



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

Silva Méndez, Jorge Luis

LA DURACIÓN EN LOS JUICIOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN MATERIA
BUROCRÁTICA: UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO EXPLORATORIO A PARTIR DE UNA
MUESTRA DE JUICIOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN CONTRA DE LA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio, 2012, pp. 159-182

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640269005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**LA DURACIÓN EN LOS JUICIOS DE DESPIDO
INJUSTIFICADO EN MATERIA BUROCRÁTICA: UN ANÁLISIS
ESTADÍSTICO EXPLORATORIO A PARTIR DE UNA MUESTRA
DE JUICIOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN CONTRA
DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA***

DURATION IN UNJUSTIFIED DISMISSAL TRIALS
IN BUROCRATIC MATTER: A STATISTICAL ANALYSIS
OF A SAMPLE OF UNJUSTIFIED DISMISSAL TRIAL
VERSUS DEPARTMENT OF EDUCATION

LA DUREE DES PROCEDURES PAR LICENCIEMENTS
INJUSTIFIÉS DANS LE SERVICE PUBLICQUE: UN ANALYSE
STATISTIQUE EXPLORATOIRE A PARTIR D'UN ECHANTILLON
DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT IRREGULIERS
DU MINISTÈRE D'ÉDUCATION

Jorge Luis SILVA MÉNDEZ**

RESUMEN: En el presente trabajo se hace un análisis estadístico exploratorio de variables que se asocian con la duración a partir de una muestra de 511 juicios de despido en contra de la Secretaría de Educación Pública, todos los cuales terminaron a través de un laudo. En promedio, existe una mayor duración en: a) los juicios de trabajadores foráneos, b) los juicios donde la sala le otorga al trabajador un pago mayor al final del litigio, y c) los juicios en donde las partes interponen muchos recursos. Al final se dan recomendaciones para disminuir la duración de los juicios de los trabajadores foráneos, particularmente la implementación de herramientas tecnológicas, y diseñar una estrategia para aumentar la productividad de las salas, ya que los juicios duran tres años en promedio.

* Recibido el 4 de mayo de 2011 y aceptado para su publicación el 8 de junio de 2011.

** Profesor de tiempo completo, Departamento de Derecho, Instituto Tecnológico Autónomo de México (jorgeluis.silvamendez@gmail.com).

Palabras clave: Despido injustificado, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría de Educación Pública.

ABSTRACT: The present paper presents an exploratory statistical analysis of variables associated with duration from a sample of 511 judgments of dismissal versus the Department of Education. On average, there is a longer duration in: (a) the trials of workers from other state different from Mexico City, (b) trials in which it is given to the worker a larger payment at the end of the dispute, and (c) trials where the parties stand many resources. Finally, recommendations are given to decrease the duration of trials of foreign workers, particularly the implementation of technological tools, designing a strategy to increase Chamber productivity, as the trials on average three years duration.

Key Words: Unjustified dismissal, Federal Court of Conciliation and Arbitration, Department of Education.

RÉSUMÉ: On réalise une analyse statistique exploratoire des variables associées à la durée des procédures par licenciements injustifiés, à partir d'un échantillon de 511 procédures de licenciement contre le Ministère d'Éducation, qui ont fini avec une sentence. En général il existe une durée plus longue dans: (a) les procédures des travailleurs qui ne travaillent pas dans la ville de Mexico; (b) les procédures où il travailleur a eu un'indemnisation considérable, et (c) les procédures où les plaidants présentent beaucoup de recours. On propose une série de recommandations pour diminuer la durée des procédures des travailleurs que ne travaillent pas dans la ville de Mexico. Notamment, l'implémentation d'outils technologiques; 'élaborer une stratégie basé sur l'augmentation de la productivité des chambres, car les procédures durent, en moyen, trois ans.

Mots-clés: Licenciement injustifié, la Cour Fédérale de Conciliation et d'Arbitrage, Ministère d'Éducation.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La regulación del juicio de despido injustificado según la ley burocrática.* III. *Datos y metodología.* IV. *Variables relacionadas con la duración de los juicios de despido injustificado en materia burocrática.* V. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha avanzado el estudio del desempeño de las entidades jurisdiccionales mexicanas¹ a partir de datos provenientes de expedientes, de ordenamientos legales o de percepciones de sus usuarios. Como ejemplos se pueden citar los trabajos hechos con datos de expedientes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,² la Junta Local del Estado de México,³ así como el Índice de Acceso a la Información creado a partir de la revisión de ordenamientos legales⁴ y el Índice de Ejecución de Contratos mercantiles construido a partir de una combinación de datos duros provenientes de expedientes y percepciones de abogados litigantes en materia mercantil, entre otras fuentes.⁵ Otro estudio empírico relevante es el *Anuario Estadístico Judicial*, que busca “establecer las bases de un sistema de información nacional con datos que describan el funcionamiento de la justicia en México”⁶ y que incluye a todas las entidades impartidoras de justicia en el país.⁷

¹ El presente trabajo versa sobre la justicia laboral burocrática en México. Es un hecho conocido que las entidades que resuelven conflictos laborales en nuestro país pertenecen a la administración pública y no al Poder Judicial. Por ello empleamos el término *entidades jurisdiccionales*, en el cual englobamos a las entidades impartidoras de justicia, independientemente de que éstas dependan del Poder Judicial o del Ejecutivo.

² Kaplan, David *et al.*, “Litigation and Settlement: New Evidence from Labor Courts in Mexico”, *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 5, núm. 2, 2008, pp. 309-350.

³ Kaplan, David y Sadka, Joyce, “Enforceability of Labor Law: Evidence from Labor Court in Mexico”, Documento de trabajo del Banco Mundial, núm. 4483, 21 pp.

⁴ El Índice del Derecho de Acceso a la Información en México (IDAIM) es un ranking creado por Fundar, Centro de Análisis e Investigación A. C. (Fundar). Véase <http://www.che-catuley.org/>. La metodología usada para crear el Índice se expone en un comunicado en inglés emitido conjuntamente por *Article 19* y Fundar el 29 de abril de 2010, y que está disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.article19.org/pdfs/press/mexico-access-to-information-index.pdf>.

⁵ El estudio se realiza de forma bianual por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), el despacho Gaxiola, Calvo, Sobrino y Asociados, S. C. (GCSA), y Moody's de México, S. A. de C. V. (Moody's). Las ediciones 2002, 2004 y 2007 de esta investigación pueden encontrarse en: http://derecho.itam.mx/publicaciones/colecciones_ITAM-ABM.html. La última versión de este estudio, que será dada a conocer al público en 2011, incorpora datos duros provenientes de casos litigados por los bancos.

