

272  
31



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"A R A G O N"

CONTRADICCION DE LAS FRACCIONES II Y VI  
DEL ARTICULO 700 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

C. SERGIO MARTINEZ MUÑOZ

ASESOR:

LIC. MA. DE LOS ANGELES SERRA RUIZ

OCTUBRE DE 1997

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

### **Agradecimientos y Dedicatorias:**

A mis Padres Sergio y Elia, quiero dedicar este trabajo de Tesis; los cuales me han apoyado no sólo en este momento sino durante toda mi vida, lo que les he de agradecer por siempre; por lo que espero no decepcionarlos y así se sientan muy orgullosos de su hijo.

A ellos les doy las gracias, por haberme dado las facilidades de tener una Educación Profesional, por haberse esforzado durante todo este tiempo, por darme toda su confianza para salir adelante en la adversidad, por todos sus consejos y sobre todo por creer en mí. Es por ello que quiero dedicarles, con todo mi amor, todos los logros que llegue a tener en mi vida profesional.

Quiero hacer un reconocimiento muy especial a mi Madre, la cual ha luchado siempre para que tenga lo necesario, tanto en lo personal como en mis estudios. Gracias.

A mis hermanas, Rosa Isela y Elia por su cariño y apoyo.

A mis sobrinos, Karen, Gloria y Axel.

A mi familia, que siempre me ha apoyado y me ha demostrado que puedo contar con ellos en cualquier momento.

A quién me brindó todo su apoyo para la realización de este trabajo, quiero agradecerle infinitamente su ayuda.

A todos y cada uno de los Maestros, que me compartieron sus enseñanzas desde el nivel básico hasta el profesional; les agradezco haber podido llegar a esta meta.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirme recibir esta Educación dentro de sus aulas.

A la Licenciada María de los Angeles Serra Ruiz, mi mas sincero agradecimiento, no sólo por la ayuda recibida para la realización de esta Tesis; sino por toda la confianza que me ha brindado, tanto personal como profesionalmente, por creer en mí, por ser un ejemplo a seguir, por contar con su amistad; por lo que me comprometo con Usted, a dar siempre lo mejor profesionalmente de mí. Gracias por todo.

Sergio Martínez Muñoz.

Octubre de 1997.

**CONTRADICCIÓN DE LAS FRACCIONES II Y VI DEL  
ARTÍCULO 700 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

## INDICE DE CONTENIDO

pág.

### *Introducción*

#### **CAPITULO I**

##### *La Competencia en Materia Laboral, en la Doctrina y en la Ley Federal del Trabajo.*

<b>A. Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 .....</b>	<b>13</b>
<b>B. Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970 .....</b>	<b>16</b>
<b>C. Reformas Procesales del 1° de mayo de 1980 .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Adición de la Fracción VI al Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo .....</b>	<b>22</b>
<b>D. Concepto de Competencia .....</b>	<b>23</b>
<b>E. Clasificación .....</b>	<b>25</b>
<b>1. Materia .....</b>	<b>25</b>
<b>2. Territorio .....</b>	<b>26</b>
<b>3. Cuantía .....</b>	<b>28</b>

#### **CAPITULO II**

##### *Los Sindicatos como parte demandada en un conflicto laboral*

<b>A. Concepto Teórico y jurídico .....</b>	<b>31</b>
<b>B. Clases .....</b>	<b>35</b>
<b>1. De Trabajadores .....</b>	<b>35</b>
<b>2. De Patrones .....</b>	<b>38</b>

	<i>pág.</i>
<b>C. Requisitos Legales para su Constitución y Registro</b> .....	<b>40</b>
<b>D. Estatutos</b> .....	<b>50</b>
<b>1. Contenido de los Estatutos</b> .....	<b>51</b>
<b>E. Derechos y Obligaciones</b> .....	<b>59</b>
<b>F. Naturaleza y Personalidad Jurídica</b> .....	<b>61</b>
<b>G. Representación, Organización y Disolución</b> .....	<b>65</b>

### **CAPITULO III**

#### *La Competencia ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*

<b>A. Artículo 700. Fracciones de la I a la VI de la Ley Federal del Trabajo</b> .....	<b>80</b>
<b>B. Impugnación de la Competencia</b> .....	<b>89</b>
<b>1. Vía Declinatoria</b> .....	<b>90</b>
<b>2. Inhibitoria</b> .....	<b>93</b>
<b>3. De Oficio</b> .....	<b>95</b>
<b>C. Decisión de la Competencia</b> .....	<b>97</b>
<b>D. Efectos</b> .....	<b>98</b>

### **CAPITULO IV**

#### *Contradicción de las Fracciones II y VI del Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar la Competencia por Razón del Territorio.*

<b>A. Elementos</b> .....	<b>103</b>
<b>B. Sujetos</b> .....	<b>108</b>

	<i>Pág.</i>
<i>1. Actor</i> .....	110
<i>2. Sindicato</i> .....	113
<i>C. Aplicación y Consecuencias Jurídicas</i> .....	116
<i>D. Significado Social</i> .....	121
<i>E. Ejecutorias y Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación</i> .....	124
<i>F. Propuestas</i> .....	131
 <i>Conclusiones</i> .....	 135
 <i>Bibliografía</i> .....	 144



## *INTRODUCCION*

En materia laboral la determinación de la competencia por razón del territorio, se rige actualmente por las normas que establece el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

Dichas normas tratan a lo máximo de seguir con el principio de que: "El Derecho del Trabajo debe ser primordialmente protector de la clase trabajadora"; sin embargo violan dicho principio al aplicar el de la "Paridad Procesal" en el artículo mencionado.

Al actor se le concede, el derecho de elegir la Junta que conocerá de su demanda en razón a la del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de celebración del contrato, etc.: lo anterior se establece en la fracción II de dicho artículo; observando que el actor puede ser tanto un trabajador como el patrón.

Hemos notado que la fracción VI del artículo 700 de la Ley de la materia, determina que cuando el demandado sea un sindicato, será competente la Junta del domicilio mismo; lo cual pone en predicamento a la autoridad laboral para determinar la competencia por razón del territorio, aún cuando el actor al presentar su demanda ya eligió que Junta será la que conocerá de la misma y por tanto competente, fundamentándose en la fracción II del artículo señalado.

Por tal motivo, el presente trabajo se abocará a determinar la contradicción que existe en las normas que rigen la competencia por razón del territorio, toda vez que si se aplica la fracción VI, el actor en el caso de ser un trabajador, se verá en la necesidad de desplazarse hasta la Junta del domicilio del sindicato, trayendo como consecuencia la violación al derecho que le otorga la fracción II de elegir que Junta conocerá del asunto; así como a los Principios del Derecho del Trabajo, plasmados en el artículo 123 Constitucional, además de las consecuencias tanto económicas como procesales en perjuicio del trabajador.

Se tratara asimismo, los cambios que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, en el tema de la competencia por razón del territorio, desde la Ley de 1931, la Ley 1970 hasta la adición de la fracción VI al artículo 700 de dicha Ley, a partir de las Reformas Procesales del 1° de mayo de 1980; analizando al mismo tiempo, el concepto de competencia junto con su clasificación respectiva, todo esto en materia laboral.

Toda vez que en la práctica la autoridad laboral decide la competencia a favor de la Junta del domicilio del sindicato, tenemos que estudiar todo lo referente al mismo, desde su concepto teórico y jurídico hasta el estudio de la reglamentación que hace del mismo la Ley Federal del Trabajo; y así tratar de concluir si dicha decisión de la autoridad laboral es correcta o no.

En materia procesal laboral, la Ley de la materia establece que en el caso de que exista un conflicto competencial para la determinación de la competencia es necesario desahogar un Incidente llamado de Incompetencia, el cual debe ser promovido vía declinatoria; razón por la cual es importante el estudio de los medios para promover dicho incidente, quién lo decidirá y que efectos traerá consigo tal resolución.

Actualmente la redacción del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo lo encontramos a nuestro juicio incompleto y confuso, provocando una serie de contradicciones en las normas que se estipulan, dejando en la autoridad la facultad para decidir dicha competencia; pensamos que el espíritu de la fracción VI se dirigía al sindicato como la institución que representa a sus miembros, con el carácter de una persona moral de derecho social y con personalidad jurídica propia, en la defensa de sus derechos individuales o colectivos que les corresponden en el caso de que el patrón demandará a dicho sindicato por lo que sería correcto ahí la aplicación de la fracción VI; pero en el caso de que un trabajador demandara al patrón y al sindicato y la Junta declara competente conforme a la fracción VI a la del domicilio del sindicato, se estarían violando los derechos del trabajador; toda vez que como persona moral con personalidad jurídica, el sindicato tiene una organización capaz legalmente de acudir a la Junta que el actor, entiéndase trabajador, haya elegido conforme a la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se harán una serie de propuestas para que al determinar la Junta la competencia por razón del territorio examine y valore los elementos que tenga a su alcance y no perjudique ni viole los derechos de los trabajadores con tal decisión; además se propondrá alguna modificación en la redacción del artículo en estudio.

**LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, EN LA  
DOCTRINA Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Una de las obligaciones que tiene el Estado para con su población, es la de Impartición de Justicia, la cual logra a través de los órganos que el mismo crea para administrarla, debiendo estar dichos Tribunales dotados de facultades que se encuentren reguladas en los textos legales.

Cada órgano jurisdiccional tiene que sujetarse a las limitaciones que establezca la norma jurídica, así como al número determinado de facultades que ayuden a realizar su función jurídica. A esto responde el concepto de Competencia.

La Competencia, establece límites al ejercicio jurisdiccional; supone el conjunto de facultades previstas en los ordenamientos jurídicos, y que interesa desarrollar a los órganos jurisdiccionales del Estado. Así encontramos que es la Ley la que se ocupa de determinar que autoridad ha de intervenir en un asunto concreto, señalando sus facultades y limitaciones.

En el ámbito laboral, las autoridades jurisdiccionales tienen la atribución para conocer de los conflictos obrero-patronales; en tal virtud, encontramos que la jurisdicción y la competencia de la autoridad laboral mencionada, es determinada por el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad para expedir las Leyes del trabajo, de conformidad con lo establecido por los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución y siendo reglamentada por los artículos 123 fracción XXXI, del Apartado "A" y 124 Constitucionales y 527 y 529 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, podemos decir, que a las Entidades Federativas únicamente les concierne la aplicación de las leyes laborales, a través de sus autoridades correspondientes, en aquellas ramas que no se encuentren dentro del ámbito de la jurisdicción de las autoridades federales, las cuales aplican las leyes laborales en todo lo que se refiera a cualquiera de las diversas ramas industriales y empresas que se encuentran enumeradas de una manera limitativa en la fracción XXXI, del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje; quien es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus resoluciones en conflictos de carácter laboral tanto individuales como colectivos.

Para poder determinar si en un conflicto debe recurrirse a la jurisdicción laboral, se debe determinar los siguientes puntos: " a) La calidad de las personas que intervienen en el conflicto; b) El objeto material del mismo. Por lo que respecta al primero, los que intervienen deben guardar una condición de trabajadores y patrones; por lo que respecta al objeto materia de la controversia, diremos que los conflictos pueden surgir por controversias entre trabajadores y patrones, entre los primeros y su sindicato o puede tratarse de controversias colectivas entre sindicatos y empresas, etc., sin que este planteamiento pueda ser considerado como limitativo, de una vasta problemática que pueda generarse".<sup>1</sup>

*A. Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.*

Al surgir conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados, única competencia que establecía el artículo 123 Constitucional de 1917 y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las cuales fueron creadas mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927 expedido por el Ejecutivo de la Unión.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron, el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del

<sup>1</sup> . Bermúdez Cisneros, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, Segunda Edición, Ed. Trillas, 1989, p. 52



artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de federalizar la legislación laboral mediante una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a la distribución de competencia que estableció dicha reforma, la cual dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, el 18 de noviembre de 1942 fue publicada en el Diario Oficial, una reforma que adicionó el artículo 123 Constitucional, con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponden, por excepción, a las autoridades federales.

Es así como, el 18 de agosto de 1931 es promulgada la Ley Federal del Trabajo por el Presidente Pascual Ortíz Rubio y siendo publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto de 1931; dicha Ley en su artículo 14 transitorio derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo; misma que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Esta Ley Federal del Trabajo, estableció reglas básicas, en particular, de Competencia Territorial o Espacial de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que conocieran preferentemente unas de otras los negocios de su incumbencia, dentro de su ámbito jurisdiccional. El maestro Alberto

Trueba Urbina señala que: "Esas reglas se derivan del principio jurídico universal, consagrado por nuestro derecho procesal positivo de que toda demanda debe promoverse ante el Tribunal competente".<sup>2</sup>

El artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo en mención, establecía que era Junta competente para conocer de los conflictos de trabajo:

- I. La del lugar de ejecución del trabajo;
- II. La del domicilio del demandado si son varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupa al trabajador en lugar distinto de su domicilio;
- III. La del lugar donde se celebra el contrato en los casos de la fracción anterior, si el demandado no tuviere domicilio fijo o tuviere varios domicilios;
- IV. La del último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobada; y
- V. La del domicilio del demandado tratándose de conflictos de patrones o de obreros entre sí, con motivo del trabajo".

En consecuencia, la competencia territorial, estaba delimitada por el lugar y domicilio de los sujetos de las relaciones de trabajo.

En cuanto, las Juntas Municipales de Conciliación, éstas conocían de las diferencias de trabajo que surgían en las regiones donde actuaban, y las Centrales de Conciliación y Arbitraje conocían

<sup>2</sup> Trueba Urbina, Alberto. TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, Ed. Porrúa, 1965, pp. 153 y 154

y resolvían dichas diferencias, cuando se suscitaban dentro de la demarcación territorial de sus Entidades Federativas; y en cuanto a las Juntas Federales de Conciliación y la de Conciliación y Arbitraje, conocían y dirimían las contiendas de trabajo en empresas de concesión federal o que desarrollaran sus actividades en zonas federales, o respecto a trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas.

*B. Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 1970.*

El 9 de diciembre de 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, envió a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la Exposición de Motivos de la iniciativa de una Nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970 y entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Dicha Ley en materia de Normas de Competencias, determinó cual era la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentó la manera de como debía resolverse las disputas competenciales.

El artículo 730 de la Ley estableció que: "La competencia por razón de la materia se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley". Este último artículo determinaba que:

**“La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:**

**I. La industria minera y de hidrocarburos;**

**II. La industria petroquímica;**

**III. Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;**

**IV. La industria eléctrica;**

**V. La industria textil,**

**VI. La industria cinematográfica;**

**VII. La industria hulera;**

**VIII. La industria azucarera;**

**IX. La industria del cemento;**

**X. La industria ferrocarrilera;**

**XI. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;**

**XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas;**

**XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;**

**XIV. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y**

**XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa”.**

El artículo 731, "tiene por objeto facilitar la presentación de las demandas, a cuyo fin se otorga al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado".<sup>3</sup>

"La iniciativa de la nueva ley, aplicando el principio de tutela procesal para el trabajador, le concedía a éste el derecho de elegir la Junta competente: la del lugar de prestación de servicios, la del lugar de celebración del contrato, etc., no obstante la teoría impecable de la iniciativa, el dictamen de las Comisiones de la Cámara de Diputados modificó el precepto, porque quebrantaba el principio de igualdad, sosteniendo peregrinamente que el respeto a la paridad procesal no perjudica a los trabajadores, lo cual es inexacto, pues no sólo los perjudica sino que desecha la teoría jurídica de tutela procesal del trabajador en el juicio laboral. A partir de la vigencia de la ley se les da absurdamente el mismo tratamiento tanto al trabajador como al patrón, aplicándoles el principio de igualdad de las partes en el proceso laboral, que es contrario al régimen proteccionista, sustantivo y procesal, del artículo 123 de la Constitución instituido en beneficio de los trabajadores".<sup>4</sup>

Por lo que el mencionado artículo 731, estableció:

<sup>3</sup> Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1968, Cap. I.VI.

<sup>4</sup> Trueta Urbina, Alberto, Jorge Trueta Barrera, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; México, Novena Edición, Ed. Porrúa, 1971, pp. 332 y 333.

“La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de los servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado;

III. En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado”.

De lo anterior, se desprende que esta Ley, resolvió el problema de saber que Junta era competente para conocer de cierto problema laboral, reglamentándolo con normas de competencia, sin embargo su redacción otorgó igualdad, tanto al trabajador como al patrón para poder elegir la Junta competente, hecho que se considera contrario a la tutela procesal del trabajador por la Ley.

*C. Reformas Procesales del 1° de mayo de 1980.*

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, la Ley Federal del Trabajo fue reformada en los títulos catorce, quince y dieciséis; así como el procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Estas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año, convirtiendo al procedimiento laboral en un derecho social de clase.

Al ser modificado el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo; de igual forma fue modificada en materia de Competencia, pasando al Capítulo III, titulándose "DE LAS COMPETENCIAS", en dicho Título.

