

¿Cómo se determina la competencia en los juicios laborales?



STRATEGO FIRMA

BLOG

¿CÓMO SE DETERMINA LA COMPETENCIA EN LOS JUICIOS LABORALES?

Por: Allan García Gómez

En todas las materias del derecho se establecen distintos **presupuestos procesales** para poder acceder a la respectiva instancia jurisdiccional. Entre estos se destaca la **COMPETENCIA**. En este artículo analizaremos algunos aspectos indispensables para determinar la competencia **en materia laboral**.

Primeramente, definamos qué es. Se trata de la *aptitud legal para ejercer jurisdicción sobre un caso concreto*. En materia laboral debemos entender que existe competencia por razón de **TERRITORIO** y competencia en razón de la **RAMA, EMPRESA o MATERIA**. A continuación, se desglosa la manera en la que la Ley Federal del Trabajo y la Carta Magna regulan cada uno de los tipos de competencia:

- **Territorio (art. 700 LFT)**

Tipo de conflicto	Tribunal competente
Individual	El actor puede elegir entre: a) <i>el lugar de celebración del contrato</i> , b) <i>domicilio de los demandados</i> , y c) <i>el último lugar de prestación de servicios</i> .
Colectivo	Conforme a su jurisdicción, ya sea local o federal.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

El mismo artículo contempla otros rubros para definir la competencia, sin embargo, nos enfocamos a los aspectos más comunes en la práctica. Aunque la ley no lo contempla, tenemos jurisprudencia que señala que, en los conflictos de **Seguridad Social**, la competencia corresponde a los tribunales federales (registro digital 2029071).

- **Rama industrial, empresa o materia (123, A, fracción XXXI, incisos a), b) y c) de la CPEUM).** – *“es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a”:*

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ramas industriales y servicios.</i> 	<p><i>Textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, alimentos enlatados o empacados, ferrocarrilera, maderería (triplay / aglutinados), vidriera (envases), tabacalera, banca y crédito.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Empresas</i> 	<p><i>Descentralizadas, concesionarias, zonas federales.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Materias</i> 	<p><i>Colectivos, conflictos que afecten a 2 o más estados, obligaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento.</i></p>

De esta manera es como se determina la fijación de la competencia en materia laboral, haciendo un balance entre territorio (a elección del trabajador) y materia, en relación con el giro patronal.

En aspectos prácticos, la incompetencia se puede ventilar dentro del proceso, a través de la excepción correspondiente, la cual deberá ser resuelta en la misma audiencia preliminar (tesis aislada – registro digital 2028935). Si el juzgador detecta de oficio que las pretensiones de la demanda no son de naturaleza laboral, no debe desechar, sino canalizar a la autoridad correspondiente (Jurisprudencia – registro digital 2028935).

Como especialistas en derecho laboral recomendamos siempre recabar la información clave de las condiciones generales de trabajo, para definir desde la primera asesoría ante qué autoridad se debe ventilar el proceso y así prevenir los costos operativos de cada caso en concreto.

¡Acércate a nosotros! Estamos listos para asesorarte.