⁶ Véase el siguiente sitio electrónico: <http://www.anuariojudicial.mx/html/introduccion>.

⁷ A la fecha hay tres entregas del *Anuario Estadístico Judicial*, la de 2006, 2007 y 2008. Este documento es realizado conjuntamente por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justi-

A pesar de estos avances, los tribunales burocráticos, no sólo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en adelante Tribunal), sino también los tribunales de conciliación y arbitraje estatales, carecen de datos desagregados que les permitan tomar decisiones de política judicial en el corto, mediano y largo plazos. La falta de estos datos complica que tales entidades puedan participar en discusiones informadas con el Poder Legislativo,⁸ además de que inhibe su capacidad de respuesta a preguntas relevantes y fundamentales para los actores de los juicios con respecto a la duración de los asuntos y a su probabilidad de ganar (sea como trabajadores o patrones).

Pero, ¿por qué es importante estudiar la duración de los juicios de despido injustificado resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje? Primero, porque es una garantía individual que los servidores públicos que participan en estos juicios obtengan una justicia expedita. Segundo, porque muchos de estos servidores públicos no cuentan con un ahorro que les permita financiar un juicio por un largo periodo de tiempo. Tercero, porque el Estado, al retrasar su capacidad para emitir una resolución en tiempo, también enfrenta el riesgo de cubrir grandes sumas derivadas del pago de salarios caídos en caso de que pierda los litigios.

El propósito de este trabajo es simple: hacer un análisis estadístico exploratorio con información desagregada de juicios de despido con el fin de estudiar las variables que se asocian con una mayor o menor duración de los mismos. Para ello, se analiza una muestra de 511 juicios de despido injustificado resueltos por las salas del Tribunal a través de un laudo y que involucran a la Secretaría de Educación Pública (SEP).

El escrito se divide en tres partes: primero se expone el marco legal del juicio estudiado; en segundo lugar se explica el conjunto de datos utilizado para el análisis, y en tercer lugar se presentan y discuten los resultados principales. Finalmente se vierten algunas conclusiones.

cia y el Centro de Investigación y Docencia Económicas. Véase <http://www.anuariojudicial.mx/html/anuarios>.

⁸ La reforma laboral que impulsan el Partido Acción Nacional y el Partido Revolucionario Institucional no contemplan ninguna modificación al marco legal que regula la justicia burocrática. El diseño de la reforma propuesta por estos dos partidos no parte de un referente empírico sólido, pues cuando se llega a hacer referencia a datos, éstos resultan ser sumamente agregados y poco útiles.

II. LA REGULACIÓN DEL JUICIO DE DESPIDO INJUSTIFICADO SEGÚN LA LEY BUROCRÁTICA

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), el Tribunal es la autoridad competente para conocer de los conflictos individuales que se den entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores (artículo 124, fracción I). Las encargadas de resolver las controversias son las salas, las cuales se integran por tres magistrados: uno designado por el gobierno federal, otro por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un último que es nombrado por los dos primeros y funge como presidente de la sala.

La ley burocrática establece un procedimiento distinto dependiendo de si el demandante es el trabajador o la dependencia, en este caso la SEP. En los 511 juicios que componen la muestra estudiada, el demandante siempre fue el trabajador.

En caso de que sea el trabajador quien demande,⁹ se sigue el procedimiento que marca el artículo 127: se presenta la demanda de manera escrita o verbal, luego se da la contestación, que también puede ser de ambas formas; después, y en una sola audiencia, el Tribunal debe recibir las pruebas y alegatos de las partes y pronunciar la resolución, salvo cuando a su juicio sea necesaria la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas dictará laudo.¹⁰

Por su parte, si quien demanda es la SEP, el proceso se lleva a cabo según lo dispuesto por el artículo 127 bis:¹¹ la SEP presenta su escrito de demanda acompañado del acta administrativa y su respaldo documental; posteriormente se corre traslado de la demanda y los documentos que la integran al demandado; finalmente, y una vez que el Tribunal ha fijado la controversia y reunido las pruebas que se han presentado en la demanda y contestación, se cita a una audiencia para desahogar pruebas y escuchar alegatos, para luego dictar los puntos resolutivos del laudo.

⁹ Este procedimiento se describe a mayor detalle en el capítulo III de la obra de León Magno Meléndez George. Véase Meléndez George, León Magno, *Derecho burocrático (incertidumbre jurídica)*, México, Porrúa, 2005, capítulo III. Al respecto véase, también, Remolina Roqueñí, Felipe, *El derecho burocrático en México*, Secretaría de Gobernación y TFCA, 2006, ts. I y II.

¹⁰ Los tiempos y otros detalles procesales se especifican en los artículos 129 y siguientes.

¹¹ A este juicio se le conoce comúnmente como de “autorización de cese”.

Independientemente del procedimiento que se ventile, si el laudo es favorable al trabajador (ya sea total o parcialmente), éste puede ser reinstalado y recibir el pago del total de sus salarios caídos (es decir, los salarios que dejó de percibir por todo el tiempo que duró el litigio), o podría recibir toda o parte de la indemnización que le corresponda de acuerdo con la ley. Con el fin de obligar a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, el Tribunal tiene facultades para imponer multas de hasta mil pesos (artículos 148 a 151 de la ley burocrática). La LFTSE no considera como medida de apremio el embargo, como sí lo hace la LFT para los laudos emitidos por las juntas.

Hay que señalar que la doctrina burocrática mexicana ha criticado severamente el diseño de los procedimientos usados para ventilar las causas individuales de los servidores públicos. Sin que éste sea el lugar para abundar sobre el tema,¹² aquí sólo se han presentado los elementos informativos para que el lector conozca las principales características del juicio del cual proceden los datos utilizados en el estudio.