El artículo 698 de la ley, ahora establece en materia de competencia:

"Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

Dicho artículo, establece en que casos serán competentes por razón de la materia las Juntas, definiendo en que casos actuarán las Juntas Locales y en cuales las Juntas Federales, mismas que siempre actuarán por excepción y en forma delimitada.

La Ley en su artículo 699, establece que cuando se ejerciten en una demanda acciones respecto con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocer de estas materias siempre será competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje; por ello cuando se promuevan ante la Junta Local, ésta debe remitir a la Junta Federal copia de la demanda para sustanciar y resolver la controversia.

En materia de competencia por razón del territorio de las Juntas, para determinar la misma, la ley en su artículo 700 establece:

"La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.



III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

Como hemos visto, esta reforma modificó el Título Catorce en materia de competencia, pasándolas al Capítulo III, cambiando de articulado, estableciéndose en el artículo 700 y adicionando al mismo con la fracción VI.

*1. Adición de la Fracción VI al artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.*

En virtud, que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se le atribuyó a los sindicatos que contaran con trabajadores que prestaran servicios a un patrón o patrones determinados, la representatividad para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, bajo el principio democrático de la mayoría obrera, entre otras cosas; en las reformas procesales de 1980, de igual forma se reconoció a los sindicatos como instituciones representativas de los trabajadores organizados; dichas circunstancias originaron que en

tales reformas en materia de competencia se tomara en consideración a los sindicatos para establecer, que en el caso de ser demandados en un juicio será competente la Junta de su domicilio; por lo que dicho artículo fue modificado, adicionándosele la fracción VI, estableciendo lo siguiente:

“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

#### *D. Concepto de Competencia.*

En el derecho procesal, el término competencia se encuentra íntimamente vinculado al estudio de la jurisdicción, institución que con la acción y el proceso, constituyen la trilogía estructural básica de la ciencia procesal; en ocasiones se confunden los conceptos jurisdicción y competencia, tratándolos como sinónimos, pero queda establecido que la jurisdicción es el poder o facultad que tiene un órgano jurisdiccional, es decir, es el todo, y la competencia es la medida del órgano jurisdiccional para poder conocer de un asunto concreto.

El término **COMPETENCIA**, encuentra su raíz etimológica en las voces latinas competentia, ac (competens, entis) relación, proposición, actitud, apto, competente, conveniencia.

Se define a la Competencia como: "El derecho que tiene un juez o tribunal para conocer de un asunto, por su calidad o cantidad; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado para ejercer el poder jurisdiccional, como función pública que satisface los intereses protegidos por el derecho".<sup>5</sup>

Ha quedado determinado que la jurisdicción es una función que desarrolla el Estado, en tanto que, la competencia es el ámbito de validez de la jurisdicción. Generalmente los órganos de la jurisdicción, tienen jurisdicción y competencia para conocer de los asuntos que les son sometidos por las partes para su conocimiento y resolución.

En sentido estricto la competencia puede definirse, en las palabras de Cipriano Gómez Lara, como "la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".<sup>6</sup>

Rafael de Pina, nos señala que la competencia es "la potestad de un órgano de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto".<sup>7</sup>

El maestro Ignacio Burgoa, al tratar este tema, comenta que "el conjunto de las facultades con que la ley en general inviste a cada

<sup>5</sup> Trueta Urbina, Alberto Op cit., p 144

<sup>6</sup> Gómez Lara, Cipriano TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, México, Segunda Edición, UNAM, 1979, p 155

<sup>7</sup> De Pina, Rafael, José Castillo Larrañaga DERECHO PROCESAL CIVIL, México, Decimoquinta Edición, Ed. Porrúa, 1982, p 59

una de las autoridades encargadas de desempeñar una determinada función estatal, es lo que constituye la competencia, que se revela, por ende, como una limitación normativa a las funciones administrativa, legislativa y jurisdiccional".<sup>8</sup> Es decir, que para que tenga validez y eficacia la actuación de una autoridad, en el desarrollo de su función, es necesario como presupuesto fundamental el ser competente, y ésta se define como el cúmulo de atribuciones que el orden jurídico confiere a la autoridad para desenvolverlo.

De lo anterior, podemos afirmar que la competencia es en realidad, la medida de la facultad concedida al órgano jurisdiccional para conocer de un asunto concreto.

#### *E. Clasificación.*

##### *1. Materia.*

Esta clasificación se debe a que sería imposible que un juzgador conociera de toda clase de negocios; en tal virtud surgen una serie de especializaciones jurídicas, las cuales se traducen en ámbitos competenciales de las autoridades jurisdiccionales, entre las cuales surgen los tribunales laborales.

De lo anterior, podemos decir que la división de la competencia, en función de la materia, está dada en base a las normas jurídicas adjetivas, mismas que deberán ser aplicadas para la

<sup>8</sup> . Burgoa, Ignacio. EL JUICIO DE AMPARO, México, Decimosexta Edición, Ed. Porrúa, 1981, p. 381.

**solución de los asuntos que se someten a la consideración del órgano jurisdiccional respectivo.**

En tal virtud, señalamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen un desempeño efectivo, gracias a la subdivisión por medio de Juntas Especiales y que tienen competencia cada una de ellas, en determinadas ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; por lo que la materia influye en la fijación de la competencia. De igual forma las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionan también por medio de Juntas Especiales a las que se encarga, según la materia de trabajo, el conocimiento y resolución de determinados conflictos por grupos de actividades mercantiles, industriales o empresariales.

Por lo que, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, conocerán y resolverán, por razón de la materia todas las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, ya sea que tengan el carácter de individuales o de colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

A su vez, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocen y resuelven los mismos conflictos, cuando afecten a empresas o trabajos diversos de naturaleza federal

## *2. Territorio.*

La competencia de los órganos jurisdiccionales en razón del territorio, habitualmente dependen de una división del trabajo. La enorme extensión del Territorio Nacional ha sido motivo importante para la creación de Juntas de Conciliación y de Juntas de Conciliación y Arbitraje de ámbito territorial exclusivo, fórmula que se extendió a la jurisdicción federal con la creación de Juntas Especiales con territorio específico.

Cabe señalar que: "Mientras en el proceso ordinario la competencia se determina, en general por el domicilio del demandado, en el proceso ante la jurisdicción del trabajo se otorga al demandante, esto es al trabajador, regularmente, un derecho de opción que le permite elegir entre varios lugares de conformidad con su conveniencia; además del lugar del domicilio del demandado, el lugar donde el trabajo se realizó o donde el contrato fue concluido. De este modo, por ejemplo, en caso de ser diferente el lugar del trabajo del lugar de la sede de la empresa el trabajador puede, ello no obstante, iniciar el proceso ante la Junta del primer lugar, que regularmente no sólo es de más fácil acceso para él, sino que también estará en mejores condiciones para juzgar el caso".<sup>9</sup>

Lo anterior se corrobora, en las reglas aplicables que contiene el artículo 700 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el cual atiende sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él

---

<sup>9</sup>. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, México, Sexta Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, 1980, p. 532.

pueda elegir la Junta que tendrá que conocer del conflicto; mismo que establece:

“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado.”

### *3. Cuantía.*

En nuestro orden jurídico laboral, se han creado órganos encargados de conocer asuntos de poca cuantía, ante tales circunstancias, los trámites son más rápidos, las formalidades son menos rígidas. Así encontramos que las Juntas de Conciliación tanto Federales como Locales, actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, tal y como lo establece el artículo 600, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Otra clasificación de la competencia es por razón del Grado, la cual se debe a las instancias del proceso y trae como consecuencia, lo

referente a la jerarquía de los órganos jurisdiccionales y a esto atienden las leyes procesales cuando hablan de competencia por razón del grado. Así vemos que cuando un órgano se ocupa de conocer de un conflicto, inicialmente es considerado Tribunal de Primer Grado; cuando por determinadas circunstancias y debido a un recurso que hizo valer la parte interesada se logra un reestudio del asunto, así sea parcialmente según los motivos de impugnación, esto se logra ante diferente tribunal que es superior jerárquicamente, y el cual se conoce como Tribunal de Segundo Grado.

En cuanto, a las Juntas de Conciliación, por más que su función según la Ley Laboral, sea de conciliación, siguen el procedimiento laboral ordinario, y emiten su resolución que tiene efectos de laudo, en el caso de asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario. Caso contrario, toma conocimiento del conflicto, la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lleva adelante el procedimiento; por lo que podríamos decir que se trata de una segunda instancia.

Contra las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, procede el juicio de Amparo, que vendría a ser una instancia Constitucional, pues el fallo que se dicte, en los casos de trabajo sometidos a los órganos jurisdiccionales laborales, será igual que en los casos del derecho común, refiriéndose a la aplicación de la Ley en relación con las Garantías Individuales y con los preceptos constitucionales que las consagran; es decir, que a través del amparo se eleva a una instancia más el procedimiento común.



*LOS SINDICATOS COMO PARTE DEMANDADA EN UN  
CONFLICTO LABORAL.*

#### *A. Concepto Teórico y Jurídico.*

Después del largo proceso de lucha que los obreros sostuvieron para que el Estado les reconociera su derecho de asociación y tener la facultad de sindicarse para defender sus intereses y lograr mejores condiciones de trabajo, la Constitución de 1917 y posteriormente la Ley Federal del Trabajo reglamentando el artículo 123 de dicha Constitución, señalaron el concepto de lo que sería el Sindicato.

"La palabra sindicato proviene del francés *Syndicat*, considerada como asociación profesional; a su vez *Syndicat*, deriva del latín *Sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que deriva del griego *Syndikos*, defensor, y de *Syn*, que significa *con*, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia. Por lo que si se traduce primero *dyké* y después *syn*, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta, justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración de todos, que abarca la defensa de sus intereses

comunes de sus miembros, primordialmente lo relativo al trabajo".<sup>10</sup>

Definir a el Sindicato doctrinalmente, suele hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general parcial e interesada del autor; ahora señalaremos definiciones que la doctrina ha elaborado para determinar el concepto de esa asociación profesional.

El maestro Mario de la Cueva, define al Sindicato como: "La expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>11</sup>

Nestor de Buen define que: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>12</sup>

Para Guillermo Cabanellas, Sindicato es: "Toda unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el

<sup>10</sup> Ramos Alvarez, O. Gabriel. SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN LAS EMPRESAS Y EN EL ESTADO, México, Ed. Trillas, 1991, p. 9.

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 283.

<sup>12</sup> De Buen L., Nestor. DERECHO DEL TRABAJO, México, Séptima Edición, Ed. Porrúa, 1987, p. 695.

objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".<sup>13</sup>

Reynold Gutiérrez, lo define como: "La asociación de trabajadores o de patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para futuras generaciones".<sup>14</sup>

De las anteriores definiciones, se deducen los siguientes elementos indispensables para la existencia perdurable y eficaz del sindicato, como lo son: la conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia.

La defensa de sus respectivos intereses fue el primer objeto de los sindicatos; pero su permanencia, su acción continua, hizo alcanzar otros dos terrenos: el estudio y mejoramiento de sus intereses; es decir, para analizar y planear sus programas de acción y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y vida.

La Constitución, otorga tanto a los obreros como a los empresarios, la libertad de sindicarse, esto a pesar de que fue un derecho por el cual luchó la clase proletaria con el objeto de lograr

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL, Argentina, Tercera Edición, Tomo III, Ed. Heliasta S R L., Volumen I, 1989, p. 152

<sup>14</sup> Gutiérrez Villanueva, Reynold. LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURIDICA, México, Ed. Porrúa, p. 46.

mejores condiciones laborales de los dueños del capital; estableciendo dicha Constitución el principio de libertad de asociación sindical.

Por lo que, la Fracción XVI del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional establece lo siguiente:

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. ..."

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, establece la definición de sindicato, en su artículo 356, el cual dispone:

"Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De la anterior definición se desprenden dos elementos: el personal, es decir, que el sindicato solo puede estar formado o por trabajadores o por patrones, pero no por ambos; la finalidad sería el segundo elemento, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; el de los trabajadores es luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista; mientras que el de los patrones es la defensa de sus intereses patrimoniales.

**B. Clases.**

La fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, establece el derecho de formar asociaciones profesionales; por lo que la Ley, regula las formas de los sindicatos, la cual establece la constitución concreta de sindicatos de trabajadores y de patronos, atendiendo la defensa de su interés común y sin contrariar la norma constitucional.

**1. De trabajadores.**

La primera clasificación importante, separa a los sindicatos integrados por trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, clasifica a los sindicatos de trabajadores de la manera siguiente:

"Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De Empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de Industria; los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

**V. De Oficios Varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.**

**Sindicatos Gremiales.- La fracción I del artículo en cuestión, establece que son “los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad”.**

Sin duda, la forma gremial del sindicalismo es la más antigua; constituye el lazo que une al sindicato con las estructuras provenientes de la Edad Media. En el sindicato gremial, es la actividad común la que une a los hombres; es decir, esta es la única forma de sindicato que solo admite en su seno a los trabajadores del mismo oficio o profesión; entre los cuales encontramos los siguientes: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Sindicato Mexicano de Electricistas, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, etc.

**Sindicatos de Empresa.- En la fracción II de este artículo, se precisa que son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa”.**

En este sindicalismo, el factor que se toma en cuenta, es solamente, el de la adscripción a una misma negociación, pudiendo ser trabajadores de varias profesiones u oficios, por lo que, aglutina los intereses de diferentes especialidades; entre los cuales se

encuentran: Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Sindicato de Trabajadores de Cigarros La Tabacalera, Sindicato de Trabajadores de la UNAM, Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal, etc.

**Sindicato Industrial.-** La fracción III del artículo en estudio, señala que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial".

En este tipo de sindicato, el factor que une a los trabajadores, es la actividad empresarial, debiéndose de señalar que la palabra "industria" comprende también las actividades comerciales y de servicio, por lo que se emplea como sinónimo de "actividad". El sindicato industrial presenta ventajas considerables, expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera, se puede afirmar que constituye un verdadero sindicato clasista.

**Sindicatos Nacionales de Industria.-** Según la fracción IV de este artículo, son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas".

Los Sindicatos Nacionales de Industria, en cuanto a su esencia, son de características semejantes a los industriales; sin embargo, su jerarquía es mayor; éste corresponde a un nivel más elevado de desarrollo industrial, comercial o de servicios y, en gran medida, ofrece una estructura más amplia para que los trabajadores ejerzan



su monopolio sindical de mano de obra y, en consecuencia, de condiciones de trabajo y constituyen el peldaño inmediato inferior a las Federaciones; de los cuales encontramos: Sindicato de Trabajadores y Empleados en la Industria de la Elaboración y Transformación de Productos de Hule y Similares de la República Mexicana, Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, etc.

**Sindicatos de Oficios Varios.**- La fracción V de este artículo, establece que son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, en los casos de que el número de trabajadores no sea suficiente para constituir uno gremial; es decir, que no se reúnan, por lo menos veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero.

## **2. De Patronos.**

La segunda clasificación de los sindicatos, los separa en razón de estar integrados por patronos; por lo que, el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

**“Los sindicatos de patronos pueden ser:**

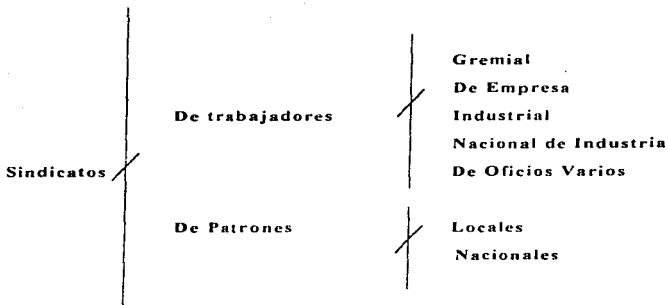
**I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y**

**II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.**

Los sindicatos patronales aceptan igualmente una división, pero el primer criterio de clasificación no tiene una denominación específica; pero se considera que corresponde a un concepto local del sindicato; por lo tanto se clasifica en Locales y Nacionales; lógicamente, estos últimos son los que mayor fuerza de oposición pueden presentar ante los sindicatos de trabajadores.

El sector patronal generalmente encuentra en otros organismos, las formas mas eficaces para la defensa de sus intereses; tales como las Cámaras de Comercio e Industria; sin embargo existen los Centros Patronales, los cuales quedan incluidos en la primera fracción del artículo 361 de la Ley Laboral y la Confederación Patronal de la República Mexicana en la segunda fracción de dicho artículo; esta Confederación Patronal, constituye la expresión mas clara del sindicalismo patronal.

En vista de lo manifestado, se señala el siguiente cuadro de clasificación de los sindicatos:



*C. Requisitos Legales para su Constitución y Registro.*

La Ley Federal del Trabajo, señala específicamente los requisitos que considera necesarios para la constitución y registro de los sindicatos, tanto obreros como patronales, locales o federales, siendo forzoso su cumplimiento, para poder obtener su registro y en consecuencia personalidad jurídica.

