



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN



CUADERNOS DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN

CUADERNO NÚMERO 17

LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS

CIUDAD UNIVERSITARIA

México

Mayo de 2018

**La reforma constitucional
en materia de justicia laboral**

Lic. José Fernando González Salas

Ministro de la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

**LA REFORMA CONSTITUCIONAL
EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL**



DIRECTORIO

Dr. Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez
Secretario Administrativo

Mtro. Javier de la Fuente Hernández
**Secretario de Servicios
a la Comunidad**

Mtro. Néstor Martínez Cristo
**Director General
de Comunicación Social**

**Seminario Universitario
de Gobernabilidad y Fiscalización**

Dr. Alfredo Adam Adam
Coordinador

Dr. Jorge Barajas Palomo
Secretario Técnico

Comité Ejecutivo:

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
**Director de la Facultad
de Contaduría y Administración**

Dr. Alberto Ken Oyama Nakagawa
**Secretario de Desarrollo
Institucional**

Dra. Mónica González Contró
Abogada General

Lic. Enrique Azuara Olascoaga
Contralor

Comité Consultivo:

Dr. Juan Alberto Adam Siade

Dr. Rolando Cordera Campos

C.P. y Econ. José Ernesto
Costemalle Botello

Mtro. Roberto Figueroa Martínez

Dr. Sergio García Ramírez

Lic. Jesús Hernández Torres

Lic. Ma. de los Ángeles
Moreno Uriegas

Dra. Arcelia Quintana Adriano

Lic. Roberto Salcedo Aquino

Dra. Nadima Simón Domínguez

Dr. David Vega Vera



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN



CUADERNOS DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN

CUADERNO NÚMERO 17

LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS

CIUDAD UNIVERSITARIA

México

Mayo de 2018

Primera edición, mayo de 2018

D.R. © 2018 Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración
Ciudad Universitaria
(www.fca.unam.mx)

Seminario Universitario de Gobernalibilidad y Fiscalización
<http://sug.unam.mx>

ISBN en trámite

Impreso y hecho en México

Índice

Presentación	9
La reforma constitucional en materia de justicia laboral	13
Antecedentes históricos necesarios	13
Previsiones y alertas	22
I. Referencia general al texto actual de la constitución en materia de justicia laboral (DOF de 24/II/2017)	24
II. Nueva estructura orgánico-jurisdiccional laboral (federal)	27
III. Huelga	33
IV. Nueva estructura orgánico-administrativa para la conciliación y registro de contratos colectivos, organizaciones sindicales y todos los procesos administrativos relacionados	

(No se puede dejar de tocar este tema puesto que tiene implicaciones procesales que pueden impactar el funcionamiento de los tribunales)	37
V. Régimen transitorio (Entrada en vigor del nuevo sistema)	42
1. Cargas de trabajo	43
2. Infraestructura física	45
3. Tránsito de documentación de las juntas a los tribunales laborales	48
4. Recursos presupuestales	50
5. Entrada en vigor del nuevo sistema	52
Reflexiones finales	56
Semblanza del autor	64

Presentación

El Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral, fue publicado en el diario *Oficial de la Federación* el 24 de febrero de 2017. La reforma estableció el plazo de un año para que el Poder Legislativo emitiera las disposiciones reglamentarias, tiempo propicio para la participación de la academia, especialistas, sectores productivos y demás interesados.

Por la importancia e implicaciones que estas disposiciones tienen en el funcionamiento de las entidades

y empresas que determinan en gran medida el desarrollo económico de nuestro país, el Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización (SUG) invitó al Ministro de la Suprema Corte de la Nación, licenciado José Fernando Franco González Salas, a participar en su programa permanente de investigación y exponer sus autorizados puntos de vista sobre los antecedentes y contenidos de la reforma constitucional, en cuyo marco habrían de formularse y someterse posteriormente a examen y aprobación las regulaciones secundarias correspondientes.

El Ministro Franco dictó la conferencia magistral “La reforma constitucional en materia de justicia laboral” el 16 de noviembre pasado en el SUG, y nos ha obsequiado el texto literal de su disertación, que con su amable autorización reproducimos en esta nueva edición de nuestra serie de Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización.

La lectura de la ponencia del Ministro es pertinente y oportuna porque el Senado de la República continuó discutiendo sobre estos asuntos de tal

trascendencia, con base en la propuesta sometida por el Ejecutivo Federal el 7 de diciembre de 2017 bajo el título “Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de justicia laboral”.

Pero aun en el caso de que el dictamen aprobado en última instancia por el legislativo fuera contrario al texto del Constituyente, por ejemplo acerca de la creación del organismo de estructura tripartita denominado Instituto Federal de Conciliación y Registro Laboral, que el proyecto reglamentario introduce en sustitución del ente autónomo y descentralizado descrito en la reforma constitucional del artículo 123, fracción XX, cuyas características expone claramente el Ministro Franco en su ponencia, el mandato de la Carta

Magna ha quedado expuesto y su espíritu deberá preservarse conforme al concepto de “justicia cotidiana”, que alude a la protección de los derechos humanos y al nuevo paradigma de justicia laboral que el Ministro destaca especialmente.

En cumplimiento de sus objetivos de promover y alentar la discusión sobre temas de gobernabilidad y fiscalización, abiertos a los más diversos espacios de búsqueda de entendimiento entre los miembros activos de nuestra comunidad nacional y con énfasis en la responsabilidad constructiva de los sectores académicos, el SUG se complace en aportar estas cuestiones a la reflexión crítica y continuada de los investigadores, de los profesionales y de todos los interesados.

Al agradecer su participación nos es grato invitarlos a consultar estos textos y otros temas relacionados con nuestra actividad académica permanente en el sitio <http://sug.unam.mx/>.

Dr. Alfredo Adam Adam
Coordinador del Seminario Universitario
de Gobernabilidad y Fiscalización

LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL¹

Antecedentes históricos necesarios

La justicia laboral especializada no existió sino hasta los primeros años del siglo XX. Antes, eran los tribunales ordinarios civiles y, en ocasiones, mercantiles, los que dirimían los conflictos entre patronos y trabajadores

Fue hasta las primeras leyes estatales relacionadas con la materia laboral, a partir de 1900, que se fue gestando el nacimiento de tribunales laborales.

