naturales	Años hábiles	Años naturales
0	35.05%	1049.779412	1446.941176	2.916053922	4.019281046
1	41.75%	1188.197531	1638.419753	3.300548697	4.551165981
2	19.07%	1672.891892	2307.297297	4.646921922	6.409159159
3	4.12%	1923.125	2652.5	5.342013889	7.368055556

A partir de lo anterior, no es difícil observar la ineficacia de la ley derivada del incumplimiento de los plazos legales establecidos para que el Tribunal Colegiado de Circuito lleve a cabo el amparo directo, que como ya mencionamos, podría tan sólo ser de 40 días por amparo directo interpuesto. Pero eso no es todo, lo importante es observar que el impacto de la ineficacia en la observancia de los plazos legales de un tribunal superior jerárquico a la JE1, trae consecuencias sobre la observancia de los plazos legales en éste último. Esto significa que, la ineficacia de la ley en el tribunal de jerarquía superior, genera un círculo vicioso que deriva en un alargamiento del tiempo necesario para la resolución de los conflictos laborales en el tribunal de inferior jerarquía, en este caso, la JE1. No es difícil suponer que es el trabajador el que asume un costo relativo mayor asociado al alargamiento de dichos plazos debido a sus difíciles condiciones.

4.4 Duración del juicio.

Definiremos a la duración del juicio como el número de días que van desde la interposición de la demanda, hasta la última actuación realizada por la JE1, donde se da por concluido el juicio, considerándose firme el asunto. Es importante recapitular el hecho de que todos los juicios que fueron revisados para la realización de la presente investigación eran asuntos plenamente terminados, y ya no admitían

recursos en contra. La definición anterior implica que los resultados que se mostrarán a continuación no versarán sobre el tiempo que tarda la junta en emitir un laudo, sino el que tarda en resolver plenamente un asunto, es decir, cuando dicho asunto ya no tiene recurso de apelación posible, ni aún el amparo.

La duración del juicio es una de las variables de análisis más importantes dentro del presente trabajo. De alguna forma, la duración del juicio resume todas las fallas existentes en el aparato judicial, tanto de hecho como de derecho. Es claro de que un sistema judicial que se diga eficaz, se debe caracterizar por el respeto a los plazos establecidos en la ley para llevar a buen término y en buen tiempo, las controversias de las que conozca. Si esto no ocurre, como es el caso particular, pero para nada único de la JE1, entonces nos hallaremos ante una grave ineficacia de la ley. Con los tiempos que presentan los juicios estudiados es difícil pensar en un buen aparato judicial.

	Días	Años
Periodo hábil	1262.427835	3.506743986
Periodo natural	1740.690722	4.835252005

Como introducción es útil la pasada tabla, pero pasemos a analizar la cuestión fundamental, a saber: ¿por qué es tan tardada la resolución de un juicio en materia laboral en la JE1?, revisemos las causas principales.

Juicios que se interponen frente organismos descentralizados.

Una de las causas de que la JE1 tenga duraciones tan grandes de sus juicios responde al perfil de la Junta, es decir, que se trata de una Junta Especial que tiene la mayor parte de sus Juicios interpuestos en contra de organismos públicos, como el

IMSS o FNM. De hecho, prácticamente ningún juicio deja de involucrar a FNM, lo cual hace que el proceso sea por demás tardado.

La razón es muy sencilla. FNM o el IMSS nunca concilian, y por tanto, el procedimiento nunca se agota en la etapa conciliatoria, sino que se tienen que llevar a cabo todas las etapas del procedimiento ordinario.

Como ya hemos visto, independientemente de lo dicho en la ley sobre lo expedito que debe ser el proceso, éste es bastante más largo y complicado. Si fuera posible que FNM o el IMSS terminaran el juicio en la etapa conciliatoria, los juicios serían mucho más breves, sin embargo, dado que se trata de organismos públicos que no disponen de su presupuesto libremente para realizar alguna negociación³⁰, deben agotar todo el procedimiento laboral que acabamos de describir. Aún deben acudir al amparo directo si así fuese acorde a sus intereses, lo que hace aún más tardado el proceso.

La carga de trabajo de las Juntas.

Algunas Juntas Especiales tienden a recibir una mayor carga de trabajo que las demás debido al tipo de asuntos que atienden o a la rama que les corresponde. Podemos hablar como caso extremo de las Juntas Especiales del IMSS, que reciben aproximadamente unas cuatro mil demandas anuales en promedio. Si consideramos la cantidad de demandas recibidas por la JE1 en el año 2000, y obtenemos la razón correspondiente, tenemos que la carga de trabajo de la JE1 representa sólo el 11% de la carga de una de las Juntas Especiales del IMSS.

³⁰ Lo cual se desprende del estudio de los poderes notariales dados por dicho organismo público a sus abogados, y que constan en cualquiera de los expedientes revisados.

El artículo 615 y 611 dan libertad para nombrar el número de secretarios y auxiliares que se juzgue conveniente para que la impartición de la justicia en las Juntas Especiales sea expedita. Por ello, aunque las Juntas podrían contar con una mayor cantidad de personal administrativo, y en consecuencia, con una mayor cantidad de recursos materiales; el problema derivado de la acumulación de los juicios por las características de los mismos es un aspecto que inhibe la impartición de justicia expedita en las mismas. Este problema de la acumulación surge porque se trata de juicios que versan sobre seguridad social y que se enderezan contra un organismo público descentralizado, lo que hace que los procesos sean más tardados y se vayan juntando sin poderse resolver.

El caso de la JE1 es distinto, ya que a pesar de que ya no recibe una gran cantidad de expedientes anuales debido a que la empresa de FNM está liquidada, sí tiene un rezago de expedientes considerable derivado de la naturaleza de los juicios, que dado que también se enderezan contra organismos públicos, en este caso FNM e IMSS; y se refieren a asuntos de seguridad social, tienden a ser bastante tardados. A continuación presentamos algunos resultados.

Año	Demandas recibidas³¹	Duración en promedio años hábiles	Número índice con base al tiempo promedio del juicio en periodo hábil
1995	1778	5.34	1.52
1996	3036	4.62	1.32
1997	1034	3.65	1.04
1998	1123	3.48	0.99
1999	1073	3.01	0.86
2000	476	2.31	0.66
2001	258	1.74	0.50

³¹ Consulta directa de los libros de gobierno de la JE1 de los años 1995 a 2001.

La tabla 16 muestra el promedio de la duración del juicio según el año de interposición de la demanda. La columna interesante en la tabla anterior es la que muestra el índice con base al tiempo promedio del juicio en periodo hábil, pues es precisamente la tendencia descendente que tiene dicho número la que nos indica que la JE1 se dedica exclusivamente a atender el rezago que tenía de expedientes de años anteriores. El hecho de que este número baje desde 1995 hasta el año 2001, de 1.52 a .50 implica que el tiempo efectivo de juicio se ha reducido considerablemente, ya que un expediente que entró en 2001 tarda sólo la mitad del tiempo promedio, mientras que uno que entró en 1995 tardaba 1.52 veces dicho tiempo.

Esto es posible gracias a la considerable disminución que ha habido en el número de demandas recibidas por la JE1. Así, podemos observar la tendencia descendente en las demandas recibidas, que va de 1778 en 1995; hasta 258 en el año de 2001. Esto ha permitido a la Junta atender el rezago de los años anteriores, y ha hecho más ágil el proceso de impartición de justicia de los nuevos juicios.

La "industria de los abogados" y las deficiencias del marco legal.

Como ya lo habíamos comentado, uno de los motivos que más retarda los juicios es la llamada "industria de los abogados". Dicho apelativo se utiliza para designar a aquellos grupos de litigantes que se aprovechan de las fallas de información que existen en el mercado de los juicios laborales, para lucrar con la gente vía la realización de un juicio inútil a sus costas, y en caso de que éste se de, aún con el alargamiento del mismo a través de diferentes formas.

Dada la existencia de información asimétrica en los juicios en materia laboral, es claro que la ley debería establecer algún mecanismo legal que sirviera de señal de

información para reducir la asimetría, y de este modo lograr una mayor eficiencia. Sin embargo, la LFT no pone ninguna restricción al abogado para litigar, ni siquiera que sea abogado titulado, lo que crea un marco propicio para la existencia de un alto grado de discrecionalidad en el actuar del abogado, el cual, aprovechando su mayor conocimiento en el campo del derecho y conociendo las verdaderas posibilidades del trabajador para ganar, tiene un amplio margen para obtener una ganancia en el juicio a costa de los intereses del trabajador.

La existencia de un problema de información asimétrica remite necesariamente a un problema de riesgo moral. El riesgo moral se refleja en las actitudes que pueden tener los abogados para obtener un beneficio derivado del juicio o del trabajador mismo, independientemente de las posibilidades que tenga el juicio de obtener alguna ganancia monetaria, las cuales suelen ser bien conocidas por el abogado. Dichas actitudes son sumamente difíciles de controlar por parte del trabajador dada la desinformación que tiene. Para el trabajador resulta imposible conocer dichas posibilidades reales y controlar las acciones del abogado, dado que, en general: no cuenta con una cualificación específica relevante para conocer de asuntos de derecho; porque generalmente no tiene ninguna experiencia previa en juicios laborales, y porque es difícil que haya utilizado algún servicio o agencia para contratar al trabajador.

Las consecuencias de dicho problema son obvias: los trabajadores no son capaces de fijar un monto determinado de dinero a gastar en su juicio porque no conocen la ganancia esperada del mismo. Esto redundará en muchos casos, en una pérdida de recursos por parte del trabajador derivada de la actitud "inmoral" del abogado.

Sin embargo, ¿de verdad la ley no establece ningún mecanismo que limite el actuar de los litigantes en materia laboral de modo que se vuelva más complicado para el abogado incurrir en un riesgo moral que desfavorezca al trabajador? Por increíble que parezca, existen varios mecanismos, pero en la práctica se demuestra que son totalmente ineficaces para evitar que el abogado incurra en riesgo moral. Una enumeración rápida de dichos mecanismos reguladores nos llevaría a hablar, por un lado, del derecho que da la ley a demandar vía penal al abogado que promueve un medio de impugnación improcedente (artículo 231 fracción II del Código Penal Federal), como podría ocurrir en el caso de que interponga un juicio de amparo directo inútil; por otro lado, el abogado también podría ser demandado vía civil por daños y perjuicios cometidos al trabajador.

Así, si la ley establece estas opciones ante la posibilidad de que el abogado incurra en la realización de un riesgo moral que derive en un perjuicio para el trabajador, entonces por qué no funcionan. La respuesta es obvia, dado que remiten al mismo círculo vicioso contratar a un abogado para demandar a otro.

La LFT, al no regular ni establecer ningún requisito para litigar en materia laboral, da la pauta a que los abogados se aprovechen de los trabajadores incurriendo en repetidas conductas debido a la grave asimetría de información y la falta de señales de información adecuadas.

Es momento para comentar algo acerca de la defensoría de oficio en materia laboral. A juicio del presidente de la JE1, los trabajadores tienen una imagen muy mala de los procuradores auxiliares que podrían representarlos en juicio, esto a pesar de que dichos servicios son gratuitos (artículo 534 de la LFT), y los abogados que ocupan este cargo deben pasar por un examen de oposición en la materia (artículo 10 del

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo), lo que al menos los acredita como capaces para desempeñar su labor. A pesar de lo anterior, sólo el 1.55% de los casos son llevados por la defensoría de oficio en materia laboral.

Pero pasemos a otro punto acerca de los abogados: ¿cuáles son las posibilidades que tienen para retrasar los juicios, son ilegales? Antes de responder a la pregunta debe quedar clara una cosa: nunca se cumplen los plazos señalados para la realización de las acciones procesales ni para la realización de las audiencias. Sirva como ejemplo lo ya comentado sobre el tiempo de radicación.

El hecho de que exista esta grave ineficacia en lo relacionado a los plazos establecidos en la ley, abre la posibilidad jurídicamente fundada a los litigantes de atrasar el proceso continuamente. Por ejemplo, la LFT en el artículo 880 fracción II prevé que la audiencia, en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se podrá suspender hasta diez días con el fin de preparar las nuevas pruebas correspondientes. Si sabemos que dichos plazos nunca se cumplen, ¿cuánto tiempo se podrá extender el plazo, más allá de los diez días mencionados en la ley? Analizar todas estas posibilidades merecería un tratamiento muy extenso, pero vayamos al fondo del asunto: ¿independientemente de que los abogados utilicen un derecho que tienen consignado en la ley no deberían las Juntas Especiales respetar los plazos estipulados en la misma?

A lo anterior cabe traer como respuesta los comentarios del presidente de la JE1. Él admite que por motivos meramente técnicos, es imposible darle seguimiento a las demandas en su debido plazo, es decir, en el tiempo que estipula la legislación laboral. Al hablar de las causas – además de las cargas de trabajo – reconoce las

deficiencias que existen en el marco jurídico, algunas de las cuales hacen posible la llamada "industria de los abogados" vía el alargamiento de los juicios.

