



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Universidad de Quintana Roo

División de Ciencias Sociales y Económicas
Administrativas

DCSEA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

“Fructificar la razón: trascender nuestra cultura”

Criterios tomados por el Pleno de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Quintana Roo, para el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo.

MONOGRAFIA

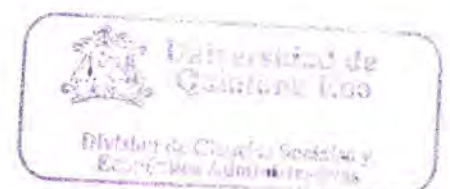
PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MARIA TRINIDAD IC MARTINEZ

DIRECTOR: DR. JOSÉ RAFAEL RIVERO MARTÍNEZ





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Trabajo Monográfico bajo la supervisión del comité de asesoría y aprobado como requisito parcial, para obtener el grado de:

LICENCIADO EN DERECHO

Comité:

Director:

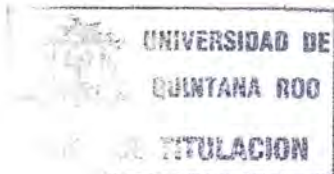
Dr. José Rafael Rivero Martínez

Asesor:

MD. Ruth María de Lourdes Fernández Estrada

Asesor:

MD. Yunitzilim Rodríguez Pedraza



AGRADECIMIENTOS

A mis padres

A mi muy querido Padre (+) por siempre haber creído en mí, por alentarme todos los días de mi vida a alcanzar mis metas y a estudiar esta noble carrera.

A mi Madre; por su apoyo incondicional, a ambos, gracias por estar siempre presentes, por darme valores y herramientas para la vida.

A mi familia

Por su paciencia y apoyo en todo momento, por confiar y esperar siempre lo mejor de mí, este gran logro es para mis pequeños niños que son mi todo, mi motivo de seguir adelante cada día.

A mis maestros.

Les agradezco el tiempo, apoyo, dedicación y confianza en mí, porque gracias a ustedes he logrado concluir este trabajo.

TITULO:

CRITERIOS TOMADOS POR EL PLENO DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, PARA EL REGISTRO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Índice de contenido:

Introducción.

1.- Marco teórico de los contratos-----

 1.1 Antecedentes Históricos -----

 1.2 Que es un Contrato Colectivo de Trabajo. -----

2.- Análisis de la presentación de los contratos colectivos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo.-----

3.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo-----

4.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo.-----

5.- Criterios tomados por el Pleno de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado:

 5.1 Acreditar con licencia de funcionamiento el domicilio de la fuente de empleo, en caso de operación. -----

 5.2 Acreditar con licencia de construcción que la obra a realizar se encuentra en el domicilio que señala en el contrato. -----

 5.3 Confirmar que la licencia de funcionamiento señale el domicilio completo y correcto de la fuente de empleo, así como la razón social de la empresa que firma el contrato colectivo.-----

 5.4 Confirmar que en la licencia de construcción además de señalar en forma específica y clara el domicilio de la fuente de empleo, deberá estar a nombre de la empresa que firma el contrato. -----

 5.5 Exhibir el Acta Constitutiva de la empresa o Poder Notarial en original o copia certificada, para acreditar la personalidad de quienes firman en nombre y representación de la empresa y sindicato. -----

6.- La Universidad de Quintana Roo.-----

6.1 Antecedentes de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.2 Finalidad de la Universidad de Quintana Roo.-----

6.3 Facultades de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.4 Simbología de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.4.1 Escudo de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.4.2 Logo de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.4.3 Lema de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.5 Divisiones de la Universidad de Quintana Roo. -----

6.6 Licenciatura en Derecho. -----

6.7 Formación Académica del Egresado. -----

7.- Como influye cada criterio-----

7. 1 Efectos positivos-----

7.2 Efectos negativos-----

Introducción:

Los Contratos colectivos de Trabajo, son el acuerdo de voluntad entre Empresa y Sindicato, para plasmar las condiciones en las cuales los trabajadores pertenecientes a un sindicato prestarán sus servicios a una empresa determinada, así como las circunstancias laborales y prestaciones a las cuales tendrán acceso en la fuente de empleo establecida.

La Ley Federal del Trabajo establece las formalidades que deberán cubrir las empresas y sindicatos para el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, mismas que deberán ser presentadas ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, siendo está, la Autoridad Laboral encargada de regular y registrar dichos contratos colectivos de trabajo, asignándole un número de registro ante la misma. Por lo que para dar certeza a ese acuerdo de voluntades, es necesario como lo establece la Ley Federal del Trabajo, cumplir con las formalidades necesarias para la asignación de dicho registro; además de cubrir las exigencias que la propia Autoridad Laboral estableció, para un mejor proveer en ese registro. Toda vez que si bien es cierto, la Ley establece las formalidades o datos específicos que deberá contener un contrato colectivo, ella misma, no establece que documentos serán los necesarios e indispensables para sustentar y cumplir con esas formalidades, dejando a criterio de la H. Junta Local, la solicitud de documentos necesarios y específicos para un mejor proveer en el registro del acuerdo de voluntades plasmado por las partes en el contrato, para que ambas partes que intervengan tenga la certeza y garantía de que ese acuerdo está registrado y respaldado ante la Autoridad competente.

Con ello, la Autoridad Laboral asumirá que la fuente de empleo y la empresa donde se llevó a cabo la firma del contrato es donde prestan sus servicios los trabajadores, así como

que las partes que llevaron a cabo la firma del contrato, cuenten con las facultades de poder plasmar esa voluntad y poder obligarse a cumplir con ese acuerdo de voluntades.

Cabe resaltar, que la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo en su papel de Autoridad Reguladora de los Contratos Colectivos tomó ciertos criterios a manera de complementar la documentación que las empresas y sindicatos deberán presentar a la misma, para tener la certeza legal de las voluntades y obligaciones planteadas, toda vez que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo en sus numerales 386, 387, 390 y 391, establecen las bases para el registro respectivo, la Autoridad Laboral consideró necesario que además de los solicitado en la Ley, las empresas y sindicatos deberán exhibir: *licencia de funcionamiento*; para acreditar el domicilio claro y específico de la fuente de empleo, *licencia de construcción*; para acreditar que la fuente de empleo sea la de la obra a realizar y se encuentra en el domicilio que señala en el contrato, de igual manera ambas licencias además de señalar el domicilio de la fuente de empleo, deberán estar a nombre de la empresa que firma el contrato colectivo, así mismo las Actas Constitutivas de la empresa y Toma de Nota del sindicato donde acrediten las personalidades de quienes firman en nombre y representación de la empresa y sindicato, deberán ser presentados en original o copia certificada, mismas que previo cotejo con sus originales serán devueltas a las personas autorizadas en el contrato.

Se llegó a los mencionados criterios, en virtud de la confusión y lagunas que se han generado con el paso de los años, siendo que la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo, es la encargada en todo el Estado de Quintana Roo de llevar el registro de los contratos, se notó que en un mismo kilometraje, existen más de 10 fuentes de empleos, es decir, uno o más hoteles y al exhibir los contratos, señalaban como domicilio kilómetro 12 de la zona hotelera, cuando en realidad el centro laboral se encuentra en el

kilómetro 12.5, por lo cual al haber varios hoteles en el mismo domicilio, creando incertidumbre al momento de registrar el contrato. Lo mismo ocurría con las obras en construcción, pues en un solo predio se realizaban diferentes obras específicas, es decir, la construcción de un edificio de 350 habitaciones, canchas deportivas, centros comerciales, etc., y al momento de señalar cuál era la obra, se limitaban a decir construcción de un hotel en el “predio tal”, y al exhibirse otro contrato en el mismo domicilio por otra obra, se volvía a la misma confusión, por lo que al paso de los años y a los cambios de los Presidentes, cada uno tomaba un criterio para evitar estas confusiones.