¹ Esta conferencia se ha construido, en algunas de sus partes, con material utilizado en otras pláticas impartidas en diferentes foros académicos.

Debo decir que es poco conocido que en la época final de la etapa porfirista y la etapa revolucionaria inicial, se expidieron más de 78 leyes que abordaron aspectos laborales, algunas de ellas extraordinariamente avanzadas para su época.

No es el caso detenerme en todas ellas, pues la temática que abarcaron fue muy variada; regulando, entre otros, los temas de accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las empresas, salarios mínimos, días de descanso obligatorios (jornada dominical), Y también hubo legislaciones sobre temas como *el contrato de trabajo, trabajo femenino y de menores*, de los *sirvientes*, sobre *abolición de deudas de los trabajadores*, sobre *inspección del trabajo, o sobre instancias de conciliación y arbitraje* (que serían el precedente inmediato de las todavía vigentes juntas de conciliación y arbitraje) que es lo que hoy nos ocupa.

Entre los precedentes legislativos, merecen mencionarse de manera destacada dos ordenamientos, que tuvieron un contenido mucho más completo y general que los demás ordenamientos de la época: la

llamada **Ley del Trabajo de Salvador Alvarado (Yucatán, 15 de diciembre de 1915)** y la **Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles (Coahuila, 27 de octubre de 1916)**.

Estas dos leyes abordaron y regularon el tema de conciliación y arbitraje (la de Yucatán, en particular, establecía Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje).

Como se puede apreciar, estos ordenamientos preconstitucionales, sin duda, fueron fuente importante para los trabajos del Constituyente de 1916-1917, en el ámbito laboral (particularmente para la concepción y materialización del artículo 123, primero en el mundo que introdujo a nivel constitucional un catálogo de los derechos de los trabajadores; lo que aunado a la creación del artículo 27 que consignó los derechos de trabajadores del campo -campesinos-, convirtió a la Constitución de 1917, como la primera reconocida como *constitución social*).

Pero también ellos fueron producto, en muchos casos y aspectos, del conocimiento que sus autores

tuvieron de legislaciones extranjeras. Así, existe constancia de los propios impulsores de esas leyes de haber tomado en cuenta el derecho comparado de varios países. En el caso de la Ley de Trabajo de Salvador Alvarado en Yucatán, por ejemplo, la normativa estudiada fue la de Estados Unidos y Australia (algún autor ha señalado que también de Nueva Zelanda).

Es evidente que muchas de las leyes locales tuvieron una influencia sustantiva en el Constituyente de 1916-17. Por ello haré breves comentarios sobre la génesis del artículo 123, focalizados en la creación de nuestros tribunales laborales.

El 19 de diciembre de 1916 (recuérdese que el Constituyente tenía mandado terminar sus tareas legislativas a más tardar el día último de enero de 1917), inició la discusión del artículo 5° del proyecto de Constitución presentado por Carranza.

El 23 de diciembre se generó un acalorado debate en el que el diputado Héctor Victoria (obrero ferroviario de Yucatán) fue enfático al señalar que se estaba abordando el problema obrero de manera muy

superficial pues no se le trataba con el respeto y atención que merecía.

Los debates continuaron intensamente el 27 y 28 de diciembre. Ese día se aprobó el artículo 5° con el texto original de la Constitución de 1917; que es básicamente el que todos conocemos hoy.

Fue hasta la sesión ordinaria del 23 de enero que se presentó el Dictamen del artículo 123. Después de que se debatió todo ese día, finalmente el artículo fue aprobado por 163 votos a favor y ninguno en contra.

El artículo 123 constitucional² nació con treinta fracciones. Para esta plática destacan las fracciones XX, XXI y XXII; en ellas se instituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los tribunales de trabajo; reglas para la negación del patrón para sujetarse al arbitraje, y responsabilidad del patrón por

² Este artículo tiene, a la fecha, el honor de ser el segundo más reformado con 27 modificaciones, sólo después del artículo 73 que ha tenido 78. Pero goza del privilegio de haber sido el último que fue reformado apenas el 24 de febrero de este año (precisamente en la materia que nos ocupa: justicia laboral).

despido injustificado –reinstalación o indemnización– e igual responsabilidad cuando el obrero se retire por causas imputables al patrón. El texto original de esas fracciones es:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI. 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. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que 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. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él

Las Juntas están hoy destinadas a morir, por la reforma a nuestra Ley Fundamental, de febrero de 2017. Como vimos tuvieron su origen remoto en las leyes preconstitucionales, muy en particular en la de Yucatán de

1915. Su constitucionalización nació en enero de 1917, cuando el Constituyente fusionó, sin que haya explicación alguna de ello en los trabajos legislativos, en un solo tribunal, las competencias de conciliación y arbitraje de los conflictos laborales. Las Juntas forman parte de ese amplio y variopinto conjunto de normas y de instituciones de la primera Constitución que incorporó los derechos sociales, en particular de los trabajadores, a su texto.³

Es curioso, yo diría, paradójico, que el nuevo modelo adoptado por nuestro Constituyente en este ámbito de justicia laboral, es muy parecido orgánicamente y en cuanto a distribución de competencias –aunque con diferencias marcadas en cuanto al contenido material de éstas, integración de los órganos y a las funciones específicas– al que existió en la

³ Fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que con decisiones, entre 1918 y 1924, decantó y definió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos tribunales, con plena jurisdicción y capacidad de resolver con fuerza vinculante para las partes los conflictos laborales sometidos a su jurisdicción.

legislación preconstitucional, en particular, la de Yucatán. Esto lo señalo porque en esa llamada Ley del Trabajo de mayo de 1915, se establecían “para resolver las dificultades entre trabajadores y patrones, juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje. Las Juntas se integraban con igual número de representantes de los patrones y de los obreros (en Mérida eran cuatro, dos de los patrones y dos de los obreros, en los demás distritos –eran 5 distritos en el Estado- por un representante por cada parte).

