

## PROCEDIMIENTO LABORAL SIMULADO.

Enrique Yáñez Santos.<sup>206</sup>

**Sumario.** Palabras Clave. Introducción. 1.- Concepto Legal de Simulación. Conclusiones. Bibliografía.

**Palabras Calve:** Procedimiento Laboral; Juntas de Conciliación y Arbitraje; Laudo; Simulación.

### Introducción.

En opinión de Trueba “la cuestión laboral mexicana constituye uno de los fenómenos más complejos y de mayor incidencia en la realidad nacional. No puede pensarse ciertamente, en la transformación del país, su desenvolvimiento económico, la realización de la justicia social y nuestra auténtica independencia si no se toma en cuenta el fenómeno laboral. Es la esencia de la decisión entre la conservación incólume de una sociedad; en la cual existen profundas contradicciones o la conformación de un modelo distinto de organización social que haga posible el desenvolvimiento del ser humano dentro del marco de dignidad y libertad.”<sup>207</sup>

Los conflictos laborales que se presentan entre los patrones y los trabajadores se resuelven mediante la aplicación del derecho procesal del trabajo el cual se va visto rebasado debido a su falta de adecuación a las necesidades del país, lo que aunado a que, durante su tramitación ante las juntas de conciliación y arbitraje, no se exige que los apoderados de la parte actora sean abogados titulados lo que ha fomentado la presencia de diversos gestores conocidos popularmente como “coyotes” los cuales presentan demandas basadas en hechos falsos, que pretenden corroborar mediante testigos falsos para obtener un

---

<sup>206</sup> Maestro en Derecho Penal por la Universidad Autónoma del Estado de México. Abogado egresado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Vicepresidente de la Barra de Abogados del Estado de Puebla, A.C.

<sup>207</sup> Trueba Barrera Jorge. El problema laboral en México. Anuario VI. UNAM

laudo condenatorio como medio de presión para negociar o más bien para extorsionar a los patrones.

Las juntas de conciliación y arbitraje son dependencias administrativas que dependen del ejecutivo del estado; sin embargo, que se encargan de conocer los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre las empresas y sus trabajadores mediante la conciliación entre las partes y de declararse fracasada la conciliación se pasar a la tramitación de un procedimiento laboral el cual culmina con una resolución denominada laudo, el que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 841 de la ley federal del trabajo *“se dictara a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos fundamentos legales en que se apoyen”* lo anterior constituye apreciaciones subjetivas y personales sobre lo que consideran como verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, lo que constituye una discrecionalidad que en la práctica se convierte en una arbitrariedad y por ese motivo resulta necesaria la tramitación de juicios de amparo para evitar la violación de las garantías del debido proceso de los gobernados.

## **1.- Concepto Legal de Simulación.**

La simulación ha sido definida como la “alteración aparente de la índole, de la causa o el objeto verdaderos de un acto o contrato” <sup>208</sup>

El código civil al ocuparse de los efectos de las obligaciones con relación a tercero dispone en el artículo 2180 del código civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la república en materia federal que “es simulado el acto en el que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas”

También se ha considerado que “la definición legal de simulación establece una discordancia consciente y concertada entre la voluntad real de los agentes y su declaración, con la finalidad de engañar. Aunque no necesariamente dañar a terceros”.<sup>209</sup>

---

<sup>208</sup> Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones.

<sup>209</sup> González Luna M. Santiago. Breves reflexiones en torno a la simulación y al fraude a la ley en el Código Fiscal de la Federación.

Por su parte, el **negocio simulado** es considerado como aquel que tiene una apariencia contraria a la realidad, o porque no existe en absoluto o porque es distinto de como aparece. Entra la forma extrínseca y la esencia íntima hay un contraste llamativo: el negocio que aparentemente es serio y eficaz, es en sí mismo mentiroso y ficticio, o constituye una máscara para ocultar un negocio distinto. Ese negocio pues, está destinado a provocar una ilusión en el público, el cual es inducido a creer en su existencia o en su naturaleza tal como aparece declarada, cuando en verdad, o no se realizó o se realizó otro negocio diferente del expresado en el contrato.