Las disposiciones legales que posibilitan la gran duración de los juicios: el principio de oralidad, la competencia, las normas sobre el desahogo de pruebas foráneas, y algunos artículos de la LSS.

La primera de las deficiencias legales – comenta –es la oralidad, que constituye un principio de derecho procesal laboral según la legislación de la materia. Dicha deficiencia es primordial, ya que a partir de ella se derivan las posibilidades que tienen los abogados de las partes para atrasar los juicios.

La oralidad como un principio del derecho procesal laboral se consigna en el artículo 685 de la LFT: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte....".

Muchos doctos en derecho se declaran a favor del principio de oralidad. Refiriéndose al principio de oralidad, Mario de la Cueva aseveró: "Este principio es muy importante para agilizar y simplificar el proceso laboral en beneficio de la clase trabajadora, que no puede costear durante mucho tiempo un juicio" ³². Es complicado sostener lo anterior para el caso particular de la JE1.

En la práctica, el carácter predominantemente oral del procedimiento sólo distorsiona la naturaleza del procedimiento laboral, y posibilita en gran medida el atrasar el juicio por parte de los abogados. Si tomamos como referencia el procedimiento ordinario apuntado más arriba, veremos el gran número de audiencias que existen, y en cada una de ellas deben estar presentes las partes, ya sea para conciliar, presentar

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Porrúa, México, 2000, p. 690.

pruebas, o desahogarla. Si los plazos consignados en la ley para dichas audiencias nunca se cumplen, obvio resulta que la oralidad sólo trae como consecuencia procesos sumamente largos y complejos.

A partir de la oralidad, se originan una serie de posibilidades jurídicamente fundadas a las cuales pueden acudir los abogados para atrasar los juicios. Así, la posibilidad de diferir las audiencias, de promover incidentes que saben los abogados serán rechazados por la Junta, o la interposición de pruebas ociosas cuyo desahogo sólo retarda el juicio, son sólo algunas de dichas posibilidades, que al tener que ser realizadas bajo la premisa de la oralidad, fuera de redundar en un beneficio para el trabajador, sólo suelen perjudicarlo, dado que pierde tiempo, y dinero en el proceso.

Pero vayamos a un ejemplo concreto. Dado que la etapa probatoria no fue objeto de análisis en la muestra de expedientes revisados en la JE1 por lo complicado que dicha labor resultaría, sólo mostraremos algunos resultados referentes al incidente de competencia interpuesto por los abogados del IMSS. Un incidente de competencia se promueve por la parte, cuando, a juicio de ésta, la Junta Especial que conoce del caso no debe hacerlo, pues no se halla dentro de su jurisdicción el conocer del mismo, y por tanto, no le compete llevar el juicio pretendido. El fundamento jurídico de dicho incidente se halla en el artículo 761 y 762 de la LFT.

El presidente de la JE1 comenta que los abogados de dicho organismo siempre presentan un incidente de competencia, aunque saben que les será negado, retardando así el juicio inútilmente. Su comentario se confirma al observar los resultados de cinco expedientes donde se substanció dicho incidente, y que tardó en promedio dos meses y medio en ser resuelto en sentido negativo en una audiencia

incidental abierta sólo para realizar dicha diligencia³³. Sin duda, esto es bastante tiempo cuando la ley señala en su artículo 763, que cuando se trate: “[de un incidente de] competencia...dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

Sirva el ejemplo anterior como muestra de lo señalado más arriba, a saber, que el principio de oralidad resulta contradictorio en cuanto refiere a hacer más expedita la justicia en materia laboral, ya que los plazos para las diligencias procesales marcados en la ley nunca se cumplen.

El hecho de que el proceso sea fundamentalmente oral – además de los otros problemas señalados – sólo obliga a la existencia de una gran burocracia. Sólo para darnos una idea, según el Manual de Procedimientos de la JFCA³⁴, se requieren 11 servidores públicos para darle seguimiento a un procedimiento ordinario – que es el que siempre se realiza en la JE1 – y todos juntos, realizan 101 actividades en todo el curso del procedimiento. Es claro que la oralidad tiene un costo, y ese refleja en un mayor número de burócratas. Ésta es una de las cuestiones de fondo en cuanto refiere a la eficiencia de la ley.

Una segunda deficiencia de la LFT que posibilita dicha “industria”, es el hecho de que la competencia de las Juntas Especiales esté dada por ramas industriales. Los artículos 605 y 606 de la LFT son el fundamento de dicha división de competencias por ramas industriales. A juicio del presidente de la JE1, esto posibilita que el trabajo de los abogados se organice a partir de una sola junta, y por tanto, puedan llevar con mayor agilidad y presteza los trámites y audiencias de sus juicios, que si tuvieran que

³³ Los expedientes a que se alude en este comentario son: 317/00, 327/00, 341/00, 369/00, y 1055/95.

³⁴ Manual de Procedimientos de la JFCA, JFCA, México, septiembre de 1998, pp. 17 – 31.

desplazarse en varias. En última instancia lo que ocurre, es que se crean grupos de abogados en torno a las Juntas Especiales, quienes se especializan en llevar casos sólo de esa rama.

Este fenómeno se acentúa cuando se trata de Juntas Especiales que llevan asuntos ante organismos públicos, o que llevan juicios muy largos – como es el caso de la JE1, que conoce en su mayoría de demandas de seguridad social– dado que son necesarios varios abogados para estar al pendiente de los juicios, los que suelen durar varios años. En la JE1, se tienen identificados 10 grupos de abogados, entre los cuales, se distribuyen el 60% de todas las demandas interpuestas en un periodo que va de 1995 a 2001. El fenómeno de los grupos de abogados es menos frecuente en Juntas Especiales más grandes³⁵, o en aquellas que por el perfil de la industria, no se suelen alargar los juicios más allá de la etapa conciliatoria, como sería el caso de cualquier Junta Especial que no llevara asuntos ante organismos públicos, ni conociera sobre demandas de seguridad social; es decir, en las Juntas Especiales donde predomina la industria privada.

Una tercera deficiencia señalada por el presidente de la JE1 tiene que ver con la estructura señalada en la LFT sobre cómo se deben desahogar algunas diligencias³⁶ procesales en las Juntas Especiales foráneas. Así, el artículo 753 señala:

“Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la

³⁵ Al decir más grandes o más pequeñas, hago referencia a que reciben una mayor cantidad de demandas por año. Lo anterior hace difícil a un grupo de abogados acaparar a los demandantes, y por tanto, la formación de grupos de abogados es poco frecuente.

³⁶ Al hablar de diligencias procesales, la ley se puede referir a: la realización de notificaciones, el desahogo de alguna prueba – frecuentemente la inspección para los casos de la JE1 -, etc.

Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana”

Con los resultados que venimos observando acerca del cumplimiento de los plazos consignados en la ley, no puede sino parecer irreal lo dicho en el artículo 758 sobre el hecho de que dichos exhortos y despachos³⁷ que reciban las autoridades antes mencionadas se diligenciarán dentro de un plazo máximo de quince días después de su recepción.

Al parecer del presidente de la JE1, dicho plazo, y de hecho, la diligencia vía exhorto en sí misma, constituye un abuso frente la capacidad que tienen las Juntas Especiales ubicadas al interior de la República. Comenta que, dado que los juicios que se llevan a cabo en la JE1 suelen ser de varias zonas de la República, muchas veces es necesario que se desahoguen pruebas en el lugar en el que vive o trabajaba el individuo – por ejemplo, la prueba de inspección para cerciorarse de las condiciones de trabajo– lo que retarda en demasía la realización del juicio. A colofón de dicho comentario, asegura que las deficiencias de recursos en las Juntas del interior, se deben en gran medida en la centralización de los recursos en los tribunales laborales de la capital.

³⁷ Las notificaciones por exhorto o despacho se dan cuando una parte en un juicio no radica en la misma localidad donde se sustancia éste, y por tanto, el juez carece de jurisdicción en esa localidad. En esos casos se solicita al juez competente lo haga. La diferencia entre la notificación por exhorto y por despacho, radica en que la primera se actualiza entre jueces de la misma jerarquía, en tanto que la segunda se da entre jueces de diversa condición. Ver: CASTILLO DEL VALLE, Alberto. Segundo Curso de Amparo, Edal, México, 1998, p. 36.

Una cuarta deficiencia dentro del marco legal, ya no tiene tanto que ver con aspectos tan generales al sistema judicial en materia laboral, sino más bien con ordenamientos con los que la JE1 se halla estrechamente vinculada. Tal es el caso de la LSS, que en su artículo 294 determina que, en caso de que ocurra alguna controversia entre sus asegurados o beneficiarios – que en este caso son los trabajadores ferrocarrileros– y el IMSS, contempla la posibilidad de acudir al recurso de inconformidad establecido en dicha ley³⁸, o bien acudir a resolver la controversia ante la JFCA³⁹. Si tomamos en cuenta que de los casos atendidos por la JE1, el 65.1% de los casos involucran al IMSS como principal demandado, es claro que dicha opción termina por desplazar los conflictos laborales de las instancias del IMSS hacia la JFCA. Lo anterior implica que la JE1 y las demás Juntas Especiales del IMSS (8, 8bis, 9 y 9bis), aumentan su carga de trabajo, y por tanto, la duración de los juicios. Es momento de recapitular sobre las fallas mencionadas por el presidente de la JE1. En concreto señala cuatro fallas: el problema de la oralidad que deriva de la

³⁸ Este artículo corresponde al 274 de la vieja LSS.

³⁹ Es muy importante acotar lo dicho por el artículo 295 de la LSS, en cuanto refiere al hecho de que la posibilidad de acudir a la JFCA es sólo para los trabajadores, ya que los patrones deben acudir ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. El artículo de la vieja LSS que corresponde a este precepto, es el 275.

Al respecto, también es importante señalar la existencia de una contradicción de tesis dictada por la SCJN que reafirma la posibilidad que tiene el beneficiario de solucionar su controversia ante la JFCA sin necesidad de haber agotado previamente el recurso de inconformidad. Ver la contradicción de tesis sustentada bajo el siguiente rubro: "ACCIÓN LABORAL. EL AUTO INICIAL NO ES LA ACTUACIÓN PROCESAL OPORTUNA PARA CALIFICAR LA PROCEDENCIA O NO DE LA ACCIÓN EJERCITADA POR LOS ASEGURADOS O SUS BENEFICIARIOS EN CONTRA DEL INSTITUTO, POR EL HECHO DE NO HABERSE AGOTADO ANTES EL RECURSO DE INCONFORMIDAD PREVISTO EN LA LSS", Contradicción de tesis 27/98, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, marzo de 1999, p. 9.

aplicación del 685 de la LFT, el problema de la competencia por ramas que viene dada por el 605 y 606 de la LFT, la realización de ciertas diligencias procesales en las Juntas Especiales del interior según lo dicho por el 753 del mismo ordenamiento, y finalmente algunos aspectos de la LSS que también desplazan los conflictos a la JFCA, y en este caso, a la JE1.

¿Un problema de centralización en el proceso de impartición de justicia laboral?

Otra deficiencia, aunque no estrictamente legal sino económica, tiene que ver con la falta de recursos de las Juntas Especiales en el interior del país. La ley confiere al trabajador la posibilidad de interponer su demanda laboral frente a una Junta Especial del interior, o bien frente a la Junta Especial correspondiente en la JFCA. Así, el tercer párrafo del artículo 606 de la LFT dice a la letra:

"Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje"

Así, la ley deja las dos opciones al trabajador: elegir que su caso lo conozca la Junta Especial del Interior correspondiente, o venir a la capital a la JFCA e interponer su demanda ante la Junta Especial que por la rama le sea asignada.

Pero analicemos el dilema que enfrenta el trabajador que debe interponer una demanda por un asunto de la rama ferrocarrilera⁴⁰, éste podría interponer su caso ante la Junta Especial del interior correspondiente, o bien ante la JE1 que se halla en la capital. Este no es un caso alejado, ya que gran parte de las demandas que están interpuestas ante la JE1 corresponden a trabajadores que tienen su domicilio fuera del Distrito Federal. Veamos la siguiente tabla.

Estado	Porcentaje de demandas interpuestas por individuos de cada estado	¿Existe Junta Especial en dicho estado de la República?
Aguascalientes	6.22%	Sí, la Junta Especial Número 24, con sede en Aguascalientes, Aguascalientes.
Veracruz	20.21%	Sí, existen cinco. La Junta Especial Número 22 con sede en Jalapa, la 38 con sede en Coatzacoalcos, la 44 con sede en Poza Rica, la 45 con sede en Veracruz, y la 54 con sede en Orizaba.
Estado de México	13.99%	Sí, la Junta Especial Número 29, con sede en Toluca, Estado de México.
Nuevo León	2.07%	Sí, la Junta Especial Número 19 y 20, ambas con sede en la ciudad de Guadalupe, Nuevo León.
Tlaxcala	3.11%	Sí, la Junta Especial Número 46, con sede en Tlaxcala, Tlaxcala.
Michoacán	1.04%	Sí, la Junta Especial Número 30, con sede en Morelia, Michoacán.
D.F.	18.65%	Sí, la Junta Especial Número 1, 2 y 4 con sede en la Ciudad de México ⁴¹ .
Guanajuato	4.66%	Sí, la Junta Especial Número 28, con sede en Guanajuato, Guanajuato.
Querétaro	3.11%	Sí, la Junta Especial Número 50, con sede en Querétaro, Querétaro.
San Luis Potosí	2.07%	Sí, la Junta Especial Número 34, con sede en San Luis Potosí, S.L.P.
Oaxaca	2.59%	Sí, la Junta Especial Número 32, con sede en Oaxaca, Oaxaca.
Tamaulipas	2.59%	Sí, hay tres. La 37, con sede en Ciudad Victoria; la 39, con sede en Tampico; y la 60, con sede en Reynosa.