La problemática que se empezó a vivir fue que en un principio que la misma Autoridad Laboral, no aceptaba por parte de la empresa algún otro documento para acreditar el domicilio, únicamente la licencia de construcción o funcionamiento, y las partes sea empresa o sindicato no podían presentar esos documentos al momento de la presentación del contrato ante la Junta Local, en virtud de que los tramites de las mismas son tardados y retrasarían la exhibición de los contratos ante la Autoridad Laboral. Por lo que al ver la problemática, se consideró que no solo podía ser la licencia, sino que existían otros documentos como; el alta del SAT, algún recibo de pago: luz, agua, teléfono, uso de suelo, entre otros, para poder darle a las empresas y sindicatos esa facilidad en el registro de sus contratos y no dejarlos en estado de indefensión en algún caso de huelga.

El objetivo de este proyecto, es estudiar y analizar estos criterios tomados al paso de los años por la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, para establecer la viabilidad de la documentación solicitada, así como la necesidad de tener esa certeza de que la fuente de empleo, condiciones laborales, las facultades de las personas que en ellas intervinieron tienen la capacidad y personalidad jurídica para poder obligarse a

cumplir con el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato colectivo de trabajo que presentan ante dicha Autoridad.

Objetivo General.

Establecer la viabilidad de los requerimientos realizados por la H. Junta Local de conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, para la exhibición de dicha documentación.

Objetivo Específico.

Analizar los criterios tomados por la H. Junta Local de conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo, para un mejor proveer en los registros de los contratos que se exhiben ante la misma.

Establecer los lineamientos con base en los contenidos que deben contener los contratos en relación con la Ley Federal del Trabajo.

1.- MARCO TEÓRICO DE LOS CONTRATOS

1.1 Antecedentes Históricos

La experiencia histórica demuestra que la convención colectiva de condiciones de trabajo, tuvo su origen durante la era industrial y se fue formando y desarrollando a medida que se consolidaba el movimiento sindical.

En un comienzo, ello surgió frecuentemente a consecuencia de un conflicto de trabajo o ante la amenaza de una declaración de huelga.

Las partes en conflicto generalmente, ponían término a él mediante un pacto colectivo, que celebraba el empresario con sus obreros por medio del Sindicato. Y en aquel pacto, por lo común, se les concedía a los trabajadores algunos de los beneficios que reclamaban al promover el diferendo.

Aquellos pactos colectivos eran celebrados, de ordinario, por la comisión directiva del sindicato o por una comisión paritaria designada con una asamblea del gremio, con instrucciones para que en representación de todos los afiliados, conviniera las nuevas condiciones de trabajo con el empresario o sus delegados.

Como la parte obrera, en la celebración del pacto o convenio, estaba representada por una entidad de carácter colectivo, como es el sindicato, se le denominó Convenio Colectivo de Trabajo.

En efecto, en un comienzo cuando no existía ninguna legislación que lo reglamentara, era un verdadero pacto o acuerdo o convenio de buena voluntad,

sustentado únicamente en la buena fe de las partes contratantes. (Pérez Benito, 1982: 402-403)¹

El derecho autónomo del trabajo tiene su forma propia de expresión en los convenios o contratos colectivos de trabajo.

La creación de normas para regular las condiciones de empleo con respecto a las garantías sociales legalmente establecidas en beneficio mínimo de los asalariados, conforman la característica esencial de los convenios colectivos.

Los sujetos en los convenios colectivos generalmente se encuentran definidos en las leyes. En el caso de los convenios ordinarios tienen capacidad de ser partes uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales; cuando se trata de convenios obligatorios, los sujetos colectivos son las dos terceras partes de patronos individuales o sindicalizados, y por parte de los trabajadores las mismas dos terceras partes de trabajadores sindicalizados pertenecientes a una determinada rama de la industria y en determinada región.

La capacidad de los sujetos colectivos es el derecho para formalizar los contratos y para revisarlos, o dicho de otro modo, es el derecho para crear los instrumentos jurídicos que han de regir la relación obrero – patronal, la administración por los sujetos colectivos significa la capacidad de ejercicio en el aspecto jurídico, de todas las condiciones que derivan del cumplimiento tanto de las obligaciones individuales como de las profesionales. En el aspecto material, el

¹ Pérez Benito, *Derecho del Trabajo*, Editorial Astrea, 1982, pág. 402,403.

derecho para realizar todos los actos materiales que implica la vigilancia en el cumplimiento de los contratos colectivos.

Los sindicatos son los representantes del interés profesional de los trabajadores en la empresa, y, en un principio, del interés individual de cada trabajador frente a la empresa.

La celebración de las convenciones colectivas es obligatoria para la empresa, siempre y cuando se la solicite el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.²

Las cláusulas que forman parte de las convenciones colectivas, salvo ligeras variantes, han sido agrupadas en cuatro categorías; *a) normativas* cuyo contenido lo constituye el modo de regular la contratación individual de trabajo; *b) interpretativas*, aquellas que interesan en particular a sindicatos y empleadoras, y a las cuales asignan valores específicos o alcances unilaterales para una mejor aplicación; *c) complementarias*, las consignadas en los requisitos legales, pero a las que tanto el sindicato como el patrón que intervienen dan valor especial en aras de un correcto entendimiento para el mejor desarrollo de las labores, y *d) modificatorias*, que son las cláusulas en permanente reestructuración debido a la naturaleza de condiciones de trabajo que surgen sobre la marcha o dirigidas a implementar nuevas condiciones de

² Néstor de Buen Lozano, Morgado Valenzuela Emilio, Coordinadores, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1997, Universidad Autónoma de México, pág. 87, 88, 94.

trabajo no previstas o impuestas por exigencias ambientales, por distribución de labores o por implantación de nuevas tecnologías.³

1.2 Qué es un Contrato Colectivo de Trabajo.

La teoría del contrato de sociedad parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la gran industria y se refiere, por lo tanto, al trabajo en la empresa. En él se produce la aportación común: por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por otra parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan de los resultados y estos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis o podrá, eventualmente, recibir beneficios además de su salario.

Podemos definir contrato de trabajo, como un acuerdo bilateral, entre una persona, trabajador, que de forma voluntaria se compromete a la realización de un trabajo, la dirección y organización de otra, empresario, a cambio de una remuneración.⁴

³ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Panorama del Derecho Mexicano*. Derecho del Trabajo. McGraw- Hill, pág. 40

⁴ Elena de la Torre Tur. *Gestión Laboral, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Empresarios*. Ideas Propias.

Convenio Colectivo: Negocio Jurídico Colectivo para establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo, en una determinada actividad, elevar el nivel de empleo y erradicar el empleo clandestino.⁵

Como ya se ha mencionado, el Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo de voluntades entre una empresa y sindicato, mismo que regirá las relaciones laborales entre las mismas en una determinada fuente de empleo, por lo cual la importancia de que este acuerdo de voluntades plasmado en el Contrato Colectivo de Trabajo quede debidamente registrado reconocido ante la Autoridad laboral competente, para tener la certeza jurídica de que el mismo regirá las condiciones mínimas a que tendrá derecho el empleado sindicalizado y la empresa a las prestaciones que deberá cubrir con el sindicato, para la realización o desempeño de determinados trabajos en la fuente de empleo plasmada en el contrato.

⁵ Giolardini Eduardo. Capón Filas, Rodolfo. *Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Relaciones Colectivas Profesionales*. Santa Fe, Argentina. Rubinzal y Calzoni, S.C.C.1987-19991, pág. 107.

2.- ANÁLISIS DE LA PRESENTACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO.