El Tribunal de Arbitraje resolvía de manera definitiva e inatacable los conflictos que no hubiese sido posible solucionar mediante la conciliación, (si se conciliaba el conflicto, el acuerdo era elevado a rango de “convenio industrial” obligatorio para las partes).

El tribunal se integraba por un representante de los obreros otro de los patrones y un Juez presidente nombrado por las juntas de Conciliación o, en su defecto, por el Ejecutivo del estado.

Hoy, como veremos, nuestra Constitución llega a un modelo con algunos rasgos muy parecidos a lo

que acabo de mencionar, pero con diferencias medulares en cuanto a integración y naturaleza de los órganos que a partir del año próximo deberán quedar a cargo de las tareas de conciliación y de la resolución de conflictos.

Previsiones y alertas

1. La reforma se inscribe en los trabajos de lo que se llamó “justicia cotidiana” y el nuevo marco de protección de los derechos humanos, y establece un nuevo modelo (un nuevo paradigma) en materia de justicia laboral; representa una nueva cultura jurisdiccional laboral.
2. Toda proporción guardada, el cambio es equivalente al que introdujo el nuevo sistema de justicia penal.
3. Por tanto, estimo, como lo he dicho en diversos foros, que nos tenemos que tomar muy

en serio esta reforma y la regulación secundaria que debe tener.

4. Mi plática será basada solamente en la reforma constitucional, y en percepciones personales y apuntamientos generales en relación a la legislación secundaria, dado que no tengo conocimiento oficial sobre lo que se esté trabajando en este ámbito.

El desarrollo metodológico de esta intervención, totalmente discrecional, será en cinco partes o bloques: I. Referencia general a los cambios que contiene el texto actual de la Constitución; II. La nueva estructura orgánico-jurisdiccional laboral (con énfasis en el orden federal); III. La huelga; IV. La nueva estructura orgánico-administrativa para la conciliación; y V. Régimen transitorio, en función de los principales temas que abarca la reforma constitucional.

I. REFERENCIA GENERAL AL TEXTO ACTUAL DE LA
CONSTITUCIÓN EN MATERIA DE JUSTICA LABORAL
(DOF DE 24/II/2017)

La reforma solamente modificó dos artículos:

- El 107, únicamente en su fracción V, inciso d); que se tocó solamente para desaparecer el vocablo “**laudo**” y sustituirlo por el de “**resolución**”; y
- El artículo 123, Apartado A, modificado en 7 de sus fracciones, a saber:
 - XVIII (se mantiene igual la definición de **huelga ilícita** y se introduce el requisito de **representatividad de los trabajadores para emplazar por firma de contrato colectivo**).

- XIX (se mantiene la definición de **paro ilícito** y se **ajusta la nomenclatura para sustituir el vocablo “laudo” por el de “resolución”**).
- XX (cambio sustancial para la resolución de controversias: se cambian las juntas por tribunales en la estructura del Poder Judicial Federal y de los correspondientes a las entidades federativas (primer párrafo), se establece la obligación de la conciliación previa al juicio laboral –mediante organismos especializados llamados Centros de Conciliación y su regulación básica (segundo al séptimo párrafos).
- XXI (insumisión al arbitraje y sus consecuencias; sólo se sustituye el vocablo “laudo” por “resolución”).
- XXII Bis (adicionado para señalar los principios que regirán para la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones).

- XXVII, inciso b) (para sustituir a las “juntas de conciliación y arbitraje” por “tribunales laborales); y
- XXXI, inciso c) (que fue reordenado por apartados numéricos y cuya función medular fue establecer, en el primer numeral, la facultad exclusiva de la Federación a través del organismo descentralizado respectivo para llevar el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados).

II. NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICO-JURISDICCIONAL LABORAL (FEDERAL)

Este sin duda es el tema toral de la reforma que hoy nos ocupa.

Es fascinante pensar que el nuevo modelo adoptado por nuestro Constituyente en este ámbito, más de cien años después de la creación de las juntas de conciliación y arbitraje, es muy parecido orgánicamente y en cuanto a distribución de competencias –aunque con diferencias marcadas en cuanto al contenido material de esas competencias, integración de los órganos y a las funciones específicas– al que existió en la legislación preconstitucional de Yucatán.

Esto lo señalo ya que debe recordarse que en la llamada Ley del Trabajo de Yucatán, promulgada el 14 de mayo de 1915, se establecían “para resolver las dificultades entre trabajadores y patrones, juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje. Las Juntas se integraban con igual número de representantes de los patrones y de los obreros (en Mérida eran cuatro, dos de los patrones y dos de los obreros, en los demás distritos –eran 5 distritos en el estado– por un representante por cada parte).

El tribunal de Arbitraje resolvía de manera definitiva e inatacable los conflictos que no hubiese sido posible solucionar mediante la conciliación, (si se conciliaba el conflicto, el acuerdo era elevado a rango de “convenio industrial” obligatorio para las partes). El tribunal se integraba por un representante de los obreros otro de los patrones y un Juez presidente nombrado por las juntas de Conciliación o, en su defecto, por el Ejecutivo del Estado.

Hoy nuestra Constitución llega, como hemos visto, a un modelo con algunos rasgos muy parecidos

a lo que acabo de mencionar, pero con diferencias medulares en cuanto a integración y naturaleza de los órganos que a partir del año próximo deberán quedar a cargo de las tareas de conciliación y de la resolución de conflictos.

La reforma constitucional señala en la fracción XX, primer párrafo, que las diferencias o conflictos entre trabajadores y patronos estarán a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos titulares deben ser designados conforme lo establece la Constitución, según corresponda para cada orden de gobierno, pero agrega que, además de los requisitos que se exijan de manera general para ser juzgador federal o local, en este ámbito también debe cumplirse el requisito de tener capacidad y experiencia en materia laboral.