⁴⁰ Recordemos que, de acuerdo al artículo 527 de la LFT, los conflictos laborales de la rama ferrocarrilera son competencia federal, y por ello, sólo pueden interponerse las demandas, o bien ante la Junta Especial del interior que corresponda según el territorio; o bien ante la Junta Especial correspondiente adscrita a la JFCA. En este último caso, para la determinación de la competencia, también se estará ante lo dicho en el inciso C de la fracción II del artículo 700 de la LFT, que contempla establece la competencia por territorio a la Junta del domicilio del demandado.

⁴¹ Las Juntas Especiales 1, 2 y 4 tienen como competencia los asuntos que tengan que ver con los patrones y los trabajadores de la rama ferrocarrilera, y conocen indistintamente de los asuntos.

Jalisco	4.66%	Si, la Junta Especial Número 17 y 18, ambas con sede en Guadalajara, Jalisco.
Hidalgo	1.55%	Si, la Junta Especial Número 51, con sede en Pachuca, Hidalgo.
Yucatán	1.04%	Si, la Junta Especial Número 21, con sede en Mérida Yucatán.
Sonora	1.55%	Si, hay dos. Una es la 23, con sede en Hermosillo; y la otra es la 47, con sede en Cananea.
Chihuahua	0.52%	Si, hay dos. Una es la 26, con sede en Chihuahua; y la otra es la 55, con sede en Ciudad Juárez.
Puebla	3.63%	Si, la Junta Especial Número 33, en Puebla, Puebla.
No está disponible el dato de domicilio	6.74%	

Como podemos observar en la tabla 17, sólo el 18.65% de los trabajadores que interponen una demanda ante la JE1 tienen su domicilio en el Distrito Federal. Esto implica que en la mayoría de los casos, los trabajadores ferrocarrileros prefieren venir a la capital que afrontar el proceso en las Juntas Especiales de sus lugares de habitación.

Una de las razones que podemos enunciar sobre el por qué los trabajadores toman esta decisión, es que el llevarlas en aquellos lugares resultaría mucho más tardado de lo que sería hacerlo en la JE1, que aún así, ya es bastante tiempo (4.84 años en promedio contados en tiempo natural). Tal vez la razón principal de por qué el procedimiento en las Juntas Especiales Interiores resulta más tardado que en la capital, sea que dichas Juntas no se hallan divididas en su competencia por rama de la industria, sino por territorio, y por tanto, deben atender todas las demandas interpuestas por patrones y trabajadores – en lo individual – de todas las ramas de la industria de competencia federal (establecidas en el artículo 527 de la LFT) dentro de su jurisdicción territorial.

Otra razón que podemos argüir, sería que no existen Juntas Especiales en los lugares donde habitan dichos individuos; pero esto es falso, ya que según se puede

observar en la misma tabla, en todos los estados de donde provienen los individuos, existe al menos una Junta Especial.

En fin, sea cual sea la razón, la falta de recursos en las Juntas Especiales Interiores para poder dar atención debida a los procesos laborales que allí se presentan, motiva, por un lado, que los procesos laborales en dichas Juntas sean muy tardados; y por otro lado y como consecuencia de ello, un fenómeno de desplazamiento de las demandas hacia las Juntas Especiales de la capital, que tienden a tener una mayor carga de trabajo, aunque también es cierto que cuentan con mayores recursos para hacerle frente.

Así, bien podemos hablar de un problema de centralización de los recursos materiales hacia los tribunales laborales de la capital, que en última instancia deriva en un problema de centralización en la impartición de la justicia a favor de los individuos del centro, y con perjuicio de los individuos que habitan en el interior, quienes deben asumir un mayor costo tanto en tiempo como en dinero – al menos en el traslado – para poder obtener el beneficio de una justicia presuntamente expedita de acuerdo con el segundo párrafo del 17 de la CPEUM.

Relacionado con los comentarios anteriores, vale la pena traer al comentario un trabajo presentado por Antonio Bello Bobadilla referente a la descentralización de la justicia laboral. El argumento central de dicho trabajo – que se refiere en concreto a la impartición de justicia laboral en la rama petrolera – es que las controversias laborales deben tramitarse siempre en el lugar inmediato al centro de trabajo, ya que ahí se encuentran a la mano las pruebas para realizar el juicio, y además, las partes tienen la oportunidad de estar en íntimo contacto con los miembros de las Juntas. Considera que esto redundaría en un proceso más ágil, y por tanto, en una justicia

más rápida. Lamenta que el trabajador acuda a la JFCA en la capital a ventilar su asunto a instancias de la opción prevista por la ley, y bajo previa sugerencia de su representante legal. Considera lo anterior un craso error que inhibe la impartición expedita de justicia, ya que por un lado, sólo satura de trabajo a las Juntas Especiales de la capital con demandas de trabajadores de toda la República, y por otro lado y como lo ocurrido con el caso de las demandas interpuestas ante Petróleos Mexicanos, se resuelven sólo un número mínimo de demandas, y eso, después de mucho tiempo de espera⁴².

Sirva lo comentado sobre el trabajo aludido en el párrafo anterior para confirmar el fenómeno de desplazamiento que se da de las demandas interpuestas por trabajadores del interior de la República, a las Juntas Especiales adscritas a la JFCA. Pero nótese también que al autor parte del hecho de que, si los trabajadores interpusieran sus demandas ante las Juntas Especiales interiores, los asuntos se resolverían mucho más rápido, tendiéndose a respetar los plazos establecidos por la ley.

Una recapitulación de las causas de alargan los juicios a la luz de los conceptos de eficacia y eficiencia.

¿Los problemas anteriores, son problemas de eficacia de la ley o de eficiencia? Independientemente de que todos los plazos procesales no se cumplen, y por lo tanto, los problemas derivados de la oralidad y de la realización de las diligencias en las Juntas Especiales del interior, constituyen en principio un problema de eficacia; en general, podemos decir que todos los problemas son fundamentalmente

⁴² Cfr. BELLO BOBADILLA, *op. cit.*, pp. 15 – 20.

problemas de eficiencia. Esto significa que son restricciones establecidas por la misma ley que inhiben la mejor distribución de los recursos con el fin de realizar las actividades correspondientes a la expedita impartición de justicia en materia laboral.

Un problema merece un tratamiento distinto, y es el problema referente a la falta de recursos en las Juntas Especiales interiores. Dada la centralización de los recursos existente en los tribunales de la capital, es obvio que las Juntas Especiales de los estados no cuentan con los recursos suficientes para poder llevar a cabo la impartición de justicia. Lo anterior se confirma con la entrevista realizada al presidente de la JE1– que dicho sea de paso, también fue presidente de una Junta Especial en el interior – que comenta que ni siquiera había posibilidad de realizar una pericial médica en tercero en discordia, ya que no había médicos disponibles. Este aspecto también resulta en una terrible falla de eficiencia en la aplicación de la justicia, dado que la centralización de los recursos inhibe que éstos se asignen equitativamente entre todas las Juntas Especiales del país.

4.5 Sentido del laudo final.

El sentido del laudo implica tres posibilidades: que el juicio absuelva al patrón de lo reclamado por el trabajador, que lo condene, o que se dicte una resolución mixta que favorezca en ciertos aspectos las pretensiones del trabajador. Para el caso particular de esta investigación, al hablar de sentido del laudo, nos referimos en general, sólo al laudo final, es decir, a aquel que ya no admite recurso de apelación posible y que deja definitivamente terminado el juicio.

Introducción.

Los datos generales que nos arroja el análisis del sentido de los laudos estudiados en la JE1, son los siguientes.

Tabla 18. Sentido de los laudos por fases (Porcentaje con relación al número total de laudos en todas las etapas).			
Sentido del laudo final:	laudo 1	laudo 2	laudo 3
Desistimiento ⁴³	100.00%	0.00%	0.00%
Absolutorio	74.83%	21.77%	3.40%
Condenatorio	54.35%	36.96%	8.70%
Mixto a favor del trabajador	54.76%	30.95%	14.29%
% total con relación al número total de laudos en todas las etapas	66.90%	25.86%	7.24%

La tabla 18 nos muestra el sentido de los laudos como proporción porcentual del número de laudos arrojados en todas las etapas. Como ya acotamos más arriba, un laudo termina con una fase completa del procedimiento, pero no siempre con el juicio laboral en su totalidad. Lo anterior deriva de la posibilidad que tienen las partes para interponer el juicio de amparo directo. En caso de que dicho amparo directo sea concedido, la JE1 debe corregir su actuación a través de un nuevo laudo que subsane la falta que señalada por el tribunal jerárquico vía el amparo. Los datos nos muestran que la mayoría de los laudos, aproximadamente el 93%, se dictan en las dos primeras fases del juicio.

Lo anterior implicaría, que casi nunca se logra que un amparo directo a un segundo laudo tenga como consecuencia la emisión de un tercer laudo. En pocas palabras, un

⁴³ Se dice que la parte se desiste cuando ésta retira su demanda del proceso, y por tanto, éste se tiene por terminado sin haberse resuelto. La particularidad que tiene el desistimiento en materia laboral, es que la parte que desiste, aunque renuncia a la demanda, no pierde su derecho sustantivo, por lo que puede volver a promover un juicio por el mismo motivo más adelante. Dado que la LFT no prevé el desistimiento y no existe la suplencia del derecho civil, esta figura encuentra su regulación en la jurisprudencia, al respecto, ver el siguiente rubro jurisprudencial: "DESISTIMIENTO DE LA INSTANCIA EN EL JUICIO LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR. NO ES APLICABLE, POR ANALOGÍA, EL PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 773, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LFT", Tesis de Jurisprudencia 23/2001, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 2ª. Sala, Tomo XIV, Julio de 2001, p. 465.

amparo directo interpuesto a un segundo laudo nunca es concedido según la muestra revisada.

La misma tabla nos señala los tipos de resoluciones pronunciadas en cada una de las fases del juicio según el laudo, es decir, si son absolutorios, condenatorios, o bien mixtos a favor del trabajador. Como podemos ver, dicha división, aunque más segmentada, muestra el mismo fenómeno de disminución laudos emitidos cada vez que el proceso se alarga.

Un resultado más interesante es el que revela el examen del laudo final que se emite en cada juicio. Dicho laudo es firme, es decir, es la última palabra en materia jurídica sobre el asunto, y pone punto final al proceso interpuesto por el trabajador. Los datos de la muestra sobre éste aspecto los podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 19. Sentido de laudo final (Porcentaje con relación al número total de demandas)	
Sentido del laudo...	Porcentaje
Desistimiento	6.70%
Absolutorios	63.92%
Condenatorios	6.70%
Mixtos a favor del trabajador.	22.68%
Total	100%

La tabla 19 revela el sentido del laudo final como porcentaje del número total de demandas interpuestas. Dichos resultados son poco alentadores para los trabajadores ferrocarrileros que interponen una demanda en la JE1, ya que muestran que en el 63.92% de las veces que se interpone una demanda, el laudo final correspondiente absuelve al patrón de lo pretendido por éste; y que sólo en un 6.7% lo condena totalmente ante sus pretensiones. Sin embargo, si sumamos los condenatorios y los mixtos a favor del trabajador, se observa que en un 29.38% de las veces, el trabajador obtiene algo de lo que pide. Así, de modo general, podemos

decir que la balanza en los laudos finales se inclina hacia el lado del patrón en una proporción de 3 a 1.

Lo más que podríamos decir acerca de estos resultados, es que, dado que la mayoría de las ocasiones el patrón es absuelto por la JE1, no tienen gran utilidad los principios procesales consignados en la LFT a favor del trabajador. Dichos principios se resumen en lo que se suele llamar, la suplencia de la queja. Acerca de este punto, el Dr. Miguel Borrell Navarro comenta: "...al ejercer la suplencia e la queja... [se] rompe con el principio de igualdad o paridad de las partes..."⁴⁴. Independientemente de que dicho principio rompa el equilibrio procesal entre las partes⁴⁵, los resultados anteriores demuestran que en la práctica, no suele ayudar mucho al trabajador para que obtenga una sentencia favorable.

¿Pero entran verdaderamente en detalle los datos anteriores? A pesar de que los datos descritos anteriormente son útiles para darnos una idea general de lo que ocurre con la variable sentido del laudo, son demasiados generales para articular

⁴⁴ BORRELL, *op. cit.*, p. 65.