El doctor de la Cueva señala tres grupos entre las obligaciones que en los ordenamientos jurídicos mexicanos corresponden al trabajador: la obligación de prestar el trabajo; las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, y las que él llama “obligaciones humanitarias”. Coloca en las primeras: realizar el trabajo con la mayor eficiencia posible, tanto desde el punto de vista objetivo como subjetivo, es decir, del rendimiento promedio que ofrezca al trabajador conforme a sus aptitudes, como la ejecución de cualquier labor con intensidad, cuidado y esmero apropiados. Ubica en las segundas las faltas de probidad u honradez; el trabajador no debe divulgar los secretos de la empresa; no puede admitirse haga competencia al patrono, sobre todo dentro del ramo del trabajo al que este último se dedique, debe cuidar el equipo de trabajo y la maquinaria: debe comunicar las deficiencias que advierta para evitar daños, etcétera. En las últimas incluye; guardar buenas costumbres durante la jornada de trabajo: prestar auxilios en caso de siniestro o riesgos inminentes: someterse a los reconocimientos médicos periódicos a los que esté obligado: poner de conocimiento del patrono cualquier enfermedad contagiosa que padezca: no presentarse a laborar en estado de embriaguez.

Cataloga igualmente en tres secciones las principales obligaciones patronales; las derivadas de la prestación del trabajo; las educativas y las de previsión social. En las primeras considera las relativas al normal desarrollo del trabajo, es decir, facultar al trabajador los medios, los utensilios y el ambiente indispensable para que pueda

cumplir con la tarea que se le encomiende. La segunda las divide en la enseñanza de los oficios a fin que el obrero pueda aspirar al desempeño de labores mejor remuneradas y las correspondientes a la capacitación profesional, que para el comprende desde aquella relacionada con el establecimiento de escuelas tipo Artículo 123, hasta las que faciliten realizar estudios superiores, las terceras forman el amplio capítulo de la seguridad social, así como el capítulo destinado a la vivienda, exigencias indispensables que acompañan al trabajo.⁶

Como ya se ha abordado en la Ley Federal del Trabajo que actualmente rige, no hace mención específica de la documentación que se debe presentar anexa a los contratos colectivos, por lo cual las empresas y sindicatos en un principio solo exhibían el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato, señalando el domicilio simple, las condiciones de trabajo y demás que especifica la Ley, omitiendo en mucho de los casos, los números de manzana, lote, local, numero, colonia, localidad, ya sea por cuestiones en los casos más antiguos de que aún no se hacia la división de los predios por parte de los Municipios y la asignación de los números, por lo que al solo señalar el domicilio específico de la fuente de empleo, la Junta Local se limitaba a registrar y asignar número de contrato.

Con el paso de los años y al crecer las fuentes laborales, así como los diversos sindicatos, y la presentación de los contratos ante la H. Junta local de Conciliación y Arbitraje, la base de datos de los registros de contratos colectivos con que cuenta la Autoridad

⁶ Santiago, Barajas Monte de Oca, *Derecho del Trabajo*. UNAM. México, 1990. Primera Edición. Pág. 19,20.

Laboral empezó a acrecentarse y con ello la necesidad de dar un debido registro de los contratos, por lo que poco a poco se empezó a solicitar que los domicilios de las fuentes de empleo sean más claras y precisas, por cuanto a señalar números de manzanas, lotes, locales, predios y demás.

Así como que las personas que intervenían en la firma de los contratos, no solo exhibieran su personalidad en copia simple, misma que carecía de valor legal, por lo cual al generarse algún problema en el cumplimiento o violaciones al propio contrato, no se tenía la certeza jurídica que la persona que firmó en nombre y representación de la empresa, realmente contaba con esa facultad de poder realizar y obligarse en un contrato. Por lo cual ante esa necesidad y problemática de garantizar la legalidad del contrato, así como los plasmado en líneas anteriores, en cuanto a las responsabilidades y obligaciones de trabajadores y patrones, se fue tomando el criterio de requerir que exhiban en original o copia certificada del acta constitutiva de la empresa o poder notarial que acreditara la facultad legal de la persona que plasma su firma en nombre y representación de la empresa para poder obligarse a cumplir con el contrato.

3.- REGULACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El primer “proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el mes de Julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhmeau, Práxedes Baboia y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil; la oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de “Código” sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron consideración para prepararlo las conclusiones de una convención Obrero – patronal organizada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declaran derogados todas las Leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada⁷

⁷ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*”. Editorial Porrúa. XIX edición. México 2009. Pág. 370.

Historicidad del Derecho del Trabajo

La característica de la era de la tolerancia es que durante ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional, o la huelga. Por ejemplo en Inglaterra en 1824 el parlamento reconoció la libertad de asociación y en el caso de Francia, en 1864 se derogaron las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.

México pasó vertiginosamente de la era de la prohibición a la era de la tolerancia. Durante esta época, los códigos civiles de 1870 y 1824 toleraban la asociación profesional y la huelga, aunque esto no implica que dichas figuras contribuyeran para los trabajadores.

En la era de la tolerancia las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, pero tampoco se encontraban reconocidas y reglamentadas. En tal sentido, esto ocasionaba que los sindicatos no contaran con un reconocimiento de sus derechos laborales. La era de la tolerancia consagra la etapa de libertad de coalición, la cual trajo consigo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo.

Después de haber pasado por dos eras anteriores, el derecho del trabajo parecía que llegaba a su última era; la reglamentación. En dicha era, las naciones empezaron no sólo a dictar normas en torno a las reacciones individuales y colectivas, sino que también dicha legislación suele ser en beneficio de los trabajadores, reconociendo o protegiendo los derechos de estos. Por ejemplo, al reconocerse la personalidad

jurídica de los sindicatos se posibilitó la realización de contratos colectivos de trabajo, de tal manera que ahora el sindicato puede contar con personalidad jurídica que le permite poder reclamar el cumplimiento de dichos contratos.

En México, la era de la reglamentación se inicia a partir de la Constitución de 1917 y en específico en su artículo 123. Es en esta carta federal en donde el derecho del trabajo se constituye como una parte de las garantías sociales de los hombres. Se reconocen los aspectos relativos tanto del derecho individual como el colectivo del trabajo. En la constitución mexicana y posteriormente en las leyes legislativas de 1931 y 1970 se reconoce y reglamenta el derecho del trabajo con una remuneración justa, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho de formar coaliciones o sindicatos, el derecho de negociar colectivamente, y entre otras cosa, el derecho a la huelga.⁸

Se puede considerar que los caracteres más distintivos del derecho del trabajo son los siguientes:

Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta es una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia; consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador- patrón.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agruparon para ser fuertes por el número, e impusieron en la carta de

⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*. México. UNAM. 2006. Primera Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Pág. 4 y 5.

Querétaro su derecho para la protección. En el sistema actual el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

En el derecho Colectivo en cambio, el régimen de la huelga y el del contrato colectivo han creado equilibrio e, inclusive, en ocasiones, los sindicatos obreros están en mejor posición para dictar condiciones que los patrones⁹.

Como se ha hecho mención, la Ley Federal del Trabajo ha tenido muy pocas reformas, la última en el año 2012, misma que estableció lo siguiente respecto a los Contratos Colectivos:

- **Artículo 386.** Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
- **Artículo. 390.** El contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de su presentación de documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de

⁹ José Dávalos. *El Constituyente Laboral. Colección INEHRM. Primera Edición. 2016.*

presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

- **Artículo 387.** El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

- **Artículo 391.** El contrato colectivo contendrá:
 - I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
 - II. Las empresas y establecimientos que abarque;
 - III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
 - IV. Las jornadas de trabajo;
 - V. Los días de descanso o vacaciones;
 - VI. El monto de los salarios
 - VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
 - VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
 - IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta Ley.