En la simulación, pues, los contratantes están de acuerdo sobre la apariencia del acto, que no llevan a cabo realmente o no en aquella forma visible de que se sirven como un instrumento para engañar a terceros.

Los requisitos del negocio simulado, son, por tanto los tres siguientes:

1. Una declaración deliberadamente disconforme con la intención
2. Concertada de acuerdo entre las partes
3. Para engañar a terceras personas

Las partes no quieren el negocio, solo pretender que parezca como tal y por eso están de acuerdo en emitir una declaración disconforme con su voluntad, que predomina la nulidad del acto y al mismo tiempo de generar una creencia falsa de su existencia. Se trata de una declaración efímera, vacía y ficticia que no representa la voluntad real y por lo mismo nula.

El fin principal que las partes se proponen al realizar un acto simulado es el de producir una disminución ficticia del patrimonio o del aumento aparente del pasivo para, de ese modo, frustrar la garantía de los acreedores o impedir su satisfacción.

La característica fundamental de la simulación es la bilateralidad, porque la disconformidad entre lo querido y lo declarado a ambas partes y concertada entre ellas. Existe un acuerdo para emitir la declaración deliberadamente divergente.

La simulación supone un concierto, una inteligencia entre las partes las cuales cooperan juntas en la creación del acto aparente, en la producción del fantasma jurídico que constituye el acto simulado.

El negocio simulado es el medio más común a que acuden los deudores para hacerse insolventes en apariencia y escapar al cumplimiento de sus obligaciones, los ejemplos más

comunes son los del deudor que simula vender sus bienes a favor de terceras personas que, secretamente están de acuerdo con él para figurar como adquirentes, cuando en realidad, el enajenante fingido ha de conservar la propiedad de los bienes, o bien, simula la contratación de créditos, para que sus falsos acreedores se apoderen de sus bienes, en perjuicio de sus acreedores auténticos.<sup>210</sup>

Autores como Ovalle Favela han establecido que en el procedimiento tiene aplicación los principios de lealtad y probidad en los que “el proceso debe de ser considerado por las partes y sus abogados como un instrumento del estado para solucionar conflictos con arreglo a derecho y no como una **hábil maquinación** para hacer valer pretensiones ilegales, injustas, o peor aún, fraudulentas. Las partes deben conducirse con apego a la verdad en los actos procesales y aportar los medios de prueba que puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos. El incumplimiento de estos deberes debe tener como consecuencia la **imposición de medidas disciplinarias**, de condenas al pago de gastos y costas procesales y aún de sanciones penales, cuando la conducta de las partes llegue a constituir algún delito (falsedad en declaraciones ante una autoridad, desobediencia de un mandato legítimo de autoridad, fraude procesal, etcétera)<sup>211</sup>

El personal que labora en las juntas de conciliación y arbitraje no han sido litigantes sino burócratas que carecen de la práctica profesional y por lo tanto de un panorama más amplio en materia procesal y debido a su constante relación con los apoderados de los trabajadores establecen un vínculo que los lleva a tomar una actitud parcial hacia el trabajador lo que se ve reflejado en el dictado de los acuerdos y laudos que afectan el debido proceso y violan flagrantemente las garantías individuales de los gobernados siendo que como autoridades tienen la obligación de fundar y motivar sus resoluciones, como se establece en los criterios jurisprudenciales siguientes:

**“Laudo, falta de fundamentación y motivación.** Si la junta en la condena de alguna prestación no especifica las operaciones de que se haya valido para

---

<sup>210</sup> Ferrara Francisco. La simulación de los negocios jurídicos. Revista de Derecho Privado. Madrid 1931.

<sup>211</sup> Ovalle Favela José. Teoría General del Proceso. Editorial Oxford.

determinar la cantidad y el por qué del salario base para su cuantificación, contraviene el artículo 841 de la ley federal del trabajo , el cual determina como requisito de la resolución, entre otros, la expresión de los motivos y fundamentación en que se apoye, pues de no ser así se deja al demandado en estado de indefensión, a fin de poder rebatir al respecto en caso de perjuicio en su contra”. Segundo tribunal colegiado del quinto circuito (Hermosillo, son) semanario judicial de la federación y su gaceta. Novena época, tomo II, octubre de 1995, pagina 364.

**“Laudos, congruencia de los.** Acorde al artículo 842 de la ley federal del trabajo los laudos deben ser claros y precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente, luego si la responsable es omisa en resolver sobre alguno de los puntos de la controversia, es evidente que contraviene el principio de congruencia establecida en el dispositivo en mención”. Segundo tribunal colegiado del cuarto circuito. Octava época. Semanario judicial de la federación, tomo XIV, julio, primera parte. Página 317.

Que para poder lograr una administración de justicia en materia laboral pronta, expedita y gratuita como lo establece el artículo 17 constitucional, el personal de las juntas de conciliación y arbitraje y los litigantes deben de tener una preparación especial en un triple sentido: capacidad intelectual, moral y ética, que tengan conocimientos actualizados para el ejercicio de su profesión, y que presenten una conducta impecable, digna, honesta y noble en su profesión y en su vida evitando conductas fraudulentas que simulen procedimientos laborales.

Se ha considerado que “la ética profesional además de exigir conductas intachables, pide también cumplimiento de deberes típicos de toda profesión, nos estamos refiriendo por ejemplo al secreto profesional, a la disponibilidad equitativa, al afán de servir, al compromiso de actualización permanente, a la solidaridad profesional y a la actuación ética antes que todo” <sup>212</sup>

---

<sup>212</sup> Humberto Mauro Marsich. Manual de Deontología Jurídica. Ediciones Xaverianas. Primera Edición. 1998.

La ética profesional no debe de tomarse como una cuestión unilateral y abstracta que dependa de cada litigante o funcionario público sino que resulta imprescindible establecer criterios que eviten la tramitación de un procedimiento laboral simulado.

Uno de los ejemplos más reiterados sobre la simulación de un procedimiento laboral lo constituye la presentación de una demanda por varios trabajadores generalmente de la construcción representados por un gestor conocido popularmente como “coyote” que no cuenta con cedula profesional de abogado y que demanda a un patrón por trabajos de albañilería y plomería por ejemplo, en los que en colusión con los actuarios de la junta dan por notificado al patrón a la audiencia de conciliación demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y el patrón al no acudir a la misma se le acusa la rebeldía y el actor procede a presentar testimonios falsos y con ello dictar un laudo condenatorio e iniciar un procedimiento de remate en el que se presentan liquidaciones sobre salarios caídos que aumentan considerablemente el monto de las prestaciones reclamadas con el objeto de embargar un inmueble propiedad del patrón y con la ventaja que ofrecen los siguientes preceptos de la ley federal del trabajo:

**Artículo 979.-** Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos. Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

**Artículo 980.-** la preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al instituto mexicano del seguro social, o aportación al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, bastará con que la junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.

**Artículo 981.-** cuando en los juicios seguidos ante la junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo anterior, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Sin embargo, la preferencia de créditos descrita con antelación ha sido indebidamente interpretada por los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje que ilegalmente consideran dentro de esta preferencia todas las prestaciones reclamadas por el actor incluyendo el pago de salarios caídos lo cual resulta contrario a lo dispuesto por la jurisprudencia siguiente:

**Salarios caídos. No quedan incluidos entre los créditos preferentes que contemplan los artículos 123 constitucionales en sus fracciones XXI, XXII y XXIII y 113 de la ley federal del trabajo.** El artículo 874, fracción i, de la ley federal del trabajo establece que: "cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden de sucesión de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos". Ahora bien, para determinar cuáles son los derechos preferentes, debe atenderse, en primer término, al texto constitucional. Categóricamente, la fracción XXIII del artículo 123 constitucional, previene que "los créditos en favor de los trabajadores, por **salarios** o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia

sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra". Las únicas indemnizaciones de aquella naturaleza que menciona el texto constitucional, están comprendidas en las fracciones XXI y XXII del mismo artículo 123. Del contenido de estas disposiciones, es perceptible que **las indemnizaciones a que se refiere el texto constitucional, como créditos preferentes, junto con los salarios deducidos en el último año de servicios, se limitan al importe de tres meses de salario**, que el patrón debe cubrir al obrero cuando se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o no acepte el laudo pronunciado por la junta; cuando despida al obrero sin causa justificada, o bien, el obrero se retire del servicio en virtud de falta de probidad del patrón, y cuando éste o sus familiares hagan víctima al obrero de malos tratamientos. Sólo en una hipótesis de carácter excepcional, inserta en la fracción XXII, el término "indemnización" tiene alcance distinto del señalado: cuando el patrono puede ser eximido de cumplir el contrato de trabajo. En esta hipótesis, de manera expresa, se deja a la ley reglamentaria regular lo que corresponda; así que con ella no se desautoriza el concepto genérico del propio término "indemnizaciones". La ley federal del trabajo confirma los conceptos anteriores. Su artículo 113 reitera el imperativo que contiene la fracción XXII del artículo 123 constitucional, aun cuando el precepto reglamentario particularice que los **salarios** devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, "incluidos los que disfruten una garantía real, los fiscales y los a favor del instituto mexicano del seguro social, sobre todos los bienes del patrón". Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 113 mencionado, corresponden al concepto genérico de ese término, que consignan las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional; pero no comprenden el caso excepcional que engloba la segunda de estas fracciones, pues la ley federal del trabajo regula, separadamente, dicha hipótesis de excepción. En efecto, la ley federal del trabajo, después de determinar que los contratos de trabajo "obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad" (artículo 31); de consignar, minuciosamente, las causas de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (artículo 47), y de establecer que "el trabajador podrá solicitar ante la junta de

conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario" (artículo 48), señala los requisitos que debe satisfacerse, para que el patrón quede eximido "de la obligación de reinstalar al trabajador" (artículo 49). Por su parte, el artículo 50 de la misma ley, impone al patrón que desea eximirse de reinstalar al trabajador, la obligación de cubrir a éste "una cantidad igual al importe de los **salarios** de la mitad del tiempo de servicios prestados", si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año; una cantidad igual al importe de los **salarios** de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, si la relación de trabajo excede de un año; veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, cuando la propia relación fuere por tiempo indeterminado y, "además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salario vencidos, desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones". A través de las prevenciones anteriores, se cumple el mandato constitucional, regulándose la hipótesis de excepción que comprende la fracción XXII del artículo 123 constitucional; así que las reglas correspondientes deben regir, en exclusiva, el caso de excepción. Este tribunal pronunció ejecutoria con fecha dieciséis de julio de mil novecientos setenta y uno, dentro del juicio de amparo número 235/71, promovido por Ricardo Argüjio Flores y Antonio Uribe Cortés, donde considera: "si la fracción XXIII del artículo 123 constitucional establece que son preferentes los créditos en favor de los trabajadores por **salarios** o sueldos devengados en el último año, y las fracciones XXI y XXII preceptúan que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que cuando el patrono despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; de tales disposiciones aparece que al referirse a la

indemnización lo hacen en el sentido de verificar el pago de tres meses de salario además de las demás responsabilidades que resulten del conflicto, de ello se infiere que **la constitución establece como crédito preferente, refiriéndose a las dos indemnizaciones, sólo la indemnización constitucional que es el pago de tres meses de salario.** Por otra parte, el artículo 113 de la ley federal del trabajo, al hablar de la preferencia de créditos, dice que tienen tal carácter los **salarios** devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del instituto mexicano del seguro social, sobre todos los bienes del patrón, pero estas indemnizaciones no pueden referirse a las que establece el artículo 50 porque este dispositivo enumera aquellas indemnizaciones a que se tiene derecho en relación al supuesto que establece el artículo que le precede, entre las que deben considerarse los **salarios** devengados, los de los séptimos días y días festivos, aun cuando tengan una vigencia muy anterior al último año y los posteriores **salarios** vencidos, pero las indemnizaciones preferentes son aquellas que constitucionalmente se mencionan en las fracciones del artículo 123 citado y en forma sustantiva por el artículo 113 también citado y si este precepto únicamente se refiere a los **salarios** devengados en el último año, quiere decir que en tratándose de **salarios** se excluyen todos los demás cualquiera que sea su origen o procedencia aun cuando sean aquellos que el artículo 50 de la ley federal del trabajo considera como indemnización. En tal virtud, **los salarios caídos no quedan incluidos en la enumeración preferencial que contemplan los artículos 123 constitucional, en sus fracciones XXI, XXII y XXIII y 113 de la ley federal del trabajo**, por lo que, la resolución impugnada que así lo determina, no implica violación de garantías".

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Toca 62/74 (Amparo en Revisión 1344/73). Alfonso H. Treviño González y Coagraviados. 8 de agosto de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván. **Registro No.** 254407. **Localización:** Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 80 Sexta Parte. Página: 69. Tesis Aislada. Materia(s): Laboral

Que el anterior jurisprudencia no es aplicada por los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje demostrando con ello su ignorancia jurídica y una parcialidad hacia los apoderados de los trabajadores para los que tienen preferencias como por ejemplo la practica viciosa de entregarle los oficios para ser presentados las autoridades o dependencias o la practica reiterada de que las audiencias sean grabadas en un dispositivo (USB) para que lo impriman en una papelería alegando que no cuentan con material suficiente.

Que de lo descrito con antelación se establecen las siguientes:

## **Conclusiones.**

**Primera.** Que se capacite y evalúe regularmente a los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje para contar con personal que tenga un amplio criterio jurídico que apliquen la jurisprudencia y para que obre con imparcialidad ante los justiciables.

**Segunda.** Que se establezcan criterios normativos obligatorios para los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje de que todos los apoderados que litiguen deban identificarse con su cedula profesional y en caso de no presentar la misma que el trabajador sea asistido por el procurador de la defensa del trabajo.

**Tercera.** Que se establezca una circular de carácter obligatorio al personal que labora en las juntas de conciliación y arbitraje para que tengan un trato igualitario con los litigantes evitando preferencias hacia los apoderados que representan a los actores

**Cuarta.** Que se instruya a los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje para evitar coadyuvar en la tramitación de un procedimiento laboral fraudulento actuando oficiosamente al darle vista al ministerio público para que proceda de acuerdo con sus facultades.

**Quinta.** Modernizar la administración de justicia en materia laboral mediante el establecimiento de tecnologías informáticas como el del expediente virtual que le permita a los justiciables presentar escritos por internet, consultar los acuerdos y recibir notificaciones por correo electrónico lo que haría eficiente y transparente la administración de justicia laboral y evitaría la dilación de los acuerdos y las practicas de corrupción del

personal que labora en las juntas de conciliación y arbitraje y permitiría una evaluación de su desempeño.

## **Bibliografía**

- Ferrara Francisco. La simulación de los negocios jurídicos. Revista de Derecho Privado. Madrid 1931.
- González Luna M. Santiago. Breves reflexiones en torno a la simulación y al fraude a la ley en el Código Fiscal de la Federación.
- Humberto Mauro Marsich. Manual de Deontología Jurídica. Ediciones Xaverianas. Primera Edición. 1998.
- Ovalle Favela José. Teoría General del Proceso. Editorial Oxford.
- Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones.
- Trueba Barrera Jorge. El problema laboral en México. Anuario VI. UNAM.