

**ASPECTOS IMPORTANTES EN LA CONCILIACION EN
JUICIOS LABORALES EN EL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA, MEXICO**

En México, las empresas que son demandadas por un trabajador por despido injustificado, tienen que comparecer ante la Junta Local, preparar los escritos para contestar la demanda, ofrecer pruebas y comparecer en todas las audiencias, las cuales usualmente incluyen el testimonio del (los) representante legal(es) de la empresa, aun cuando la empresa no haya despedido al trabajador o el despido haya sido con razones legales justificadas. La conclusión final será dictada por las Autoridades Laborales después de completadas todas las instancias legales del juicio.

A fin de evitar riesgos, contingencias y gastos para todas las partes envueltas, la Ley Federal del Trabajo estipula que todos los juicios laborales inicien con una audiencia conciliatoria.

En la práctica, las Autoridades Locales Laborales o las Federales con jurisdicción en el estado de Baja California, insisten en la conciliación de las partes durante todo el juicio.

Para una mejor comprensión de las audiencias conciliatorias anteriormente referidas, hemos preparado este documento, mismo que se enfoca en la conciliación de juicios laborales individuales:

1. En todos los casos, los puntos de partida de la conciliación son el estado económico de las empresas y reunión con el trabajador para discutir su renuncia o despido. En caso de que la empresa haga una oferta al trabajador y dicha oferta sea rechazada, en ese momento, la conciliación dentro del juicio dará inicio con una cantidad no menor a la oferta rechazada, usualmente, más el 50%, considerando que los trabajadores pagan a sus abogados 30% de la cantidad del arreglo como honorarios legales.
2. De forma regular (en la cual no se le ofrece una cantidad al trabajador por su renuncia), la mayoría de las ofertas a los trabajadores son de aproximadamente el 75% de las cantidades reclamadas por Indemnización por Despido (90 días de salario) e Indemnización por Antigüedad (20 días de salario, por año trabajado), más los beneficios pendientes de ley.
3. De forma regular, en la segunda audiencia del juicio o después de 2 meses del despido, la mayoría de los trabajadores aceptan reducir su oferta y aceptar aproximadamente 45 días de salario, más los beneficios pendientes de ley.

Cuando dichas circunstancias ocurren, es debido a que los trabajadores en la primera audiencia están molestos u optimistas, pero después de 2 meses sin cobrar un sueldo o tener otro ingreso, (en México, no existe un seguro de desempleo gubernamental), por lo que prefieren aceptar una cantidad menor.

4. Teniendo en cuenta que después de 6 meses desde el último día de empleo del trabajador, la contingencia en el juicio laboral no es ya la Indemnización por Despido, sino los pagos de los salarios caídos durante todo el término de duración del juicio, la mayoría de los trabajadores regresa a su oferta inicial o posición para aceptar un acuerdo.

Es nuestra experiencia que dicha circunstancia se produce debido a que después de un término de 6 meses, la mayoría de los trabajadores ya se encuentran laborando nuevamente y no tienen ya la misma presión económica que tenían al principio

5. Al menos que durante el proceso del juicio, las expectativas de ganar se inclinen a favor de la empresa, después de un término de 10-18 meses (principalmente dependiendo del salario del trabajador), las ofertas del trabajador para llegar a un acuerdo comienzan a aumentar.

Dicha circunstancia se produce, debido a que en un juicio largo se crea un gran margen para el trabajador entre ganar el juicio y un acuerdo. Por esta razón, si las ofertas de las empresas no son atractivas, la mayoría de los trabajadores prefieren arriesgarse e ir por todo lo que pedían al inicio de sus demandas.

6. Un hecho que siempre recomendamos tener presente en acordar un caso laboral o no, es que, en caso de un juicio, las indemnizaciones definitivas dictadas por las Juntas Laborales, producen contingencias y riesgos principalmente para las empresas/empleadores, toda vez que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, aún cuando la Autoridad Laboral dicte en contra del empleador, los trabajadores no pueden ser condenados a pagar gastos y costas, honorarios de Abogados o cualquier otra cantidad.

En conclusión, podemos decir que en México, los empleadores pueden perder o no perder un juicio, mas nunca ganarlo, al contrario, los trabajadores pueden ganar o no ganar un juicio laboral, mas nunca perderlo.ⁱ

ⁱ Nuestros comentarios y opiniones expresados en este documento son generales, toda vez que las pruebas materiales, así como las legales, culturales, ideológicas, económicas y los antecedentes, entre otros factores deberán de ser considerados en cada caso en particular.ⁱ