X. Las demás disposiciones que convengan las partes¹⁰

Como lo señala la Ley Laboral, el acuerdo de voluntades entre empresa y sindicato plasmados en el contrato Colectivo de Trabajo, deberá presentarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, misma que deberá darle el trámite respectivo, es decir, el registro y asignación ante la misma del referido contrato. Por lo que no solo basta analizar si ese contrato Colectivo que se presenta ante la Autoridad Laboral cuenta con las bases que señala la Ley, sino que al darse el trámite respectivo, conlleva a analizar si la documentación que exhiben cumple con las formalidades y necesidades que se requieren para el debido registro. Por lo que al haber esa laguna en la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tomó determinados criterios para un mejor proveer en el registro de los mismos.

Esta documentación que se solicita no es ajena a la Ley, puesto que es apegada a derecho en el sentido de que se ajusta a los lineamientos solicitados en los numerales antes descritos, es decir, es complementaria a las disposiciones que deberá contener cada contrato, con la finalidad de sustentar las formalidades que conllevan al referido registro.

¹⁰ Luis MacciseSaade. *Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada*. Popocatépetl. Pág. 144, 145.

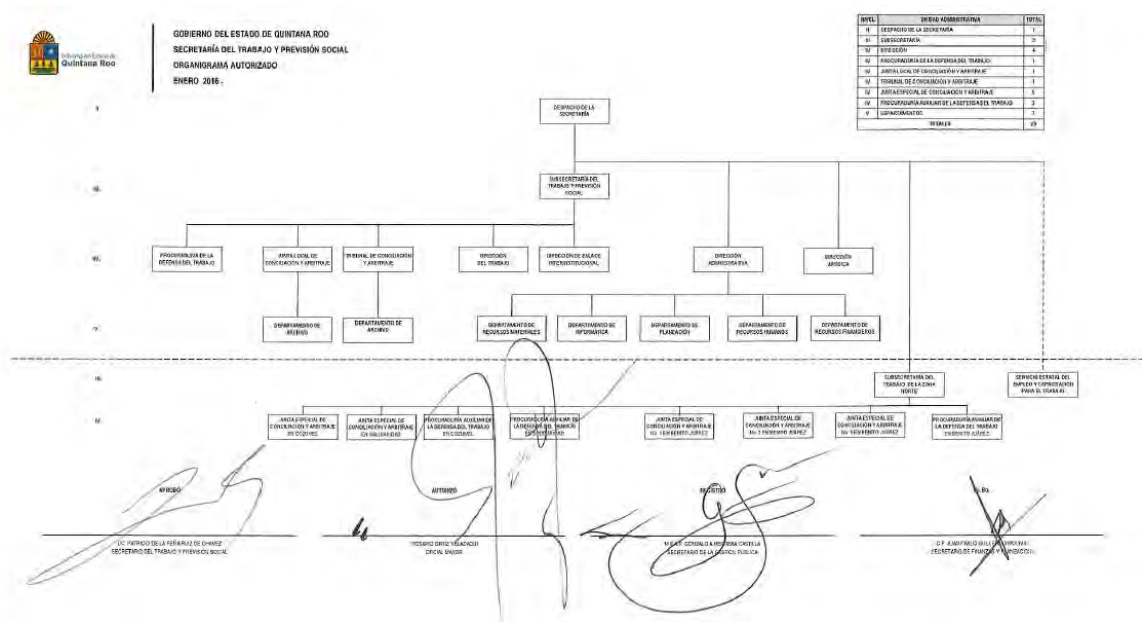
4.- La H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo.

En el Estado de Quintana Roo existe una Junta Local de Conciliación y Arbitraje que es la principal y se encuentra establecida en la Ciudad Capital de Chetumal, Tres Especiales en la Ciudad de Cancún, Municipio de Benito Juárez, Una Especial en el Municipio de Solidaridad y la última Especial en el Municipio de Cozumel. Cada una con funciones específicas, siendo la Principal, la Junta Local, quien es la encargada de normar y llevar estricto control de los contratos colectivos que se firman en el Estado de Quintana Roo, toda vez que es la única que cuenta con el Área Colectiva, es decir, es la encargada de darle el trámite correspondiente y llevar el registro y control de los Registros Sindicales, Emplazamientos a Huelga, Registro de Contratos, Reglamentos Interiores de Trabajo y Procedimientos especiales en Detención de Contratos Colectivos. Por lo cual, como la Ley Federal del Trabajo lo establece en su numeral 390 lo siguiente:

“Artículo. 390. El contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de su presentación de documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”... dejando a esta Autoridad Laboral la encomienda de darle el tramite respectivo de Registro ante la misma.

Las Juntas Local y Especiales son dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, misma que se creó el 12 de diciembre de 2008, mediante decreto de reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, iniciando funciones el 1 de febrero del año 2009, fecha en que entra en vigor el decreto de reforma antes señalado.

El organigrama de la institución es el siguiente:



FUENTE: Página oficial del Gobierno del Estado¹¹

Por lo que los contratos Colectivos que se firman en todo el Estado de Quintana Roo, deberán presentarse ante la H. Junta Local, siendo el Área Colectiva de la misma la encargada de los registros de los contratos que ante esta se exhiban para su depósito y registro.

¹¹ Disponible en: <http://qroo.gob.mx/styps/junta-local-y-especiales-de-conciliacion-y-arbitraje>. Fecha de consulta: 02 de Mayo de 2017.

Es de suma importancia que la documentación que se solicita y exhiben tanto Empresa o Sindicatos deban ser claras y específicas, para no crear lagunas y confusión de los datos para el registro de las fuentes de empleo. La junta Local cuenta con una base de datos del registro de contratos colectivos, misma que data desde su creación hasta la presente fecha, siendo un aproximado de 10590 los contratos registrados ante la misma. Así como es obligación de la referida Autoridad Laboral, tener el resguardo de todos y cada uno de esos contratos que tiene en su registro. Por lo cual para un mejor proveer para llevar a cabo cabalmente lo encomendado en la Ley, adopto una serie de criterios necesarios para como ya se dijo, evitar lagunas en la base de datos.

5.- CRITERIOS TOMADOS POR EL PLENO DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO

De acuerdo con la definición de Eduardo García Máynez, “interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos; por ello tiene significación”

¹²Interpretar una ley es, en consecuencia, desentrañar el sentido que la ley encierra. Sin embargo, esto ya plantea un problema y es el de saber- como menciona García Máynez- “que debe entenderse por sentido de la Ley”

La escuela de la Exégesis. Allí Blondeau sostuvo que la ley debía ser el origen único de las decisiones jurídicas y su interpretación habría de hacerse con base en el texto y en el espíritu que la había inspirado, y no de otro origen extraño. Se trata de una interpretación *stricto sensu* de los textos legales, que busca la intención del legislador, real o aparente, descubierta o construida, y no ve más allá del Código.

De acuerdo a esta escuela, la interpretación puede atravesar por distintas etapas: si la Ley es clara, no puede irse contra la letra, so pretexto de penetrar en su espíritu. En esos casos se trata de una interpretación gramatical o literal. Además debe considerar cada disposición legal en su relación con las demás, “como la parte de un todo”, procurando superar las posibles contradicciones en el texto, bien prevalecer la ley nueva sobre la antigua, o si son coetáneas y los textos se destruyen entre sí,

¹² (Introducción al estudio del derecho, t. II, p.147)

resolviendo la cuestión declarando que la autoridad del texto desaparece sobre el punto en cuestión.