La reforma exige reflexionar en varios aspectos, al dejar en libertad de configuración legislativa a los poderes legislativos, para reglamentar, en primera instancia, el texto de la Ley Fundamental, en el ámbito

de sus competencias. En este sentido, entre otras cuestiones a dilucidar se encuentran:

1. ¿Qué tipo de proceso es el más conveniente, oral, escrito o mixto?;
2. Parecería lo más conveniente un sistema mixto con preponderancia oral, al menos, en las etapas de audiencias (v.gr. de pruebas o su desahogo), alegatos y sentencia.
3. ¿El proceso laboral debe mantenerse uni-instancial o debe tornarse bi-instancial?
4. Parecería que lo más conveniente es que los siga siendo uni-instancial como hasta ahora.
5. ¿Qué modelo de tribunal laboral es el más conveniente: unipersonal o colegiado?.
6. En el caso del Poder Judicial Federal, las opciones que permiten la Constitución Federal y la ley son: Juzgados de Distrito o Tribunales de Circuito.
7. Parecería que lo más conveniente sería crear juzgados de distrito en materia laboral.

8. ¿Cuáles procedimientos especiales –además del llamado ordinario, para el cual podría haber cambios significativos también (v.gr. si existe o no una fase de conciliación obligatoria o no en la instancia jurisdiccional)-, deben conservarse y cómo deben regularse? (v.gr. procedimientos de los conflictos económicos de naturaleza económica); ¿cuáles sería conveniente incorporar a la luz de la reforma? (v.gr. si se considerara que los convenios a que se llegue en la fase conciliatoria son justiciables); y ¿cómo deben regularse todos esos procedimientos tomando en cuenta los cambios fundamentales en materia de principios que hoy aluzan a la justicia laboral?

Este último aspecto sí representa, en mi opinión, un nuevo paradigma en materia de justicia laboral, producto de la reforma. Me explico: hasta ahora, la jurisdicción laboral se desarrollaba bajo los principios de resoluciones tomadas a verdad sabida, buena fe

guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas”, aunque se tienen que fundar y motivar sus decisiones.

Con la reforma, los principios que informan a las sentencias y resoluciones de los nuevos tribunales laborales son los de: legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (fracción XX, primer párrafo, frase final del artículo 123); y en el caso de conflictos de negociación colectiva para garantizar los legítimos intereses de trabajadores y patronos, también deben respetarse los principios de: 1. Representatividad de las organizaciones sindicales y 2. La certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos (fracción XXII Bis del mismo artículo).

Es difícil, si bien no imposible, lograr compatibilizar estos dos sistemas.

III. HUELGA

Me interesa resaltar dos aspectos de la reforma en relación a esta materia, por su vinculación con el trabajo que desarrollarán los tribunales laborales:

1. El segundo párrafo de la fracción XVIII, (el primero es de ajuste nominal al nuevo modelo) señala que cuando se emplace a huelga para firma de contrato colectivo de trabajo se deberá asegurar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

Esto implica regular en el procedimiento respectivo cómo se garantizará este mandato constitucional.

Evidentemente, debe entenderse que el precepto se refiere a tener la representación mayoritaria.

Esta fracción, en mi opinión, debe interpretarse sistemáticamente con la XXII Bis, que dice textualmente:

XXII Bis.- Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y*
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.*

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo

dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

De lo anterior se sigue que la ley reglamentaria tendrá que definir con claridad:

- a. Si el Sindicato estará obligado, al emplazar, al menos en el caso de estar exigiendo la firma de un contrato, a presentar documentación en que fehacientemente acredite que cuenta con esa representación; o
- b. Si ya instaurados los procedimientos de huelga, se obligará a tener un recuento para acreditar tal representación. (Piénsese en el problema operativo y político que ello representa en este caso).

Por supuesto, estos dos son problemas que surgen directa e inmediatamente de la reforma de este año, pero no puede perderse la oportunidad de revisar integralmente el procedimiento de huelga para definir

muchos de los temas que han sido polémicos (v.gr. derecho de los patronos a solicitar la imputabilidad de la huelga; comentar decisión de la Segunda Sala).

IV. NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICO-ADMINISTRATIVA PARA LA CONCILIACIÓN Y REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS, ORGANIZACIONES SINDICALES Y TODOS LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS

(No se puede dejar de tocar este tema puesto
que tiene implicaciones procesales que pueden impactar
el funcionamiento de los tribunales)

Muy brevemente me voy a referir a los problemas o aspectos que veo deben ser estudiados con especial cuidado, por el impacto en materia de justicia laboral, en relación a las competencias y funcionamiento del organismo descentralizado federal que tendrá a su cargo tanto las funciones de conciliación como de registro. La primera nada más en el orden federal, la segunda en el orden nacional.

Uno relevante es, si será justiciable o no el convenio al que arriben las partes en la conciliación que se lleve a cabo ante ese órgano administrativo o si debe ser ratificado en sede jurisdiccional, dado que la Constitución delega en el legislador secundario la facultad de establecer las reglas para que los convenios adquieran el carácter de cosa juzgada y también para su ejecución (párrafo tercero de la fracción XX); y si existiendo una fase de conciliación en el proceso jurisdiccional, el convenio al que se llegue, se perfecciona automáticamente y solamente se le envía al órgano conciliador para su registro.

También, es de singular importancia develar cuáles serán las reglas para los actos y resoluciones que tome el organismo descentralizado en el ámbito de registro. ¿Serán justiciables todos o solamente algunos?