Estos requisitos son de dos clases: de fondo y de forma.

**Requisitos de Fondo.-** Estos son considerados como los elementos esenciales que debe reunir una asociación profesional, para poder constituir un sindicato.

El primer requisito esencial, para constituir a un sindicato, lo es sin duda la Voluntad de los miembros, para formar parte de un cierto y determinado sindicato; es a través de la Asamblea Constitutiva en la que es expresada dicha voluntad para formar la organización sindical y en la cual los miembros llegan al acuerdo de constituirse legalmente como un Sindicato.

La Ley Laboral, al respecto en sus artículos 357 y 358, establecen la libertad positiva de constituir sindicatos libremente; es decir, que tienen el derecho de manifestar su voluntad libremente para formar o no parte de un determinado sindicato; al respecto dichos artículos establecen:

“Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Otro de los elementos esenciales de fondo en la constitución de los sindicatos es su Objeto, es decir, la tarea hacia la cual irá encaminada la conducta de los miembros de la organización; dicho

objeto está expresado en el concepto misma de sindicato, por lo que será el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo, y no podrá desviarse su actividad a otro objeto que no sea el expresado en la Ley, por lo que una asociación que no tenga aquel objeto, no será sindicato. La Ley puntualiza el objeto al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, por lo que se establece en la Ley:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en los autos religiosos;
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

Un tercer elemento esencial es el número mínimo de integrantes para constituir al sindicato; en cuanto a sindicatos de trabajadores, la Ley establece que para que éste se constituya debe haber un mínimo de veinte trabajadores, esto para cumplir con el objeto y las finalidades de la agrupación; dichos trabajadores deben encontrarse en servicio activo o bien aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se otorgue éste.

De igual forma para determinar el mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración a los mayores de catorce años y a los trabajadores extranjeros, señalando que estos últimos no pueden desempeñar puestos en la directiva de la agrupación.

Por lo que respecta, a la constitución de sindicatos patronales, la Ley establece como requisito la unión de tres patrones por lo menos; debiéndose de señalar que podrán concurrir a la formación de los mismos, tanto patrones personas físicas como personas morales; la Ley Laboral en estos puntos establece:

"Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la en que se otorgue éste."

Por último la Ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; por lo que se deduce que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos, al respecto la Ley señala lo siguiente:

**“Artículo 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.”**

**Requisitos de Forma.-** Estos requisitos se establecen en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y lo constituyen todos los actos encaminados a formar el sindicato, expresados en la documentación que debe enviarse por duplicado, a la autoridad que conozca de la solicitud de registro; la Ley Laboral en su artículo 365, establece lo siguiente:

**“Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:**

**I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;**

**II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;**

**III. Copia autorizada de los estatutos;**

**IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.**

**Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”**

Lógicamente, además de los documentos anteriores, debe acompañarse la solicitud por escrito de registro del sindicato. Dicha solicitud debe formularse por quien o por quienes tengan personalidad para ello.

Por otro lado, se requiere copia autorizada del acta de la asamblea en que se constituyó el sindicato, estableciendo el lugar donde se realizó y que fue verificada por la autoridad registradora, para cerciorarse de que se cumplen los requisitos exigidos por la Ley y que éstos son ciertos.

En el cuerpo del documento debe constar la presencia de sus constituyentes, la forma en que se organizaron sus debates, el propósito, así como el análisis y aprobación de constituirse en sindicato.

En cuanto a la lista de sus miembros, por lo regular la autoridad registradora suministra los formatos para las listas de miembros, en la cual se contiene: nombres, puesto, patrón, salario, domicilio y demás datos si son trabajadores; nombres de sus trabajadores y sus datos respectivos, si la lista es de patronos.

La copia autorizada de los estatutos debe contenerlos en su totalidad; los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva o en la siguiente, para lo cual es válido convocarla en la constituyente; en dicha asamblea deben conocerse, discutirse y aprobarse en general, y luego artículo por artículo los estatutos;



debiendo constar en el acta respectiva, de la cual también se enviará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, según sea la competencia federal o local del sindicato, copia autorizada para acreditar que fueron aprobados los estatutos por sus miembros.

Por último, se debe acompañar el acta de la asamblea donde se eligió la directiva del sindicato, debiendo ser elegida en los términos prescritos por sus estatutos anteriormente aprobados.

Registro.- "El registro es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de Ley para su constitución y registro".<sup>15</sup>

"El acto jurídico por medio del cual el Estado, a través de la Secretaría del Trabajo o bien, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reconoce a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica; es el registro del sindicato".<sup>16</sup>

Las personas que tengan la representación del sindicato, electos en asambleas, están obligados a presentar una solicitud escrita acompañada de la documentación duplicada a que se refiere el artículo 365 de la Ley Laboral, ante la autoridad que tenga competencia para practicar el registro.

<sup>15</sup>. De Buen L., Nestor. Op. cit., p. 712.

<sup>16</sup>. Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. Op. cit., p. 167

En la tramitación del registro de los sindicatos, según su naturaleza local o federal, surge la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respectivamente.

“La atribución que en esta materia otorga la Ley a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debería haberse conferido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues no existe ninguna razón para seguir un criterio diferente del que sirve para fijar la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje respecto a la agrupación de carácter local, ya que la naturaleza del acto de registro es idéntico en uno y otro casos”.<sup>17</sup>

Cabe mencionar, sin embargo, “que cualquiera que sea el órgano que intervenga en el registro, nos encontramos en presencia de actos administrativos, que consisten en la debida comprobación ante las autoridades competentes del trabajo de los requisitos que la Ley exige para considerar el registro de una organización sindical”.<sup>18</sup>

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, cuando conozcan de la solicitud de registro deberán practicar las diligencias que sean necesarias, a fin de investigar si se han cumplido los requisitos legales de fondo y forma; una vez realizadas dichas investigaciones,

<sup>17</sup>. Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. México, Segunda Edición, Tomo I, Ed Porrúa, 1979, p. 828.

<sup>18</sup>. Ibidem, p. 828.

se pasa el expediente con toda la documentación respectiva a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta dicte la resolución correspondiente, otorgando o negando el registro en su caso.

En materia federal, se sigue el mismo procedimiento, salvo que éste es llevado a cabo por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que a su vez en coordinación con la Dirección General de Inspección de la misma Secretaría se encarga de comprobar los datos de la documentación aportada por la representación del sindicato.

Verificados todos los requisitos, se pasa el expediente al Secretario del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que dicte resolución acordando la solicitud del registro, ya sea otorgando o negando el registro, según los datos que arroje la investigación.

Sólo podrá negarse el registro de un sindicato si se apega a lo establecido en el artículo 366 de la Ley Laboral, el cual establece:

**“Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:**

**I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;**

**II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364; y**

**III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.**

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva."

Por lo que respecta al tercer párrafo del artículo anterior, el plazo es para que la autoridad registradora revise, se cerciøre, verifique, inspeccione, pregunte, haga observaciones, requiera respuestas y despliegue su función administrativa, con el fin de determinar el registro o no del sindicato.

Si en ese plazo, la autoridad registradora no ha resuelto, los solicitantes pueden requerirla para que lo haga, debiendo ser dentro de los tres días siguientes y si no lo hiciera, se tiene por registrado el sindicato respectivo, esto último llamado Registro Automático.

Una vez aceptado el registro de un sindicato, en su caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo dispone el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que

respecta a los de competencia local, la Junta de Conciliación y Arbitraje Local hace el registro.

El registro se detalla en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivos, donde aparecen las resoluciones de registro de los sindicatos.

#### *D. Estatutos*

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359, faculta a los sindicatos para dictar sus estatutos y reglamentos; esto debiendo ser en sus asambleas constitutivas.

“El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato, se define como la norma aprobada en forma colectiva que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros”.<sup>19</sup>

Los estatutos son un elemento esencial para la constitución del sindicato; por lo que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto, por lo tanto, la aprobación del primer estatuto debe hacerse en el momento de su constitución.

<sup>19</sup> De Buen I., Nestor - Op. cit., p. 707

***I. Contenido de los Estatutos.***

La Ley Federal del Trabajo, establece un listado mínimo obligatorio del contenido de los estatutos; esto significa que si falta algo, no se cumple el requisito y por tanto, le falta ese elemento para constituir al sindicato. El artículo 371 de la Ley Laboral dice:

**“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:**

**I. Denominación que le distinga de los demás;**

**II. Domicilio;**

**III. Objeto;**

**IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;**

**V. Condiciones de admisión de miembros;**

**VI. Obligaciones y derechos de los asociados;**

**VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:**

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse en los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso:

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros:

**X. Período de duración de la directiva;**

**XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;**

**XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;**

**XIII. Época de presentación de cuentas;**

**XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y**

**XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”**

**I. Denominación que le distinga de los demás.-** Sin duda lo es el nombre del sindicato que lo distinguirá de los otros, teniendo en cuenta que por ámbito de actuación y diferente órgano de registro, son federales y locales.

Cada sindicato tiene la libertad de elegir el nombre, así han sido utilizadas denominaciones como unión, liga, cámara, orden, asociación, organización, etc.; sin embargo la preferida por las agrupaciones para determinar su nombre, es con la palabra Sindicato.

**II. Domicilio.-** Es la determinación de la ciudad, la calle y el número donde el sindicato tiene el principal asiento de sus negocios, en el cual estará su Comité Ejecutivo y será su domicilio legal para notificaciones en asuntos sustantivos o procesales.

**III. Objeto.-** Además del objeto que debe tener el sindicato para poder existir; éste se entiende como el radio de acción del sindicato y de sus miembros, con el que fácilmente asimilan su



materia de trabajo, o sea, el conjunto de actividades que el sindicato como persona moral, y sus miembros como trabajadores, deben llevar a cabo, para subsistencia del mismo; así que dependerá de la inspiración y extensión que se dé al objeto concreto de un sindicato para que obtengan sus aspiraciones.

**IV. Duración.-** En los estatutos puede determinarse que la duración del sindicato sea por años a partir de su constitución, o de una fecha determinada; de igual forma su duración puede ser por obra determinada, etc.

Si no es expresada su duración, la Ley determina que será por tiempo indeterminado, lo cual es lo más común.

**V. Condiciones de admisión de miembros.-** Estas condiciones deben estar apegadas a las leyes; lo que significa que el sindicato no puede crear a su antojo las condiciones de admisión, sino debe subordinarse a la Ley.

Algunas normas para la admisión de los miembros a un sindicato son: saber leer y escribir, ser mayor de edad, ser mexicano, estar trabajando, pagar cuota de ingreso, etc.

**VI. Obligaciones y derechos de los asociados.-** En cuanto a las obligaciones que tienen los miembros, se encuentran las de votar y ser votado, pagar oportunamente sus cuotas, concurrir a las asambleas, mítines y marchas a las que convoque el sindicato,

cumplir los acuerdos de asamblea y del comité ejecutivo aunque haya votado en contra, defender al sindicato y a sus miembros en toda circunstancia, cumplir las alianzas que se celebren, sacrificar el interés individual por el colectivo, etc.

Entre los derechos sobresalen, además del de votar y ser votado, el de ser defendido en toda circunstancia, figurar en las comisiones que el sindicato designe, conocer el estado de las cuotas sindicales, ser preferido en igualdad de circunstancias, disfrutar de los servicios que el sindicato instituya, etc.

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.- Tanto la expulsión como las correcciones disciplinarias son sanciones que se derivan del poder autónomo del sindicato.

Algunas sanciones pueden afectar la relación subordinada del trabajo, como lo es la expulsión, la suspensión en el trabajo y la suspensión de los derechos sindicales que influyan en las promociones y ascensos.

De igual forma, debe figurar en los estatutos la conducta que constituya infracción y la sanción que corresponda a cada uno, así como el procedimiento para imponerla.

**En cuanto al procedimiento de expulsión, la Ley Federal del Trabajo establece las normas que deben seguirse, para su procedencia o no, esto en el artículo 371 fracción VII.**

**VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.- Tal y como lo establece la Ley, la directiva del sindicato es quien convoca a la asamblea, la cual puede ser general o especial: por una parte, asambleas generales (ordinarias y extraordinarias), congresos, convenciones y, por otra, consejos, plenos conjuntos, plenos especiales, plenos de un comité o comisión, etc.**

**En el cuerpo directivo, debe estar definido qué persona o personas conjunta o separadamente pueden convocar a la asamblea, y decidir el lugar, la fecha y la hora en que se celebrará**

**En cuanto al quórum para sesionar, se tienen cotidianamente tres tipos de quórum:**

- 1.- El quórum para que la asamblea quede legalmente constituida.**
- 2.- El quórum para poder adoptar decisiones.**
- 3.- El quórum especial.**

**El primero, lo forma la mitad más uno de los socios que integran el sindicato, la sección o el cuerpo directivo que va a sesionar; el segundo es la mitad más uno de los socios presentes o representados en la asamblea, y del tercero puede haber casos por**

disposición de la Ley (disolución voluntaria y expulsión, en los que se requiere la votación de las dos terceras partes), o por acuerdo de la asamblea misma, figure o no la norma expresa en los estatutos.

**IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.-** Los procedimientos de elección pueden ser directos o indirectos; los directos son los escritos y en secreto, a mano alzada, plebiscito, etc., los indirectos son donde intervienen delegados o electores representantes.

Puede haber elección completa o parcial; ya sea por cargos o por planillas.

El número de miembros de la directiva, depende del tamaño del sindicato; la directiva puede componerse por comités y comisiones, que pueden ser permanentes o temporales.

Entre los comités se distinguen: El Comité Ejecutivo, el de Vigilancia o el de Fiscalización. Entre las comisiones permanentes sobresalen: La Comisión de Honor y Justicia, la de Trabajo, la de Escalafón, la Seguridad e Higiene, la de Deportes, la de Servicios Sociales, y entre las accidentales, la Comisión Electoral, la Legislativa o de Contratación Colectiva, la de Aniversarios, y las múltiples comisiones que se pueden llegar a acordar para funcionar.

**X. Período de duración de la directiva.-** Ya sea que la elección de la directiva opere completa o parcialmente, debe señalarse su

duración y no individualmente la de sus funcionarios, esto permitirá elegir con fechas firmes a los funcionarios sustitutos, interinos, provisionales, etc.

En cuanto a la duración, usualmente va desde un año como mínimo a un máximo de seis años, debiéndose tomar en cuenta las posibilidades de elección consecutiva y de reelección.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.- Los estatutos señalan que bienes conforman el patrimonio del sindicato: las cuotas de toda índole, los bienes muebles e inmuebles que adquiera, las donaciones, herencias o legados que reciba, los productos o frutos de sus bienes, inversiones, etc.

La directiva debe presentar a la asamblea su presupuesto de ingresos y egresos anuales o de un período más largo e informar de su ejercicio mediante un sistema de contabilidad completo.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.- La forma de pago usualmente se hace descontando del salario del trabajador asociado, un porcentaje del uno hasta el cinco por ciento, según el volumen de ingresos y el tipo de actividad.

Las cuotas pueden ser ordinarias (las que originan pagos regulares y sirven para los gastos ordinarios del sindicato), y extraordinarias (para hacer frente a gastos no previstos o que

excedan lo previsto); sólo las ordinarias pueden ser descontadas obligatoriamente del salario, descuento que debe realizarlo el patrón al hacer el pago de dicho salario.

XIII. Epoca de presentación de cuentas.- La Ley establece que la directiva cada seis meses debe rendir las cuentas a la asamblea, debiendo los funcionarios presentar los hechos y razonamientos del porque de su uso y ofrecer las explicaciones detalladas pertinentes, para que los socios puedan presentar sus dudas y solicitar las justificaciones correspondientes.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.- Sin duda los estatutos del sindicato determinarán de que manera deberá liquidarse su patrimonio al momento en que el sindicato se extinga, debiendo apegarse de igual forma a lo que determine la Ley al respecto.

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.- En asamblea se acordarán todas las normas que el sindicato necesite y considere fundamentales para lograr sus fines.

#### *E. Derechos y Obligaciones.*

En cuanto a los derechos que tiene un sindicato, en el medio laboral, podemos considerar los siguientes: emplazar y ejecutar una huelga, celebrar contrato colectivo, contrato-ley, convenios y acuerdos colectivos, reglamento interior de trabajo, negociaciones,

comparecer a juicio en defensa de sus intereses colectivos e individuales de sus asociados, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 determina:

“Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.”

De igual forma, los sindicatos tienen derecho a cambiar su directiva, modificar sus estatutos, representar a sus miembros; así como a participar en la actividad política del país.

Otro tipo de derechos de los sindicatos, la Ley los considera sólo hasta que estén legalmente constituidos, lo que se considera al momento en que es aprobado por la asamblea; por lo que el artículo 374 de la Ley Laboral, establece que pueden adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la institución, así como a defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Por lo que respecta a las obligaciones, la Ley establece obligaciones del sindicato frente al Estado, mismas que se determinan en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

**"Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:**

**I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;**

**II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y**

**III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros."**

Otras obligaciones del sindicato hacia con el Estado, son las comunes del derecho administrativo y las obligaciones de derecho fiscal.