Si de esa manera no puede llegarse a una interpretación y descubrir el pensamiento del legislador, será preciso acudir a la impropia llamada “interpretación lógica” que consiste en “llegar a buscar el pensamiento de la ley en el espíritu de su autor, pasando por encima de las palabras”. Para ello se examinan los trabajos preparatorios de la ley, la tradición histórica, la costumbre, no considerada en sí misma, sino con el objeto de sustituir a la ley en sus orígenes. De fallar estos métodos, habrá de recurrirse a métodos indirectos como la equidad “no en sí misma y como fuente inmediata de interpretación, sino examinada con el objeto de descubrir las razones de equidad y justicia que han debido mover a los redactores de la ley” y a los principios generales del derecho, presupuestos de la ley.¹³

Por lo que en virtud de la interpretación de los requisitos plasmados en el numeral 390 de la Ley Federal del Trabajo que rige a la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, es que la referida Autoridad Laboral adoptó los siguientes criterios, con el fin de proveer un buen y debido registro de los contratos colectivos y la documentación correcta para ese fin:

¹³ Néstor de Buen Lozano, “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Porrúa. México 2009. Pág. 477 y 478

5.1 Acreditar con Licencia de Funcionamiento el domicilio de la fuente de empleo, en caso de operación.

Es decir, que la fuente de empleo se encuentra establecida en el mismo domicilio que aparece plasmado tanto en el contrato como en la licencia. Domicilio que deberá ser lo más específico posible para delimitar y aclarar donde tendrá alcance y regirá el contrato.

5.2 Acreditar con Licencia de Construcción que la obra a realizar se encuentra en el domicilio que plasma en el contrato.

Es decir, que la obra a realizar es la misma y se encuentra en el mismo domicilio que aparece plasmado tanto en el contrato como en la licencia. El domicilio y la obra deberán ser lo más específico posible para delimitar y aclarar donde tendrá alcance y regirá el contrato.

5.3 Acreditar el vínculo entre la empresa que firma el contrato y la licencia de funcionamiento que exhiban.

Es decir, la licencia de funcionamiento deberá además de señalar el domicilio de la fuente de empleo donde regirá el contrato presentado, deberá estar a nombre de la empresa que firma el contrato colectivo.

5.4 Acreditar que la obra a realizar es la misma que aparece en la licencia de construcción que exhiban.

Es decir, la Licencia de Construcción además de señalar en forma específica y clara el domicilio de la obra a realizar, deberá coincidir con la obra plasmada tanto en el contrato como en la licencia.

5.5 Los documentos que se exhiban para acreditar las personalidades de quienes firman en nombre y representación de la Empresa y Sindicato, deberán ser en original o copia certificada.

La especialidad de las controversias de conflictos de trabajo y en particular de los conflictos colectivos, económicos o de intereses, motiva la formación también de medios especiales para resolverlo los que van desde la conciliación hasta la lucha directa y violenta de los factores envueltos en la contienda.

La conciliación es un método universal una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consiente de las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirla. Cuando el Estado asume esa facultad realiza verdadera administración de la justicia y no pretende substituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más bien proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones justas entre las partes.

Carnelutti en una formula elegante y precisa define la conciliación como “la paz con justicia” y ello indica que la solución propuesta en un conflicto no puede ser

cualquier solución, tiene que ser una formula integrada en razón de la más cara finalidad del derecho: la justicia.¹⁴

Como ya se ha mencionado esta serie de documentos que solicita la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Quintana Roo para el debido registro de cada contrato que se presente ante la misma, es con el fin de tener la certeza de que tanto empresa y sindicato cuenten con un respaldo de la Autoridad competente en caso de violaciones al mismo contrato, así como la garantía de evitar una posible huelga en caso de firma por contrato. Y no es nada ajeno a la Ley Federal del Trabajo, puesto que es apegada al ordenamiento legal, ya que únicamente se solicita tanto a las empresas y sindicatos, la fundamentación necesaria de lo plasmado en su contrato, en cuanto a los requisitos indispensables que debe contener el mismo contrato.

¹⁴ Enrique, Álvarez del Castillo. Prologo Álvaro dela Cueva. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. 1980. pág. 37 y 38.*

6.- LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

6.1 Antecedentes de la Universidad de Quintana Roo

La Universidad de Quintana Roo es el centro académico en su tipo más joven del país. Su creación responde a un viejo anhelo de los Quintanarroenses de contar con un centro de educación superior para formar profesionales en las áreas sociales, las humanidades, las ciencias básicas y las áreas tecnológicas de mayor demanda y consumo en esta época de alta competitividad.

Su creación hizo acopio de las invaluable experiencias acumuladas en los últimos setenta años de la educación superior y se incorporaron innovadores conceptos con objeto de convertirla en una universidad de excelencia en México y la Cuenca del Caribe.

Con una misión social enfocada a atender las demandas de Quintana Roo y del sureste mexicano. Con proyección hacia Centroamérica y el Caribe. Evaluación permanente en búsqueda de una superación institucional y de mayor respuesta social. Con un proyecto educativo innovador basado en la formación integral del estudiante y en el logro académico individual.

Por lo que el 31 de Mayo del año 1991, en la Ciudad de Chetumal, Estado de Quintana Roo, el Gobierno del Estado de Quintana Roo, a través del PERIÓDICO OFICIAL publicó el DECRETO: “POR EL QUE SE CREA LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO, COMO UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO Y DE INTERES PÚBLICO Y SOCIAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO”. Siendo el C. MIGUEL BORGE MARTÍN, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO



6.2 Finalidad de la Universidad de Quintana Roo

Formar profesionistas sólidamente preparados, comprometidos con el progreso del ser humano, fuertemente vinculado con la sociedad, capaz de contribuir al fortalecimiento de la cultura y al desarrollo social y económico de Quintana Roo y México.

La Universidad de Quintana Roo es la concreción de un viejo anhelo de los quintanarroenses, por ello se vincula fuertemente con la sociedad a través de una oferta académica caracterizada por la pertinencia, la calidad y el compromiso social.

Por lo que los egresados poseen la preparación que demanda el desarrollo regional y nacional, al ser educados con los más altos estándares de calidad

académica, fruto de programas que han obtenido la máxima valoración de organismos nacionales y extranjeros de reconocido prestigio.

Bajo estos cánones, en nuestras aulas se forman profesionistas y técnicos con la solidez académica que los colocará a la vanguardia del crecimiento y el desarrollo de la región y del país, en un estrecho vínculo con la sociedad

Los fines de la Universidad, se encuentran plasmados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo, el cual reza al tenor literal siguiente:

Artículo 3°.- Se le encomiendan a la Universidad de Quintana Roo los siguientes fines:

I.- Impartir educación superior en los niveles técnicos, de licenciatura, estudios de Posgrado, cursos de actualización y especialización mediante las diferentes modalidades de enseñanza para formar los profesionistas, profesores e investigadores que requiere el Estado de Quintana Roo, la región y el país, en su armónico desarrollo socioeconómico y cultural.