En este ámbito, en un ejercicio discrecional que se hace para esta presentación, de los actos de registro que el texto constitucional agrupa de manera general, como “el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos

los procesos administrativos relacionados”, considero que quedarán sujetos a la acción del organismo, al menos, siguiendo lo que hoy existe en las áreas competentes federal y locales, los siguientes:

1. Registro de los contratos colectivos, los contratos ley y todo lo que a ellos se refiere, de todo el país (federales y locales).
2. Determinar la procedencia o improcedencia de las comunicaciones de cambio de directivas de las organizaciones sindicales que se encuentren registradas ante la Secretaría y de sus secciones o componentes;
3. Determinar la procedencia o improcedencia de las comunicaciones de modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales que se encuentren registradas ante la Secretaría;
4. Determinar la procedencia a improcedencia de los informes de altas y bajas de miembros de las organizaciones sindicales que se encuentren

- registradas ante la Secretaría y de sus secciones componentes;
5. Asentar las cancelaciones de los registros de las organizaciones sindicales, cuando proceda conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;
 6. Expedir copias certificadas de los documentos que obren en los expedientes que se encuentren en los archivos;
 7. Preparar los informes pertinentes para la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y para la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven, así como solicitar, la publicación de las convocatorias y documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo;
 8. Administrar y mantener permanentemente actualizada la información estadística de las organizaciones sindicales y de las sociedades de

solidaridad social registradas, y todas las demás atribuciones de la Secretaría en materia de registro de organizaciones sindicales, así como en materia de modificación de los estatutos de dichas organizaciones y en materia de comunicaciones de cambio de directiva e informes de altas y bajas de estas o de sus secciones o componentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que, en su caso, resulten aplicables, así como realizar cualquier actuación y emitir todo auto, acuerdo, resolución o constancia, que deriven del cumplimiento y aplicación de dichas atribuciones.

V. RÉGIMEN TRANSITORIO

(Entrada en vigor del nuevo sistema)

Este es uno de los temas, que resulta particularmente preocupante y el más urgente, definir, puesto que implica cómo se va a organizar la transición para la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la entrada en vigor del funcionamiento de los tribunales judiciales laborales.

Permítaseme poner, en números, la magnitud del problema.

1. Cargas de trabajo

Según los datos oficiales del Informe de Labores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, relativo al año de 2016, el número de casos y asuntos bajo su jurisdicción fueron los siguientes:

- Asuntos individuales: 442 262, de los cuales 186 500 están en instrucción, 70 569 en dictamen, 42 544 en tribunales de amparo, 92 527 tienen laudo sin ejecutar y 50 121 en laudos en ejecución.
- En los últimos 11 años, el promedio de ingreso a la Junta ha sido de 94 089 conflictos individuales y 11 433 de procedimientos colectivos registrados; consecuentemente, como puede verse, se han reducido un poco las cifras en aproximadamente 10% (al margen puede imaginarse la reacción de los contadores públicos si de pronto les dijeran que van a recibir la

documentación e información de 442 262 empresas).

- Las demandas que se recibieron en 2016 fueron 72 249, un número ligeramente menor que el promedio, lo cual no responde a la lógica de los números sino a la lógica de las circunstancias socio-económicas y de las condiciones de las relaciones obrero-patronales, que son las que determinan el número de demandas individuales y colectivas que se presentan año con año. Las demandas concluidas en ese año fueron 76,056, pero de un universo de 442 262 existentes, más las que ingresaron.

A nivel federal se registraron menos emplazamientos a huelga; así, en 2016, se presentaron 4 068, ¿Se puede pensar en lo que significa tramitar ese número de casos, considerando que son las partes más conflictivas de la justicia laboral por todo lo que implica? En la UNAM se tienen emplazamientos a huelga año tras año y es necesario entrar a las negociaciones.

Afortunadamente, hace mucho tiempo que no estallan huelgas; pero han existido y se sabe lo complicado que es su manejo. Estos datos permiten medir lo que representan tales volúmenes de asuntos y las cargas de trabajo que generan.

2. Infraestructura física

Sólo para ilustrar lo que representa en este rubro la reforma constitucional a que se ha hecho referencia, debe recordarse que la Junta Federal tiene 21 Juntas Especiales en la Ciudad de México y 45 Juntas Especiales en toda la República; en algunos estados, se tiene más de una Junta Especial, y cada Junta, aún la más pequeña, tiene un promedio de varias decenas de servidores públicos. Estos números son extraoficiales. En total la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje registra 1,481 trabajadores de confianza, lo cual se explica por la función que desarrollan, 422 de base y

293 eventuales, que suman 2,196 servidores públicos. (Estos son números extraoficiales).

Esto se vincula con un artículo transitorio de la reforma, y con ello puede verse cómo el Poder Constituyente incurre en lo que podrían considerarse imprecisiones, que generan en la tarea del legislador ordinario problemas de interpretación para poder concretar adecuadamente la reforma.

Ese artículo Quinto Transitorio expresa textualmente:

En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a los que se refiere el primer párrafo del Artículo Tercero Transitorio se respetarán conforme a la ley.

Es decir, se respetarán sus derechos, pero en esto aparece un problema que afecta a toda la magistratura –jueces y magistrados–, que solamente pueden ser nombrados conforme con lo establecido en la

Constitución; así, para entrar al Poder Judicial Federal hay una serie de condiciones que impone la Constitución, al sujetar a esos juzgadores a requisitos del llamado régimen de *carrera judicial*, entre los cuales está que tanto jueces, magistrados y otros servidores de apoyo jurisdiccional, como son los secretarios de estudio y cuenta, deben ingresar sólo al haber pasado los exámenes (inclusive mediante concurso) que los acreditan como aptos para ejercer los cargos respectivos (ello, independientemente de la ratificación a que están sujetos los jueces y magistrados, con posterioridad a su nombramiento inicial).

Por tanto, el personal, es decir, los servidores públicos de la Junta que quieran ingresar al Poder Judicial Federal tienen que pasar por esos concursos y exámenes, según el cargo que deseen desempeñar.

Este transitorio, por ende, presenta un dilema serio porque abre expectativas a los servidores de las juntas de conciliación y arbitraje que, en muchos casos, no podrán cumplirse. Será entonces necesario encontrar soluciones inteligentes para resolver todo

esto con talento, imaginación y voluntad, y así afectar lo menos posible a esas personas. Pero es evidente la dificultad que presentan esas disposiciones constitucionales para concretar la reforma en las normas reglamentarias que expida el legislador federal ordinario, es decir, el Congreso de la Unión.