De igual forma, la Ley obliga a los sindicatos a no intervenir en asuntos religiosos y a no ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, prohibición que de manera determinante realiza el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

***F. Naturaleza y Personalidad Jurídica.***

"Por naturaleza entendemos el origen de las cosas; su principio, proceso y fin; la esencia de cada cosa. El artículo 123 Constitucional es la fuente del derecho mexicano del trabajo"<sup>20</sup>; y por lo tanto del origen del sindicato. "La organización sindical surge

<sup>20</sup> Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I, México, Tercera Edición, Ed. Porrúa, 1990, p. 27.



de la comunidad de intereses y de aspiraciones latentes en cada una de las clases sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción: capitalista y obrera.”<sup>21</sup>

La génesis de la asociación obrera se encuentra en la necesidad que esta clase tuvo de agruparse para defender sus derechos frente a los explotadores, el de el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

Es así como la Constitución promulgada en 1917 y posteriormente la Ley Federal del Trabajo reglamentando el artículo 123 de dicha Constitución, señaló lo que sería el Sindicato; reconociendo el Estado a los trabajadores el derecho de asociación y tener la facultad de sindicarse para defender sus intereses y lograr mejores condiciones de trabajo.

En efecto, el artículo 123 de la Constitución en su fracción XVI, expresa que:

“XVI.- tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

<sup>21</sup> Trueta Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Op. cit., p. 825

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato en los siguientes términos:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

**Personalidad Jurídica.-** La personalidad jurídica de los sindicatos, surge a partir de que son registrados por las autoridades laborales conforme a la Ley; o bien, desde la fecha en que se tengan por registrados fictamente.

Al momento de su constitución, el sindicato se considera una Persona Jurídica de carácter moral; al respecto el Código Civil en materia federal, en su Título Segundo, de las personas morales, en su artículo 25 fracción IV, establece al respecto:

“Artículo 25. Son personas morales:

...IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.”

En virtud, de que el sindicato proviene de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional; su personalidad jurídica, es una personalidad social; por lo tanto, “el sindicato como persona jurídica

colectiva, pertenecerá entonces a la categoría de persona de derecho social".<sup>22</sup>

"Los sindicatos registrados gozan de personalidad jurídico-social y su relación con el Estado es social, pues la sindicalización obrera persigue la finalidad de reivindicar los derechos del proletariado".<sup>23</sup>

La personalidad jurídica que otorga la Ley a los sindicatos es tan amplia como la de cualquier sociedad civil o mercantil, pues la representación del sindicato puede celebrar no sólo contratos colectivos de trabajo o contratos-ley, sino también civiles y mercantiles y, por consiguiente, puede ejercitar acciones laborales, civiles, mercantiles y administrativas, que tengan relación con el objeto y finalidades del sindicato.

"La personalidad jurídica del sindicato produce como efectos inmediatos; la unidad del grupo que podrá actuar como tal unidad en el comercio social y jurídico, constituyendo la misma, nuevo sujeto de derechos y obligaciones; asimismo su personalidad es única, pero actúa en dos campos: el Derecho Privado y el Derecho del Trabajo, además de la participación que pueda tener en los Derechos Públicos subjetivos."<sup>24</sup>

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario Op. cit., p. 349

<sup>23</sup> Trueta Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO, Op. cit., p. 831.

<sup>24</sup> Ramos, Eusebio DERECHO SINDICAL, MEXICANO LAS INSTITUCIONES QUE GENERA; México, Segunda Edición, Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1978, p. 72

En materia de trabajo, la personalidad jurídica es el reconocimiento de la facultad legal que se concede al sindicato para realizar sus fines; o bien, "es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines supremos de la asociación profesional".<sup>25</sup>

Por otra parte, La Ley Federal del Trabajo al respecto en su artículo 374 establece:

"Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes."

Por lo tanto, los sindicatos son personas morales de derecho social que representan a una clase social con categoría de trabajador, que protege los intereses humanos y colectivos de los trabajadores y que obran en representación y beneficio de sus miembros.

#### *G. Representación, Organización y Disolución.*

<sup>25</sup>. *Ibidem*, p. 73

**Representación.-** Los estatutos de los sindicatos establecen disposiciones, en las cuales autorizan a la directiva, para que determine al Secretario General o a las personas expresamente autorizadas que sean los que representen al sindicato ante las autoridades laborales.

Dichos representantes, para actuar en juicio, necesitan acreditar su personalidad con la certificación expedida por parte de las autoridades registradoras del sindicato.

En virtud de que "el sindicato es el órgano representativo por excelencia de los intereses de los trabajadores, están facultados por Ley, para llevar a cabo dicha defensa de sus asociados; sin embargo, el sindicato para llevar a cabo esas gestiones de representación, requiere previamente estar registrado y obtener el medio indispensable para actuar frente a las autoridades laborales en la defensa de los intereses de sus agremiados".<sup>26</sup>

El sindicato entonces, como persona jurídica colectiva, representará los intereses individuales de los trabajadores ante los Tribunales, sometiéndose necesariamente a las reglas del proceso.

La Ley Laboral en este sentido establece en sus artículos 375 y 376, lo siguiente:

---

<sup>26</sup> Gutiérrez Villanueva, Reynold. Op. cit. pp. 163 y 164.

**“Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.**

**Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.**

**Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.”**

**Asimismo, por lo que respecta a la representación del sindicato en sí y de sus miembros, en materia procesal la Ley establece:**

**“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.**

**Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:**

**1. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;**

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se espida de la misma."

De los anteriores artículos, se desprende que cuando el sindicato actúa como apoderado, representando a uno o unos de sus agremiados, debe acreditarse personalidad mediante poder notarial, carta poder otorgada por el trabajador ante dos testigos o mediante simple comparecencia del trabajador ante la Junta respectiva otorgando poder al sindicato; así mismo, cuando el sindicato debe comparecer en juicio como tal, sus representantes deben acreditar su personalidad con la certificación que la autoridad registradora extienda, de haber quedado registrada la directiva; dichos representantes pueden otorgar poder, mediante testimonio notarial, carta poder otorgada ante dos testigos, así como con simple comparecencia ante la autoridad laboral, con la finalidad de que sea debidamente representado el sindicato, por las personas que se ostenten como sus apoderados.

**Organización.-** El sindicato es el elemento núcleo de la organización de los trabajadores, pero el sindicato puede dividirse para el mejor desempeño de sus funciones.

La organización del sindicato dependerá del tamaño del mismo, de su extensión territorial, del número de sus miembros, de la importancia de sus actividades, etc., dicha organización se realiza mediante comités y comisiones que pueden ser permanentes o temporales.

La Ley Federal del Trabajo refiere de manera indirecta un organismo auxiliar del sindicato que lo ayudará para un mejor



funcionamiento interno; dichos organismos son las secciones sindicales.

Aunque el nombre adoptado para esas divisiones interiores del sindicato, en la práctica y en los estatutos varía de sindicato a sindicato, llamándoseles: secciones, subsecciones, divisiones, subdivisiones, representaciones departamentales o profesionales, delegaciones, subdelegaciones, fracciones, subfracciones, unidades sindicales, etc., haciéndose notar que cada vez se acepta más la denominación de secciones.

La sección sindical, es un organismo interno de los sindicatos, emanada de sus estatutos, los cuales determinan las reglas para constituirlos; las secciones surgen cuando existen sindicatos que por su importancia, controlan varias empresas o una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas y se ven en la necesidad de constituirla para su mejor desempeño y coordinación; las cuales tienen plena justificación de su existencia, puesto que son las principales auxiliares del sindicato, quien además desconoce los problemas particulares, condiciones de trabajo, etc., de cada una de las secciones que le integran.

Dichas secciones tienen por objeto, igual que el sindicato el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, pero referido o circunscrito a su ámbito o radio de acción; las que se estructuran y funcionan en los términos de los sindicatos; es decir,

de igual forma se constituyen mediante comités y comisiones considerados como locales o seccionales.

Las secciones sindicales, tienen un nombre o denominación que las distinguen de las demás que integran el sindicato; generalmente llevan un número progresivo que se antepone al nombre del sindicato del cuál forma parte; tiene un domicilio distinto del sindicato al que integran, donde tienen establecida su administración llevada a cabo por los miembros del comité ejecutivo local; cuentan con un patrimonio propio que se integra con las aportaciones periódicas de los socios y denominadas cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias; asimismo, los estatutos del sindicato determinan la manera de funcionar de las secciones, las cuales influyen, presionan y enriquecen con sus acciones e ideas la vida general del sindicato; igualmente, adoptando decisiones seccionales que serán elevadas posteriormente a carácter general.

Las causas de extinción de la sección sindical, figurarán en los estatutos; o bien, el comité ejecutivo puede estar facultado para decretar su extinción, la cual algunas veces es para engrosar las filas de otras divisiones internas; otras, se extinguen para facilitar los ingresos de otros sindicatos como secciones, y otras más para resolver conflictos específicos.

**Disolución.-** La disolución de un sindicato, puede realizarse por diferentes causas que la Ley Laboral establece de manera precisa. El procedimiento para la cancelación de registro de los

sindicatos y en consecuencia su disolución, reviste dos aspectos: uno administrativo o voluntario y otro jurisdiccional.

La extinción voluntaria de los sindicatos, se establece en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone:

**“Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:**

**I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y**

**II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.”**

Estos casos de disolución suponen consentimiento de quienes integran los sindicatos, cuando menos de las dos terceras partes de sus miembros para tenerlos como disueltos; es decir, no hay un tercero, ni hay contraparte; pero siempre es necesario ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según la naturaleza del sindicato, para que estas autoridades hagan la declaración correspondiente.

Así mismo, el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo señala:

**“Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:**

**I. En caso de disolución; y**

**II. Por dejar de tener los requisitos legales.**

**La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro."**

En el primer caso que señala este artículo, se deja a la actuación de los sindicatos; ya sea, porque el propio sindicato hubiere llenado sus fines o porque estén de acuerdo quienes lo integren, dicho procedimiento será esencialmente administrativo, y podrá llevar a cabo la cancelación la autoridad que hizo el registro del sindicato.

El segundo caso del artículo 369, supone la intervención de la autoridad, por lo que es considerada una disolución jurisdiccional. Esta situación plantea una controversia u oposición, simplemente porque el sindicato ha dejado de reunir uno o más de sus requisitos para existir, haciéndose acreedor por parte de la autoridad a la cancelación de su registro.

En este caso, será competente la Junta del lugar donde se hizo el registro del sindicato, tratándose de sindicatos locales, será la que hubiere hecho el registro respectivo; en el caso de sindicatos federales, lo será la Junta Federal; siendo siempre una Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, las que conocerán de la cancelación del registro del sindicato.

Los efectos de la cancelación del registro de los sindicatos, recae sin duda, en las cuestiones sobre la liquidación del patrimonio sindical, dicho patrimonio quedará sujeto a lo establecido por los

estatutos, tal y como lo señala la fracción XIV del artículo 371 de la Ley Laboral y el artículo 380, mismos que establecen:

**"Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:  
... XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.**

**Artículo 380. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social."**

**Dicha liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución, o a lo establecido en los estatutos.**

**Por último, se hace notar que dicha cancelación del registro no produce efecto alguno, a lo que se refiere a la titularidad del contrato colectivo de trabajo en relación con las condiciones de trabajo; lo cual se establece en el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala:**

**"Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."**

*LA COMPETENCIA ANTE LA JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE.*

La competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es determinada tanto por la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, como por el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

A dicha Junta, le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario; esto establecido por el Artículo 604 de la Ley Laboral.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "durante los últimos años, ha iniciado una descentralización administrativa, estableciendo una serie de Juntas Especiales en cada una de las Entidades Federativas, dotándolas de las facultades necesarias para la resolución de conflictos de trabajo en todas sus ramas

de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que a cada una le asigne".<sup>27</sup>

La competencia territorial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje está integrada por Juntas Especiales, las cuales de la Número Uno a la Número Dieciséis, incluyendo a las Números Tres Bis, Siete Bis, Nueve Bis y Doce Bis tienen su funcionamiento y residencia en la Ciudad de México; así como de la Número Diecisiete a la Número Cincuenta y siete funcionan y tienen su residencia de la siguiente manera:

Junta Especial Número Diecisiete, en Guadajajara, Jalisco.

Junta Especial Número Dieciocho, en Guadajajara, Jalisco.

Junta Especial Número Diecinueve, en Guadalupe, Nuevo León.

Junta Especial Número Veinte, en Guadalupe, Nuevo León.

Junta Especial Número Veintiuno, en Mérida, Yucatán.

Junta Especial Número Veintidos, en Jalapa, Veracruz.

Junta Especial Número Veintitrés, en Hermosillo, Sonora.

Junta Especial Número Veinticuatro, en Aguascalientes, Aguascalientes.

Junta Especial Número Veinticinco, en Saltillo, Coahuila.

Junta Especial Número Veintiséis, en Chihuahua, Chihuahua.

Junta Especial Número Veintisiete, en Durango, Durango.

Junta Especial Número Veintiocho, en Guanajuato, Guanajuato.

<sup>27</sup>. Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. cit., p. 57.



Junta Especial Número Veintinueve, en Toluca, México.

Junta Especial Número Treinta, en Morelia, Michoacán.

Junta Especial Número Treinta y uno, en Cuernavaca,  
Morelos.

Junta Especial Número Treinta y dos, en Oaxaca, Oaxaca.

Junta Especial Número Treinta y tres, en Puebla, Puebla.

Junta Especial Número Treinta y cuatro, en San Luis Potosí,  
San Luis Potosí.

Junta Especial Número Treinta y cinco, en Culiacán, Sinaloa.

Junta Especial Número Treinta y seis, en Villa Hermosa,  
Tabasco.

Junta Especial Número Treinta y seis Bis, en Villa Hermosa,  
Tabasco.

Junta Especial Número Treinta y siete, en Ciudad Victoria,  
Tamaulipas.

Junta Especial Número Treinta y ocho, en Coatzacoalcos,  
Veracruz.

Junta Especial Número Treinta y nueve, en Tampico,  
Tamaulipas.

Junta Especial Número Cuarenta, en Ensenada, Baja  
California Norte.

Junta Especial Número Cuarenta y uno, en Parral, Chihuahua.

Junta Especial Número Cuarenta y dos, en Torreón, Coahuila.

Junta Especial Número Cuarenta y tres, en Acapulco,  
Guerrero.

Junta Especial Número Cuarenta y cuatro, en Poza Rica,  
Veracruz.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

Junta Especial Número Cuarenta y cinco, en Veracruz,  
Veracruz.

Junta Especial Número Cuarenta y seis, en Tlaxcala, Tlaxcala.

Junta Especial Número Cuarenta y siete, en Cananea, Sonora.

Junta Especial Número Cuarenta y ocho, en Campeche,  
Campeche.

Junta Especial Número Cuarenta y nueve, en Tuxtla Gutiérrez,  
Chiapas.

Junta Especial Número Cincuenta, en Querétaro, Querétaro.

Junta Especial Número Cincuenta y uno, en Pachuca, Hidalgo.

Junta Especial Número Cincuenta y dos, en Ciudad del  
Carmen, Campeche.

Junta Especial Número Cincuenta y tres, en Zacatecas,  
Zacatecas.

Junta Especial Número Cincuenta y cuatro, en Orizaba,  
Veracruz.

Junta Especial Número Cincuenta y cinco, en Ciudad Juárez,  
Chihuahua.

Junta Especial Número Cincuenta y seis, en Cancún, Quintana  
Roo.

Junta Especial Número Cincuenta y siete, en Colima, Colima.

Estas últimas, surgen por las necesidades del trabajo y del capital, fijando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su lugar de residencia y su competencia territorial; las cuales quedan integradas en su funcionamiento y régimen jurídico al de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el

reconocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

*A. Artículo 700, fracciones de la I a la VI de la Ley Federal del Trabajo.*

El artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, contiene reglas aplicables para determinar la competencia territorial de las Juntas; dichas reglas "atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la Junta que tendrá que conocer del conflicto"<sup>28</sup>; en materia federal debido a la enorme extensión del Territorio Nacional, así como a las necesidades del trabajo y del capital se crean las Juntas Especiales con territorio específico.

Estableciendo el mencionado Artículo lo siguiente:

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

<sup>28</sup>. De Buen L., Néstor DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, Segunda Edición, Ed. Porrúa, 1990, p. 189

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del Artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado.

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

La determinación de la competencia en cuanto a las Juntas de Conciliación, ya sean Federates o Locales, se establece por la Junta de Conciliación de la del lugar en que el trabajador prestó sus servicios, esto "a fin de favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo".<sup>29</sup>

Lo anterior, toda vez que dichas Juntas de Conciliación, actúan como una instancia conciliatoria potestativa para los

<sup>29</sup> Trueba Urbina, Alberto, Jorge Trueba Barrera Op. cit. p. 288.

trabajadores y patrones, procurándose que lleguen las partes a un arreglo conciliatorio; además actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje conociendo y resolviendo los conflictos de trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, esto es, cuando se trate de conflictos de poca cuantía.

En tal virtud, es adecuada dicha regla de competencia por las razones expuestas, ya que la naturaleza propia del conflicto requiere y exige que sea llevado ante la Junta de Conciliación donde se prestaron los servicios; esto siempre en beneficio del trabajador, siendo los trámites y procedimientos más rápidos para su solución.

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado.

En el derecho procesal laboral, se otorga al demandante, esto es, al trabajador un derecho de opción que le permite elegir, según su conveniencia, la Junta competente para presentar sus demandas; la cual regularmente no sólo es la de más fácil acceso para él, sino que también estará en las mejores condiciones para resolver el caso.

La fracción en estudio en sus incisos a), b) y c); determinan que en los casos de que se trate de conflictos de competencia de la

Junta de Conciliación y Arbitraje, sea local o federal, la parte actora tiene el derecho de escoger donde quiere presentar su demanda, tomando en consideración la Junta del lugar donde prestó sus servicios, donde se celebró el contrato de trabajo y donde esté establecido el domicilio del demandado.

En cuanto a la Junta del lugar de prestación de los servicios, se considera en virtud de que el contrato de trabajo tuvo efecto en un lugar determinado, siendo competente la Junta del lugar donde se prestaron los servicios por el trabajador en forma permanente. En los casos en que dichos servicios fueron ejecutados en varios lugares, es decir, que su principal actividad fue desempeñada con motivo de la misma, en diversas jurisdicciones; el trabajador elegirá que Junta será competente para conocer de su demanda.

Por lo que se refiere, a la Junta del lugar de celebración del contrato, esto se considera de igual forma en la situación de que el trabajador desempeñe sus labores en otro u otros lugares diversos al de la celebración del contrato, pudiendo ser que su prestación de servicios los realizara, incluso fuera de la República Mexicana; en tales casos, sin duda será benéfico para el trabajador poder presentar su demanda ante la Junta donde fue celebrado su contrato de trabajo.

Por último, al respecto de la competencia de la Junta del domicilio del demandado, sin duda tratándose de que el actor sea un trabajador y de que no eligiera las anteriores opciones, podrá

presentar su demanda, si así le conviniera, ante la Junta donde se encuentre el domicilio del demandado.

Por lo anterior, estas opciones sólo son aplicables, tratándose de que el actor sea un trabajador; logrando con esto que los trabajadores tengan más acceso a los órganos jurisdiccionales laborales para ejercitar sus derechos, lograr una equidad procesal entre el trabajador y el patrón, así como evitar una desventaja procesal para el trabajador, en el caso de que la Junta competente no estuviere de fácil acceso para él.

*III.* En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

Tal y como establece esta fracción, será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con funcionamiento y residencia en el Distrito Federal, de todos los conflictos colectivos de jurisdicción federal, dada su naturaleza e importancia de los mismos; sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses; lo cual es establecido por el artículo 606 de la Ley Laboral.

En los casos de los conflictos colectivos de jurisdicción local, se determina que es competente la Junta Local de Conciliación y Arbitraje donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

**IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.**

**Tratándose del registro de un Sindicato ya sea su naturaleza local o federal, deberá practicarse su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o bien ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según sea la competencia.**

**En materia federal, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realiza el registro de un sindicato debe enviar copia de su resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En los casos de competencia local, la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje hace el registro respectivo.**

**No obstante, que órgano realice el registro de un sindicato, éste se considera como un Acto Administrativo de la autoridad competente.**

**De lo anterior, se desprende que para llevarse a cabo la cancelación del registro de un sindicato, ya sea voluntario o jurisdiccional, será competente la Junta del lugar donde se realizó el registro del sindicato; tratándose de sindicatos de naturaleza local, será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que hubiere hecho el registro respectivo la que conocerá de dicha cancelación y en los casos de sindicatos federales será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México.**



V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado.

En conflictos con motivo del trabajo u otra circunstancia laboral, cuando se trate de asuntos entre patronos, la demanda debe presentarse necesariamente ante la Junta del domicilio del demandado.

De igual forma se establece, que tratándose de conflictos laborales entre trabajadores entre sí, será competente para conocer de esos asuntos la Junta del domicilio del trabajador demandado.

De lo anterior se desprende, que dicha fracción se rige por la competencia de la Junta del domicilio del demandado; por lo que la Ley Laboral para estudiar el domicilio de los sujetos de las relaciones laborales, considera las disposiciones legales establecidas en el Código Civil.

El Código Civil para el Distrito Federal, en sus Artículos 29 y 33 establece lo siguiente:

"Artículo 29. El domicilio de las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente, y a falta de éste, el lugar del centro principal de sus negocios, en ausencia de éstos, el lugar donde se encontraren...

**Artículo 33. Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración...**

**“La idea del domicilio lleva implícita la intención de establecerse en un lugar de manera permanente; se presume este propósito, cuando se reside por más de seis meses en un lugar determinado; de igual forma se considera domicilio legal de una persona el lugar donde la Ley fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones”.**<sup>30</sup>

**VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.**

**Hemos visto que el sindicato es considerado como una persona moral de derecho social; y como tal su domicilio legal será el lugar donde se halle establecida su administración, siendo lo más usual el expresar la ciudad, la calle y el número donde el sindicato tiene el principal asiento de sus negocios y despacho de sus asuntos, teniéndolo como domicilio para notificaciones en asuntos sustantivos o procesales.**

**Esta fracción determina que será competente para conocer de un asunto en el cual el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.**

---

<sup>30</sup>. Trueta Urbina, Alberto. Op. cit. , p. 155.

En materia federal, dadas las características e importancia de las ramas industriales y empresas que enumera la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y en virtud de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene su residencia y funcionamiento principal en la Ciudad de México, la gran mayoría de los sindicatos de trabajadores que representan a dichas ramas industriales y empresas, tienen su domicilio legal registrado también en la Ciudad de México.

A continuación se señalan algunos sindicatos de los más importantes en materia federal que tienen su domicilio legal en la Ciudad de México:

Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social;  
Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana; Sindicato Mexicano de Electricistas; Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores y Empleados en la Industria de la Elaboración y Transformación de Productos de Hule y Similares de la República Mexicana; Sindicato General de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Conexas; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento; etc.

De lo anterior, se desprende que si de un conflicto de trabajo es parte un sindicato como demandado; ya sea el caso entre sindicatos, entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y terceras personas, debe ser competente la Junta del domicilio del sindicato.

*B. Impugnación de la competencia.*

No obstante de que hay reglas para fijar la competencia se pueden presentar disputas entre los órganos jurisdiccionales para conocer de un caso concreto. A este fenómeno se le llama cuestión de competencia, el cual "es la controversia que surge cuando dos órganos jurisdiccionales del mismo orden y jurisdicción, tratan de conocer de un negocio determinado o pretenden inhibirse de su conocimiento. Estos incidentes o controversias sobre el conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones".<sup>11</sup>

Estos conflictos de competencia se pueden presentar tanto en sentido positivo como en sentido negativo, en el primer caso es cuando hay una pluralidad de órganos que se consideran competentes para el conocimiento del asunto en cuestión; mientras que en los conflictos de competencia en sentido negativo se origina porque un

---

<sup>11</sup> Tena Suck, Rafael, Hugo Italo Morales S. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, México, Tercera Edición, Ed. Trillas, 1989, p. 61

órgano o en ocasiones varios, pretenden inhibirse del conocimiento de un determinado asunto.

Las cuestiones de competencia, positivas o negativas, pueden promoverse por dos medios: Por Declinatoria e Inhibitoria. En materia procesal laboral sólo se reconoce conflicto competencial por la vía declinatoria; por lo que la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 703. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria”.

*1. Vía Declinatoria.*

La incompetencia por declinatoria, en materia laboral necesariamente corresponde a la parte demandada promoverla; se plantea ante la Junta del conocimiento para que deje de intervenir en el conflicto.

La declinatoria debe oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución; esto según el artículo 703 de la Ley Laboral.

Por lo que, la declinatoria se opone ante la autoridad jurisdiccional que estima incompetente, surgiendo con esto el conflicto competencial, pidiéndole que se inhiba del conocimiento del asunto, remitiendo las actuaciones a la autoridad que se considera competente, previa la audiencia incidental de incompetencia, resolviendo la autoridad que se considera incompetente, una vez realizado el análisis de las pruebas aportadas por las partes si es o no procedente el incidente de incompetencia. Si se declara procedente dicho incidente, remitirá los autos a la autoridad que se considera competente; pero si el órgano jurisdiccional que se creía incompetente declara su competencia, entonces continuará el procedimiento respectivo, ya que la excepción de incompetencia sólo se puede hacer valer una sola vez y es en la etapa de demanda y excepciones, como una excepción de previo y especial pronunciamiento, entendiéndose por esto, aquella cuestión que impide la secuela procesal de un juicio en tanto no resuelva la misma y que dentro de las veinticuatro horas siguientes la autoridad debe señalar día y hora para audiencia incidental, en la que se resolverá la cuestión de competencia.

Tres cuestiones plantea la incompetencia por declinatoria:

a) La primera se refiere el concepto legal de "previo y especial pronunciamiento". Dicho concepto podría entenderse que se trata de una cuestión que es promovida por la vía incidental, suspende el procedimiento hasta que no se resuelve; sin embargo puede significar

también que sin la suspensión del procedimiento, deberá resolverse el incidente antes del laudo.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al respecto manifiestan lo siguiente: "Por incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve". Dicha opinión se considera correcta respecto de que los incidentes de competencia sí suspenden el procedimiento, ya que no hay disposición en contrario; ya que no tendría sentido, de acuerdo al principio de economía procesal, continuar un procedimiento si existe una cuestión cuya resolución afectará necesariamente a la validez de cualquier actuación posterior.

b) La segunda cuestión se relaciona con que: "La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda".

Con lo anterior, se trata de evitar maniobras dilatorias de los demandados que con el pretexto del incidente podría suspender la audiencia antes de la contestación a la demanda, no obstante ser claramente improcedente la excepción de incompetencia.

c) La tercera cuestión deriva de una redacción confusa de la Ley. Al ordenar la parte final del artículo 703, que se señale día y hora para la audiencia incidental, dentro de las veinticuatro horas

siguientes; dando la impresión de que la audiencia debe verificarse en ese término perentorio, de acuerdo a la celeridad buscada. En cambio dicho artículo obliga a una evidente suspensión inmediata y a que la Junta, en veinticuatro horas acuerde sobre la celebración de la audiencia incidental; lo lógico sería que se convocara a la audiencia a celebrar en ese término, no que en veinticuatro horas se acuerde sobre su celebración.

## *2. Inhibitoria.*

Un antiguo recurso de los litigantes defensores de patrones consistía en "promover la incompetencia por inhibitoria, tratándose de un juicio en el que se cuestionaba la naturaleza laboral de la relación antecedente"<sup>12</sup>; el juez requerido no tenía, por regla general inconveniente alguno en sostener su competencia y en girar el oficio correspondiente a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se excusara del negocio; aunque las Juntas insistían en su competencia, por un raro criterio de la Ley, el expediente se turnaba al Tribunal Superior de Justicia de la Entidad Federativa correspondiente que habría de decidir la competencia; poniendo así en manos de la justicia civil la solución de los conflictos laborales.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que la incompetencia por inhibitoria, se plantea también por la demandada, ante el Tribunal que se estime competente para el

<sup>12</sup> De Buen L., Nestor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Op. cit. , p. 192.



efecto de que se dirija al que estime sin competencia para que se inhíba del conocimiento y remita el expediente.

El artículo 435 de dicha Ley prevenía que, intentada la inhibitoria, la Junta en el término de veinticuatro horas, desechará de plano la solicitud o decidirá si sostiene su competencia. Si la sostiene, la hará saber fundadamente dentro de igual término a la Junta que se estime sin competencia, pidiéndole que se inhíba del conocimiento y remita el expediente. A su vez el artículo 436 determinaba que la Junta requerida debía resolver en el término de veinticuatro horas si sostenía o no su competencia, y dentro de igual término tenía que comunicar su resolución a la Junta requeriente. Si sostenía su competencia, suspendía el procedimiento y remitía desde luego el expediente al Tribunal que debía decidir la competencia fundando su decisión. Si no la sostenía, debía remitir sin demora el expediente a la Junta que lo requirió.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo al proceso laboral una reforma importante, la cual fue la que suprimió la incompetencia por inhibitoria, la cual planteaba un conflicto de competencia entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y una autoridad de carácter judicial.

El artículo 733 de la Ley Laboral, que entró en vigor en el año de 1970, suprimió el procedimiento llamado de competencia por inhibitoria: "Los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en consecuencia, no existe

razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo.

Además, la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales, no plantean una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo cual, según acaba de decirse, equivale a la negación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal; esto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia".<sup>33</sup>

### *3. De Oficio.*

De igual forma, la incompetencia puede ser en sentido negativo, es decir, que el órgano jurisdiccional que se consideraba competente se percate y decida simultáneamente que es otra autoridad la que le corresponde la competencia; en este caso la declaración de la incompetencia es de oficio. Debiendo declararse incompetente la Junta en cualquier estado del proceso hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

Al respecto, el Artículo 701 de la Ley Laboral establece lo siguiente:

---

<sup>33</sup> . Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1968, Cap. I.VI.

**“Artículo 701. La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley”.**

Para que la Junta se declare incompetente, debe someterse a las condiciones siguientes:

- a) Que la declaración de incompetencia se produzca antes de la audiencia de desahogo de pruebas.
- b) Que exista en el expediente datos que la justifiquen.

Cabe hacer la observación de que cuando una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje considera que en razón de la competencia, debe conocer otra Junta Especial de la misma de Conciliación y Arbitraje, con citación de las partes, remitirá el expediente al órgano jurisdiccional que estime competente, conservando las actuaciones su validez y en tal virtud, continuará la Junta Especial competente con el procedimiento hasta su total solución; asimismo, aún en el caso de que se tenga conocimiento de la

**incompetencia de la Junta, si se llega a un convenio que ponga fin al conflicto laboral, dicho convenio tendrá plena validez.**

***C. Decisión de la Competencia.***

La decisión de la competencia se presenta, cuando el órgano jurisdiccional que se consideraba competente, también se declara incompetente y declina encargarse del conocimiento del asunto en cuestión, debiendo remitir los autos a la autoridad que deba decidir la cuestión de la competencia; dicha autoridad tendrá la facultad para resolver el conflicto de competencia que surja en materia laboral. Estas autoridades para resolver el conflicto de competencia son: El Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En tal virtud, el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo, establece en que casos serán competentes dichas autoridades para decidir la competencia:

**“Artículo 705. Las competencias se decidirán:**

**I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de :**

**a) Juntas de Conciliación de las misma Entidad Federativa.**

**b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.**

**II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.**

**III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:**

**a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

**b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.**

**c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.**

**d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.**

**D. Efectos.**

**Hemos visto que en materia laboral sólo puede promoverse una cuestión de competencia por vía declinatoria, es decir aquella que se promueve ante la autoridad que se considere incompetente para que ésta se inhiba del conocimiento del asunto y remita el expediente a la autoridad que se estime competente. Por otro lado se tiene que si una Junta Especial se percata que el negocio de que está conociendo, es de la competencia de otra de la misma Junta Local o Federal, deberá declararse incompetente y remitir los autos a la Junta Especial que se considere competente; y si ésta a su vez se tiene por incompetente, entonces se remite el expediente laboral a la autoridad que deba**

decidir sobre qué Junta es la competente para conocer del conflicto laboral, en los términos anteriormente vistos.

Cuando dichas autoridades determinen qué Junta será la competente para conocer del asunto, la Ley Laboral establece que todo lo que se haya actuado ante una Junta incompetente será nulo, con la salvedad del acto admisorio de la demanda y en materia de huelga una vez que se haya realizado el emplazamiento al patrón y la Junta se percate de que el asunto de que está conociendo no es de su competencia, deberá hacer la declaración correspondiente.

En tal caso, los trabajadores disponen de veinticuatro horas para que los mismos designen la Junta que juzguen competente, a fin de que se le remita el expediente. Conservando las actuaciones su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Así mismo, no habrá nulidad de actuaciones cuando se celebre convenio que finiquite el conflicto laboral, aunque el artículo 706 de la Ley Laboral, señala que esto será en el período conciliatorio, siendo que en la práctica puede llegarse a un convenio hasta antes de que se cierre la instrucción por el Auxiliar.

De igual forma, las actuaciones no perderán su validez, cuando una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje considere que el

conflicto de que conoce es competencia de otra Junta Especial que pertenezca a la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, caso en el cual, ésta al recibir el expediente continuará con el procedimiento hasta su total conclusión, previa citación de las partes en la cual se declarará competente.

*CONTRADICION DE LAS FRACCIONES II Y VI DEL  
ARTICULO 700 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA  
DETERMINAR LA COMPETENCIA POR RAZON DEL  
TERRITORIO.*



Como hemos visto, el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, contiene reglas procesales específicas para determinar la competencia de las Junta por razón del territorio.

De dicho artículo, sobresale su fracción II, en la cual por tratarse de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, otorga principalmente al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado; dichas reglas atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la Junta que conocerá del conflicto y así facilitarle la presentación de sus demandas.

Por otro lado, la fracción VI de dicho artículo establece que cuando el demandado sea un sindicato, la Junta competente por razón del territorio, lo será la del lugar de su domicilio.

Al surgir un problema de competencia por razón del territorio entre las fracciones II y VI del artículo 700 de la Ley Laboral; la

Junta debe resolver cual conocerá de determinado asunto, aún cuando el actor al presentar su demanda ya eligió que Junta sea la competente en base a la fracción II; lo cual consideramos violatorio al derecho que tiene el actor para elegir la competencia de una Junta.

#### *A. Elementos.*

Antes de considerar los elementos del problema planteado, habrá que recordar que la competencia es "El derecho que tiene un juez o tribunal para conocer de un asunto, por su calidad o cantidad; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del Estado para ejercer el poder jurisdiccional, como función pública que satisface los intereses protegidos por el derecho."<sup>34</sup>

En consecuencia en materia laboral, la competencia por razón del territorio se considera una competencia prorrogable; es decir, su determinación está sujeta a la voluntad de las partes, hecho que se desprende al establecer el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo una facultad al actor de elegir la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para conocer de un determinado asunto; por lo anterior la competencia por razón del territorio en materia laboral será: la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales, de conocer y resolver de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción o territorio; atendiendo siempre a las reglas establecidas por la Ley Laboral.

---

<sup>34</sup> Trueta Urbina, Alberto. Op. cit ., p. 144.

Los elementos considerados en dicho problema competencial por razón del territorio; lo son sin duda las fracciones II y VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que establecen:

“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado.

...VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.”

En el derecho procesal laboral, para definir la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por razón del territorio, el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el actor puede elegir, al promover su demanda, entre la Junta del lugar de prestación de servicios, la del lugar de celebración del contrato y la del domicilio del demandado; la cual según la conveniencia del trabajador no sólo es la que tiene en la Ciudad donde él reside, sino que también es la que está en las mejores condiciones de conocer y resolver del caso. Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, mediante Jurisprudencia y Tesis Aisladas han determinado que en efecto el artículo 700 de la Ley Laboral, en su

**fracción II, otorga facultad al actor para definir la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por razón del territorio.**

Por lo anterior, el inciso a) de dicha fracción considera que el actor puede demandar sus acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la del lugar donde tuvo efecto su contrato de trabajo; es decir, en la del lugar donde prestó sus servicios en forma permanente el trabajador; en tal caso "la prestación de los servicios debe ser personal, o sea, por sí mismo, sin perjuicio de que eventualmente se haga auxiliar por otros trabajadores".<sup>15</sup>

Asimismo, en el caso que el trabajador preste sus servicios en diversos lugares con motivo de su propia actividad, podrá él mismo elegir cualquiera de las Juntas donde haya desarrollado su trabajo para que conozcan y resuelvan su demanda.

Por lo que respecta, a la competencia de la Junta del lugar de celebración del contrato; esta regla se considera en la situación de que el trabajador desempeñe su trabajo en otro u otros lugares diversos al de la celebración del contrato; toda vez que pudiera ser que la prestación de los servicios se efectuaran en diversas Entidades Federativas e incluso fuera de la República Mexicana; por lo que el trabajador es beneficiado procesalmente al poder presentar su demanda ante la Junta donde celebró su contrato individual de trabajo; el cual la Ley Laboral lo define como: Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal

---

<sup>15</sup> De Buen L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO, México, Sexta Edición, Tomo I, Ed. Porrúa, 1986, p. 467

subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación de éste.

Al respecto de la competencia de la Junta del domicilio del demandado, esta opción es aplicable en el caso que sea un solo demandado o cuando siendo varios demandados, todos ellos tengan su domicilio en la misma jurisdicción territorial; ya que si alguno de ellos tiene su domicilio en diversa jurisdicción, la competencia debe declararse atendiendo a los otros supuestos que establece la fracción en estudio; por lo que en caso que el trabajador sea el actor y no hubiere elegido las anteriores opciones, podrá presentar su demanda si así le conviniera, ante la Junta donde se encuentre el domicilio del demandado.

De lo anterior, se confirma que dichas reglas sólo son aplicables, tratándose que el trabajador sea el actor del juicio; logrando así que los trabajadores tengan mayor acceso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para demandar sus acciones laborales, logrando con esto una equidad procesal entre el trabajador y el patrón, y así evitar una desventaja procesal, en la situación de que la Junta competente no estuviere de fácil acceso para el trabajador; toda vez que el mismo en dichos casos, sólo puede promover la demanda con motivo de una relación laboral de carácter individual.

Por lo que hace a la fracción VI del artículo 700 de la Ley Laboral, en un principio cuando entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, ésta fracción no aparecía en el

artículo 731; el cual al ser publicadas las Reformas Procesales de 1980 y al reformarse el Título Catorce de dicha Ley, se convertiría en el actual artículo 700.

En dichas reformas, el ahora artículo 700 fue adicionado en las reglas para determinar la competencia por razón del territorio; toda vez que se le anexó la fracción VI, estableciendo que cuando el demandado sea un sindicato, será competente la Junta del domicilio del mismo.

Hay que mencionar que dicha adición se realizó en un momento en que a los sindicatos se les reconocía como las Instituciones que representan los derechos individuales o colectivos de los trabajadores organizados, para que así por este medio hicieran valer sus derechos.

Al quedar establecido en la fracción VI, que será competente por razón del territorio la Junta del domicilio del sindicato cuando éste sea el demandado; hay que determinar que tratándose que el sindicato es una persona moral, tendrá su domicilio legal en el lugar donde se halle establecida su administración, esto último establecido por el artículo 33 del Código Civil para el Distrito Federal.

Así, al tratarse de sindicatos que representan a trabajadores de las Ramas Industriales y Empresas de competencia federal y en virtud de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su residencia y funcionamiento principal, sobre todo tratándose de

asuntos colectivos en la Ciudad de México; la gran mayoría de los sindicatos representativos de dichos trabajadores han establecido su administración principal en el Distrito Federal; de lo anterior se desprende que si un trabajador demanda a un sindicato y dicho actor prestó sus servicios o celebró su contrato de trabajo en otra Entidad Federativa y la Junta declara competente la Junta del domicilio del sindicato, se estaría violando los derechos procesales del trabajador al tener que trasladarse a ejercitar sus acciones a otra ciudad, implicando con ello las dificultades económicas y procesales que tendrá que pasar el trabajador; además que siempre dicha demanda será derivada de una relación laboral de carácter individual.

#### *B. Sujetos.*

En el derecho laboral, la Ley otorga la categoría de sujetos de derecho del trabajo a: "las personas físicas o morales, titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral (sic)." <sup>16</sup> Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de derechos y obligaciones laborales, son las personas siguientes: trabajadores (artículo 8), patrón (artículo 10), sindicatos de trabajadores y patrones (artículo 356); sin embargo, debemos tener en mente que el trabajador como sujeto de las normas laborales es la razón de ser, fuente, centro y fin del derecho del trabajo.

En cuanto al trabajador, la Ley Laboral en su artículo 8 dispone: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o

<sup>16</sup>. Muñoz Ramón, Roberio. DERECHO DEL TRABAJO, México, Ed. Porrúa, 1983, p. 17.

moral, un trabajo personal subordinado". Por lo que trabajador solamente puede ser una persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

La Ley Laboral en su artículo 10, define al patrón como: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". De la anterior definición se concibe al patrón como "la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador".<sup>37</sup>

Respecto a los sindicatos de trabajadores y patrones, la Ley Laboral en el artículo 356 establece: "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Para constituir un sindicato de trabajadores se requieren por lo menos a veinte trabajadores en servicio activo; el cual al registrarse y conforme a lo que dispone la fracción IV del artículo 25 del Código Civil, adquieren personalidad jurídica, lo cual significa que tienen capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una nacionalidad diversa a la de sus miembros que lo constituyen.

<sup>37</sup> Ibidem, p. 25.



Para constituir un sindicato patronal se requiere por lo menos de dos patrones; en México los patrones se organizan por cauces distintas a la asociación sindical, y utilizan el sistema de agruparse en cámaras, centros patronales, asociaciones civiles, etc., al registrarse dicho sindicato adquiere personalidad jurídica en los mismos términos que un sindicato de trabajadores.

Dichos sujetos laborales se pueden clasificar en individuales o colectivos, según intervengan en unas u otras relaciones. "Los trabajadores siempre son sujetos individuales porque sólo intervienen en relaciones individuales de trabajo; los patrones en algunas ocasiones son sujetos individuales y en otras sujetos colectivos, porque intervienen en relaciones individuales como en relaciones colectivas de trabajo; a su vez los sindicatos de trabajadores y patrones, son sujetos colectivos porque sólo intervienen en relaciones de trabajo de naturaleza colectiva".<sup>18</sup>

En el conflicto competencial por razón del territorio planteado, se derivan dos sujetos, sobre los cuales recae el estudio de la autoridad para determinar la competencia; dichos sujetos son : el actor y el sindicato.

#### *1. Actor.*

Al hablar del término "actor", se presupone la existencia de un procedimiento; entendiéndose al actor como al sujeto de derecho que

---

<sup>18</sup> . Ibídem, p. 37.

hace valer sus acciones ante la autoridad competente que conocerá y resolverá del asunto en concreto. Asimismo la Ley Federal del Trabajo al respecto establece que son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

La exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de Normas de Competencia, establecía que se otorgaba al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado; sin embargo el Dictamen de la Cámara de Diputados sobre dicho proyecto de ley, modificó substancialmente la fracción II del artículo 731, actualmente artículo 700, con el objeto de mantener el principio de igualdad de las partes en el proceso; toda vez que tiende a eliminar las diferenciaciones de "trabajador y patrón" cuando son actores e igualar la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción. Lo anterior se considera incorrecto, pues "no sólo perjudica al trabajador sino que desecha la teoría jurídica de tutela procesal del trabajador en el juicio laboral, dando absurdamente el mismo tratamiento tanto al trabajador como al patrón, aplicando el principio de igualdad de las partes en el proceso laboral, que es contrario al régimen proteccionista, sustantivo y procesal del artículo 123 de la Constitución, instituido en beneficio de los trabajadores".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> . Trueba Urbina, Alberto, Jorge Trueba Barrera. Op cit ., pp 332 y 333.

De lo anterior, se desprende que la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que el actor puede escoger que Junta será competente para conocer del conflicto; hace referencia a que tanto el trabajador como el patrón pueden elegir las opciones que establece dicha fracción.

No obstante, el criterio que la Ley determina, el cual es equivocado, consideraremos en el presente conflicto competencial planteado, al trabajador como actor en un juicio determinado.

Se ha dicho, que trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo y que la Ley Laboral lo define como: la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; por lo que solamente una persona física puede tener la categoría de trabajador.

El trabajador como sujeto del derecho del trabajo es titular de derechos subjetivos, así como de obligaciones jurídicas laborales; en tal virtud cuando alguno o algunos de sus derechos subjetivos son violados, tiene el derecho de ejercitar las acciones que le otorga la Ley Federal del Trabajo, mediante un juicio de índole laboral, en contra de la persona física o moral que se considera responsable de dicha violación.

Al considerarse al trabajador como un sujeto individual en el derecho del trabajo, sólo intervendrá en relaciones individuales de

trabajo y en consecuencia, por él mismo sólo podrá ejercitar acciones de trabajo de carácter individuales.

Por lo anterior, cuando un trabajador ejercite sus acciones derivadas de una relación individual de trabajo, la cual sea jurisdicción de una Junta de Conciliación y Arbitraje; será competente por razón del territorio, la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de celebración del contrato o la Junta del domicilio del demandado y en virtud de tratarse de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de la parte actora; en este caso el trabajador tiene la facultad de elegir en que Junta promoverá su demanda. En este caso es importante mencionar que la parte demandada no podrá ser de igual forma un trabajador, porque de lo contrario no serían aplicables dichas reglas, sino sería la establecida en la fracción V del artículo 700; es decir, únicamente sería competencia de la Junta del domicilio del demandado.

## 2. *Sindicato.*

El otro sujeto del conflicto competencial en cuestión, lo es el sindicato; el cual según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo es: la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; y que en materia procesal laboral puede ser parte en el proceso si acredita su interés jurídico, ejercitando acciones u oponiendo excepciones.

La fracción VI del artículo 700 de la Ley Laboral, establece que cuando el demandado sea un sindicato, será competente por razón del territorio la Junta del domicilio del mismo. Se ha dicho que los sindicatos registrados, y conforme lo dispuesto por la fracción IV del artículo 25 del Código Civil, adquieren personalidad jurídica, lo cual significa que tienen capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una personalidad diversa a la de sus miembros que lo integran, esto al considerarse una persona moral.

En materia procesal laboral, para que un sindicato sea parte en el proceso debe acreditar su interés jurídico y así poder oponer sus excepciones o ejercitar sus acciones; dicho sindicato podrá comparecer en juicio y así defender los derechos de sus coaligados, por medio de sus órganos de representación, mismos que son las personas que integran su directiva y que se han señalado en sus estatutos. Dicha representación se hará por las personas a las que los dirigentes del sindicato otorguen poder mediante Testimonio Notarial, o bien, mediante carta poder otorgada ante dos testigos, por los dirigentes.

Al establecer el artículo 700 de la Ley de la materia en su fracción VI, que será competente la Junta del domicilio del sindicato, cuando este sea el demandado; hay que establecer que el sindicato conforme al artículo 33 del Código Civil del Distrito Federal, y que considerando que el sindicato es una persona moral, el mismo tiene su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración; por lo que "el sindicato como una persona moral debe expresar su

domicilio con la ciudad, calle y número de donde tiene su principal asiento de sus negocios y despacho de sus asuntos y así poder ser notificado en el mismo para asuntos sustantivos o procesales, domicilio que siempre debe estar señalado en sus estatutos".<sup>40</sup>

En el problema planteado, toda vez que en materia federal, los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas y ramas industriales de competencia federal, tienen que atender sus asuntos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; la cual al tener su residencia principal en la Ciudad de México, ha orillado a dichos sindicatos a establecer su administración en la misma ciudad; no obstante lo anterior debido al tamaño, a la extensión territorial, al número de sus miembros o a la importancia de sus actividades, los sindicatos se han organizado mediante comités o comisiones; asimismo crea un organismo que lo apoya para un mejor desempeño y funcionamiento del mismo; dichos organismos son las secciones sindicales, las cuales conocen los problemas específicos que hay dentro del territorio que abarcan. Dichas secciones dada su importancia en la vida práctica de los sindicatos, han llegado a reconocérseles que tienen un domicilio diverso al del sindicato al que pertenecen, como sucede con el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Por lo anterior, el sindicato es una institución que representa a los trabajadores como una persona moral de Derecho Social y con personalidad jurídica, el cual siempre representa a sus miembros en

<sup>40</sup> Ramos Álvarez, Oscar Gabriel Op. cit. . pp. 40 y 41

la defensa de los derechos individuales o colectivos que les correspondan, lo cual sin duda es su razón de existencia.

*C. Aplicación y Consecuencias Jurídicas.*

Al establecer el artículo 700 de la Ley Laboral, una serie de normas para determinar la competencia por razón del territorio; la autoridad se ve en la necesidad de resolver la misma, en los casos en que son invocadas dos de las normas establecidas y por lo tanto las partes solicitan se aplique la de su más conveniencia.

En el caso que nos ocupa, tenemos por un lado a la parte actora como un trabajador, el cual ha promovido su demanda en los términos de la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, ya eligió algunos de los supuestos establecidos en dicha fracción al momento de promover su demanda, entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato y la del domicilio del demandado. Por el lado de la parte demandada, tenemos al patrón así como al sindicato al cual pertenece el actor demandante.

Debemos decir, que en este caso, siempre la acción principal se demanda al patrón y en virtud de que dicha resolución puede afectar a otras personas, de igual forma se demanda al sindicato la aceptación de dicha resolución y en consecuencia realizar los trámites subsecuentes para la total ejecución y cumplimiento del laudo respectivo.

Sin duda, siempre que el trabajador demanda sus acciones laborales, lo hará ante la Junta que geográficamente esté de más fácil acceso para él, así como que esté en la mejor situación para conocer y resolver del asunto planteado.

No obstante lo anterior y luego que han sido debidamente notificados tanto el patrón como el sindicato de la demanda respectiva; en la vida práctica en la Audiencia de Demanda, Excepciones y Defensas, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; el sindicato al dar contestación al escrito de demanda, promueve la Incompetencia por Razón del Territorio conforme a lo establecido en el artículo 703 de la Ley Laboral y fundamentando dicho incidente en la fracción VI del artículo 700 de la Ley de la materia; es decir le solicita a la Junta que se declare incompetente por razón del territorio y en consecuencia envíe los autos a la Junta de Conciliación y Arbitraje en Materia Federal que esté ubicada en la jurisdicción de su domicilio.

Al ser el incidente de incompetencia, un procedimiento de previo y especial pronunciamiento, la Junta que se estime sin competencia deberá oír a las partes y recibir las pruebas convenientes a la incompetencia y previo su estudio dictará resolución a dicho incidente, lo cual deberá hacer hasta antes de la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

De dicho incidente, equivocadamente la Junta resuelve el mismo a favor del sindicato, declarándose incompetente por razón



del territorio con fundamento en la fracción VI del artículo 700 de la Ley Laboral y por lo tanto envía los autos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del domicilio del sindicato.

De lo anterior, los autos serán enviados a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respectiva con sede en la Ciudad de México; ya que como hemos visto todos los sindicatos que representan a los trabajadores de las ramas y empresas de materia federal han establecido su domicilio legal en esta ciudad.

Tal resolución se considera, desde nuestra opinión equivocada, toda vez que el trabajador deberá trasladarse hasta la Junta del domicilio del sindicato para poder seguir con el procedimiento de su demanda; trayendo consigo una serie de desventajas tanto procesales como económicas para él mismo.

Además, dicha resolución de incompetencia afectará a la gran mayoría de trabajadores que demanden sus acciones ante las Juntas Especiales establecidas fuera de la Ciudad de México, las cuales operan de la Número Diecisiete a la Número Cincuenta y ocho en diversas Ciudades del país; entre las que se encuentran verbigracia las de Guadalajara, Jalisco; Guadalupe, Nuevo León; Mérida, Yucatán; Jalapa, Veracruz; Hermosillo, Sonora; Saltillo, Coahuila; Chihuahua, Chihuahua; Durango, Durango; Puebla, Puebla; Villa Hermosa, Tabasco; Ciudad Victoria, Tamaulipas; Torreón, Coahuila; Veracruz, Veracruz; Zacatecas, Zacatecas; etc., por lo que si las Juntas siguen aplicando tal criterio, se estará dejando en completo

estado de indefensión al trabajador, al tener que trasladarse hasta las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal.

Por lo que al declarar competente a la Junta del domicilio del sindicato la autoridad conforme a la fracción VI del artículo 700 de la Ley Laboral, habrá una serie de consecuencias jurídicas y todas ellas en contra del trabajador.

Al tener que trasladarse el trabajador a la Junta del domicilio del sindicato; tendrá que venir a ofrecer sus pruebas a la Junta Especial con residencia en la Ciudad de México; toda vez que la incompetencia se declara hasta antes de dicha Audiencia; por lo cual deberá comparecer a la misma personalmente o por conducto de apoderado, las cuales cualquiera de las dos traerá consigo que el trabajador desembolse dinero ya sea para su traslado, o bien para pagar los honorarios de su abogado; y si bien el trabajador ha demandado al patrón y al sindicato, es casi seguro que no tenga trabajo y por lo tanto ingresos económicos; teniendo además que señalar nuevo domicilio para recibir las notificaciones personales, el cual obviamente debe estar dentro de la jurisdicción territorial de la nueva Junta.

Asimismo, necesariamente deberá comparecer en la Audiencia del desahogo de su Confesional, la cual sabemos debe ser desahogada de manera personal por el trabajador y necesariamente debe comparecer, porque de lo contrario se le tendrá por confeso de las

posiciones que se articulen por su contraparte y en consecuencia posible laudo absolutorio en su contra; de igual manera si es el caso de que la acción es consecuencia de un despido, es bien sabido que la prueba idónea para acreditar dicha acción lo es la prueba testimonial, de la cual se puede ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda acreditar y toda vez que el despido fue realizado en otra Entidad Federativa, los testigos de igual forma radicarán fuera del lugar de residencia de la Junta que conoce del juicio laboral; por lo que dicha probanza deberá desahogarse ante la Junta que se encuentre en el lugar de la residencia de los mismos, esto mediante exhorto; hecho notoriamente contradictorio, ya que la Junta que desahogará dicha prueba será seguramente, la del lugar donde el actor presentó su demanda.

Otra consecuencia jurídica de dicho problema, es el del tiempo que durará el juicio, toda vez que al conocer una Junta con distinta jurisdicción territorial al del lugar donde se prestaron los servicios o donde se celebró el contrato; podrá ocurrir que la Junta competente necesite desahogar alguna prueba en tal jurisdicción, trayendo consigo la necesidad de solicitar exhorto a aquella autoridad para el desahogo de tal prueba y es bien sabido que tal situación en la práctica es demasiado lenta e insegura.

Por otro lado, en el caso que el trabajador, pese a todo, logre sacar adelante su juicio y ganarlo, necesariamente tiene que ejecutar el laudo respectivo, lo cual implicará ciertos problemas, toda vez que el domicilio de la empresa está situado en diversa Entidad Federativa

y que el sindicato debe realizar los trámites administrativos necesarios ante la sección sindical que le corresponda al trabajador, para el cumplimiento del laudo; por lo que la Junta que conoció y resolvió el asunto debe girar exhorto al Presidente de la Junta correspondiente para que ejecute el laudo respectivo, hecho que sin duda traerá otra serie de problemas al trabajador y más tiempo perdido.

De todo lo anterior, se desprende la gran desventaja tanto procesal como económica que pasa el trabajador al tener que llevar su juicio en otra Junta a la que él ya había elegido en términos de la fracción II del artículo 700 de la Ley Laboral; teniendo que seguir el procedimiento ante la Junta del domicilio del sindicato.

#### *D. Significado Social.*

El significado social de dicho problema deriva de que la autoridad le da prioridad al sindicato sobre un trabajador para determinar la competencia por razón del territorio, conforme a la solicitada por dicho sindicato.

No obstante que el artículo 123 Constitucional, establece un derecho social y de que el Derecho del Trabajo debe ser primordialmente protector de la clase trabajadora; la autoridad laboral viola sus derechos al negarle la facultad al trabajador de llevar su demanda ante la Junta que había elegido para tal fin; siendo además que dicha autoridad viola en perjuicio del trabajador

los principios consagrados en los artículos 14, 16 y demás relativos de la Constitución, los cuales establecen que la Impartición de Justicia, será Inmediata y Expedita; y asimismo no toma en cuenta que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria.

Al decidir la autoridad laboral una competencia por razón del territorio en favor de la del domicilio del sindicato demandado, cuando la parte actora es un trabajador; consideramos que dicha autoridad no toma en cuenta que el sindicato en sí tiene como finalidad principal el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; es decir su actuación como una Institución social que representa a sus miembros y de que se trata de una persona moral con una infraestructura administrativa y de organización muy amplia y que dada la importancia de la actividad que desarrollan sus agremiados tiene la necesidad de organizarse, entre otras formas, mediante secciones sindicales a las cuales consideramos, que los órganos de representación del sindicato pueden otorgar poder a las mismas y así poder comparecer a juicio defendiendo los intereses del sindicato.

También es menester mencionar, que en el caso que nos ocupa el sindicato no actúa a nombre y representación de sus agremiados; es decir, que no actúa con personalidad de Derecho Social, sino al contrario es requerido como un sujeto de derecho de trabajo que puede ser afectado por la resolución que se dicte en dicho juicio y por el otro lado se encuentra a un trabajador en carácter individual;

por lo que no consideramos lógico que la Junta Federal haga prevalecer el criterio de determinar la competencia en favor del sindicato; ya que como hemos visto, esto se traducirá en una serie de complicaciones al trabajador para poder hacer valer sus derechos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Otra situación que debe considerar la Junta, es que la fracción VI del artículo en estudio, establece que "cuando el demandado sea un sindicato"; es decir que ésta se refiere al caso en que sea un sólo demandado y éste fuere un sindicato; hecho que no ocurre en el problema específico que se estudia, toda vez que el sindicato siempre es codemandado en el juicio, además que como hemos visto se trata de un conflicto de carácter individual, ya que si no lo fuera sería aplicable la fracción III del artículo 700 de la Ley Laboral.

En tal razón, la Junta Federal debe examinar a fondo, sobre todo la situación en que se encuentre el trabajador al momento de demandar y de elegir su competencia; toda vez que la declaración de la competencia puede traer como consecuencia, incluso que el trabajador abandone su juicio, hecho contradictorio a la naturaleza del Derecho del Trabajo.

En consecuencia, debemos concluir que cuando un sindicato actúe como sujeto del derecho del trabajo en un juicio en el que se reclama o deriva de una relación individual de trabajo, debe considerarse como una parte más en el proceso y no en su carácter de Institución de Derecho Social que representa a sus miembros

principalmente en sus intereses colectivos de trabajo y en tal virtud la autoridad laboral debe otorgar mayor privilegio al trabajador que haga valer sus derechos en tales circunstancias y retener la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que él mismo eligió al momento de presentar su demanda. Esto en virtud de que tanto la empresa o patrón y sindicato respectivo por su propia naturaleza, cuentan con mayor facilidad tanto económica como de organización, para poder acudir a juicio ante la Junta elegida por el trabajador.

*E. Ejecutorias y Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

Desafortunadamente en el tema que se está estudiando, prácticamente no existen Ejecutorias ni Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; resultando con ello que la autoridad laboral podrá seguir resolviendo el problema de incompetencia en términos de su mejor entendimiento y sólo fundamentándose en el artículo 700 de la Ley Laboral y normas que en el mismo se establecen, dejando con ello un vacío en dicho artículo para poder determinar específicamente que deba resolverse en ese caso en particular.

Sin embargo, a continuación se transcriben algunas Ejecutorias y Jurisprudencia, que tienen relación al tema de competencia territorial que se estudia:

*Competencia en Materia de Trabajo.*

En la cuestión relativa a la competencia, tratándose del procedimiento de conciliación, debe decirse que las disposiciones legales relativas, resultarían notoriamente contrariadas, si se permitiera al actor escoger la autoridad que, a juicio, debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia por razón del territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por Ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de función que expresamente se le encomienda. De otro modo, dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos éstas no podrían concurrir personalmente, sino por medio de un representante, casi siempre incapacitado para conciliar.

Amparo Directo 6633/46, Sec. 1.- "Cia. Metalúrgica de Peñoles", S. A.- 21 de febrero de 1947.- Unanimidad de 4 votos.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5ª

Tomo: XC1

Página: 1590

*Competencia por Territorio en Materia Laboral. Facultad del actor para elegir la Junta.*



De acuerdo con la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede escoger entre: a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaran en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos; b) La del lugar de celebración del contrato, y c) La del domicilio del demandado. Si en el caso, el actor creyó, que por tener oficinas la demandada en la ciudad donde él reside era competente la junta responsable, y ésta, mediante la resolución impugnada se declaró incompetente y ordenó remitir los autos a la junta del lugar de prestación de servicios, debe concluirse que tal resolución es violatoria del precepto citado, puesto que coartó al quejoso el derecho para poder escoger bien la junta del lugar donde se celebró el contrato, la del domicilio del demandado o del lugar de prestación de servicios. *Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.*

Amparo en revisión 670/84. Gabriel Rivera Casados. 1° de marzo de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Epoca:** 7°

**Volumen:** 193-198

**Parte:** Sexta

**Página:** 47

*Competencia Laboral por Territorio. Es de Orden Público, Irrenunciable y de Observancia Obligatoria (Artículo 700, Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo).*

La disposición anterior establece las reglas que deben atenderse para fijar la competencia por razón del territorio; así, faculta al actor que promueve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para elegir a cuál de ellas dirigir su demanda, pudiendo optar entre las siguientes: la Junta del lugar de prestación de servicios (si se prestaron en varios lugares, la de cualquiera de éstos), la del lugar de celebración del contrato o la del domicilio del demandado. De lo anterior se infiere que la sola elección del accionante determina la competencia territorial, conforme a los lineamientos legales destacados, de tal manera que aún cuando en el contrato de trabajo se hubiera pactado someter cualquier controversia a los tribunales de un determinado Estado, la estipulación relativa no producirá efecto legal por implicar renuncia de derechos consignados en las normas de trabajo, en términos del artículo 5º, fracción XIII del propio ordenamiento y dado que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria, de acuerdo también con el artículo 686 de la Ley de la materia que prevé la substanciación y decisión, del procedimiento laboral en los términos precisados por la propia Ley.

Competencia 504/95. Suscitada entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Aguascalientes, Aguascalientes y la Octava Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en

Lagos de Moreno, Jalisco. 26 de enero de 1996. Cinco votos.  
Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Epoca: 9ª

Tomo: III, Febrero de 1996

Página: 264

*Competencia Laboral Pluralidad de Demandados con Domicilios en diferentes Jurisdicciones Territoriales.*

Para definir la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por razón del territorio, el artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que el actor puede elegir promover su demanda, entre la Junta del lugar de prestación de servicios, la del lugar de celebración del contrato y la del domicilio del demandado; en este último supuesto, la regla legal es únicamente aplicable cuando el juicio se endereza en contra de un solo demandado o cuando siendo varios los sujetos de la parte demandada, todos ellos tienen su domicilio en una misma jurisdicción territorial, pues siendo otras las circunstancias, el conflicto competencial debe resolverse atendiendo a los otros supuestos previstos por la norma.

**Competencia 257/89. Entre la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León y la Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje**

en el Estado de Veracruz. 2 de abril de 1990. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortíz.

Competencia 5/90. Entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guerrero y la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. 2 de abril de 1990. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortíz.

Competencia 229/94. Entre la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz y la Junta Especial Número Dos Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Oaxaca. 3 de octubre de 1994. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Competencia 318/94. Entre la Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, Junta Especial Número Siete Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 14 de noviembre de 1994. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Competencia 342/94. Entre la Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León y la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tamaulipas. 3 de marzo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 7/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del día veintiuno de abril del

año en curso, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Gúitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Epoca: 9ª

Tomo: I, Mayo de 1995

Tesis: J/2ª 7/95

Página: 190

*Competencia Territorial cuando dos Sindicatos se disputan la Titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo de una Empresa Codemandada. Debe conocer la Junta Local de la Jurisdicción de esta Empresa.*

Si un sindicato demanda de otro la titularidad y administración del contrato colectivo de los trabajadores de una empresa, y de ésta reclama el reconocimiento de ser el único representante de los derechos de sus trabajadores, al no poderse dividir la contienda de la causa, no es de aplicarse la fracción VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo porque ésta se refiere al caso en que sea un solo demandado y éste fuere un sindicato; por lo que partiendo de la base de que el procedimiento de origen es de naturaleza colectiva y que la codemandada es una empresa con domicilio en Tlaxcala, la Junta competente es la de esta jurisdicción en términos de la fracción III del referido artículo 700 de la invocada Ley, pues además la empresa codemandada no está

considerada de competencia federal respecto de sus conflictos. Y por otra parte debe tomarse en consideración que el recuento, como prueba idónea para demostrar la mayoría de trabajadores simpatizantes con cualquiera de los sindicatos en disputa, habría que desahogarse en el domicilio de esa empresa codemandada. *Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.*

Amparo Directo 369/95. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 31 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Epoca: 9ª

Tomo: II, Septiembre de 1995

Tesis: VI. 2ª. 12 I.

Página: 527

#### *F. Propuestas.*

Al proponer soluciones para que no exista en la vida práctica contradicción entre las fracciones II y VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, necesariamente se tendría que refomar y adicionar dicho artículo; aunque podría bastar con un simple cambio de criterio de la autoridad laboral al determinar la competencia por razón del territorio.

Una primer propuesta sería que el artículo 700 de la Ley de la Materia en su fracción II, fuera reformado en el sentido que establecía la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual facilitaba la presentación de las demandas, otorgando al trabajador la facultad de elegir entre las diversas Juntas que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo; es decir, que dicha fracción II estableciera el concepto "trabajador" por el de "actor", para que determinara lo siguiente:

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado..."

Otra propuesta que hacemos, es la adición a la fracción II del artículo en cuestión, en su inciso c); en el sentido que limitara cuando sería aplicable la misma, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado. Esta norma será únicamente aplicable cuando se trate de un sólo demandado o en su caso sean varios demandados y todos ellos tengan su domicilio en la misma jurisdicción territorial, de lo contrario la competencia debe regirse atendiendo a los demás supuestos previstos.”

Una tercer propuesta es la adición a la fracción VI del artículo 700 de la Ley de la Materia, para que estableciera en que caso o casos sería aplicable dicha fracción estableciendo lo siguiente:

“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

...VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo; con excepción de cuando se tratase que el actor fuera un trabajador, ya que en dicho caso será aplicable la fracción II de este artículo.”