⁴⁵ Este principio se refiere, fundamentalmente, a prevenir al trabajador para que corrija su demanda (artículo 873 de la LFT). En caso de que la JE1 no lo haga, y en caso de que esta falla trascienda al resultado del fallo, se debe reponer el procedimiento según contradicción de tesis sustentada por la SCJN. Ver el siguiente rubro jurisprudencial: "DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO", Contradicción de tesis 68/69, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, Diciembre de 1999, p. 189. No está de más señalar lo comentado por Climent sobre el hecho de que: "Cabe señalar que las cargas de trabajo de los Tribunales laborales no siempre permiten examinar detenidamente las demandas, al dictar el auto de radicación". Ver: CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge Milenio, México, 2001, p. 494.

conclusiones más precisas. A continuación intentaremos analizar cuáles son las características de los procesos laborales que se presentan con mayor frecuencia en la JE1. Además, se analizará cuál es el fundamento jurídico de cada conflicto según el ordenamiento respectivo, y cuáles son los criterios que tiene para resolver la JE1, según sea el caso. Iniciemos con la siguiente tabla.

La tabla 20 revela la relación entre motivo de la demanda y parte demandada. Los datos mostrados nos permiten tener una idea bastante certera de los principales motivos de conflicto laboral que enfrenta la JE1, así como de las partes que son demandadas en los mismos. Siguiendo los porcentajes marcados en negritas en la tabla, y tomando en cuenta sólo al demandado principal, podemos decir que nos enfrentamos ante cuatro casos típicos, los cuales, siempre corresponden al procedimiento ordinario descrito anteriormente:

- 1) Ajuste de pensión ante FNM.
- 2) Reclamo de prestaciones caídas ante FNM.
- 3) Reclamo de otorgamiento de pensión por ipp ante FNM.
- 4) Reclamo de otorgamiento o ajuste de pensión por ipp y/o ei ante IMSS.

Tabla 20. Relación motivo de demanda y parte demandada (Porcentaje con relación al total de demandas)					
Demandados (Demandado principal en negritas)	Motivos				Porcentaje total con relación a cada demandado principal
	Ajuste pensión	Prestaciones	ipp y/o ei	Otros	
FNM	5.21%	16.67%	11.46%	0.52%	33.85%
FNM, IMSS	0.52%	4.17%	52.80%	0.52%	57.81%
FNM, IMSS, STFRM	0.00%	0.00%	4.69%	0.00%	4.69%
FNM, IMSS, STFRM, INFO	0.00%	1.56%	1.04%	0.00%	2.60%
FNM, STFRM	0.00%	0.00%	1.04%	0.00%	1.04%
Porcentajes totales con relación al motivo	5.73%	22.40%	70.83%	1.04%	100.00%

Para justificar la importancia el peso de dichos juicios típicos dentro de la muestra revisada, no está de más la presentación de una tabla que muestra el porcentaje de tales juicios con relación al número de demandas totales, la cual se presenta a continuación.

Tabla 21. Juicios especiales (Porcentaje con relación al número de demandas totales).	
Características del juicio especial	% porcentaje con relación al número de demandas totales.
Ajuste de pensión interpuesto ante FNM	5.15%
Reclamo por prestaciones ante FNM	16.49%
Reclamo de otorgamiento de pensión por ipp ante FNM	11.34%
Reclamo de otorgamiento o ajuste de pensión por ipp y/o ei ante IMSS	57.73%
% de juicios especiales con relación al total de demandas interpuestas	90.72%

Un dato sorprende de la tabla 21, y es el hecho de que entre las cuatro categorías propuestas de juicios tipo, se abarque el 90.72% de la muestra total evaluada en la

JE1. Lo anterior implica que al analizar dichas categorías, abarcaremos un rango bastante amplio de los casos revisados y resueltos por la Junta Especial que es materia de nuestro estudio.

Antes de entrar en detalle en la explicación de dicha clasificación, es pertinente una pregunta: ¿qué relación guarda el análisis de dicha división con la variable sentido del laudo, de qué me sirve conocerla y detallarla? A nuestro parecer, lo más importante que se debe conocer sobre el sentido del laudo no es si la resolución laboral es condenatoria, absolutoria o mixta; sino saber cómo se llegó a ella y cuáles son las deficiencias jurídicas que se hallan detrás de cada tipo de caso en particular. En concreto, nos referimos al análisis más minucioso de los razonamientos que se utilizaron para resolver en uno o en otro sentido después de haber valorado las pruebas y demás elementos del juicio.

Es importante detenernos aquí para señalar uno de los aspectos que constituye una gran ineficacia de la ley, y que después pasa a volver ineficiente la aplicación de la misma. Supuestamente, siguiendo lo dicho por el artículo 614 y 615 de la LFT, el pleno⁴⁶ de la JFCA tiene la obligación de uniformar los criterios con los cuales deben resolver las Juntas Especiales. Según lo dicho por el presidente de la JE1, las reuniones del pleno para uniformar los criterios no sirven. En general, comenta, se llega a cierta uniformidad en los criterios a partir del contacto directo y personal que existe entre los presidentes de las Juntas Especiales, pero la instancia que debería uniformar dichos criterios, que es el pleno, no tiene gran importancia.

⁴⁶ El pleno está conformado por el presidente de la JFCA, los presidentes de las Juntas Especiales – que sólo tienen voz informativa – y todos los representantes de los patrones y de los trabajadores que hay en todas las Juntas Especiales que conforman la JFCA.

Esto implica una grave ineficacia de la ley, dado que no se cumple lo dicho por la misma; sin embargo, deriva en una mayor ineficiencia de la ley. Lo anterior se da, porque debido a que no se respeta la ley, se crean criterios basados en amplias facultades discrecionales ilegales de los miembros de las Juntas Especiales, los que, a su juicio, pueden determinar el criterio más lógico o conveniente. A pesar de que – como comenta el presidente – se suele uniformar el criterio por el contacto personal que existe con los otros presidentes de las otras Juntas Especiales, es claro que éste es un mecanismo meramente informal, dado que todos tienen las mismas facultades discrecionales, y en última instancia, nadie está obligado a obedecer a nadie en cuanto refiere a la instauración de un único criterio. Es aberrante pensar que la regla para resolver un juicio en materia laboral sea la discrecionalidad.

Resulta entonces necesario entrar a descubrir cuáles son los criterios que tiene cada Junta Especial para poder llegar al meollo de la discrecionalidad, y observar, si ciertamente deriva o no en plena ilegalidad. Sin perder piso de que el presente caso de estudio se refiere a sólo una Junta Especial en particular – aunque bien podría ser un ejemplo representativo – aclararemos a continuación cuáles son los criterios que tiene la JE1 para resolver las demandas típicas de las que conoce, siguiendo la clasificación dada en un párrafo anterior.

1) Ajuste de pensión jubilatoria donde el único demandado es FNM.

En este juicio se pueden dar dos casos. El primero se refiere a los trabajadores que son de confianza. En 1997 la empresa de FNM emitió ciertas normas de jubilación para personal de confianza, las cuales le otorgaban la posibilidad de jubilarse con

ventaja en lo referente al monto de la pensión que recibirían⁴⁷. Al interponer un juicio por ajuste de pensión⁴⁸, demandan a FNM los jubile de acuerdo a esas normas, y por tanto, les otorgue el beneficio de una pensión mayor.

En este tipo de juicios se suele absolver a la empresa, ya que, independientemente de que FNM reconozca dichas normas de jubilación, la misma apela a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)⁴⁹ de la misma en su artículo 368, el cual establece los tope máximos y mínimos para ser jubilado, no pudiendo ser ninguna pensión mayor ni menor a dichos montos. Ya dentro del juicio, casi siempre se encuentra que los trabajadores fueron jubilados con la pensión máxima establecida por el CCT, así que independientemente de que las normas de jubilación le concedieran una pensión mayor, esta no podría aumentar en ningún caso, y por tanto, se absuelve.

El segundo caso se refiere a aquellos trabajadores de confianza que exigen se les jubile siguiendo las normas de jubilación de 1997, y que no fueron jubilados con el tope máximo.

⁴⁷ Dichas normas se encuentran en varios expedientes, ver por ejemplo, el expediente 73/99.

⁴⁸ De acuerdo a la jurisprudencia, el derecho para exigir el otorgamiento de la jubilación o su ajuste, no prescribe. Ver el rubro jurisprudencial siguiente: "JUBILACIÓN. EL DERECHO PARA OBTENER SU PAGO ES IMPRESCRIPTIBLE, PERO NO EL DERECHO A LAS PENSIONES VENCIDAS Y NO RECLAMADAS, QUE PRESCRIBE EN UN AÑO", Contradicción de tesis 2/97, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, enero de 1999, p. 92.

⁴⁹ Desgraciadamente sólo fue posible hallar dos CCT para la realización de la presente investigación. Uno de 1990 y otro de 1980. Sin embargo, nosotros siempre aludiremos al CCT de 1990. Sólo llamaremos la atención sobre la fecha del CCT cuando el artículo no aparezca en ambos contratos; en caso contrario, presuponemos la cláusula ha sido constante a lo largo de los tres CCT que se faltan dentro del periodo 80 – 90, pues el CCT era bienal.

En este caso, también suele concederse la absolución a FNM, ya que siguiendo a la contradicción de tesis sustentada por la SCJN:

"FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. Por imperativo del artículo 184 de la LFT, las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, relativas al derecho a la jubilación, le son aplicables también a los empleados de confianza de esa empresa, ya que tal dispositivo, al hacer extensivas y aplicables las cláusulas del contrato a los trabajadores de confianza, vincula a éstos con los beneficios contenidos en el referido contrato colectivo. Tal vinculación no se ve truncada con la aislada existencia de instructivos expedidos por funcionarios de la nombrada empresa, en los que ocasionalmente y en forma temporal, establecieron términos distintos a lo pactado en la contratación colectiva, en cuanto a cómo debe concederse y determinarse el derecho a la jubilación para determinados empleados de confianza, pues [cuando] no existe prueba de que tales instructivos [como en el caso de las normas de jubilación de 1997] hayan sido expedidos o cuenten con la aprobación del órgano que legalmente representa a la empresa... no pueden estimarse que tengan el carácter de obligatorios... Contradicción de tesis 36/92"⁵⁰

La anterior contradicción de tesis implica que FNM no está obligada a reconocer instructivos expedidos por funcionarios en los que establezcan términos distintos a lo pactado en la negociación colectiva, en cuánto a cómo debe concederse y determinarse el derecho de jubilación para los trabajadores de confianza. Por lo anterior, la empresa es absuelta.

⁵⁰ Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, diciembre de 1993, p. 658.

Con la descripción del anterior razonamiento lógico – jurídico, pretendemos dar sustento y motivo de por qué, prácticamente ninguna de estas demandas obtiene una ganancia monetaria después de terminado el juicio, ya que, si obtenemos el porcentaje de las demandas que obtienen algo con relación al número de demandas totales interpuestas por éste motivo, obtenemos un bajísimo 1.69%.

2) Reclamo por prestaciones⁵¹ y salarios caídos donde el único demandado es FNM.

En el presente juicio el trabajador alega la ilegalidad de la terminación de la relación de trabajo bajo responsabilidad del patrón. Sus pretensiones establecidas en la demanda son las prestaciones y salarios caídos desde la fecha en que se dio dicha terminación ilegal, y en menor medida, la reinstalación a su puesto de trabajo.

A partir de lo anterior, el trabajador pretende la nulidad del convenio de terminación de las relaciones laborales, ya que este no derivó de su libre voluntad, sino de la voluntad unilateral y coercitiva de la empresa y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM)⁵².

Sin embargo, debido a que la empresa posee en la gran mayoría de los casos el documento público del finiquito ratificado por el trabajador ante la Junta Especial correspondiente, generalmente termina por no ser válida la pretensión del trabajador sobre la invalidez de la forma en cómo se terminó la relación laboral, ya que, a partir de dicho documento público, FNM demuestra idóneamente que hubo mutuo

⁵¹ Las prestaciones pueden ser: aguinaldo (artículo 87 de la LFT), vacaciones (artículo 76 y 80 de la LFT), y una particular de los ferrocarrileros podrían ser los alimentos y la habitación, que se contempla en la cláusula 222 del CCT.

⁵² Como ocurre claramente en el caso de los juicios que se interponen frente a FNM y el STFRM, y que representan el 1.56% de los casos con relación al total de las demandas estudiadas. Aunque en el 16.67% de los casos, no se incluye al STFRM como demandado.

consentimiento en la terminación de las relaciones de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 53 de la LFT fracción I.

A pesar de que FNM cuenta con una prueba idónea para probar la terminación de las relaciones laborales con el trabajador, muchas veces el abogado del trabajador continúa el proceso tratando de obtener para el trabajador los beneficios que le otorga el artículo 48 de la LFT, consistentes en optar por la reinstalación o una indemnización, además del pago de salarios y prestaciones caídas hasta que se cumplimente el laudo. No se olvide que el artículo 55 de la LFT contempla como una obligación del patrón comprobar en el juicio correspondiente la causa de terminación de la relación laboral, so pena de afrontar las responsabilidades que se desprenden del artículo 48 de la misma ley.