Ahora bien, según el artículo 158 de la Ley de Amparo, procede el amparo directo ante los laudos que, a juicio de alguna de las partes, sean violatorios a la letra de la ley aplicable,¹³ a su interpretación jurídica o a sus principios generales de derecho a falta de ley aplicable, o bien cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa. La autoridad responsable de resolver los amparos directos es el tribunal colegiado de circuito correspondiente. Además, y siguiendo las interpretaciones del máximo tribunal con respecto al artículo 114 de la Ley de Amparo,¹⁴ procede el amparo

¹² Referimos al lector a las críticas de León Magno Meléndez George sobre los efectos perniciosos de tener múltiples tribunales laborales (véase Meléndez George, *op. cit.*, p. 212) y de otros autores sobre la necesidad de incluir al derecho laboral burocrático dentro de la legislación ordinaria laboral (véase Ítalo Morales, Hugo, “La reforma procesal del derecho burocrático”, *Temas de derecho procesal. Memoria del XIV Congreso Mexicano de Derecho Procesal*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1996, pp. 725-742, y Kurczyn Villalobos, Patricia, “El reto de una reforma constitucional, los trabajadores al servicio del Estado”, *Derechos fundamentales y Estado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, p. 461).

¹³ En este caso, la ley burocrática, y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad (véase artículo 11 de la LFTSE).

¹⁴ Poder Judicial de la Federación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, “LAUDO. LA OMISIÓN DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL ES UN

indirecto ante el juez de distrito cuando el Tribunal no dicta los laudos en el lapso establecido en la ley burocrática.

En materia burocrática es posible que el trabajador solicite ser representado por un abogado, llamado procurador auxiliar, proporcionado por la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado. Esta representación es gratuita. Por supuesto, el trabajador también puede optar por contratar a un abogado privado, y en algunos casos los trabajadores son representados por abogados del propio Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

III. DATOS Y METODOLOGÍA

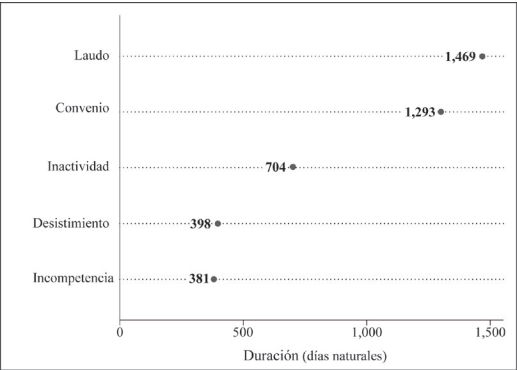
Se construyó una base de datos con la información de todos los juicios iniciados contra la SEP en el periodo 1988-1997 y que se encontraban en el archivo del Tribunal hasta octubre de 2008. Estos asuntos estaban completamente concluidos al momento de su revisión, es decir, no admitían recurso alguno que pudiera cambiar el sentido de la decisión. Para tener acceso a los expedientes se realizaron todas las diligencias correspondientes ante la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información del Tribunal.

Se captó información de 1,287 litigios, 663 son juicios por despido injustificado, a partir de los cuales se captaron más de 150 variables por expediente. Las variables se pueden ordenar en los siguientes grupos: primero, aquellas relacionadas con el perfil del asunto y el trabajador, que se extrajeron del escrito de demanda y el auto de radicación, y entre las que se cuentan: la sala, el tipo de abogado que representó al trabajador (privado, sindical o procurador), si se trataba de un trabajador de confianza o de base, su salario, antigüedad, las prestaciones que reclamaba, etcétera. Segundo, las relacionadas con las respuestas del patrón al reclamo del trabajador, que se obtuvieron del escrito de contestación de la demanda. Tercero, las relativas a cómo se resolvió el proceso, donde destacan la forma de terminación (laudo, convenio, desistimiento o inactividad procesal), toda la información de los laudos (el sueldo que se reconoció, si otorgaron salarios caídos y cuál fue el monto, si se resolvió a favor del trabajador, patrón o mixto, etcétera), si se interpusieron amparos por

las partes y cuántos, entre otras. Cuarto, las variables de pagos al trabajador: algunas veces se liquidaba la obligación en varios pagos, otras en una exhibición, etcétera. También se capturaron las fechas dentro del proceso con el fin de estudiar los tiempos: destacan la fecha de demanda, las fechas de los laudos y la fecha de terminación. Cabe resalta que no se capturó variable alguna que permita identificar a los actores involucrados en los procesos. Además, los montos pagados y los salarios caídos (cuando se otorgaron) fueron deflactados a pesos de enero de 2009, usando como referencia el año de la fecha de terminación, mientras que la duración se midió en días naturales.

La metodología empleada es simple: a través de estadísticas descriptivas, gráficas y pruebas de hipótesis, se exploran diversas variables que se asocian con la duración del juicio estudiado. De los 663 juicios de despido, 511 terminaron en laudo, 68 por inactividad procesal de las partes, 45 por convenio, 35 por desistimiento y 4 por una declaración de incompetencia de la sala para conocer del asunto. Como lo muestra la gráfica 1, el mayor promedio de duración del juicio se dio cuando éste terminó vía laudo, siendo de 1,469 días. La duración promedio del juicio cuando éste terminó mediante convenio entre las partes fue de 1,293 días. Nótese que, a pesar de que 45 juicios concluyeron por un convenio, en 19 de ellos se emitieron uno o más laudos, lo que hace que el promedio sea relativamente alto. Finalmente, el promedio de la duración fue menor cuando el juicio terminó por inactividad procesal, desistimiento o incompetencia.

GRÁFICA 1. DURACIÓN PROMEDIO POR FORMA DE TERMINACIÓN



IV. VARIABLES RELACIONADAS CON LA DURACIÓN DE LOS JUICIOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN MATERIA BUROCRÁTICA

Esta sección presenta y discute los principales resultados de los juicios que constituyen la muestra estudiada (511 juicios de despido injustificado que terminaron vía laudo) y se subdivide en tres partes. La primera expone los resultados de la duración de los juicios según variables que se relacionan con el perfil del caso: sala que conoció del asunto, ubicación del centro de trabajo del demandante, su género, el tipo de abogado que lo representó y el puesto de trabajo que tenía. La segunda presenta los resultados de la duración de acuerdo con las variables que derivan del resultado del juicio: el sentido del laudo, si éste fue o no unánime, si la sala otorgó la reinstalación, y el monto otorgado por ésta. La tercera contiene gráficas de la duración de los juicios dependiendo del número de exhortos, laudos y amparos que hubo a lo largo de los procesos.

1. *Variables relacionadas con el perfil del caso*

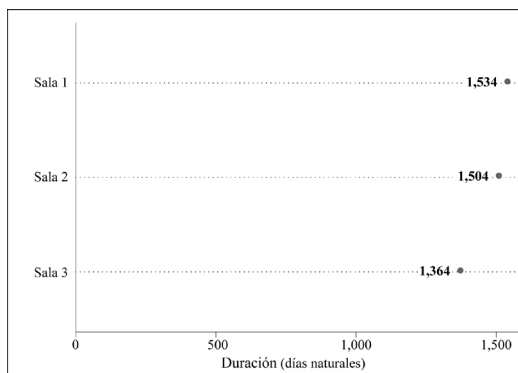
En primer lugar se analiza la relación existente entre la duración de los juicios y sus características inherentes, esto es, aspectos que son decididos al inicio o antes del procedimiento y que es difícil o imposible que se modifiquen en su transcurso. Estos aspectos son la sala que resuelve el conflicto, la ubicación del puesto de trabajo del demandante, su género, el abogado que lo representa y su puesto.

La gráfica 2 presenta información sobre la duración promedio de los juicios que terminaron vía laudo según la sala que resolvió el asunto. Las frecuencias son las siguientes: sala 1: 213 juicios, sala 2: 124 juicios y sala 3: 174 juicios. Como se observa, las duraciones promedio de la sala 1 y la sala 2 son mayores a la duración de la sala 3.¹⁵ Si se asume que las salas enfrentaron cargas de trabajo similares, la evidencia estadística indicaría una mayor pro-

¹⁵ Los resultados de las pruebas de hipótesis apuntan a la existencia de diferencias significativas en las medianas y medias de la duración de los juicios, dependiendo la sala. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.03 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.01. Todas las pruebas F se calculan a partir del logaritmo natural de la duración con el fin de cumplir con los supuestos de dicha prueba de hipótesis.

ductividad de la sala 3 con respecto a las otras dos salas. Esta interpretación es respaldada por los informes de resultados del Tribunal de 2008, 2009 y 2010, los cuales indican que, sistemáticamente, durante estos tres periodos, la sala 3 ha resuelto una mayor cantidad de asuntos.¹⁶

GRÁFICA 2. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN LA SALA QUE RESOLVIÓ EL ASUNTO



En la gráfica 3 se muestra la duración promedio de los juicios dependiendo de la ubicación del lugar de trabajo del demandante, el cual podía estar en el Distrito Federal, o bien en otro estado. Las frecuencias son las siguientes: Distrito Federal: 317 juicios y otro estado: 194 juicios. Cuando la ubicación es en el Distrito Federal la duración promedio es de 1,339 días, mientras que cuando fue otro estado, es de 1,680 días.¹⁷ El actual presidente del Tribunal, en un ensayo escrito en 2006, reconoce la complicación que enfrentan los trabajadores del interior al momento de demandar, debido a que la sede del Tribunal se encuentra en el Distrito Federal: “Lo anterior [que el Tribunal esté en el Distrito Federal] condiciona que toda controversia que tenga algún trabajador federal deba plantear en el orden laboral tenga que hacerse en esta

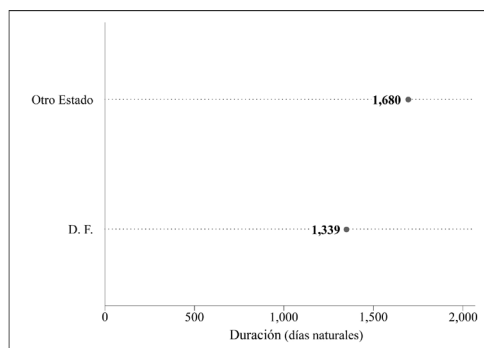
¹⁶ Informes de resultados elaborados por la Dirección General de Informática Jurídica del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los meses de diciembre de 2008, 2009 y 2010.

¹⁷ Las pruebas de hipótesis indican la existencia de diferencias significativas en las medianas y medias de la duración de los juicios dependiendo de la ubicación del lugar de trabajo del demandante. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

ciudad de México, no obstante el lugar del domicilio del servidor público, que frecuentemente está muy distante”.¹⁸

Sabemos, según lo indica la gráfica 12, que el diligenciamiento de exhortos se relaciona con una mayor duración promedio de los procesos. Las cifras indican que en el 96.53% de los casos cuya ubicación era el Distrito Federal no fue necesario diligenciar exhorto alguno; mientras que en el 68.76% de los casos cuya ubicación era otro estado, fue necesario diligenciar uno o más exhortos. Otros países han implementado soluciones informáticas que les han permitido sustituir el exhorto por una comunicación electrónica verificable e inmediata que evita los retrasos en el proceso debidos a esta diligencia.¹⁹

GRÁFICA 3. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL LUGAR DE TRABAJO DEL DEMANDANTE

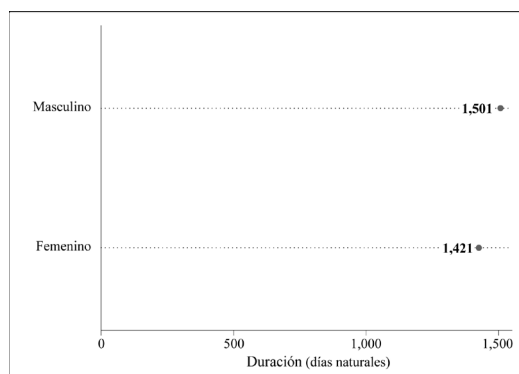


¹⁸ Farid Barquet Rodríguez, Alfredo, “El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Un Tribunal en evolución”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Decimocuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho de Trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 177-190.

¹⁹ El caso de la comunidad valenciana es expuesto en Sevilla García, José David, *Nuevas tecnologías y arquitectura judicial*, Centro de Estudios Jurídicos, 2004, pp. 6484-6506, véase http://www.cej.justicia.es/pdf/publicaciones/secretarios_judiciales/SECJUD70.pdf. Véase, también, Chayer, Héctor Mario, *Impacto de la generación de cédulas por Internet. Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia*, 2006; Chiara Galván, Eduardo, “Las notificaciones electrónicas en la administración de justicia del Perú”, *Temas de derecho procesal peruano*, ponencias desarrolladas en el I Congreso Peruano de Derecho Procesal, julio de 2007; Núñez Ponce, Julio, “Implicancias de la notificación enviada por medios informáticos y domicilio virtual”, *Revista Electrónica de Derecho Informático*, núm. 12, 1999, y Velarde Koechlin, Carmen, “La notificación por correo electrónico y la intervención del fedatario particular juramentado en informática”, *Revista Electrónica de Derecho Informático*, núm. 39, 2001.

En la gráfica 4 se observa la duración promedio de los juicios según el género del demandante. Las frecuencias son las siguientes: masculino, 329 juicios, y femenino 173 juicios.²⁰ Cuando se trata de demandantes masculinos la duración promedio es de 1,501 días; mientras que cuando se trata de demandantes femeninos la duración promedio es de 1,421. Sin embargo, los resultados de las pruebas de hipótesis no respaldan la existencia de diferencias significativas en la duración de los juicios según el género del demandante.²¹ No obstante, una estadística interesante es la simple frecuencia: el 66.21% de los demandantes son hombres y sólo el 33.79% son mujeres. Tales números sugieren un mayor uso del sistema de justicia burocrático por parte de los hombres.

GRÁFICA 4. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL GÉNERO DEL DEMANDANTE



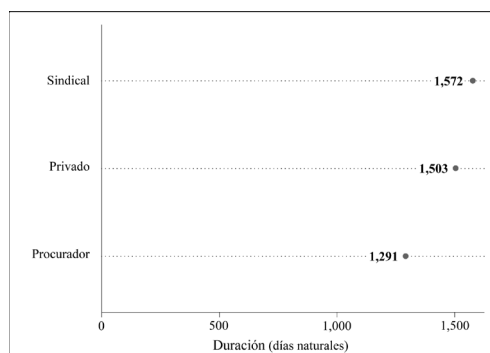
La duración promedio de los juicios de acuerdo al tipo de abogado que representó al demandante se muestra en la gráfica 5. Las frecuencias son las siguientes: privado, 246 juicios; sindical, 137 juicios, y procurador auxiliar, 128 juicios. El promedio de duración mayor se da cuando un abogado sindical representa al trabajador, con 1,572 días; siguiéndole el abogado privado, con

²⁰ Esta variable sólo fue captada en 502 de los 511 juicios que terminaron vía laudo.

²¹ Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.925 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.43.

1,503 días, y finalmente el procurador auxiliar, con 1,291 días. Cuando el trabajador es representado por un abogado sindical o por un abogado privado, la duración aumenta alrededor de 200 días. En este sentido, la evidencia estadística²² apunta a que los procuradores auxiliares cierran los casos más rápido que sus pares sindicales o privados. Una posible explicación para este resultado es la forma en que son compensados los abogados por sus servicios. Por un lado, los procuradores reciben un sueldo fijo por parte del gobierno y su desempeño se mide por el número de casos resueltos. Esto hace que tengan un incentivo para concluir sus casos de la forma más rápida posible. Por otro lado, los abogados privados generalmente reciben un honorario variable de alrededor de 30% del monto obtenido. Luego, están más dispuestos a retardar un proceso si esto implica un incremento en la condena final.

GRÁFICA 5. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL TIPO DE ABOGADO



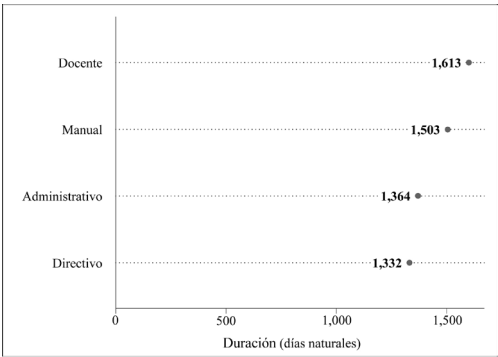
La gráfica 6 muestra los promedios de la duración de los juicios según el puesto que ostentaba el demandante. Las frecuencias son las siguientes: docente, 239 juicios; administrativo, 143 juicios; manual, 65 juicios, y directivo, 31 juicios.²³ La duración promedio mayor se da cuando el demandante

²² Una prueba de hipótesis paramétrica respalda la existencia de diferencias significativas en los promedios según el tipo de abogado que representó al demandante. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.09 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

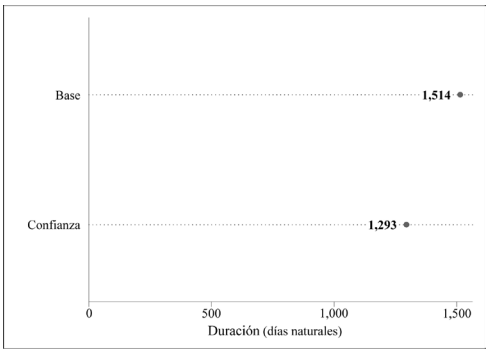
²³ Esta variable sólo fue captada en 478 de los 511 juicios que terminaron con un laudo.

laboraba como docente, con 1,613 días; seguida de la duración de los juicios de los trabajadores manuales (quienes regularmente realizan labores de mantenimiento o de aseo) con 1,503 días. Con un promedio de duración menor están los trabajadores administrativos, con 1,364 días y los directivos, con 1,332 días.²⁴

GRÁFICA 6. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL PUESTO QUE OSTENTABA EL DEMANDANTE



GRÁFICA 7. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN SI EL DEMANDANTE TENÍA UN PUESTO DE BASE O CONFIANZA



²⁴ Las pruebas de hipótesis indican la existencia de diferencias significativas en las medianas y medias de la duración según el puesto del demandante. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.02.

En la gráfica 7 se presentan las medias de la duración de los juicios de acuerdo a si el demandante tenía un puesto de base o de confianza. Las frecuencias son las siguientes: base, 406 juicios, y confianza, 105 juicios. La duración promedio de los demandantes que ocupaban puestos de base fue de 1,514 días, mientras que para los que ocupaban puestos de confianza fue de 1,293 días.²⁵

Como se puede observar en las gráficas 6 y 7, los resultados estadísticos²⁶ apuntan a que los juicios de trabajadores con puestos de confianza (entre ellos los directivos) tienen una menor duración promedio. Es un lugar común en la doctrina burocrática mexicana el señalar la condición laboral desventajosa que enfrentan los trabajadores de confianza frente a los trabajadores de base.²⁷ Al parecer, la menor duración de los juicios de los trabajadores de confianza se debe a que éstos son poco protegidos por la legislación, lo que se asocia con el hecho de que terminen sus juicios de manera más rápida y con peores resultados con respecto a sus pares de base, esto es, que en promedio la sala les otorgue liquidaciones menores.²⁸

2. Variables relacionadas con el resultado del juicio

En segundo lugar se discute la relación entre las variables relativas al resultado del juicio y la duración del mismo. Tales variables son el sentido del laudo, si éste fue o no unánime, si el demandante fue reinstalado y el monto que recibió de liquidación.

²⁵ Las pruebas de hipótesis respaldan la existencia de una diferencia significativa en los promedios de la duración de los juicios de los demandantes que ostentaban puestos de base y aquellos que tenían plazas de confianza. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

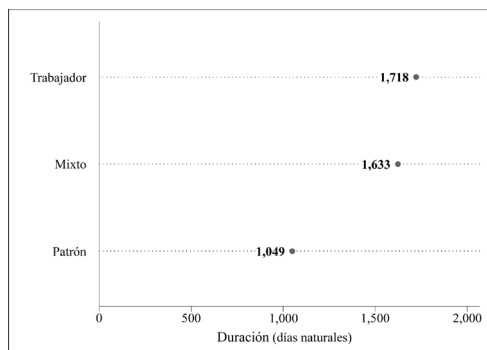
²⁶ Véanse las dos notas previas.

²⁷ Farid Barquet Rodríguez, Alfredo, “Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, pp. 125-141. Véase, también, Méndez Gaitán, Manuel, “Consideraciones sobre el derecho burocrático”, *Revista Jurídica del Poder Judicial del Estado de Nayarit*, núm. 52, 2007, p. 29.

²⁸ La liquidación promedio de los trabajadores de base es de \$96,702 pesos frente un promedio de \$76,407 pesos de los trabajadores de confianza.

Las medias de la duración de los juicios según el sentido del laudo, ya sea favorable al trabajador, al patrón o mixto, aparecen en la gráfica 8. Las frecuencias son las siguientes: favorable al trabajador, 174 juicios; patrón, 147 juicios, y mixto, 166 juicios.²⁹ Los mayores promedios se dan cuando el laudo favorece al trabajador o es mixto, con 1,718 y 1,633 días, respectivamente. Mientras tanto, la duración promedio menor se da cuando el laudo favorece al patrón con 1,049 días. En relación con esto, la estadística indica³⁰ que los juicios donde el laudo favoreció al patrón tuvieron una duración significativamente menor que aquellos que favorecieron total o parcialmente al trabajador. De hecho, en los juicios donde el laudo favoreció al patrón también hubo en promedio un menor número de amparos interpuestos por las partes, así como un menor número de exhortos diligenciados. Esto sugiere que en los juicios a favor del patrón hubo una menor litigiosidad de las partes, lo que redunda en una menor duración promedio.

GRÁFICA 8. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL SENTIDO DEL LAUDO



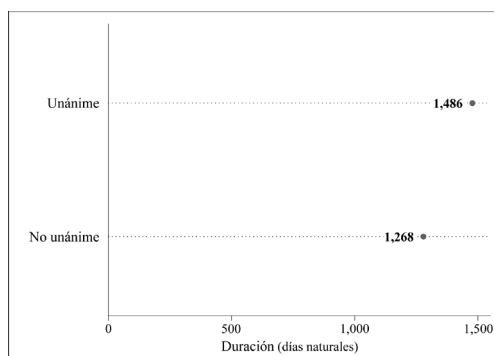
Ahora bien, en la gráfica 9 se observan los promedios de la duración de los juicios según si el laudo es o no unánime, o sea, es votado unánimemente a favor del trabajador o el patrón por el representante de los trabajadores, el del

²⁹ Esta variable sólo fue captada en 487 de los 511 juicios que terminaron con un laudo.

³⁰ Los resultados de las pruebas de hipótesis respaldan la existencia de diferencias significativas en las medianas y medias de la duración de los juicios dependiendo el sentido del laudo. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

gobierno y el magistrado presidente de la sala. Las frecuencias son las siguientes: laudo unánime, 476, y laudo no unánime, 29. Se observa que los juicios tienen una duración promedio mayor cuando son votados de forma unánime (1,486 días) que cuando existen discrepancias en la votación (1,268).³¹ Aunque la muestra de laudos no unánimes es relativamente pequeña (sólo 29), el resultado llama la atención, pues sugiere que los magistrados de las salas toman más tiempo para alcanzar una resolución uniforme.

GRÁFICA 9. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN SI EL LAUDO ES UNÁNIME



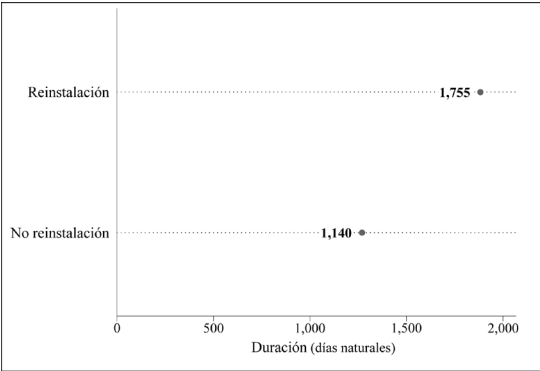
Por su parte, en la gráfica 10 se muestran los promedios de duración de los juicios dependiendo de si la sala otorgó la reinstalación o no al demandante. Las frecuencias son las siguientes: se otorgó la reinstalación en 273 juicios y no se otorgó la reinstalación en 238 juicios. La duración promedio de los juicios cuando se otorgó la reinstalación (1,755 días) fue mayor que cuando no se otorgó (1,140 días).³² En los juicios donde hubo reinstalación hay un mayor número de laudos emitidos, de amparos interpuestos y de exhortos diligenciados con respecto a aquellos juicios donde no hubo reinstalación.

³¹ Una prueba de hipótesis paramétrica sustenta la existencia de una diferencia significativa en las medias de la duración de los juicios, dependiendo si el laudo es o no unánime. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.18 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.01.

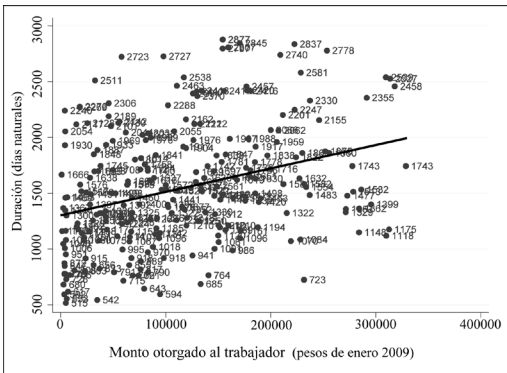
³² Los resultados de las pruebas de hipótesis apuntan a que existe una diferencia significativa en las medias y medianas de la duración de los juicios según si la sala otorgó o no la reinstalación. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas da un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración da un valor p de 0.00.

Además, en los juicios donde hubo reinstalación también hay una mayor cantidad de demandantes foráneos y que ostentan puestos de base con respecto a aquellos juicios donde no hubo reinstalación. Estos resultados sugieren que la reinstalación podría estar asociada a los niveles de litigiosidad de las partes, así como a las características del demandante, particularmente si es foráneo o tiene un puesto de base.

GRÁFICA 10. DURACIÓN PROMEDIO DEPENDIENDO DE SI LA SALA OTORGÓ LA REINSTALACIÓN



GRÁFICA 11. DURACIÓN PROMEDIO Y MONTO OTORGADO AL TRABAJADOR AL FINAL DEL JUICIO



NOTA: Al lado de cada observación se anota la duración exacta.

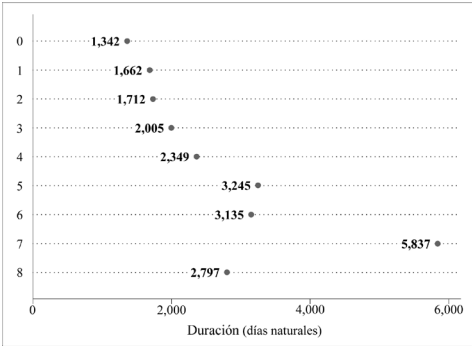
En la gráfica 11 se muestra un diagrama de puntos que relaciona la duración de los juicios con el monto otorgado al trabajador al final del juicio. La correlación de estas dos variables considerando las 511 observaciones es de 0.27, y es significativa (valor $p=0.00$).³³ Así, la duración del juicio parece aumentar cuando el monto otorgado al final del juicio es mayor.

3. Variables relacionadas con el número de exhortos, laudos y amparos

En tercer lugar se comentan aquellas variables que, debido a que implican un trámite procesal, tienen un impacto natural sobre la duración del juicio. Éstas son el número de exhortos, laudos y amparos.

La gráfica 12 indica el promedio de la duración de los juicios de acuerdo con el número de exhortos que se diligenciaron en el transcurso del mismo. Las frecuencias son las siguientes: cero exhortos, 386 juicios; un exhorto, 60 juicios; dos exhortos, 34 juicios; tres exhortos, 18 juicios; cuatro exhortos, 6 juicios; cinco exhortos, 2 juicios; seis exhortos, 3 juicios; siete exhortos, 1 juicio, y ocho exhortos, 1 juicio. La tendencia de la gráfica muestra una mayor duración conforme existe una mayor cantidad de exhortos diligenciados.³⁴

GRÁFICA 12. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL NÚMERO DE EXHORTOS

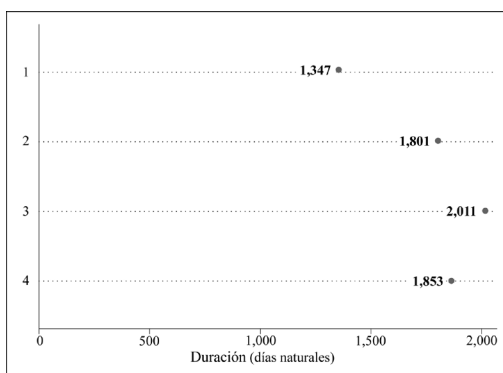


³³ Para una mejor visualización, la gráfica de abajo sólo considera las observaciones entre los percentiles 5 y 95 para ambas variables.

³⁴ Los resultados de las pruebas de hipótesis respaldan la existencia de diferencias significativas en las medias y medianas de la duración de los juicios según el número de exhortos diligenciados. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

Las medias de la duración de los juicios según el número de laudos emitidos durante el mismo se observan en la gráfica 13. Las frecuencias son las siguientes: un laudo, 382 juicios; dos laudos, 109 juicios; tres laudos, 16 juicios, y cuatro laudos, 4 juicios. La tendencia de la gráfica muestra una mayor duración conforme existe un número mayor de laudos emitidos durante el juicio.³⁵

GRÁFICA 13. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL NÚMERO DE LAUDOS

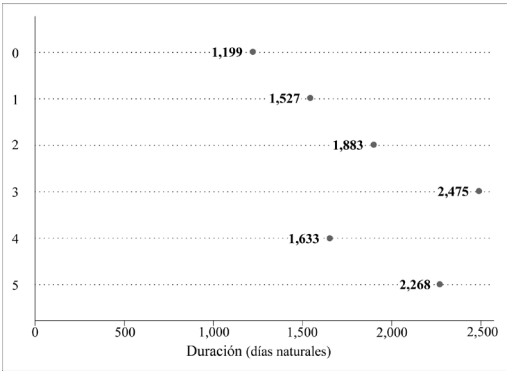


Por último, los promedios de la duración de los juicios de acuerdo con el número de amparos interpuestos por las partes se muestran en la gráfica 14. Las frecuencias son las siguientes: cero amparos, 203 juicios; un amparo, 222 juicios; dos amparos, 69 juicios; tres amparos, 11 juicios; cuatro amparos, 4 juicios, y cinco amparos, 2 juicios. Similar a los resultados anteriores, la tendencia de la gráfica indica una mayor duración conforme hay un número mayor de amparos interpuestos por las partes en el transcurso del juicio.³⁶

³⁵ Las pruebas de hipótesis indican la existencia de diferencias significativas en las medias y medianas de la duración de los juicios de acuerdo al número de laudos emitidos. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas arroja un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración arroja un valor p de 0.00.

³⁶ Los valores de las pruebas de hipótesis indican diferencias significativas en las medias y medianas de la duración de los juicios según el número de amparos interpuestos. Una prueba no paramétrica de diferencia de medianas da un valor p de 0.00 y una prueba F usando el logaritmo natural de la duración da un valor p de 0.00.

GRÁFICA 14. DURACIÓN PROMEDIO SEGÚN EL NÚMERO DE AMPAROS INTERPUESTOS POR LAS PARTES



Las pruebas estadísticas y las gráficas 12, 13 y 14 coinciden en un punto: el ánimo litigioso de las partes parece ser uno de los motivos que se relaciona con un alargue en los procedimientos. La duración promedio de un juicio aumenta cuando se diligencian más exhortos, se interponen una mayor cantidad de amparos por las partes y se emiten más laudos.

V. CONCLUSIONES

Dos son los resultados empíricos más interesantes de la muestra de juicios estudiada.

Primero, los demandantes foráneos tienen una duración promedio mayor en sus juicios. Este dato muestra un problema de acceso a la justicia para los trabajadores que tienen que venir de otros estados a demandar a la SEP. Ellos tienen que enfrentar procedimientos más complicados, y que regularmente requieren el diligenciamiento de uno o más exhortos, lo cual retarda su asunto.

Lo anterior invita a repensar el papel del exhorto en los juicios burocráticos. Con el uso de las tecnologías de información, y máxime considerando que estos procedimientos involucran entidades públicas (como la SEP) que son fáciles de localizar y notificar, se podrían idear mecanismos que permitie-

ran un diligenciamiento mucho más eficiente de los exhortos. Lo que ahora es un engorroso proceso que implica el “traslado” de los exhortos de un estado a otro para poder ser diligenciados, podría volverse una simple comunicación electrónica que, con la colaboración de los departamentos legales de las entidades públicas, podría ser diligenciado de forma inmediata, lo que redundaría no sólo en un ahorro importante de recursos públicos, sino en una reducción de los tiempos procesales. Por supuesto, un cambio de este tipo también tendría consecuencias positivas en el acceso a la justicia, pues se cerraría la brecha que actualmente desfavorece a los demandantes foráneos, usuarios frecuentes de los exhortos.³⁷

Segundo, la duración promedio de los juicios está asociada con una mayor litigiosidad de las partes. Aunque en promedio duran más los juicios donde se interponen más amparos, se emiten más laudos, se diligencian más exhortos y se da la reinstalación, es notable que, incluso en aquellos juicios que sólo tienen un laudo, ningún exhorto o sólo un amparo, tarden tanto tiempo. Por ejemplo, según la gráfica 13, el tiempo promedio de un juicio con un solo laudo es de 1,347 días; la gráfica 14 muestra que el tiempo promedio de un juicio sin amparos interpuestos es de 1,199 días, y en la gráfica 12 se observa que el tiempo promedio de un juicio sin exhortos diligenciados es de 1,342 días. En corto, aun en los juicios con menos litigiosidad no se obtiene una resolución sino hasta después de tres años. Esto es demasiado tiempo, sobre todo considerando la dificultad que enfrenta un trabajador para sostener un litigio por un periodo tan prolongado.

A partir de lo comentado en el párrafo anterior, resulta fundamental plantear una estrategia que permita la reducción de los tiempos procesales en los juicios de despido injustificado, y que parta del hecho de que, incluso tratándose de partes poco litigiosas, las controversias se resuelven con una gran demora. En este sentido, las autoridades deben diseñar una estrategia tal que busque una mayor productividad por parte de las salas. Así pues, algunas medidas que permitirían el avance en esa dirección serían la incorporación de herramientas tecnológicas que hagan ciertas diligencias más rápidas o incluso inmediatas (como el caso de los exhortos) y que permitan supervisar, a tra-

³⁷ La incorporación de herramientas tecnológicas puede considerarse útil no sólo en relación a los exhortos, sino a cualquier otra actuación de las autoridades laborales dentro del procedimiento.

vés de indicadores confiables, que la labor de ciertos funcionarios (actuarios, secretarios y proyectistas), e incluso cada sala, se lleva a cabo con celeridad. En este sentido, el Tribunal debe considerar la revisión de las experiencias de otros países que han introducido soluciones tecnológicas y programas de capacitación para mejorar su rendimiento, y en especial hacer sus juicios más expeditos.³⁸

Finalmente, es importante comentar tres limitantes del presente trabajo y los resultados que plantea.

Primera, es necesario hacer hincapié en la complejidad de estudiar las causas de la duración de un juicio en general, y en particular las del juicio de despido injustificado en contra de la SEP, materia de este escrito. El presente trabajo constituye un análisis exploratorio sobre las variables que se relacionan con la duración de los juicios estudiados. Como se señaló, el hecho de que el demandante sea foráneo y el grado de litigiosidad parecen ser las más importantes, al menos en términos de los resultados estadísticos. Aunque se han interpretado otras variables que se relacionan con la duración, por ejemplo que el demandante tenga un abogado privado o un procurador, su género, etcétera, las mismas merecen un estudio más detallado en futuras investigaciones, principalmente de corte cualitativo, las cuales podrían darle sentido a los resultados aquí presentados.

Segunda, aunque las cifras aquí presentadas constituyen un avance en la agenda empírica referente a la justicia laboral burocrática, cualquier extrapolación debe hacerse con precaución. No es posible tomar las estadísticas aquí presentadas como marco de referencia para el conjunto de juicios burocráticos. Si bien es cierto que sus resultados son indicativos de un juicio típico resuelto por el TFCA, también es cierto que las demás dependencias gubernamentales pueden tener diferentes estrategias jurídicas para tratar sus casos de despido injustificado. Además, el perfil de este tipo de litigios puede variar cuando se trata de juicios resueltos por los tribunales estatales de conciliación y arbitraje, los cuales tienen competencia en asuntos relativos a las entidades de los gobiernos municipales.

Tercera, las recomendaciones de política judicial expuestas en los primeros cinco párrafos de esta sección se suman al acervo de las ya anunciadas varias

³⁸ Véase nota 19.

veces por la literatura,³⁹ tales como la necesidad de modificar la naturaleza administrativa de las entidades jurisdiccionales en materia laboral, de incrementar su presupuesto, de profesionalizar a su personal, así como de implementar mecanismos para profesionalizar a los abogados y procuradores, entre otras.



³⁹ Algunos trabajos que contienen éstas y otras recomendaciones son: Buen Unna, Carlos de, “Los tribunales de trabajo en México”, en Kurczyn Villalobos, P. (ed.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, pp. 93-105; Barrera Chavira, Elvira, *Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral*, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, 2003, 33 pp.; Buen Lozano, Néstor de, “La flexibilidad en el derecho del trabajo: ¡Adiós al derecho tutelar!”, en Bensusán Areous, Gabriela y García, C. (eds.), *Modernidad y legislación laboral*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1989, pp. 86-96; Ibarra Flores, Román, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, México, Porrúa, 2002, 161 pp.; Kurczyn Villalobos, Patricia, *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, 370 pp., y Kurczyn Villalobos, Patricia, “Mediación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (ed.), *Derecho social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, 2005, pp. 321-339.