La formación de los individuos se orientará a ser integral, con clara actitud humanística, social y científica; dotados de espíritu emprendedor, innovador y de logro de objetivos; encauzados a la superación personal, comprometidos con el progreso del ser humano, de amor a la patria y a la conciencia de responsabilidad social;

II.- Organizar, fomentar y generar nuevos conocimientos mediante programas de investigación científica, humanística, social, cultural y de desarrollo tecnológico,

buscando principalmente resolver las necesidades de la sociedad quintanarroense y de la del país en general;

III.- Organizar, fomentar y realizar programas y actividades relacionadas con la creación artística la difusión y extensión de los beneficios de la cultura que propicien el avance en su conocimiento y desarrollo;

IV.- Contribuir a la preservación, enriquecimiento y difusión del acervo científico, cultural y natural del Estado de Quintana Roo, de la región y del país;

V.- Estar fundamentalmente al servicio del Estado de Quintana Roo y del país.¹⁵

6.3 Facultades de la Universidad de Quintana Roo

En lo que respecta a las facultades de la Universidad de Quintana Roo, estas se encuentran plasmadas en el numeral 4 de la Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo, artículo en el que se establece lo siguiente:

Artículo 4º.- Para el cumplimiento de sus fines, la Universidad contará con las siguientes Facultades:

¹⁵ Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo, 1998

I.- Organizar y realizar sus actividades conforme lo dispuesto en la presente ley;

II.- Expedir todas las normas y disposiciones internas, para el debido cumplimiento de sus fines;

III.- Planear, programar, organizar, ejecutar y evaluar sus actividades académicas de docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura; las labores relacionadas con el desarrollo científico, tecnológico y cultural; y las actividades administrativas y técnicas inherentes a las anteriores;

IV.- Expedir títulos profesionales, grados académicos, certificados y diplomas correspondientes a los estudios cursados y acreditados en la institución;

V.- Incorporar estudios y otorgar o retirar reconocimiento de validez a los cursados en planteles particulares en el Estado;

VI.- Conceder validez, para fines académicos, mediante revalidación o establecimiento de equivalencias a los estudios cursados en otros establecimientos educativos, nacionales o extranjeros, de acuerdo con lo previsto en la normatividad interna y demás disposiciones aplicables;

VII.- Expedir las normas y fijar los requisitos para el ingreso y la permanencia de los alumnos, tomando en cuenta su capacidad y aprovechamiento.

Para la fijación de los requisitos no se considerarán limitaciones derivadas de sexo, edad, estado civil, condición socioeconómica, militancia política, ni creencias personales.

VIII.- Expedir las disposiciones relacionadas con el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico de la Universidad.

Se establecerá la participación de los aspirantes a formar parte del personal académico, en concursos de oposición o procedimientos igualmente idóneos, para evaluar y seleccionar los más aptos; asimismo, se llevarán a cabo las evaluaciones periódicas, para determinar la promoción y permanencia del mismo, En ningún caso en la normatividad correspondiente, se establecerán limitaciones para el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, referidas a edad, sexo, condición socioeconómica, militancia política o creencias personales;

IX.- Fomentar e impulsar la organización de sus egresados, mediante actividades tendientes a su actualización, especialización profesional y servicio social.

La participación de los egresados de ninguna manera podrá afectar la estructura, organización y actividades de la Universidad;

X.- Designar y remover a las autoridades, funcionarios, personal académico y administrativo de la Universidad, conforme a lo dispuesto por esta Ley y normatividad aplicable;

XI.- Celebrar toda clase de actos jurídicos para el cumplimiento de sus fines;

XII.- Administrar libremente su patrimonio y realizar las actividades que permitan su incremento; para tal fin, promoverá la creación de empresas, industrias y servicios que la vinculen a los sistemas Estatal y Nacional de producción y le permitan coadyuvar al desarrollo de la comunidad. Asimismo podrá participar en la constitución de asociaciones, sociedades y fundaciones que tengan por objeto impulsar el desarrollo de sus actividades y celebrar los convenios necesarios para el logro de los propósitos de esta fracción.

XIII.- Colaborar con el Gobierno del Estado de Quintana Roo, a solicitud expresa del Gobernador del Estado, en la formulación, coordinación, apoyo y desarrollo de actividades tendientes a elevar el nivel de la educación superior en el Estado y en la Región;

Igualmente, a solicitud expresa del Gobernador del Estado, participar en programas de servicio social y en actividades académicas, científicas y culturales tendientes a elevar el nivel social, económico y cultural de la sociedad del Estado de Quintana Roo;

XIV.- Realizar los demás actos vinculados con sus fines y que se deriven de esta Ley.¹⁶

6.4 Simbología de la Universidad de Quintana Roo

6.4.1 Escudo de la Universidad de Quintana Roo.

En la parte alta se localiza un Tucán, que como ave, es símbolo de libertad y típico representante de la fauna quintanarroense.

Hacia abajo, en la punta del escudo, se encuentran representados los corales y, sobre éstos, unas líneas onduladas simulando agua.

Destacan en el centro: el árbol, representante de la naturaleza en general y materia prima de uno de los elementos más preciados en el desarrollo del hombre: el papel.

En el centro del árbol hay un libro, símbolo perenne del conocimiento y dentro de éste un núcleo, representando los avances científicos y tecnológicos universales.

En los extremos derecho e izquierdo aparecen dos serpientes con los rasgos característicos de la cultura maya en la que, además, se aprovechan las

¹⁶ Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo, 1998

formas suaves y redondeadas para contrarrestar la rigidez anguloso de otros elementos del diseño.

Finalmente, se ha incluido en la parte inferior una banda con el lema de la Universidad de Quintana Roo. "Fructificar la razón: trascender nuestra Cultura".¹⁷



Autor: J. Enrique Hernández Rodríguez.

¹⁷ (<http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>).

6.4.2 Logotipo de la Universidad de Quintana Roo



18

¹⁸ (<http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>).

6.4.2 Lema de la Universidad de Quintana Roo

En su propuesta, la autora del lema insistió como hilo conductor en dos conceptos básicos: Razón y Trascendencia.

FRUCTIFICAR, llegar al nivel de donación de sí; una vez afianzada la certeza del trabajo que nos profesionaliza en pos de esa misma Razón, hacerla UTIL al género humano y su hábitat.

TRASCENDER nuestra *CULTURA* (en términos amplios) para volverla SIGNIFICATIVA, darle un sentido que apoye el progreso de las futuras generaciones.¹⁹

Fructificar la razón: trascender nuestra cultura

¹⁹ (<http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>).

6.5 Las Divisiones que conforman la Universidad de Quintana Roo.

La Universidad de Quintana Roo actualmente cuenta con unidades académicas en la Ciudad de Chetumal, Cozumel, Playa del Carmen y Cancún. Y de las cuales se derivan cinco divisiones entre las que se encuentran:

- División de Ciencias e Ingeniería (DCI)
- División de Ciencias Políticas y Humanidades (DCPH)
- División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas (DCSEA)
- División de Ciencias de la Salud (DCS)
- División de Desarrollo Sustentable (DDS)

Siendo la Licenciatura en derecho la que deriva de la división de ciencias sociales y económico administrativas.

6.6 La Licenciatura en Derecho

El orden jurídico nacional y el proceso de globalización de la economía con las continuas reformas y leyes que de él se derivan, proponen el desarrollo de la sociedad en un marco de legalidad que determine la prevalencia del Estado de Derecho, en el que la impartición de justicia garantice la libertad individual y el respeto de los derechos humanos. Las exigencias en este sentido, obligan a la formación de profesionistas en Derecho capaces de resolver los problemas sociales, económicos y políticos, empleando los recursos legales con profundo conocimiento del contenido de los mismos, aplicándolos con alto sentido humano, congruente con la ética que el ejercicio de la profesión exige.

La carrera de Licenciado en Derecho juega un papel de suma importancia en el desarrollo ya que responde a las necesidades de resolver los conflictos sociales de manera ordenada aplicando normas jurídicas y haciendo prevalecer la justicia y la equidad en la medida de lo humanamente posible

Esta situación plantea la exigencia de la formación de profesionales del Derecho de la más alta calidad, congruente con la época histórica que se vive y proyectada hacia el próximo siglo.

(Anexo 2: Plan de estudios 2005 Licenciatura en Derecho, 2005)

6.7 la Actividad profesional del Licenciado en Derecho

El egresado de la Licenciatura en Derecho tiene un amplio espacio para el ejercicio profesional, que va desde el ámbito particular de una persona, pasando por la organización familiar, las Asociaciones civiles y laborales hasta la estructura del Estado, lo que permite que en cada uno de estos campos exista una gran gama de relaciones y funciones jurídicas en las que es posible su participación. Las dos vertientes para la aplicación y desarrollo de sus conocimientos son: El campo laboral y el perfeccionamiento de su formación profesional. El Licenciado puede desempeñar funciones en las siguientes Áreas de trabajo:

- Dentro de la Administración Pública, en aplicación y control de normatividad en las Secretarías de Estado y Organismos Descentralizados, Desconcentrados o Empresas de Participación Estatal.

- En el Poder Judicial, realizando actividades jurisdiccionales ya sea en el Tribunal Superior de Justicia, en los Tribunales Unitarios, en los Juzgados del Fuero Común o en el Poder Judicial Federal.
- Como representante social en El Ministerio Público, o formar parte de las Procuradurías: General de Justicia del Estado o en la General de la República.
- Como fedatario público, en el campo de las Notarías o al actuar en instituciones como el Registro Público de la Propiedad y del Comercio o Registro Civil.
- En la calidad de litigante, ante los tribunales, para asesorar o realizar actos de gestoría a personas físicas o morales;
- El Licenciado en Derecho tiene amplias perspectivas laborales; podrá desempeñarse en una o más ramas o especialidades de su carrera, tanto en consultoría como en litigio, a través de su propio despacho, asociado con otros abogados o profesionales afines o como miembro de la Dirección o Departamento Jurídico de una empresa o institución pública o privada.
- Asimismo, podrá ejercer como Notario o trabajar como funcionario público en cualquiera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, tanto estatales como federales. Podrá dedicarse también a la política, la diplomacia y participar en los organismos internacionales, entre otras posibilidades.

6.8 Perfil del aspirante a la Licenciatura en Derecho

El estudiante que aspire a la licenciatura en derecho debe de poseer las siguientes características:

- Vocación de servicio, justicia y juicio analítico, para entender los fenómenos jurídicos y proponer soluciones en base a la relación de las normas jurídicas, relacionándolas con la realidad social.
- Interés por el estudio de las disciplinas sociales y amplia cultura general.
- Dominio de la lógica, que le permitirá desarrollar gran capacidad de análisis y síntesis, objetividad de juicio y espíritu crítico.
- Poseer habilidades para manejar conocimientos prácticos, metodológicos e históricos que le permitan la comprensión y dominio de los temas y procedimientos más relevantes del derecho y la jurisprudencia.
- Conocimiento adecuado del idioma y facilidad de expresión oral y escrita.

6.9 Perfil del egresado de la Licenciatura en Derecho

El egresado de esta licenciatura deberá reunir las siguientes características:

- Capacidad para desempeñar los distintos oficios jurídicos.

- Compromiso con la preservación de la identidad de la Nación.
- Capacidad para proponer soluciones a los problemas legales que surjan entre los individuos y las entidades.
- Capacidad para el estudio de problemas jurídicos y proposición para la creación de nuevas normas.
- Sentido de responsabilidad y compromiso con el desarrollo económico del país.
- Capacidad para procurar mediante la interrelación de conocimientos, que permitan la solución de situaciones jurídico-sociales.
- Poseer los conocimientos y capacidades prácticas para el manejo de los sistemas y programas de cómputo y del idioma inglés que le permita desarrollar sus actividades profesionales tanto en el ámbito jurídico como docente y de investigación.

(Anexo 2: Plan de estudios 2005 Licenciatura en Derecho, 2005)

Al cursar los cinco años de la licenciatura en derecho me instruí en las siguientes materias:

- Sociología del Derecho;
- Derecho Romano I y II;
- Teorías Políticas y Sociales;
- Introducción al Estudio del Derecho;
- Derecho Penal;
- Economía Política;

- Derecho Civil I, II, III, IV y V;
- Teoría General del Proceso;
- Derecho Constitucional I y II;
- Derecho Procesal Penal;
- Derecho del Trabajo I y II;
- Derecho Electoral;
- Derecho Administrativo I y II;
- Derecho Mercantil I y II;
- Derecho Agrario;
- Derecho Bancario y Bursátil;
- Derecho Internacional Público;
- Derecho Internacional Privado;
- Derecho Fiscal;
- Amparo I y II;
- Derecho Fiscal;
- Derecho Municipal;
- Derecho Ambiental;
- Filosofía del Derecho;
- Régimen del Comercio Exterior;
- Derecho Notarial y Registral.

Ello me permitió desarrollar los criterios y conocimientos indispensable, base de lo que ahora como egresada de la Universidad de Quintana Roo he podido desempeñarme en

diversas áreas de la Abogacía, siendo lo que me permitió laborar y desempeñarme en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, en el área Colectiva de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, desempeñando mis funciones analizando y estudiando la documentación que se presenta como anexo a los contratos, lo que me ha permitido corroborar la problemática y necesidad de regularizar lo plasmado en este proyecto, así como la efectividad de estos criterios tomados por la Autoridad de mi Adscripción, siendo que esta es la única manera de no crear incertidumbre y dudas de donde registrará el contrato que se presente y registre ante la H. Junta Local, asimismo tener el conocimiento básico en materia laboral me hace ver con claridad no solo que dicho acuerdo de voluntades cumpla con ciertos requisitos plasmados en la Ley, sino que su clausulado sea conforme a derecho, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y que no se vulneren los derechos de la clase obrera; tales como los salarios mínimos a que tienen derecho, así como a diversas prestaciones a que deben de tener acceso, por ser un trabajo digno que merece un salario remunerado.

Asimismo con el conocimiento que mi alma mater me permitió desarrollar, me permitió dar una contestación a un Amparo Indirecto interpuesto por un Sindicato ante el Juzgado Primero de Distrito en el Estado de Quintana Roo, el cual inconforme con la documentación solicitada por H. Junta Local en base a los criterios establecidos, argumentando como acto reclamado en su demanda de garantías, el excesivo trámite burocrático y extralimitación de la Autoridad Laboral al requerir determinados documentos para el registro del contrato que ante la H. Junta Local presentaba, fundamentando que la referida Autoridad no tenía la facultad administrativa de requerir la documentación que se solicitaba para fundamentar lo plasmado en el contrato, siendo en este caso los criterios

tomados por la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, para el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, objeto de este proyecto.

Siendo la sentencia dictada en ese amparo Indirecto, la denegación de la Justicia de la Unión, en virtud de que los criterios tomados por la Junta local, no violentaban los derechos del referido sindicato, puesto que no se le negaba el registro del contrato que presentaba, ya que el propio sindicato al darle cumplimiento al requerimiento que esta Autoridad Laboral le hacía al mismo, se le daría el tramite respectivo de Registro ante la H. Junta Local. Por lo cual se vio reflejado que dichos criterios estaban encaminados a un mejor proveer en los Registros de los Contratos Colectivos de Trabajo que ante la Junta Local se presentaren, jamás violentando los derechos de las empresas y sindicatos que presentan su contrato ante la misma.

De igual manera, me hubiese gustado que en el Plan de Estudios de mi generación 2001-2006, la Universidad de Quintana Roo hubiera convenido en este caso con la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado para poder presenciar una Audiencia Pública de Ley, ya sea en el Área Individual o Colectiva que ante esa Autoridad Laboral se llevan a cabo, esto con el fin de abrir un mejor panorama y obtener un mejor conocimiento de lo que es y se trata la Materia Laboral.

7.- Como influye cada criterio

7.1 Efectos positivos

Para mejor proveer en cuanto al registro de los contratos colectivos presentados ante la Junta Local; como lo establece el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo;... *el cual señala: y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y esta deberá darles el trámite correspondiente, es decir, su debido registro ante la misma, para lo cual como lo establecen los numerales 386: el contrato tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos...* y el numeral 391 establece: *el Contrato Colectivo contendrá: fracción II. Las empresas o establecimientos que abarque;...* por lo que a criterio de la Autoridad Laboral, el domicilio de la fuente de empleo donde regirá el contrato deberá ser claro y específico, por lo que para mejor proveer como lo establece el artículo 782 de la misma Ley esto con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a la agrupación sindical que firmó el contrato, ante alguna violación al mismo, que pudiera darse entre la empresa y sindicato, el domicilio plasmado en el contrato deberá ser lo más específico y claro (Calle, Manzana, Numero Interior o Exterior, Lote, Local, Colonia); que no haya duda alguna al momento de registrarlo y no caer en la suposición de que ese lote, manzana o predio pudiesen existir diversas empresas o establecimientos que no sean parte del contrato, por lo cual se le solicita al promovente del contrato que acredite que la empresa con la cual llevo a cabo la firma del contrato se encuentra en el domicilio que plasma en el mismo con la documental idónea para el presente caso, esto con la finalidad de poder registrar ante esta H. Autoridad, el contrato colectivo con

los datos correctos y tener la certeza que efectivamente el Contrato Colectivo surtirá sus efectos en el mencionado domicilio.

Ahora en cuanto a que además de acreditar el domicilio plasmado en el contrato, deberá acreditar que efectivamente la empresa con la cual se llevó a cabo la firma del contrato se encuentra establecida en la fuente de empleo, con lo cual se solicita la Licencia de Funcionamiento, esto es en razón de que por ejemplo en la misma fuente de empleo se encuentran establecidas una o más empresas, para que al momento del registro puedan coexistir ambas empresas, ya sea una pagadora y una operadora, o en su caso diversas empresas con diversos giros.

Por cuanto a los sindicatos de construcción; esto en razón de que por lo general los mismos firman por obras determinadas en un solo predio o manzana, por lo cual al haber una obra o trabajo específico para cada empresa y sindicato puedan llevar a cabo el registro y firma del contrato en el mismo domicilio.

Respecto a la exhibición de documentos originales, esto en virtud de que la ley no contempla sobre los documentos originales para acreditar las personalidades de quienes intervienen en la firma del contrato, sin embargo para tener una certeza jurídica y legal de que dicho contrato fue plasmado por acuerdo de voluntades y las personas que intervinieron en el tienen la facultad para llevar a cabo dicha firma, es que la Junta Local adopto solicitar dichos documentos.

En si considero que los efectos positivos recaerían en que la Autoridad Laboral, es un tanto flexible al aceptar cualquier otro documento como lo pueden ser; recibo de agua, luz, teléfono, cable, internet, alta del SAT o Contratos de prestación de Servicios, donde aparezca plasmado el nombre de la empresa que firma el contrato en el domicilio señalado como la

fuente de empleo en la cual se llevó a cabo la firma del contrato que presenten ante la Autoridad Laboral, y no necesaria y estrictamente tiene que ser la Licencia de Funcionamiento.

7.2 Efectos negativos

Estos pudieran ser en lo tardado de los tramites de las licencias, escrituras públicas y demás, incluso en el propio registro de los contratos, en el caso específico de las obras en construcción por tiempo determinado y al ser tardío el trámite para la expedición de la licencia, muchos sindicatos optan por presentar su documentación sin anexar la debida licencia, o acreditación de las personalidades, puesto que al ser obras pequeñas o en tiempos muy cortos, no les alcanzaría el tiempo en realizar el trámite y la conclusión de la obra.

Sin embargo es necesario manifestar que la H. Junta Local al pronunciarse respecto del contrato presentado ante la misma, otorga un término específico para que empresa o sindicato exhiban dicha documentación que se le solicite, pero cabe resaltar que ese término de tres días, no se sigue estrictamente, es decir, la Autoridad Laboral considerando que la mayoría de los contratos que ante ella se exhiben, son con fuentes de empleo fuera de la residencia de la H. Junta Local, es tolerante en cuanto al tiempo que se les otorga para que pudieran exhibir la documentación que se les llegará a requerir, es decir, se les concede hasta un mes para que presenten lo que se les solicita.

Conclusión

Se considera que la documentación que se solicita para un mejor proveer en el registro de los Contratos Colectivos que se presentan ante la H. Junta Local, son muy indispensables y necesarios para que ese registro sea acorde y complementaria a la legislación laboral, puesto que existen lagunas en cuanto a que documentación debe anexarse para sustentar lo solicitado por la Ley Federal del Trabajo, y estos criterios aciertan para complementar y cumplir en su totalidad lo plasmado en la Ley Federal del Trabajo, así como mi formación académica en Derecho y los conocimientos aprendidos en materia laboral, me permiten analizar adecuadamente si el clausulado del acuerdo de voluntades y la documentación exhibida son claras y específicas para el debido registro ante la Autoridad de mi adscripción.

REFERENCIAS:

BIBLIOGRÁFICA

- 1) Pérez Benito, *Derecho del Trabajo*, Editorial Astrea, 1982, pág. 402,403.)
- 2) Néstor de Buen Lozano, Morgado Valenzuela Emilio, Coordinadores, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1997, Universidad Autónoma de México, pág. 87, 88, 94
- 3) Barajas Montes de Oca, Santiago, *Panorama del Derecho Mexicano*. Derecho del Trabajo. McGraw- Hill, pág. 40
- 4) Santiago, Barajas Monte de Oca, *Derecho del Trabajo*. UNAM. México, 1990. Primera Edición. Pág. 19,20.
- 5) Néstor de Buen Lozano, “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Porrúa. México 2009. Pág. 390, 477 y 478, 569.
- 6) Elena de la Torre Tur. *Gestión Laboral, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Empresarios*. Ideas Propias.
- 7) José Dávalos. *El Constituyente Laboral*. Colección INEHRM. Primera Edición. 2016.
- 8) Enrique, Álvarez del Castillo. Prologo Álvaro de la Cueva. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*. UNAM. 1980. pág. 37 y 38.
- 9) Giolardini Eduardo. Capón Filas, Rodolfo. *Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Relaciones Colectivas Profesionales*. Santa Fe, Argentina. Rubinzal y Calzoni, S.C.C.1987-19991, pág. 107.
- 10) Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*. México. UNAM. 2006. Primera Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Pág. 4 y 5.

LEGISLACIÓN

- 11) Código Civil Del Estado De Quintana Roo.
- 12) Luis MacciseSaade. *Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada*. Popocatépetl. Pág. 144, 145.
- 13) Código De Procedimientos Civiles Del Estado De Quintana Roo.
- 14) Reglamento Interior De La H. Junta Local De Conciliación Y Arbitraje Del Estado De Quintana Roo
- 15) Periódico Oficial Del Gobierno Del Estado De Quintana Roo
- 16) Ley Orgánica de la Universidad de Quintana Roo, 1998
- 17) Anexo 2: Plan de estudios 2005 Licenciatura en Derecho, 2005)
- 18) Constitución Política Del Estado Libre Y Soberano De Quintana Roo.

DOCUMENTOS.

- 19) Oficio numero: 1355. Acuerdo del Pleno de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo, de fecha Diciembre del año dos mil catorce.
- 20) Expedientillo: 200/2015 del Índice de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo.
- 21) Expedientillo: 557/2016 del Índice de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo.
- 22) Juicio de Amparo Indirecto 3/2017-IV-B del Juzgado Primero de Distrito en el Estado de Quintana Roo. Respecto del Expedientillo 557/2016 del Índice de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Quintana Roo.

SITIOS EN LÍNEA

- 23) Concepto jurídico. Disponible. <http://definicionlegal.blogspot.mx/2015/05/contrato-colectivo-de-trabajo-es-un.html>. 2017, 02 de Mayo.
- 24) (<http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>).
- 25) Disponible. <http://qroo.gob.mx/styps/junta-local-y-especiales-de-conciliacion-y-arbitraje>. 2017, 02 de Mayo.