

CIRCULAR # 1/2025

CONCILIACIÓN Y JUICIOS

Dentro de las cosas que se han venido modificando en nuestra materia en los últimos años está de manera importante el nuevo procedimiento laboral, es que hoy, como lo saben, tenemos una etapa previa al juicio y luego la etapa de juicio:

1. CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA

En esta etapa ante el Centro de Conciliación ya sea local o federal, los trabajadores o empleados despedidos o que pretenden reclamar algo a las empresas tienen que acudir a buscar una constancia de no- conciliación antes de poder presentar una demanda.

Los números oficiales de los Centros de Conciliación nacional y local nos reportan que de cada 10 asuntos 7 se están conciliando.

Es recomendable, aún existiendo elementos para despedir a un colaborador, valorar siempre la posibilidad de una conciliación, máxime que, lamentablemente, es costumbre en el foro laboral que los trabajadores dejen de presentarse al trabajo y se den por despedidos con una posterior demanda, en cuyo caso las posibilidades de defensa sólida son difíciles ya que con la reforma procesal se eliminó la posibilidad de negar el despido y ofrecer el trabajo a este tipo de empleados como una defensa viable.

Les recomendamos una vez más ustedes de manera directa, o nosotros como sus apoderados de confianza, atendamos esas citas conciliatorias y, según sea el caso, busquemos siempre una conciliación.

Por otro lado, igual que antes de la reforma, para llevar a cabo negociaciones con los empleados para su salida, celebración de convenios y en especial para llevar a cabo un despido con causa, recomendamos que siempre tomen en cuenta nuestro consejo o acompañamiento para que la empresa utilice los documentos y lleve a cabo sus bajas con la mayor seguridad posible.

1. ETAPA JURISDICCIONAL

A diferencia de los procedimientos que antes se llevaban ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde la primera audiencia era señalada con la debida anticipación, a veces hasta con cuatro meses para preparar la defensa, y luego en la audiencia se presentaba la contestación a la demanda o se podía inclusive suspender, conciliar o diferir por diversas razones.

Hoy en el nuevo procedimiento ante Tribunales federales o locales a partir de la notificación de la demanda **A LA EMPRESA DEMANDADA SE LE DAN SÓLO 15 DÍAS HÁBILES EN LOS TEMAS DE DESPIDO O RESCISIÓN Y 10 DÍAS PARA TEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL, LOS CUALES SON IMPRORROGABLES PARA CONTESTAR LA DEMANDA Y PARA OFRECER PRUEBAS.**

La falta de contestación en cualquiera de los dos términos tiene como consecuencia que se tenga por cierto lo pretendido por el demandante, razón por la cual les pedimos y recomendamos que desde que se expide una constancia de no conciliación se pongan en contacto con nosotros para coordinar la entrega de expediente laboral del trabajador y documentos necesarios para establecer la defensa, y una vez que les sea notificada la demanda, de manera inmediata se nos comparta el paquete notificado para preparar toda la estrategia de defensa, de pruebas y requerir de inmediato de envío de toda la información y documentos necesarios para preparar el paquete de contestación y pruebas.

La experiencia en el último año nos ha indicado un patrón común y es que desafortunadamente la información para contestar la demanda y hacer una buena defensa nos llega fraccionada y muy a menudo cercana a la fecha máxima o el mismo día del vencimiento del término, con lo cual las posibilidades de integrar correctamente la defensa de la empresa se vuelve complicada y genera un riesgo para la propia empresa.

Por lo tanto, querido cliente, les pedimos atentamente tener la coordinación y comunicación suficiente así como la sensibilidad de que hoy hay un nuevo procedimiento totalmente diferente que ha hecho de este tipo de litigios una actividad más sofisticada, expedita y riesgosa.

Le recomendamos, por lo tanto, que con los abogados con los que habitualmente trabaja usted con nuestra firma en este tipo de actividades litigiosas, establezcamos las vías de mayor comunicación para que, también nosotros, les podamos dar el mejor de los servicios y evitar contingencias, pasivos o pagos que no tenían en el presupuesto ni autorizados.