Con las anteriores propuestas, creemos que la autoridad laboral tendría mayor conocimiento y fundamento, respecto de como resolver el conflicto competencial que exista en razón de las fracciones II y VI del artículo en estudio y así afectar lo menos posible la acción ejercitada por un trabajador; por lo que se propone que el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo fuera reformado y adicionado en favor del trabajador, para quedar de la siguiente manera:



**“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:**

**I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;**

**II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador puede escoger entre:**

**a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.**

**b) La Junta del lugar de celebración del contrato.**

**c) La Junta del domicilio del demandado. Esta norma será únicamente aplicable cuando se trate de un sólo demandado o en su caso sean varios demandados y todos ellos tengan su domicilio en la misma jurisdicción territorial, de lo contrario la competencia debe regirse atendiendo a los demás supuestos previstos.**

**III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.**

**IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;**

**V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y**

**VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo; con excepción de cuando se tratara que el actor fuera un trabajador, ya que en dicho caso será aplicable la fracción II de este artículo.”**

## *C O N C L U S I O N E S*

1. A través de órganos jurisdiccionales, el Estado imparte la justicia a su población; dichos órganos, se sujetan a lo establecido en la ley, tanto sus facultades como limitaciones para desarrollar sus funciones. En materia laboral, las autoridades jurisdiccionales conocen de los conflictos obrero-patronales. Constitucionalmente el órgano jurisdiccional competente en materia laboral lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2. En virtud de que el artículo 123 de la Constitución de 1917, únicamente establecía como competencia la de las Juntas de los Estados, fue necesario crear las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; para lo cual la Ley Federal del Trabajo de 1931, determinó la competencia territorial de las mismas, estableciendo que las Juntas Estatales conocerían y resolverían las diferencias que se suscitaban dentro de la demarcación territorial de sus Entidades Federativas; y las Juntas Federales de las diferencias que se suscitaban en las empresas de concesión federal o que desarrollaran sus actividades en zona federal o los trabajos se ejecutaran en el mar y zonas marítimas.

3. En el derecho procesal, la competencia es la facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para conocer de un asunto concreto; es decir, que es necesario, para que tenga validez y eficacia la actuación de la autoridad que ésta sea competente. Por lo que definimos la Competencia en materia laboral como el cúmulo de

atribuciones que la Ley confiere a la autoridad; es decir, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para poder conocer y resolver de un asunto laboral determinado.

4. A través de la Constitución de 1917, el Estado reconoce y otorga, principalmente a la clase obrera, el derecho de asociación, surgiendo así la figura del sindicato; el cual según la Ley Federal del Trabajo es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

5. Los estatutos son considerados como la ley interna que regula la vida y el funcionamiento de los sindicatos; y en virtud de que son un requisito esencial para constituir al mismo, la Ley establece un contenido mínimo obligatorio. Por lo que el estatuto sindical es la norma probada por los miembros del sindicato, que determina los fines, las relaciones con sus integrantes y con terceros, además de que expresan el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato.

6. Al constituirse el sindicato se considera una persona jurídica moral y al obtener su registro adquiere su personalidad jurídica, la cual por provenir de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, se considera como una personalidad Social. Por lo que entonces, los sindicatos de los trabajadores son personas morales de derecho social, con personalidad jurídica que representan a una clase con categoría de trabajador, que protege los intereses humanos

y colectivos de sus miembros y que obran en representación y beneficio de los mismos.

7. Los miembros de los sindicatos serán representados por las personas de su directiva que sean señalados en sus estatutos; los sindicatos serán representados por las personas a las que sus dirigentes otorguen poder mediante Testimonio Notarial, ya en juicio laboral, también pueden otorgar facultades mediante carta poder expedida ante dos testigos; los trabajadores de la misma forma pueden nombrar apoderados para ser representados en juicio, ya sea por su sindicato o por quien ellos decidan.

8. La organización de un sindicato depende de su tamaño, de su extensión territorial, del número de sus miembros, de la importancia de sus actividades, etc., dicha organización funciona mediante comités y comisiones permanentes o temporales. A su vez el sindicato crea un organismo interno que lo apoya para un mejor desempeño y funcionamiento del mismo; dichos organismos son las Secciones Sindicales, las cuales surgen cuando el sindicato por su importancia, controla varias empresas o una rama determinada de la industria en una o varias Entidades Federativas y que desconoce los problemas específicos de cada una de las secciones que lo integran, encontrándose ahí la justificación de la creación de dichas secciones.

9. En materia procesal, el derecho laboral otorgó al demandante, un derecho de opción para poder elegir la Junta

**Especial que conocerá del caso, la cual debe ser siempre la que tenga las mejores condiciones para resolver del conflicto.**

Sin duda alguna, la fracción II del artículo 700 de la Ley Laboral, en sus opciones que presenta; sólo son aplicables, tratándose de que la parte actora sea un trabajador; toda vez que atiende a la competencia de la Junta donde se prestaron los servicios; donde se celebró el contrato de trabajo y la del lugar del domicilio del demandado. Evitando con esto, que el trabajador se encuentre en desventaja procesal y pueda así tener mayor acceso a los órganos jurisdiccionales laborales para que ejercite sus derechos.

10. No obstante lo establecido por la fracción II del artículo 700 de la Ley Laboral, en la cual el actor en un conflicto laboral, entiéndase de carácter individual, puede elegir que Junta será la competente para conocer del conflicto; la fracción VI de dicho artículo determina que para el caso de que el demandado sea un sindicato será competente la Junta de su domicilio.

La anterior estipulación, pone en predicamento a la Junta para determinar que autoridad será competente para conocer del caso; ya que por un lado se tiene como parte actora a un trabajador y por el otro a un sindicato; pero en virtud que el sindicato se considera una persona moral y dada la importancia y características de las ramas industriales y empresas que representa en materia federal; se debe considerar competente la Junta elegida por el actor conforme a la fracción II.

11. La Ley Federal del Trabajo, determina que cuando surja una cuestión de competencia entre varios órganos jurisdiccionales, en este caso laborales, para conocer de un asunto, la parte demandada puede plantear la Incompetencia por vía Declinatoria.

Dicha incompetencia, necesariamente debe promoverse por la parte demandada en el período de demanda y excepciones, ante la Junta que considere incompetente, solicitando que se inhíba del conocimiento del asunto y remita el expediente a la autoridad que se juzgue competente.

La Junta ante la cual se promueve la declinatoria, debe resolver dicho incidente, como de previo y especial pronunciamiento; entendiéndose a éste como aquél que suspende el proceso hasta en tanto se resuelve, con el fin de evitar alguna nulidad en el procedimiento; por lo que en su resolución determinará si continúa o no con el conocimiento del caso.

12. Cuando una Junta se considera incompetente, ya sea vía declinatoria o de oficio; la Ley Laboral establece que todo lo que se haya actuado ante la autoridad incompetente se considerará nulo, salvo el acto admisorio de la demanda y por el contrario conservará su validez el convenio que dé por concluido el conflicto; así como las actuaciones de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje que considere que el asunto de que conoce es competencia de otra de la misma Junta de Conciliación y Arbitraje.

13. Los elementos que forman parte del problema competencial que surge entre las fracciones II y VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, son las normas que establecen en primer lugar que la parte actora de un juicio puede escoger que Junta de Conciliación y Arbitraje conocerá y resolverá de su demanda; entre la del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de celebración del contrato y la del domicilio del demandado, según su conveniencia; esto establecido en la fracción II de dicho artículo, otorgando dicha fracción un derecho al actor de elegir la Junta competente; en segundo lugar está la norma contenida en la fracción VI que determina que cuando el demandado sea un sindicato será competente la Junta que esté ubicada en la jurisdicción territorial donde se encuentre su domicilio.

14. De los elementos del problema competencial cuestionado, surgen los sujetos que intervienen en el mismo; los cuales de igual forma derivan de lo que establecen las fracciones II y VI del artículo 700 de la Ley Laboral; por lo que dichos sujetos son: el actor y el sindicato. Al mencionar el término de actor, implica que existe un procedimiento, en este caso de índole laboral, en el cual el actor hace valer sus acciones ante la autoridad de trabajo competente respectiva, la cual conocerá y resolverá de dicho conflicto. En cuanto al sindicato sabemos que éste es la asociación de trabajadores o patrones que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; señalando que en el presente caso siempre actuará como codemandado junto con la empresa o patrón y

podrá oponer sus excepciones en el juicio ejercitado por la parte actora.

15. En el problema que estudiamos; referente a que en un juicio individual de naturaleza laboral, la parte actora es un trabajador que demanda al patrón o empresa y al sindicato al que pertenece en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, fundamentándose en el derecho que le otorga la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo. El problema se presenta porque la fracción indicada, en la práctica la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declara su incompetencia; previo incidente promovido por el sindicato codemandado; en el sentido que quién debe conocer del caso, lo es la Junta con residencia en la misma jurisdicción territorial de donde se halle su domicilio; por lo que dicha resolución viola el derecho del trabajador para poder escoger la Junta que esté en condiciones para conocer y resolver del caso específico.

16. Al declarar la Junta su incompetencia, en términos de la fracción VI de la Ley Laboral y enviar los autos a la Junta ubicada donde se halla establecido el domicilio del sindicato demandado; el cual siempre en materia federal se encontrará establecido en la Ciudad de México, misma que se encuentra en diversa jurisdicción territorial a la de la Junta que el trabajador eligió para demandar en términos de la fracción II del artículo en estudio, por lo tanto, esto implicaría una serie de consecuencias jurídicas perjudiciales siempre para el trabajador.



Dichas consecuencias jurídicas, siempre serán principalmente en materia procesal, al tener que trasladarse el trabajador desde la Entidad Federativa en la cual haya presentado su demanda, hasta la cual se declaró competente para conocer y resolver del asunto; entre dichas consecuencias, podemos mencionar que el trabajador tenga que ofrecer las pruebas respectivas ante la nueva Junta, ya sea personalmente o bien por conducto de apoderado, de igual forma siempre tendrá que desahogar de manera personal su prueba confesional; también es casi seguro que tenga que desahogarse alguna prueba a través de exhorto, hecho que sin duda implica lentitud e inseguridad jurídica en el desahogo de la misma y que necesariamente para el caso que el trabajador lograra ganar su juicio tendría que ejecutar el laudo respectivo ante la Junta donde presentó su demanda; por lo que de tal situación se desprende una violación a los derechos del trabajador así como a los principios procesales del trabajo, en especial al principio de inmediatez y el de que la Junta debe tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

17. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje antes de determinar la competencia en favor de la Junta del domicilio del sindicato, debe examinar a fondo, las pruebas ofrecidas por las partes, así como las circunstancias en las que se encuentra el trabajador; toda vez que en dicho juicio, el sindicato actúa con una personalidad de sujeto de derecho del trabajo común y corriente; es decir, deja su personalidad de derecho social que representa primordialmente los intereses colectivos de sus agremiados; ya que

en virtud de la organización que éste tiene, pueden sus representantes otorgar poder a la sección sindical a la cual pertenezca el trabajador demandante, para que la misma comparezca a juicio ante la Junta que halla elegido el trabajador; y así poder defender los intereses del sindicato. Asimismo debe la autoridad considerar que la regla que establece la fracción VI del artículo 700 en estudio, sólo es aplicable para el caso de que halla únicamente un demandado y éste fuera un sindicato; hecho que no sucede en el caso que nos ocupa, toda vez que como mencionamos existe de igual forma otro demandado el cual es la empresa o patrón.

18. El problema estudiado es de suma importancia en la vida práctica del proceso laboral toda vez que del mismo deriva que el trabajador pueda ejercitar sus derechos en las mejores condiciones procesales posibles, toda vez que de por sí el trabajador pasa por diversos problemas para poder seguir su juicio, con tal decisión implicaría dejarlo hasta en estado de indefensión al mismo; hecho totalmente contrario a la naturaleza y principios del artículo 123 Constitucional, así como a la Ley Federal del Trabajo.

## *BIBLIOGRAFIA*

1. Bermúdez Cisneros, Miguel. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**; México, Segunda Edición, Ed. Trillas, 1989, 335 p.
2. Borrell Navarro, Miguel. **ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**; México, Tercera Edición, Ed. Sista, 1992, 697 p.
3. Breña Garduño, Francisco. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA**; México, Segunda Edición, Ed. Harla, 1982, 812 p.
4. Burgoa, Ignacio. **EL JUICIO DE AMPARO**; México, Décimo Sexta Edición, Ed. Porrúa, 1981, 915 p.
5. Cabanellas, Guillermo. **TRATADO DE DERECHO LABORAL**; Argentina, Tercera Edición, Tomo III, Volumen I, Ed. Heliasta S. R. L., 1989, 576 p.
6. Castorena, J. Jesús. **MANUAL DE DERECHO OBRERO**; México, Sexta Edición, 1984, 317 p.
7. Cavazos Flores, Baltazar. **NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: TEMATIZADA**; México, Segunda Edición, Ed. Trillas, 1977, 578 p.

**8. Cavazos Flores, Baltazar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA; México, Vigésima Sexta Edición, Ed. Trillas, 1999, 594 p.**

**9. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I; México, Tercera Edición, Ed. Porrúa, 1990, 476 p.**

**10. De Buen L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO; México, Sexta Edición, Tomo I, Ed. Porrúa, 1986, 641 p.**

**11. De Buen L., Néstor. DERECHO DEL TRABAJO; México, Séptima Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, 1987, 887 p.**

**12. De Buen L., Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; México, Segunda Edición, Ed. Porrúa, 1990, 640 p.**

**13. De Buen L., Néstor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL; México, Segunda Edición, Ed. Porrúa, 1983, 142 p.**

**14. De Buen L., Néstor. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS; México, Segunda Edición, Ed. Porrúa, 1986, 154 p.**

**15. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; México, Séptima Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, 1983, 765 p.**

16. De Pina, Rafael. **DICCIONARIO DE DERECHO**; México, Décimo Quinta Edición, Ed. Porrúa, 1988, 509 p.
17. De Pina, Rafael, José Castillo Larrañaga. **DERECHO PROCESAL CIVIL**; México, Décimo Quinta Edición, Ed. Porrúa, 1982, 579 p.
18. Gómez Lara, Cipriano. **TEORIA GENERAL DEL PROCESO**; México, Segunda Edición, UNAM, 1979, 489 p.
19. Guerrero, Euquerio. **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**; México, Décimo Sexta Edición, Ed. Porrúa, 1989, 614 p.
20. Gutiérrez Villanueva, Reynold. **LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURIDICA**; México, Ed. Porrúa, 1990, 199 p.
21. Muñoz Ramón, Roberto. **DERECHO DEL TRABAJO**; México, Ed. Porrúa, 1983, 450 p.
22. Ramos Alvarez, O. Gabriel. **SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN LAS EMPRESAS Y EN EL ESTADO**; México, Ed. Trillas, 1991, 186 p.
23. Ramos, Eusebio. **DERECHO SINDICAL MEXICANO: LAS INSTITUCIONES QUE GENERA**; México, Segunda Edición, De. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1978, 410 p.

24. Ross Gamez, Francisco. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**; México, Segunda Edición, Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1986, 682 p.

25. Tena Suck, Rafael, Hugo Italo Morales S. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**; México, Tercera Edición, Ed. Trillas, 1989, 221 p.

26. Trueba Urbina, Alberto. **NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO**; México, Segunda Edición, Tomo I, Ed. Porrúa, 1979, 906 p.

27. Trueba Urbina, Alberto. **NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**; México, Sexta Edición, Ed. Porrúa, 1982, 596 p.

28. Trueba Urbina, Alberto. **TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**; México, Ed. Porrúa, 1965, 813 p.

29. Trueba Urbina, Alberto, Jorge Trueba Barrera. **NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**; México, Novena Edición, Ed. Porrúa, 1971, 707 p.

*REGLAMENTACION JURIDICA*

30. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**; México, Décima Cuarta Edición, Ed. Delma, 1995, 130 p.

**31. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931;** Diario Oficial de la Federación, México, 28 de Agosto de 1931.

**32. LEY FEDERAL DEL TRABAJO;** México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Décima Primera Edición, 1994, 458 p.

**33. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL;** México, Sexagésima Edición, Ed. Porrúa, 1992, 655 p.

*REVISTAS*

**34. Graham Fernández, Leonardo. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS SECCIONES, DELEGACIONES, UNIDADES, FRACCIONES, SUBSECCIONES, ETC. DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES;** Jurídica Anuario de la Escuela de Derecho de la U. I. A., México, 1971, No. 3, pp. 67 - 74.

**35. Ramos Martínez, Eusebio. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS Y EL ESTADO;** Revista de la Facultad de Jurisprudencia, Toluca, México, Abril - Junio 1980, Año 1, No. 1, pp. 47 - 52.

*PROGRAMAS*

**36. APENDICE DE JURISPRUDENCIA 1917 - 1995; Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1997, CD-ROM.**

**37. SISTEMA DE INFORMACION JURIDICO LABORAL;**  
**Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto de**  
**Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1997, CD-ROM.**