3. Tránsito de documentación de las juntas a los tribunales laborales

El que abordamos es realmente un problema grave, pues implica llevar a los tribunales, ordenada y adecuadamente, con registros detallados de todos los expedientes que existan en trámite en la Junta Federal, al momento de la transición de sistema, de tal forma que los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación los reciban, en su caso, en condiciones que les permitan seguir con el procedimiento que corresponda según el tipo de asunto de que se trate (sin perder de vista lo delicado que podría ser el extravío

de expedientes aún en trámite en el tránsito de una junta de conciliación y arbitraje al tribunal correspondiente). Por supuesto, esto aplica para la transición a nivel local, en que se deberán, según el artículo Sexto Transitorio de la reforma constitucional⁴, transmitir todos los expedientes de las juntas locales a los tribunales laborales que se instituyan en las entidades federativas, siendo que aquéllas tienen estructuras orgánicas y funcionales muy diferentes entre ellas (algunas, aunque no llegan a las dimensiones de la Junta Federal, también tienen en trámite miles de asuntos como, por ejemplo, las del Estado de México y de la Ciudad de México).

⁴ El artículo tiene el texto siguiente:

“Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.”

4. Recursos presupuestales

Otro aspecto altamente llamativo es que no se previó, o en su caso se omitió, cualquier previsión de carácter presupuestal; y es llamativo, puesto que ello es verdaderamente esencial, para que la reforma cristalice y tenga los efectos positivos que con ella se buscan.

Este no es un tema menor, puesto que esta reforma costará mucho dinero. Piénsese los recursos que requerirá el Poder Judicial de la Federación (para el caso, los de las entidades federativas) para poder instalar los nuevos tribunales laborales y contar con los recursos humanos, materiales y financieros para su operación adecuada (incluyendo los espacios físicos que se requieran para los nuevos tribunales). A todo esto debe agregarse, al menos en el caso del orden federal, el costo adicional de la homologación de salarios, por lo menos a nivel federal, y aunque se han manifestado ciertas inexactitudes al respecto, es verdad que los Ministros, Magistrados, Jueces y personal jurídico y administrativo, están mejor pagados que

los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A lo anterior habrá que sumar los costos de capacitación, que no es un tema menor. Este aspecto es también de inmensa relevancia, puesto que como ya se ha dicho, esta reforma puede equipararse, toda proporción guardada, a la del nuevo sistema penal que se estableció en nuestro país recientemente. Implica, un cambio de cultura en materia jurisdiccional laboral. Por lo tanto, juzgadores y personal jurídico y administrativo deben ser capacitados para poder ser aptos para poner en marcha este nuevo modelo de justicia. El problema es que si no se cuenta muy pronto con toda la legislación secundaria que le de sustento y viabilidad a la reforma constitucional, será muy difícil que arranque de manera óptima.

En este orden de ideas, seguramente el Congreso de la Unión tendrá que establecer alguna normatividad para que se prevean, tanto en el orden federal como local, los recursos presupuestales para hacer frente a

los altos costos que tiene esta reforma (algunos de los cuales, no de todos, nos hemos hecho cargo ahora).

5. Entrada en vigor del nuevo sistema

Otro aspecto medular a considerar en torno a este conjunto de reflexiones, es que la Constitución establece el plazo de un año para alcanzar la transición integral de la justicia laboral.

La reforma, según el Artículo Transitorio Primero del Decreto correspondiente, entró en vigor el 25 de febrero de 2017, y el Artículo Transitorio Segundo de la propia reforma constitucional⁵ señala

⁵ De la interpretación sistemática de los Artículos Transitorios Primero, Segundo Tercero y Sexto de la reforma constitucional se pone en evidencia que el mandato del Constituyente es claro, en el sentido de que la reforma debe estar operando a más tardar el 25 de febrero de 2018. Esos artículos señalan:

“Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo

que se dispondrá de un año para legislar y cumplir

previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

“Tercero. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

“Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

“Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

“Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

dicha transición; es decir, el nuevo sistema de justicia laboral tendrá que estar funcionando a plenitud el 25 de febrero del año próximo.

Al 16 de noviembre de 2017, fecha de esta disertación, la legislación secundaria aún no se conoce ni siquiera en sus líneas generales; no existe en nuestro conocimiento iniciativa alguna en las Cámaras del Congreso sobre la materia; pero quiero pensar que quizá gracias a la imaginación de los abogados y los legisladores podría encontrarse alguna fórmula para al no contar oportunamente con esa ley o leyes reglamentarias pertinentes para que inicie bien el nuevo sistema de justicia laboral, se abra un espacio de tiempo adicional, para lograr de manera exitosa la conversión de las juntas a tribunales laborales.

“Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.”

La realidad es, sin embargo, que el tiempo nos está ganando una vez más. Al día de hoy ya transcurrieron casi tres cuartas partes del que previó el Constituyente Permanente para que las normas reglamentarias se hubiesen expedido y el sistema de justicia laboral estuviese funcionando. Parece muy complicado que ello se pueda lograr en los tiempos originalmente establecidos.

REFLEXIONES FINALES

1. Nuestra primera reflexión debe llevarnos a reconocer que la expedición de la legislación reglamentaria de la reforma constitucional es realmente urgente. El legislador debe hacerlo de inmediato, se corre el riesgo de que la ausencia de legislación y bajo el supuesto de que dejarán de existir las juntas de conciliación y arbitraje, por razón natural, muchos de los asuntos bajo su cargo no sean diligentemente tramitados. Es lógico suponer que la reinante incertidumbre que existe entre los servidores públicos de las juntas sobre su

futuro laboral, genere problemas para el correcto desarrollo de las delicadas tareas jurisdiccionales que tienen encomendadas.