Dado que el finiquito no cumplió con alguno de los requisitos, y por tanto, el trabajador puede demandar para resarcir el cumplimiento de dicha falta. Los requisitos de los finiquitos son: hacerse por escrito firmado por ambas partes y reconocido ante la Junta Especial correspondiente, no deben contener renuncia a ninguno de los derechos que se establecen en la ley a favor del trabajador, deberán hacerse antes o durante la tramitación del juicio laboral, y deben contener una relación detallada de todos y cada uno de los derechos, prestaciones e importes que correspondan al trabajado. En caso de que uno de dichos requisitos no se cumpla procede: o bien la demanda de nulidad, o bien el reclamo del pago de las prestaciones ilegalmente reducidas o desconocidas por el patrón⁵³.

⁵³ Ver: BORRELL, *op. cit.*, pp. 109 – 110.

Hay que decir que a pesar de la dificultad que implica ir en contra de la documental pública presentada por FNM, en el 21.88% de las demandas que se interponen por este motivo, el abogado consigue algún beneficio económico para el trabajador. Dicho beneficio casi siempre se ve reflejado en el pago de una indemnización por concepto de prestaciones y salarios caídos, y sólo excepcionalmente, en la reinstalación. El promedio de dicha indemnización es, en promedio, 2790 pesos. Sólo excepcionalmente se da la reinstalación, y esto se debe a que si el trabajador opta por la misma, pierde el derecho a reclamar la indemnización correspondiente al pago de prestaciones y salarios caídos según determina la jurisprudencia de la SCJN⁵⁴. Al cuestionar al presidente de la JE1 sobre la gran cantidad de casos que obtuvieron una ganancia económica derivada de un juicio de este tipo, él recuerda tres modelos típicos a los que se les otorgaron laudos condenatorios. El primero tiene que ver con aquellos demandantes que no fueron liquidados de acuerdo a lo que se obligó FNM. Así, dado que la empresa se hallaba en proceso de liquidación, acudió a la JFCA para que esta determinara en un procedimiento paraprocesal⁵⁵ que resolviera cómo debía de realizar la liquidación. La JFCA resolvió en diversas resoluciones los requisitos para realizarla, y cuando las liquidaciones de ciertos individuos no se

⁵⁴ El rubro de dicha jurisprudencia es: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO", Contradicción de tesis 80/98, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, Marzo de 1999, p. 127.

⁵⁵ Un procedimiento paraprocesal es aquel que se tramita ante la JFCA, pero en el cual no hay ninguna controversia a solucionar (artículo 982 de la LFT). Un caso puede ser el determinar cuáles deben ser los requisitos a considerar para llevar a cabo la relación de trabajo vía un convenio.

ajustaron a dichas resoluciones, entonces se condenó a la empresa a pagar las diferencias.

El segundo modelo se da con aquellos casos que fueron determinados como procedentes, es decir que condenaban al trabajador, por el Tribunal Colegiado de Circuito después de interponer el amparo directo. Esto está fuera del alcance del criterio de la JE1, y dado el carácter de la resolución, la JE1 sólo debe condenar por orden de un tribunal jerárquico superior.

El tercer modelo que recuerda el presidente, tiene que ver con casos de trabajadores de confianza de la propia empresa de FNM, quienes demandaron por ciertas prestaciones muy particulares, y que obtuvieron un laudo condenatorio debido a que FNM no presentó los documentos que amparaban el pago de dichas prestaciones. Se condenó porque, de acuerdo a tesis de la SCJN, es obligación del patrón – en este caso FNM – conservar y exhibir en juicio dichos documentos, y si no lo hace, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, a menos que exista otra prueba en contrario⁵⁶. Tal vez, los propios trabajadores de confianza sabían precisamente qué documentos no tenía la empresa, y demandaron precisamente sobre esas prestaciones.

⁵⁶ El rubro es: "RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA", Contradicción de tesis 86/2000 – SS, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 2ª. Sala, Tomo XIII, Marzo 2001, p. 148.

3) Reclamo de otorgamiento de pensión jubilatoria por incapacidad permanente parcial (ipp) a FNM.

El origen recurrente de la presente demanda ocurre cuando, a juicio del trabajador ferrocarrilero, no se otorgó la pensión correcta de acuerdo con lo estipulado en el CCT en su artículo 382. De acuerdo a la fracción III de dicha cláusula, la empresa de FNM jubilará a aquellos trabajadores que:

“Por incapacidad para continuar en servicio a causa de accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados... hayan cumplido cuando menos 15 años de servicios efectivos; [y] si tienen menos de 15 pero más de 10 se les pensionará en proporción al número de años en servicio”⁵⁷

Lo anterior lleva a aquellos trabajadores que no les fue otorgada dicha pensión, y que según su dicho y supuestas pruebas se ubican en dicho supuesto, a exigirla vía un juicio laboral ante la JE1.

Si es que el trabajador verdaderamente sufrió dicho accidente, enfermedad o agotamiento físico incurable; debió de haber acudido al IMSS para que le realizarán la investigación correspondiente sobre si se trataba de un accidente de trabajo (Reglamento de Servicios Médicos artículos 23, 24 y 25), y forzosamente debieron haberle emitido un dictamen de su estado físico según lo dicho por el artículo 19 del mismo ordenamiento. Además, la LSS contempla en su artículo 50⁵⁸, la obligación del trabajador a someterse a exámenes por parte de médicos del instituto en caso de que ocurra un accidente de trabajo o enfermedad.

⁵⁷ Ver el CCT de 1990 en su cláusula 382 fracción III. En caso del CCT de 1980, ver el correspondiente principio en la cláusula 382 fracción IV.

⁵⁸ Que corresponde al 57 de la vieja LSS.

El representante del trabajador, para poder obtener un laudo favorable, debe tratar de acudir a la prueba idónea para este tipo de juicios⁵⁹, que es la documental pública emitida por el IMSS, que prueba que al momento de separarse de la empresa, el trabajador presentaba un estado que lo incapacitaba para seguir desarrollando su servicio (que bien puede ser el dictamen anteriormente citado). Lo anterior es acorde con el criterio de la contradicción de tesis siguiente:

"FERROCARRILEROS. REQUISITOS PARA QUE PROCEDA LA PENSIÓN JUBILATORIA POR INCAPACIDAD DERIVADA DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O PADECIMIENTO FÍSICO INCURABLE. La pensión jubilatoria prevista en la cláusula 382 del CCT...sólo procede cuando el trabajador acredita que al momento de separarse de la empresa...gozaba de un estado que lo incapacitaba para continuar desarrollando su servicio, derivado, precisamente, de alguno de tales padecimientos..."⁶⁰

Sólo en el 18.78% de las demandas interpuestas por este motivo, es posible demostrar lo anterior, y por tanto, es posible que el trabajador obtenga un beneficio económico. En estos casos, el promedio de ganancia que obtiene el trabajador por

⁵⁹ La carga de la prueba para el caso de jubilación cae en el trabajador. Sólo si se trata de los datos de la fecha de ingreso del trabajador y la antigüedad de éste en el empleo, cae en el patrón. Lo anterior de acuerdo al siguiente criterio del Alto Tribunal de nuestro país. Ver el rubro jurisprudencial siguiente: "JUBILACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA ACCIÓN TENDIENTE A SU OTORGAMIENTO", Contradicción de tesis 4/99, en: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, Agosto de 1999, p. 123.

⁶⁰ Contradicción de tesis 21/97, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, octubre de 1997, p. 280.

concepto de indemnización es de 12,950 pesos; y el ajuste de su pensión, en promedio, es de 158 pesos por mes.

4) Reclamo de otorgamiento o ajuste de pensión jubilatoria por incapacidad permanente parcial (ipp) y/o estado de invalidez (ei) al IMSS como principal demandado.

El presente juicio es el que se encuentra más frecuentemente, ya que el 57.73% de las demandas interpuestas en la JE1 corresponden a éste tipo de juicio, el cual se halla más vinculado al IMSS que a la rama ferrocarrilera. Recordando el sobrado comentario realizado cuando se analizó la variable de motivos del juicio referente a que la JE1 funcionaba como una especie de apéndice de las Juntas Especiales del IMSS, es decir, fuera de su competencia real establecida en la ley, no será necesario abundar más al respecto.

El origen recurrente de la demanda por otorgamiento o ajuste de pensión por ipp y/o ei ante el IMSS se halla en la presentación en el trabajador de padecimiento tal, que a su juicio le otorgaba el derecho de recibir una pensión de ese tipo, y que sin embargo, no le fue concedida por el instituto después haberle realizado la valoración pertinente. Cuando esto ocurre, el trabajador tiene la posibilidad de acudir al recurso de inconformidad o bien directamente a la Junta Especial correspondiente para resolver la controversia. Lo anterior se deduce del análisis de los artículos 44, 294 y 295 de la LSS⁶¹.

En teoría, el trabajador debería acudir a las Juntas Especiales que tienen por competencia tratar los asuntos relacionados al IMSS – que son la 8, 8bis, 9 y 9bis –

⁶¹ Dichos artículos corresponden a los artículos 51, 274 y 275 de la vieja LSS.

pero dado que el trabajador es ferrocarrilero, se interpone la demanda ante la JE1, la que entonces, conoce del asunto.

Dado que este juicio es el más común, la JE1 tiene criterios bien definidos para decidir cuando otorgará el laudo absolutorio, y cuando condenatorio. El criterio es el siguiente: sólo sí el trabajador se encontraba ejerciendo una labor dentro de la empresa que permita suponer que tendrá una enfermedad de las contempladas por el 513 de la LFT se dicta laudo condenatorio, cuando esto no es así, se dicta absolutorio. Siempre el trabajador debe acreditar el padecimiento vía la pericial del médico tercero en discordia de la JFCA y la relación del mismo con su medio de trabajo a partir de la prueba de inspección en caso de tratarse de una enfermedad contemplada en el artículo 514 de la LFT.

Necesariamente debe ser el perito tercero en discordia por dos motivos. El primero es que siempre en este tipo de juicios se contraponen las periciales médicas dictadas por las partes, y por tanto, la JE1 debe nombrar un perito tercero en discordia de acuerdo por lo dispuesto en el artículo 825 fracción V. El segundo es porque, cuando el trabajador no tiene posibilidades de pagar un médico, la JE1 le designa uno de acuerdo con el artículo 824 fracción III; y dado que dicho dictamen también se contrapone con el del demandado, de todos modos hay que nombrar al tercero en discordia.

Dicho criterio se respalda en el artículo 513 de la LFT, pero sobre todo, en las contradicciones de tesis dadas por la SCJ. Podemos mencionar dos contradicciones pertinentes, por un lado, tenemos a la 51/2000, que establece lo siguiente:

“ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO

513 DE LA LFT. De la relación armónica de los artículos 513, 514, y 476 de la LFT se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma ley...⁶²

Por otro lado, tenemos otra contradicción de tesis⁶³, la que contempla dos casos. El primero se refiere a las enfermedades que se encuentran en el artículo 513, y concluye que para la comprobación de dichas enfermedades, bastará el dictamen médico que concluya sobre la existencia del padecimiento y el grado de incapacidad. El segundo se refiere a las otras enfermedades no contempladas en el 513, como sería el caso de las contempladas en el artículo 514. Cuando se da este supuesto, además de la pericial médica, se debe de demostrar la relación existente entre el padecimiento y el trabajo a través de otras pruebas, como la visita al centro o lugar de trabajo vía una inspección.

Como vemos, la JE1 trata de fundar sus criterios a partir de las contradicciones de tesis para evitar el mayor número de amparos, lo que sólo redundaría en un mayor tiempo de juicio y en acumulación de juicios, y por tanto, de mayores cargas de trabajo.

A pesar de que existe un criterio tan claro, hay dos factores que entorpecen gravemente el instrumentarlo al momento de dictar el laudo.

⁶² Contradicción de tesis 51/2000, en: Semanario Judicial de la Federación, tomo II, noviembre del 2000, p. 321.

⁶³ El rubro de dicha contradicción de tesis es el siguiente: "ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA RELACIÓN CAUSAL ENTRE ÉSTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MÉDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO", Contradicción de tesis 33/97, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo VII, mayo de 1998, p. 401.

El primero está relacionado con los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, que a decir del presidente de la JE1, no se ponen de acuerdo en el criterio a seguir para dar los amparos, y por tanto, a veces los conceden y a veces no. Lo anterior redundaría en la creación de incentivos perversos para la realización de un juicio de amparo directo que retrasa en gran medida el juicio, pues dada la incertidumbre del Tribunal Colegiado, éste puede resultar favorable.

Cabe destacar que esto ocurre a pesar de que los criterios para resolver el juicio por parte de la JE1 están basados fielmente en contradicciones de tesis, las que son obligatorias para dichos tribunales. Es interesante detenernos en este punto, y hacer la observación de que, ni la LFT ni otra ley, faculta a las Juntas Especiales para que un tribunal superior pueda revisar la decisión que toma el Tribunal Colegiado de Circuito en materia laboral cuando este concede o niega un amparo directo que va en franca violación de las contradicciones de tesis previamente establecidas por la SCJN.

Aunque no existe un mecanismo de este tipo, hay que decir que en el procedimiento del amparo directo, la autoridad responsable – en este caso la JE1 – debe dar un informe justificado al Tribunal Colegiado de Circuito. En dicho informe debe de explicar las causas por las que emitió el acto reclamado, indicando el fundamento legal del mismo, para así defender su constitucionalidad (artículo 169 de la LA). Al respecto de este punto, el presidente comenta que los informes justificados se realizan por la Secretaría Auxiliar de Amparos adscrita a la JFCA, dicha oficina, sólo le da un carácter de mero trámite al informe justificado, y no se citan nunca los criterios jurisprudenciales que podrían dar solidez a la decisión de la Junta Especial correspondiente. No es complicado volver a ver cómo de nuevo, un problema de

eficacia de la ley – es decir, de cumplimiento de la ley – se transforma en un problema de eficiencia.

El segundo tiene que ver con los peritos médicos terceros en discordia adjuntos a la Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias de la JFCA, las obligaciones de dicha oficina se definen en los artículos 30 y 33 del Reglamento Interno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (RIJFCA). La importancia de la pericial médica del tercero en discordia es clave para resolver los juicios de ipp y/o ei. Esto se debe que las partes suelen presentar periciales médicas que se contraponen, por lo que la JE1 debe nombrar un perito médico tercero en discordia que determine cuál es el grado de ipp y/o ei que presenta el trabajador. Será entonces a partir del dictamen emitido por este médico, que la JE1 tenga los elementos necesarios para poder aplicar su criterio jurídico para resolver el juicio. No sobra decir que la pericial médica es considerada por una contradicción de tesis como la prueba idónea para decidir sobre los juicios que implican una enfermedad profesional⁶⁴, y como ya anotamos, la JE1 suele tener sus criterios de resolución apegados a dicha jurisprudencia.

Pero vayamos más a fondo en la cuestión del desempeño profesional de los médicos adscritos a la JFCA. Al preguntarle al presidente de la JE1 sobre la valoración ética de dichos médicos en una escala del uno al diez, les asigna sólo cinco. La razón primordial que aduce el presidente, es que no es posible que en todos los casos, con independencia del empleo que realizaba el trabajador en la empresa de FNM,

⁶⁴ Al respecto podemos leer en la redacción que explicita el rubro de la contradicción de tesis 33/97: "Conforme a la jurisprudencia sustentada por este Alto Tribunal, la prueba pericial médica es la idónea para determinar, tanto si el origen de la enfermedad es de carácter profesional, como el grado de incapacidad que le provoque al trabajador", *op. cit.*

siempre se les diagnostiquen los mismos padecimientos. Esto es claro al observar la siguiente tabla.

Ramas	Promedio de ipp otorgada por rama tomando en cuenta el total de casos de cada rama.	Número índice con relación al promedio de todas las ipp>0.	% de juicios con ipp>0 que obtienen algo tomando como referencia el total de juicios con ipp>0.
Alambres	42.33%	0.897098129	100.00%
Oficinas	54.00%	1.144329897	45.45%
Talleres	44.53%	0.943718977	60.00%
Trenes	51.75%	1.096649485	66.67%
Vía y Conexos	41.33%	0.875906835	72.22%
Coches D. y con.	60.00%	1.271477663	100.00%
Administrativa	46.31%	0.98131994	23.08%
Otros	38.00%	0.805269187	50.00%

Al observar la tabla anterior, que nos describe los promedios de ipp por rama dentro de la empresa de FNM, resulta impresionante que los trabajadores administrativos tengan uno de los números índice más elevado con relación al promedio de todas las ipp con .9813. Lo anterior en detrimento, por ejemplo, de la rama de Alambres, donde el número índice apenas y llega a .8997, y donde se realizan labores que pueden redundar en un mayor desgaste físico que derive en una pensión por enfermedad derivada de las condiciones de trabajo (ipp).

Aunque dichos números índice no sean tan distantes, el hecho de que un perito médico tercero en discordia le conceda una ipp menor a un Soldador Cortador que a un Jefe de Unidad⁶⁵, parece extraño aún hasta a un sujeto neófito en materia médica. Lo anterior invita a la reflexión sobre la labor de dichos médicos.

⁶⁵ En el expediente 1055/95 se le concede un 46% de ipp a un Soldador Cortador, y a un Jefe de Unidad se le concede un 49% en el expediente 317/00.

Otro elemento que se muestra en dicha tabla, es la columna que señala el número de juicios con ipp mayor que cero que obtienen algún beneficio económico con relación al total de casos por rama. En los datos anteriores se puede demostrar que, en la medida de lo posible, la JE1 se esfuerza por imponer su criterio con independencia al dictamen médico del perito tercero en discordia. Lo anterior se observa claramente al notar que sólo en el 23.08% de los juicios de la rama Administrativa que reciben una valoración positiva de la ipp se obtiene algún beneficio por parte del trabajador. En las demás ramas, sobre todo las que presentan las plazas con cargas de trabajo físico más pesado, tales como Trenes y Talleres, se tiene un porcentaje superior al 60%. Los datos anteriores constatan el esfuerzo de la JE1 por eliminar la falla pericial– o tal vez ética – que puedan tener los médicos peritos terceros en discordia adscritos a la propia JFCA.

Llama la atención el hecho de que los médicos que son terceros en discordia y son nombrados por la JFCA para desempeñar esa labor, no tengan el estatus servidores públicos. Lo anterior a pesar de que están adscritos a una dependencia de la JFCA, que es la Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias, la cual, según lo dicho en el RIJFCA en su artículo 30 fracción VIII, tiene la obligación de integrar la lista de peritos, en este caso médicos, para que las Juntas Especiales estén en posibilidad de nombrarlos en los casos previstos por la Ley.

Dado que no se consideran servidores públicos, no pueden recibir sanciones procesales – administrativas en caso de que se compruebe algún acto contrario al correcto desempeño de su función. Si fueran servidores públicos, se podría entablar una queja frente la oficina denominada: Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades de la propia JFCA, la que tendría la responsabilidad de recibirla y

realizar la investigación correspondiente para después proceder administrativamente, según se demuestre o no la responsabilidad, como lo disponga la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP) en sus artículos 38 y 39. A partir de lo dispuesto en éste último ordenamiento, y dependiendo el carácter de la falta, la sanción podría ir, desde un apercibimiento público o privado, hasta la inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público⁶⁶. Sin embargo, dado que los médicos adscritos a la JFCA no tienen el estatus de servidores públicos, esto no ocurre.

Sin embargo, sí es posible demandar al médico perito tercero en discordia vía penal. Según el artículo 247 fracción II del Código Penal Federal, el médico, por haber faltado a la verdad en su dictamen, podría tener una sanción que va de tres a ocho años de prisión y de cien a trescientos días de multa, además de la suspensión para desempeñar su profesión o alguna comisión pública hasta por seis años.

Pero fuera de lo anterior, el punto clave es saber cómo es posible que el médico perito tercero en discordia adscrito a la JFCA tenga tales facultades discrecionales que le permitan emitir un dictamen según su más particular parecer. El fundamento legal de dicha facultad se encuentra en el artículo 909 de la LFT, y faculta a los médicos peritos nombrados por la Junta a realizar las investigaciones y estudios con la mayor amplitud. Sólo como comentario, los médicos adscritos a la JFCA deben ser médicos titulados de acuerdo con el artículo 907 fracción II de dicho ordenamiento. Tal vez esto sea una razón para que la Junta les conceda tan amplias facultades.

⁶⁶ Sobre las posibles faltas en que pueden incurrir los servidores públicos se pronuncia el artículo 47 de la LFRSP, y sobre las sanciones, lo hace el 53 del mismo ordenamiento.

La obligación del médico, es formular un dictamen que será agregado al expediente del juicio, y del cual tendrán copia todas las partes. Posteriormente, las partes tendrán la posibilidad, en una audiencia ex – profeso, de ofrecer las pruebas que tengan por objeto el comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen. En su caso, la Junta tiene amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue necesarias, para aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos. Lo anterior se deduce de la lectura de los artículos que van del 910 al 913 de la misma ley.

Aún con los mecanismos descritos, resulta complicado el comprobar que el perito médico tercero en discordia falsea el dictamen. Lo anterior se desprende del análisis de las posibilidades que tienen tanto el trabajador o el patrón para probar la falsedad del dictamen en un juicio. Ubiquémonos en un juicio de ipp y/o ei interpuesto por el trabajador ante la JE1 ante el IMSS. Las posibilidades del trabajador ferrocarrilero son dos: una es contratar un perito médico particular, y la otra es solicitar un perito a la JE1 en caso de que no tenga los recursos para pagar uno (artículo 824 fracción III).

En cualquier caso, supongamos que la valoración del estado de ipp y/o ei conferida será mayor que cero, es decir, su dictamen lo favorecerá⁶⁷. FNM o el IMSS sólo tiene una posibilidad, que es presentar su propia pericial médica sobre la valoración del estado del trabajador, de la misma manera que con éste, la pericial médica emitida por el médico correspondiente, nunca concede la ipp ni el ei; lo que implica que favorece a su parte, en este caso FNM o IMSS. Por lo tanto, en absolutamente todos

⁶⁷ Esto ocurre en todos los casos estudiados en la muestra.

los casos estudiados en este tipo de juicios donde se presentan las dos periciales médicas de las partes, existe contradicción, y por tanto, la última palabra la tiene el perito médico tercero en discordia. Dado que para poder demostrar que el perito médico tercero en discordia falsea el dictamen, la única forma que tienen para hacerlo es a través de otra pericial médica, ninguna de las partes cuenta con elementos para hacerlo, ya que sus dictámenes pierden valor probatorio al contradecirse entre ellos.

Independientemente de lo que pueden hacer los médicos terceros en discordia, y a quién pueden favorecer con su dictamen, hay muchos casos en los que el trabajador pierde su demanda porque no se puede presentar en las instalaciones de la JFCA – ubicada en la capital – para la realización de dicha prueba. Dado que sólo el 18.75% de los trabajadores que interponen un juicio de este tipo habitan en el Distrito Federal, todos los demás se ven obligados a trasladarse a la capital, lo que implica para ellos una erogación muy fuerte, y tal vez, debido a condiciones tales como la edad y familia, les resulte aún más complicado venir, ya que en promedio, dichos trabajadores tienen aproximadamente 53 años, y el 89% son casados y con hijos.

A partir de lo anterior, no sorprende que el 37.5%⁶⁸ de este tipo de juicios se pierdan por este motivo. Dicho dato toma mayor relevancia si consideramos lo siguiente: si el 62.5% de los juicios interpuestos por este motivo no obtienen ningún beneficio económico, lo anterior implica que exactamente la mitad de los juicios que no obtienen ningún beneficio económico se pierden por este motivo, a saber, que el

⁶⁸ Dicho número se obtuvo al dividir el número de juicios de este tipo donde el trabajador no se presenta a la ipp ante el perito tercero en discordia, entre el número total de demandas interpuestas por ipp y/o ei frente al IMSS.

trabajador no puede presentarse en el local de la JFCA para que le realicen su pericial médica.

Frente a dicha situación, la SCJN ha dictado una contradicción de tesis⁶⁹ que establece la procedencia del amparo indirecto cuando la Junta responsable que conozca del caso señale como lugar de desahogo de la prueba pericial médica un lugar marcadamente distante del domicilio del demandante. Así, en caso de que el trabajador no se pudiera presentar a la JFCA para el desahogo de la pericial por causa de la lejanía de ésta con relación a su domicilio, la interposición del amparo indirecto obligaría a la JE1 a desarrollar la pericial médica en una sede más cercana a su domicilio, y aún hasta en una fecha más próxima⁷⁰. Sin embargo, en ninguno de los juicios revisados consta algún amparo indirecto por tal motivo, aún a pesar de que ésta sea la causa en muchos casos de un grave perjuicio para el trabajador en cuanto refiere a lo pretendido en su demanda. Pensar en las causas que motivan que el trabajador nunca interponga tal amparo indirecto, es regresar a la discusión sobre el actuar los abogados particulares que suelen defender a los trabajadores, tema que ya fue tratado ampliamente.

Dado que la prueba pericial médica del tercero en discordia es de vital importancia para decidir sobre la controversia, podemos pensar que la JE1, siguiendo lo dicho en

⁶⁹ Cfr. El rubro de la jurisprudencia mencionada es: "PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN MATERIA LABORAL. SU CONDICIONAMIENTO A QUE EL TRABAJADOR SE TRASLADE A UN LUGAR DIVERSO AL EN QUE RESIDE, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACIÓN QUE HACE PROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO", Contradicción de tesis 71/98, en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo VIII, septiembre de 1998, p. 375.

⁷⁰ Lo anterior siguiendo el espíritu de lo planteado en el artículo 80 de la L.A., y la contradicción de tesis 71/98 antes mencionada.

el artículo 886 de la LFT sobre las pruebas para mejor proveer, debería requerir su realización al trabajador antes de dictar el laudo⁷¹. Sin embargo, esto no es así, ya que, dado que las pruebas de mejor proveer sólo son aplicables cuando no afectan el equilibrio procesal, si la JE1 requiriera la prueba, claramente estaría afectando dicho equilibrio⁷².

Baste lo mencionado para demostrar que los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral y los médicos peritos en discordia adjuntos a la JFCA, constituyen dos obstáculos graves para la instrumentalización del criterio de la JE1.

No es recurrente regresar al tema de la eficacia y la eficiencia en este caso. Por un lado, los Tribunales Colegiados de Circuito caen claramente en una grave ineficacia de la ley al no respetar las contradicciones de tesis. Por otro lado, la falta de regulación del actuar del médico perito tercero en discordia en la LFT, deja mucho a su libre albedrío. Esto genera un amplio marco para que éste pueda llevar a cabo decisiones altamente discrecionales, decisiones que afectan sensiblemente el resultado del juicio. Claramente el problema de la discrecionalidad de los médicos peritos terceros en discordia es un problema de eficiencia de la ley.

⁷¹ Un trabajo interesante sobre las pruebas para mejor proveer es: URIBE RODRÍGUEZ, Gabriel Alejandro. Pruebas para mejor proveer, una correcta interpretación del artículo 886 de la LFT, Tesis de Licenciatura, ITAM, México, 2000.

⁷² Da solidez a este comentario lo dicho por el rubro de la siguiente jurisprudencia perteneciente al Noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito: "PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE OFRECERLA EL TRABAJADOR, PUESTO QUE LA JUNTA NO PUEDE SUSTITUIRSE A ÉSTE EN SUS OBLIGACIONES PROCESALES", en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, Febrero de 2003, p. 1121.

5) Duración de los juicios y obtención de ganancias monetarias en los mismos.

Después de analizar la forma en cómo y en qué sentido resuelve la JE1, resulta interesante observar en una tabla las ganancias del trabajador sobre los costos y beneficios que implica el interponer un juicio de cada tipo en la JE1.

Tabla 23. Detalles sobre Juicios especiales (Porcentajes obtenidos con relación al total de juicios por caso especial).				
Características del juicio especial	1 Ajuste de pensión ante FNM	2 Reclamo de prestaciones ante FNM	3 Reclamo de otorgamiento de pensión por ipp ante FNM	4 Reclamo de otorgamiento o ajuste de pensión por ipp y/o ei ante IMSS
% de demandas interpuestas por rama con relación al total de demandas interpuestas	5.15%	16.49%	11.34%	57.73%
Promedio de duración del juicio en días naturales	4.80252525	4.67239583	4.37234848	4.9218502
% de veces que el trabajador obtiene una ganancia en el juicio	10.00%	21.88%	18.18%	37.50%
Promedio de ganancia por indemnización		2793.71875	12950.5455	10583.0625
Promedio de ganancia por ajuste de pensión (monto del aumento)	1911		158.181818	263.464286
Edad promedio	59.2	49.8571429	54.6666667	52.8461538
% de individuos casados y con hijos	70.00%	84.38%	81.82%	89.29%
% de individuos que son del D.F.	50.00%	9.38%	13.64%	18.75%

Los factores clave a observar en la anterior tabla son los referentes a la duración del juicio y a la obtención de alguna ganancia monetaria a partir de los mismos. Como se puede observar, en todos los casos la duración del juicio está entre 4 y cinco años, pero la variable que sí se modifica considerablemente es la referente al promedio de las ganancias obtenidas por los trabajadores según sea el juicio.

Como podemos observar, el promedio mayor de juicios que obtienen alguna ganancia monetaria es el 4, es decir, el reclamo del otorgamiento y/o ajuste de una

pensión de ipp y/o ei ante el IMSS. Sigue a este juicio el tipo 2, que se refiere al reclamo de prestaciones ante FNM, con el 21.88%; y finalmente el tipo 3, que alude a los juicios por ipp pero ante FNM, con un 18.8%.

Después de observar la tabla anterior, una pregunta resulta interesante: ¿En general, por qué es tan baja la obtención de ganancias monetarias en los juicios? Podemos observar que fuera del caso 4, los demás casos no ganan a veces ni en una quinta parte de los casos. Una vez analizada la forma en cómo resuelve la JE1, eso no nos debe sorprender, ya que probar que el trabajador tiene derecho a lo que reclama es sumamente difícil, aunque no imposible. En este sentido, hago alusión a lo comentado por el presidente de la JE1 sobre que – a su juicio – la mayor parte de los juicios no tienen sentido, pero la Junta está obligada a conocer de ellos y a darles resolución. El motivo de que se interpongan muchos juicios que no logran absolutamente nada – más que pérdidas de tiempo y dinero para el trabajador y el patrón – tal vez se deba a la llamada “industria de los abogados”, que como ya mencionamos, se encarga de crear perspectivas falsas sobre los resultados del juicio a partir del desconocimiento que tiene el trabajador de la ley y sobre la forma en cómo se lleva a cabo y se resuelve un juicio.

Pero entonces, ¿cómo es que en el caso de las reclamaciones por otorgamiento y/o ajuste de pensión derivadas de ipp y/o ei frente al IMSS se alcanza un promedio de 37.5% en la obtención de alguna ganancia monetaria? La respuesta se halla en el perfil de la gente que lo gana. Si analizamos a las personas que obtienen un beneficio económico al final del juicio, y que se hallan empleadas al momento de finalizar éste, y/o que al momento de salir de la empresa contaban con un puesto alto, obtendremos la cifra de 20.54% con relación al total de demandas de éste tipo.

Si sabemos que el 37.5% del total de los juicios interpuestos por este motivo obtienen algo, podemos deducir que, al menos en un 54.77% de las veces, el hecho de que el trabajador tenga forma de pagar a un abogado, es consistente con la obtención de cierta ganancia económica en el juicio⁷³. Tal vez el 45.23% restante de las veces que se obtiene una ganancia derivada de dicho juicio, la recompensa final de éste medido en términos de una indemnización promedio de 10,583 pesos sea recompensa suficiente para el abogado, y el trabajador se quede con el aumento de la pensión por los años que le queden de vida, la cual se estima en un promedio de 263 pesos. Obviamente el riesgo en el que incurre el abogado es que no obtenga nada en el juicio, lo cual ocurre el 62.5% de las veces.

El mismo razonamiento hecho anteriormente, es posible realizarlo con prácticamente todos los juicios, pero por el peso que tiene el juicio anterior, éste debía ser descrito a todo detalle. Sin embargo, es posible repetir el mismo argumento con los valores dados en la siguiente tabla.

⁷³El supuesto que yace detrás del comentario anterior es importante. Por un lado, para determinar que trabajador cuenta con un puesto alto, hemos considerado el siguiente criterio: todos aquellos trabajadores que se encuentran en los primeros puestos del escalafón de su rama respectiva tienen un puesto alto, además de todos los trabajadores de confianza. Por otro lado, el hecho de que un trabajador se halle empleado al final del juicio nos permite suponer que tiene forma de procurarse un ingreso. Con lo anterior, tenemos ciertos elementos para plantear el siguiente supuesto: si el trabajador tuvo un puesto alto al salir de la empresa y/o se halla trabajando al terminar el juicio, entonces, tiene capacidad para pagarle un abogado.

Una pregunta es pertinente: ¿para qué planteamos este supuesto si sólo el 1.55% de los casos no son tratados por abogados particulares? El hecho de que esto ocurra no implica necesariamente que el trabajador pueda cubrir los servicios periódicos de dicho abogado, es posible que el abogado trabaje a cambio de un porcentaje de lo obtenido al final del juicio, en caso de que este obtuviera un laudo condenatorio. Por ello, la posibilidad del trabajador de pagarle al abogado independientemente de un acuerdo de este tipo, implica que el abogado le asigne una mayor importancia al caso.

Tabla 24. Juicios con características especiales.				
(Porcentaje con relación al total de demandas interpuestas por tipo de juicio)				
Características: juicios donde se obtiene algún beneficio económico al final, y donde el individuo tiene capacidad de pagar abogado. Se incorporan los resultados que se obtendrían en caso de que el individuo viviera o no en el D.F.				
Tipo de juicio	1 % de veces que se obtiene una ganancia en un juicio	2 % sin D.F.	3 % con D.F.	4 % Columna 2/1
Ajuste de pensión interpuesto ante FNM	10.00%	10.00%	10.00%	100%
Reclamo por prestaciones ante FNM	21.88%	9.38%	12.50%	42.87%
Reclamo de otorgamiento de pensión por ipp ante FNM	18.18%	4.55%	4.55%	25.02%
Reclamo de otorgamiento o ajuste de pensión por ipp y/o ei ante IMSS	37.50%	20.54%	20.54%	54.77%

Un comentario final merece la tabla mostrada: sólo cuando el abogado encuentra un incentivo económico suficiente para llevar el juicio a buen término, el juicio obtiene un beneficio económico, en caso contrario, el juicio casi siempre se pierde. Así, en el caso del juicio referente al ajuste de pensión ante FNM, tenemos un porcentaje de casos ganados de 10% con relación al total de juicios interpuestos por dicho motivo. Si obtenemos la razón entre aquellos juicios que fueron ganados por un individuo que tenía posibilidades de pagar un abogado, y dicho 10%, obtenemos el 100% de los juicios. En pocas palabras: aquel individuo que pudo ofrecer un pago a su abogado, al menos en este tipo de casos, siempre obtuvo un beneficio económico a su favor al terminar el mismo.

Una cosa resulta interesante en la tabla 24, y es que, en el caso de que el trabajador tiene un puesto alto al salir y/o se halla empleado al terminar el juicio, el hecho de que viva o no viva en el Distrito Federal, es totalmente irrelevante en cuanto refiere a la obtención de una ganancia monetaria al final del juicio. Lo anterior se observa

claramente al comparar las columnas 2 y 3, que revelan, en todos los casos, diferencias nulas en los resultados sobre el hecho de que el trabajador viva o no en la capital.

Conclusiones.

La presente investigación ha tratado de encontrar las principales fallas de eficacia y eficiencia de la LFT a través del estudio de una Junta Especial en particular, en este caso, la Junta Especial 1. Después de haber estudiado un caso empírico, estamos en mejor posición para poder dar algunas conclusiones referentes a los problemas que yacen en el fondo de la aplicación de la ley.

Primera. La desvirtuación del principio de oralidad. Las reformas procesales realizadas a la LFT en 1980 le dieron al derecho procesal laboral un carácter predominantemente oral. Seguramente los legisladores tenían en mente lo referente a la importancia que había que darle a la conciliación dentro del proceso (artículo 876 de la LFT), lo que sin duda ahorraría fases procesales y haría mucho más rápido el juicio. Sin embargo, seguramente nunca se pensó que dicho principio podría resultar contraproducente, y en cambio, originara juicios que duraran en promedio 4 años 10 meses. ¿Cómo se desvirtuó el principio de oralidad llegando a tales absurdos en la duración del juicio? La respuesta es sencilla, nunca se pensó que, en muchos casos, las partes no optarían por conciliar, y por tanto, preferirían llevar el juicio en un procedimiento ordinario, es decir, con todas y cada una de sus etapas; y aún irse al amparo directo. Es precisamente esto lo que ocurre en el caso de la JE1 y los juicios que se interponen ante organismos públicos descentralizados, como es el caso de FNM o bien el IMSS.

Segunda. El problema de la competencia. El problema de la competencia tiene tres vertientes.

- La primera se refiere a la disposición jurídica que establece las competencias de las Juntas Especiales a partir de las ramas de la industria. Como se ha

mencionado, para el caso de las Juntas Especiales con el perfil de la JE1 – que atienden juicios contra organismos públicos y relacionados a seguridad social – dicha disposición posibilita a los abogados particulares a una mejor administración de sus recursos, lo que deriva en última instancia en la formación de grupos que acaparan una buena parte de los casos que se llevan a cabo en la Junta.

- La segunda también alude a la disposición legal que establece la división de las Juntas Especiales a partir de ramas de la industria. Aquí el asunto tiene que ver con la inequitativa asignación de las demandas entre las Juntas Especiales, lo que genera un desperdicio de recursos escasos que se podrían utilizar para resolver más demandas. Esto sucede porque tal restricción de competencia por ramas, crea Juntas Especiales con una carga de trabajo sumamente baja – que suelen no utilizar sus recursos al máximo – y otras con cargas muy altas. Si existiera otro criterio más eficiente para asignar las demandas, por ejemplo que se asignaran por turno⁷⁴, la repartición de las demandas sería mucho más equitativa, y por tanto, se eliminarían los “cuellos de botella” que se forman en algunas Juntas Especiales con grandes cargas de trabajo, como por ejemplo las del IMSS.
- La tercera vertiente del problema de competencia, tiene que ver con la falta de recursos en las Juntas Especiales del interior del país, lo que redundaría en un

⁷⁴ Por ejemplo, como en el caso del amparo directo. En este caso, en todos los Circuitos y Distritos judiciales existe una Oficialía de Partes Común, que tiene como función primordial, recibir todas las demandas de amparo para distribuir las entre los órganos competentes para conocer de estos juicios, a fin de que haya equidad en el número de juicios entre los diversos órganos que integran el Poder Judicial Federal.

proceso de centralización en la impartición de justicia en materia laboral. Si estas Juntas que se hallan todos en los estados de la República contaran con los recursos necesarios para poder impartir justicia en materia laboral, no existiría el enorme desplazamiento de demandas de individuos que habitan en el interior del país a las Juntas Especiales de la capital. Esto redundaría rápidamente en una sensible reducción de los tiempos procesales, y por tanto, de la duración del juicio. Sin duda, el problema de fondo de la cuestión de la centralización de los recursos, no es un problema de tipo jurídico, sino presupuestal. Dado que la JFCA no está adscrita al poder judicial, sino al ejecutivo, resulta imposible pensar que pueda negociar una partición más alta en el presupuesto para realizar sus fines.

Tercera. La falta de regulación en la LFT sobre el actuar del litigante. Dentro del proceso de impartición de justicia, el abogado particular juega un papel muy importante. No es para nada un agente externo al proceso, sino que se halla en constante relación directa con las personas de los tribunales, y en la mayor parte de los casos, su labor primordial es la de representar a su cliente, que en este caso, es un trabajador. Dada esta participación única y vital del abogado en el proceso de impartición de justicia, parece algo ilógico que la ley no establezca cierta regulación mínima que norme su actuar. En contra de lo anterior, la LFT omite cualquier tipo de regulación al litigante en materia laboral. Deja que la ley civil y la ley penal sean las únicas disposiciones que regulen las posibles sanciones que podría recibir el abogado en caso de incurrir en acciones de mala fe que recaigan en un perjuicio para el trabajador. La posibilidad de que el trabajador acuda a un tribunal civil o a un tribunal penal a demandar a un abogado es nula, ya que implicaría costos que él no

puede asumir, y lo volvería a enfrentar a otro nuevo problema jurídico que difícilmente estaría dispuesto a afrontar.

Cuarta. El papel de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral. El problema relacionado con los Tribunales Colegiados radica en que no respetan las contradicciones de tesis establecidas por la SCJN para dictar sus fallos sobre los amparos directos. Esto, además de ser un problema de eficacia en la aplicación de la ley, ya que están obligados a respetar dichas tesis; deriva también en un problema de incertidumbre jurídica que genera ineficiencia. La lógica del problema de ineficiencia que se genera es la siguiente: al haber incertidumbre jurídica en cómo se resolverán los amparos directos dado que no se respeta la jurisprudencia, entonces se crearán incentivos perversos para que los abogados interpongan amparos directos, que, en caso de que se respetara la jurisprudencia, no serían concedidos. Los abogados a su vez, gracias a esta incertidumbre, tienen un buen motivo de animar a los trabajadores diciéndoles que la interposición de un amparo directo puede tal vez modificar la sentencia a favor del trabajador, lo que derivaría en una ganancia monetaria para éste. Toda esta situación se crea a partir de la falta de respeto de los criterios jurisprudenciales de la SCJN por parte de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Quinta. La inutilidad del pleno de la JFCA para determinar los criterios conforme los cuales se deben resolver los juicios. La discrecionalidad es la regla principal que norma cómo se debe resolver un juicio, esto dada la nula aplicación del artículo 615 de la LFT, que estipula que el pleno de la JFCA debe uniformar los criterios de las Juntas Especiales para resolver los juicios. La consecuencia más grave de la falta de uniformidad de criterios, es la creación de facultades

discrecionales ilegales entre los miembros de cada Junta Especial – especialmente el presidente – para que estos puedan decidir cuáles deben ser dichos criterios, y cuando deben aplicarlos. A pesar de la existencia de mecanismos informales para uniformar los criterios – vía el contacto interpersonal de los miembros de las diferentes Juntas – estos mecanismos no tienen más valor que una discusión donde se exponen puntos de vista, pero no se obliga a nadie a seguir o desechar determinado criterio. A pesar de que la JE1 muestra criterios bien definidos y sustentados para resolver sus juicios, esto no implica que lo mismo ocurra en otras Juntas. Es más, es posible que al estudiar otras Juntas Especiales observemos discrepancias sobre la resolución de un juicio que presenta las mismas características.

Sexta. La falta de regulación de la labor de los médicos adscritos a la JFCA, y que suelen realizar las periciales médicas de tercero en discordia. Dichos médicos no son considerados servidores públicos, y por tanto, no es posible imputarles alguna responsabilidad procesal administrativa en caso de que realizarán algún acto que atentara contra la ley, por ejemplo, no ser veraces en su dictamen. Al igual que los abogados, sólo es posible imputarles responsabilidad penal o civil según sea el caso. El grave problema es, que del dictamen del perito médico tercero en discordia depende en gran medida el resultado de los juicios que implican pensiones por enfermedades profesionales, y por tanto, la falta de veracidad en el mismo tiene un impacto significativo en el resultado del juicio. La LFT dota al médico perito tercero en discordia de amplias facultades para emitir su dictamen, pero no establece ninguna norma que prevea las posibles sanciones en las que podría incurrir éste por falsearlo.

Séptima. ¿Es necesaria una reforma a la LFT? Después de haber revisado puntualmente los principales motivos que generan una gran ineficacia e ineficiencia en la aplicación de la LFT, la pregunta es: ¿Qué tipo de reforma legal se necesita para solucionarlos, es necesaria una reforma?, veamos la siguiente tabla:

Tabla 25. ¿Es necesaria una reforma a la LFT?	
Problema.	¿Es necesaria una reforma a la LFT?
Principio de oralidad.	Sí. Sería necesario modificar sustancialmente el artículo 685, y todos los que, por su modificación, tendrían también que variar, como por ejemplo, varios de los referentes al procedimiento ordinario contemplados en el capítulo XVII del título XIV. Aquí sería importante dejar vigente el principio de oralidad en lo que refiere a la parte de la conciliación dentro del procedimiento ordinario, ya que ésta debe ser siempre oral.
Competencia.	Sí. Sería necesario modificar los artículos 527, 605, 606, 616 y 700.
Falta de regulación al abogado en materia laboral dentro de la LFT.	Sí. Sería necesario agregar un artículo al título XVI de la ley, ahí se contemplarían las responsabilidades y sanciones para los abogados que litiguen en materia laboral y que cometan actos que perjudiquen al trabajador en su representación dentro del procedimiento. También sería necesario agregar un artículo dentro del capítulo I del título XIV, donde se haría obligatoria cierta preparación comprobada en materia jurídica (el ideal sería que fuera un requisito ser abogado titulado) para poder actuar en representación de un trabajador.
Falta de respeto de los criterios jurisprudenciales de la SCJN por parte de los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral para conceder los amparos directos.	Sí, se tendría podría crear el puesto de Secretario Auxiliar de Amparos de Junta Especial. Este funcionario se encargaría de la realización minuciosa y detallada de cada informe justificado, así, se sustentaría legalmente cada laudo emitido por la Junta Especial, y por tanto, en caso de que este se ajustara a los criterios de la SCJN, el amparo directo seguramente sería negado. Lo anterior sólo implicaría modificaciones al RIJFCA, e implicaría crear una plaza más. No confundir con la Secretaría Auxiliar de Amparos, la cual ya existe.
Inutilidad del pleno de la JFCA para uniformar los criterios de cómo se deben resolver los juicios en las Juntas Especiales.	No. Sólo implicaría el verdadero cumplimiento de lo dicho por el artículo 615 por parte de las funcionarios correspondientes. Sin duda, sería de vital importancia el cumplimiento de este artículo, ya que eliminaría amplios márgenes de discrecionalidad que hacen a la ley ineficiente.
Falta de regulación del médico adjunto a la JFCA que realiza las periciales médicas de tercero en discordia.	Sí. Sería necesario agregar un artículo al título XVI de la ley, ahí se contemplarían las responsabilidades y sanciones para los médicos que realicen las periciales médicas de tercero en discordia, y que a pesar de estar adscritos a la JFCA, no son servidores públicos.

La tabla 25 nos permite llegar a las recomendaciones finales del trabajo: sólo si se reformaran ciertos aspectos procesales en la LFT, y se cumpliera verdaderamente lo referente a la uniformidad de los criterios por parte del pleno de la JFCA, no sería necesaria una reforma de la parte sustantiva de la ley para alcanzar una mucho mayor eficiencia y eficacia. Lo anterior redundaría en un beneficio para las partes al verse reducida considerablemente la duración de los juicios y al ser más transparente la impartición de justicia, economizaría recursos de las Juntas Especiales – ya que se asignarían más eficientemente – y permitiría que la ley no se quedara en simples declaraciones, y verdaderamente se cumpliera. Además, es claro que una reforma de este tipo no implicaría una resistencia tan fuerte en el Congreso⁷⁵, ya que versa sólo sobre aspectos procesales, y en ningún caso se refiere a temas que involucren principios de derecho sustantivo en materia de trabajo, lo que sí importaría una resistencia mucho mayor.

⁷⁵ El artículo 73 fracción X de la CPEUM faculta al Congreso de la Unión para legislar sobre leyes reglamentarias del artículo 123.

Referencias consultadas.

Bibliográficas:

- 1) ALONSO, Antonio. El Movimiento Ferrocarrilero en México, 1958 – 1959, Era, México, 1979.
- 2) BELLO BOBADILLA, Antonio. *Descentralización de la Justicia Laboral*. En: PEMEX – Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, Números 27 – 28, Septiembre – Octubre, México, 1990, 15 – 20.
- 3) BONILLA CASTAÑEDA, Javier. Análisis Económico Ley Federal del Trabajo, Documento de trabajo para el Seminario de Economía de México en el ITAM, sin lugar ni fecha de edición.
- 4) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1991.
- 5) BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1997.
- 6) CASTILLO DEL VALLE, Alberto. Segundo Curso de Amparo, Edal, México, 1998.
- 7) CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge Milenio, México, 2001.
- 8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I y T.2, Porrúa, México, 1998.
- 9) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1996.
- 10) DE BUEN LOZANO, Néstor. *La flexibilidad en el derecho de trabajo: ¿adiós al derecho tutelar!*, 86 – 96. En: BENSUSÁN, Graciela y GARCÍA, Carlos (Coords.). Modernidad y Legislación Laboral, Universidad Autónoma Metropolitana – Fundación Friedrich Ebert, México, 1989.

- 11) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I y T. II, Porrúa, México, 2000.
- 12) DELGADO MOYA, Rubén. Teoría y Práctica del Amparo Laboral. Sista, México, 1989.
- 13) FERNÁNDEZ SOUZA, Jorge. *Flexibilidad y derechos adquiridos*, 109 – 116. En: BENSUSÁN, Graciela y GARCÍA, Carlos (Coords.). Modernidad y Legislación Laboral, Universidad Autónoma Metropolitana – Fundación Friedrich Ebert, México, 1989.
- 14) IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, México, 2002.
- 15) MALO DE MOLINA, José Luis. *Flexibilidad del mercado de trabajo desde la perspectiva de la política económica*, 87 – 120. En: Futuro del Derecho del Trabajo, XXXII Encuentro de empresarios, sindicalistas y laboralistas, Fundación Friedrich Ebert, Granada, 1986.
- 16) MELÉNDEZ GEORGE, León M. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Porrúa, México, 2000.
- 17) NICHOLSON, Walter. Teoría Microeconómica, Principios Básicos y Aplicaciones, Mc Graw Hill, Madrid, 1997.
- 18) ROCHA BANDALA, *et al.* La Competencia en Materia Laboral, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1975.
- 19) URIBE RODRÍGUEZ, Gabriel Alejandro. Pruebas para mejor proveer, una correcta interpretación del artículo 886 de la LFT, Tesis de Licenciatura, ITAM, México, 2000.

Legislativas:

- 1) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en: Agenda de Amparo. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.
- 2) *Ley Federal del Trabajo*, en: Agenda Laboral. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.
- 3) *Ley del Seguro Social*, en: Agenda de Seguridad Social. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.
- 4) *Ley de Amparo*, en: Agenda de Amparo. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.
- 5) *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*, en: Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias, Porrúa, México, 2002, 894.
- 6) *Código Penal Federal*, en: Agenda Penal del D.F.. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.
- 7) *Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, en: Agenda Laboral 2003. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.

- 8) Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en: Agenda Laboral 2003. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.
- 9) Reglamento de Servicios Médicos del IMSS, en: Agenda de Seguridad Social. Compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2003.
- 10) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, varias épocas, varios tomos.

Otras:

- 1) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de República Mexicana en 1990, México, 1990.
- 2) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de República Mexicana en 1980, México, 1980.
- 3) Expedientes de la Junta Especial 1, varios expedientes, 1995 – 2001.
- 4) Manual de Procedimientos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, Septiembre de 1998.
- 5) Libros de Gobierno de la Junta Especial 1, De elaboración propia de la JE1, tomos correspondientes al periodo 1995 – 2002.