2. Seguidamente debemos considerar como segunda reflexión que, al menos la Ley Federal del Trabajo tendrá que reformarse extensamente, en el articulado que atañe a los muy importantes aspectos procedimentales y, en su caso, en la parte orgánica respectiva.⁶

⁶ Es previsible que además de esas leyes, el Congreso de la Unión tenga que contemplar otras como pueden ser: por ejemplo, las Leyes Orgánicas del Poder Judicial de la Federación y de la Administración Pública Federal que son objeto de comentario en la siguiente reflexión del texto sustantivo de esta presentación; así como, si se decide regular el nuevo organismo descentralizado encargado de la conciliación y registro en el orden federal y los llamados Centros de Conciliación de las entidades federativas en una ley especial (sin desconocer que éstos últimos podrían dejarse a la libertad de configuración legislativa de las entidades federativas); o más delicado y complicado aún, si el Ejecutivo y el Legislativo determinan que debe existir un Código Nacional de Procedimientos Laborales, como algunos lo han sugerido; y, al menos, reformas de adecuación a leyes que tiene una vinculación cercana con

3. La tercera reflexión se refiere, por el impacto que tiene la reforma constitucional en el orden federal, a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, pues si bien sólo implicó la modificación de una pequeña porción normativa en el texto fundamental, orgánicamente tiene implicaciones muy importantes puesto que se tendrá que legislar lo relativo a los tribunales de proceso laboral federales. Asimismo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal deberá ser modificada en la descripción de las facultades de la Secretaría del Trabajo, que necesariamente serán transferidas al nuevo organismo descentralizado encargado de la conciliación y registro.
4. En este contexto, se ha hablado mucho de la posibilidad de emitir un Código Nacional

los aspectos laborales como son, entre otras, las del IMSS y del INFONAVIT.

de Procedimientos Laborales; a eso nos mueve esta cuarta reflexión. Ahora que están de moda los códigos nacionales puede aceptarse que la existencia de tal Código sería muy oportuno y favorable, aunque de gestación muy complicada, lo que también obliga a preguntarnos cuántas leyes deberá emitir el legislador para darle suficiente consistencia a la reforma.

5. Otro tema fundamental objeto de nuestra quinta reflexión es el relativo a la previsión de los recursos. Existe una larga e infortunada tradición de que hacemos reformas y no se toma en cuenta su costo. Por amplia y seria que sea la voluntad de instrumentar esta reforma, si no existe la previsión oportuna de los recursos presupuestales suficientes para ello, será sumamente difícil que el sistema nuevo camine de manera adecuada.
6. La sexta y última reflexión, de gran relevancia, consiste en no perder de vista la

necesidad de expedir normas que establezcan la necesaria homogeneidad que requieren algunos ámbitos que introduce la reforma constitucional, considerando que ahora los estados tienen facultad de legislar en diversos aspectos y, en especial, aparentemente la libertad de imprimirles su propia configuración a los órganos de conciliación, ya que la Constitución podría interpretarse en el sentido de que les otorga esa competencia en el Artículo Segundo Transitorio; y esto podría generar muchos problemas por la posible diversidad de esquemas que pudieran surgir. Es de estimarse que el Congreso de la Unión tendrá que definir, en las leyes que expida o modifique, el alcance de ese precepto transitorio para que quede claro qué y con qué extensión los legisladores locales pueden

expedir normas laborales conforme al nuevo marco constitucional.⁷

Como puede apreciarse, las tareas por realizar son muy complicadas. El reto es enorme. Sin embargo, y en vista de que tan importante reforma ya está en nuestra Constitución, es razonable aceptar el desafío con cautela y con cierto optimismo. Es de Perogrullo señalar que todos debemos cumplir lo que la Constitución establece; el dilema es que ello solamente se logra si todos hacemos lo que nos corresponde en tiempo para lograr su instrumentación. Ello es ahora una obligación; el país reclama una justicia laboral efectiva.

⁷ No hacerlo podría, en algunos casos, afectar a los justiciables quienes quedarían sujetos a reglas diferentes en las distintas entidades federativas, particularmente en lo que se refiere a los llamados Centros de Conciliación que la Constitución señala que se “instituyan en cada entidad federativa” (fracción XX, segundo párrafo del artículo 123 constitucional); ello, dado que la conciliación ahora será obligatoria y requisito de procedibilidad para instaurar un juicio laboral ante los nuevos tribunales.

Todos queremos que nuestro México sea un Estado constitucional democrático de derecho en el que se respeten todos nuestros derechos y podamos vivir con tranquilidad, lo que se traduce siempre y en última instancia, en la necesidad de contar con un sistema de justicia efectivo que así lo garantice.

El presente trabajo ha pretendido transmitir cuales son, en mi opinión y a grandes rasgos, algunos de los enormes retos y problemas a que nos enfrenta esta Reforma Constitucional en materia de justicia laboral. Se trata de compartir ideas y, desde luego, dejando de lado miedos y pesimismo pensar en las mejores soluciones para que el sistema se concrete de manera oportuna y eficazmente. Es una realidad objetiva que la reforma está en marcha; exponer los muchos aspectos aún por resolver nos alerta de todo lo que está pendiente para llegar en pocos meses a su cumplimiento; no debe perderse la confianza pero si debe advertirse la premura que existe para ello. Se podrá lograr instrumentarla en tiempo siempre que se den respuestas oportunas a los muchos temas involucrados,

especialmente en el ámbito legislativo. Soy un convencido de que se puede lograr si cada quien hace en tiempo y forma lo que le corresponde.

Espero haberles transmitido, al menos en cierto grado, la importancia y alcance de esta reforma.

Semblanza del autor

José Fernando Franco González Salas es Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el 12 de diciembre de 2006, habiendo presidido su Segunda Sala por el periodo 2008-2009.

Obtuvo el título de abogado en la Escuela Libre de Derecho y realizó estudios de posgrado en Administración Pública y Ciencias Políticas en la Universidad de Warwick, del Reino Unido.

Fue titular de la jefatura de Relaciones Laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social y secretario general de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, se desempeñó como subsecretario de Desarrollo Político de la Secretaría de Gobernación; Magistrado Presidente del Tribunal Federal Electoral; asesor de la Presidencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos; subdirector general en la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Presidencia de la República: secretario técnico de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

En el ejercicio de su actividad docente impartió las materias de Derecho Laboral, Administrativo, Constitucional I y II; Derecho Parlamentario y Derecho Electoral en el Instituto Tecnológico Autónomo de México. En la Escuela Libre de Derecho fue profesor titular de Derecho Administrativo y hasta la fecha profesor de Cátedra Magistral.

Es autor del libro *Los impedimentos e incompatibilidades en el marco del estatuto personal de los senadores* y coautor de la obra *La competencia en materia laboral y los tribunales de seguridad social*, así como, *Derechos y cultura indígena*.

Ha escrito diversos artículos sobre Derecho constitucional, electoral, parlamentario, administrativo y laboral, y dictado conferencias en diversos foros nacionales e internacionales sobre las mismas materias.

*La reforma constitucional en materia
de justicia laboral*

editado por el Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización de la Universidad Nacional Autónoma de México se terminó de editar en mayo de 2018 en Formas e Imágenes, S.A. de C.V., Av. Universidad 1953 Col. Copilco el Bajo, Deleg. Coyoacán, 04340, Ciudad de México. Su impresión se realizó en papel Cultural de 90g y forros en cartulina Couché de 300g con las familias tipográficas Stempel Garamond y Helvetica. formaseimagenes@gmail.com. Diagramación: Margarita Campillo. La edición estuvo al cuidado del doctor Jorge Barajas Palomo, secretario técnico del Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización

Tiraje 1 000 ejemplares

Libros publicados

Gobernabilidad y Fiscalización

Reflexiones críticas sobre sus bases conceptuales, retos y perspectivas

Coordinador Alfredo Adam Adam

Prólogo de Juan Alberto Adam Siade, Director de la FCA-UNAM

Roberto Salcedo Aquino • Juan Manuel Portal Martínez • Jorge Barajas Palomo • Miguel Concha Malo • Eduardo Gurza Curiel • Muna Dora Buchain • Marco Antonio de la Peña García y Alberto Tiburcio Celorio • Manuel Aguilera Gómez • Felipe Pérez Cervantes • Salo Grabinsky Steider

Cultura de integridad pública y combate a la corrupción

UNAM - Senado de la República

Coordinador Alfredo Adam Adam

Prólogo de Roberto Figueroa Martínez, Secretario General de Servicios Administrativos de la Cámara de Senadores LXIII Legislatura

Juan Manuel Portal Martínez • Héctor Fix-Fierro • Miguel Concha Malo • Fernando Cervantes Flores • Jorge Barajas Palomo

SERIE CUADERNOS DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN

Cuadernos publicados

1. *Perspectivas de la fiscalización superior en el marco del Sistema Nacional Anticorrupción*
Juan Manuel Portal Martínez
2. *PEMEX en el entorno de la reforma energética*
Marco Antonio de la Peña García y Alberto Tiburcio Celorio
3. *Empresas familiares en México: aspectos sucesorios*
Salo Grabinsky
4. *Actualidad de las Normas de Información Financiera en México y América Latina*
Felipe Pérez Cervantes
5. *La fiscalización de los partidos políticos y de los candidatos independientes*
Eduardo Gurza Curiel
6. *La reforma energética Reflexiones críticas*
Manuel Aguilera Gómez
7. *La gobernabilidad democrática*
Roberto Salcedo Aquino
8. *Ética pública*
Miguel Concha Malo
9. *El control interno en la administración pública*
Jorge Barajas Palomo
10. *Auditoría forense*
Muna Dora Buchahin
11. *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte y la industria cinematográfica mexicana Ensayos Críticos*
Jesús Hernández Torres, Víctor Ugalde, Alfonso Rosas Priego, Juan Ramón Odón León, Agustín Meza
12. *La Gobernabilidad en México ante los desafíos del entorno global*
Francisco Suárez Dávila y Manuel Aguilera Gómez
13. *El empeño no lucrativo, finanzas de enfoque social*
Antonio Pulido
14. *Administración de recursos humanos. Experiencias Latinoamericanas*
Ricardo Varela Juaréz
15. *La administración y fiscalización de los donativos y recursos para la reconstrucción*
Guillermo Guerrero Villalobos, Manuel Aguilera Gómez, Miguel Concha Malo, Roberto Salcedo Aquino
16. *Las empresas familiares en épocas críticas Guía práctica*
Salo Grabinsky

El Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, SUG, es uno de los veintitrés seminarios permanentes adscritos a la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual articula sus tareas en torno a la innovación académica y al fortalecimiento institucional, en concordancia con el Plan de Desarrollo establecido por la Rectoría de la UNAM.

El SUG tiene su sede permanente en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) y desde su fundación en septiembre de 2014 organiza y lleva a cabo conferencias, mesas redondas y otras actividades académicas, alentando la investigación y la discusión sobre la gobernabilidad y la fiscalización, sus bases conceptuales y otras reflexiones críticas, así como también respecto de múltiples temas relacionados con dichos principios.

Promueve el intercambio de experiencias y la cooperación de instituciones y expertos nacionales y de otros países, y realiza actividades editoriales para divulgar sus trabajos y contribuir a la mejor comprensión y cumplimiento de los dos postulados objeto de su estudio esencial y de otros conceptos afines, tales como la ética pública, la auditoría y evaluación del desempeño, la administración y el control gubernamental, la rendición de cuentas, el gobierno corporativo y la información de las organizaciones.

La Serie de Cuadernos del SUG es un acervo de consulta permanente sobre los múltiples temas objeto de su discusión, orientados a alcanzar y mantener el debido equilibrio entre el gobierno y la sociedad civil.

El presente número de la serie invita a nuestros asiduos lectores, a los investigadores sociales, a los académicos y a todos los ciudadanos interesados, a profundizar en el estudio de **LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL** bajo los autorizados puntos de vista de su autor, el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. José Fernando Franco González Salas, a fin de comprender mejor esta importante cuestión de nuestra vida nacional contemporánea y sus posibles efectos en los procesos de Gobernabilidad y Fiscalización en México.

Dr. Alfredo Adam Adam
Coordinador del Seminario



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN