

Trascendencia del aviso de rescisión laboral

¿Es obligatorio para el patrón dar aviso por escrito al trabajador de su rescisión laboral? La respuesta es sí, y ello tiene su fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Por Mtro. Francisco Ballesteros Gallegos*

El aviso de rescisión laboral es el escrito mediante el cual el patrón hace del conocimiento del trabajador, las conductas que lo motivaron a decidir que la relación de trabajo con su subordinado se rescinde (el “porque” lo despiden), así como las fechas en que estas tuvieron lugar.

Cabe señalar que el Diccionario de la Real Academia Española defi-

ne rescindir, como: “Dejar sin efecto un contrato, una obligación, etc.” luego entonces tenemos que el aviso de rescisión deja sin efecto el contrato de trabajo que tenía el patrón con el trabajador y del mismo modo las obligaciones obrero-patronales.

La finalidad de entregar el aviso de rescisión es “...posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando conside-

re que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente...”¹.

Ahora bien ¿Es obligatorio para el patrón dar aviso por escrito al trabajador de su rescisión laboral? La respuesta es sí, y ello tiene su fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que, entre otras cosas, establece:

“El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron”.

Por lo tanto, entregar el aviso de rescisión al trabajador es una obligación ineludible del patrón y en caso de no hacerlo, trae como consecuencia la nulidad del despido y que las autoridades del trabajo determinen que se trata de un despido injustificado, lo cual se puede traducir en dos supuestos, en reinstalar al trabajador a su centro de labores o bien indemnizar a este al menos con tres meses de su sueldo, más prestaciones adeudadas y en algunos casos el pago de veinte días de salario por cada año trabajado, entre otros conceptos.

Es por ello que el aviso de rescisión deberá ser elaborado en todos los casos por una persona que cuente con título y cédula profesional de la Licenciatura en Derecho, a efecto de que sea el mismo profesionista quien atienda el juicio laboral en caso de que el trabajador demande al patrón (de conformidad con el artículo 692, fracción II de la L.F.T.), asimismo al redactar un aviso de rescisión, este no solamente debe encontrarse apegado a la ley, además debe atender a lo dispuesto por las tesis de jurisprudencia aplicables al caso concreto, en atención a que para el patrón toda rescisión implica un potencial riesgo de ser demandado, por lo que el documento base del despido, y en su caso del juicio laboral tiene que estar “blindado” de origen.

¿Cómo redactar un aviso de rescisión? La Ley Federal del Trabajo establece los siguientes puntos básicos a considerar al momento de redactar un aviso de rescisión, que son:

- a) Referir claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión
- b) La fecha o fechas en que se cometieron.

En primer término, es dable señalar que la conducta o conductas necesariamente deben encontrarse previstas en el listado del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, ser causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Patrón como lo pueden ser: incurrir

La redacción de un aviso de rescisión requiere precisión en cuanto al término prescriptivo, claridad, brevedad y coherencia en su contenido

el trabajador en faltas de probidad u honradez, que el trabajador altere la disciplina del lugar de trabajo, llegar en estado de embriaguez, cometer acoso sexual, entre otras.

Es importante tener presente que en todo aviso de rescisión deben constar los elementos de modo, tiempo y lugar, a efecto de acreditar el nexo (unión o lazo) que existe entre la conducta (acción u omisión) del trabajador, la causal de rescisión invocada y por supuesto al término prescriptivo de un mes que señala el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo para despedir a sus trabajadores, a efecto de que en dicho silogismo jurídico se concluya el legal despido del trabajador.

El aviso de rescisión, si bien debe establecer con claridad la conducta o conductas que dieron lugar al despido, los fundamentos de ley, así como los elementos de modo, tiempo y lugar, también lo es que la redacción de este no debe ser necesariamente extensa y agobiante, por ello la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación estableció mediante jurisprudencia que el aviso debe contener “...la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron...”² es decir, el aviso tiene que ser breve, y además debe establecer la fecha a partir de la cual tendrá efectos.

Existen dos formas de hacer entrega del aviso de rescisión al trabajador, la primera es que sea el propio patrón, o bien un representante de

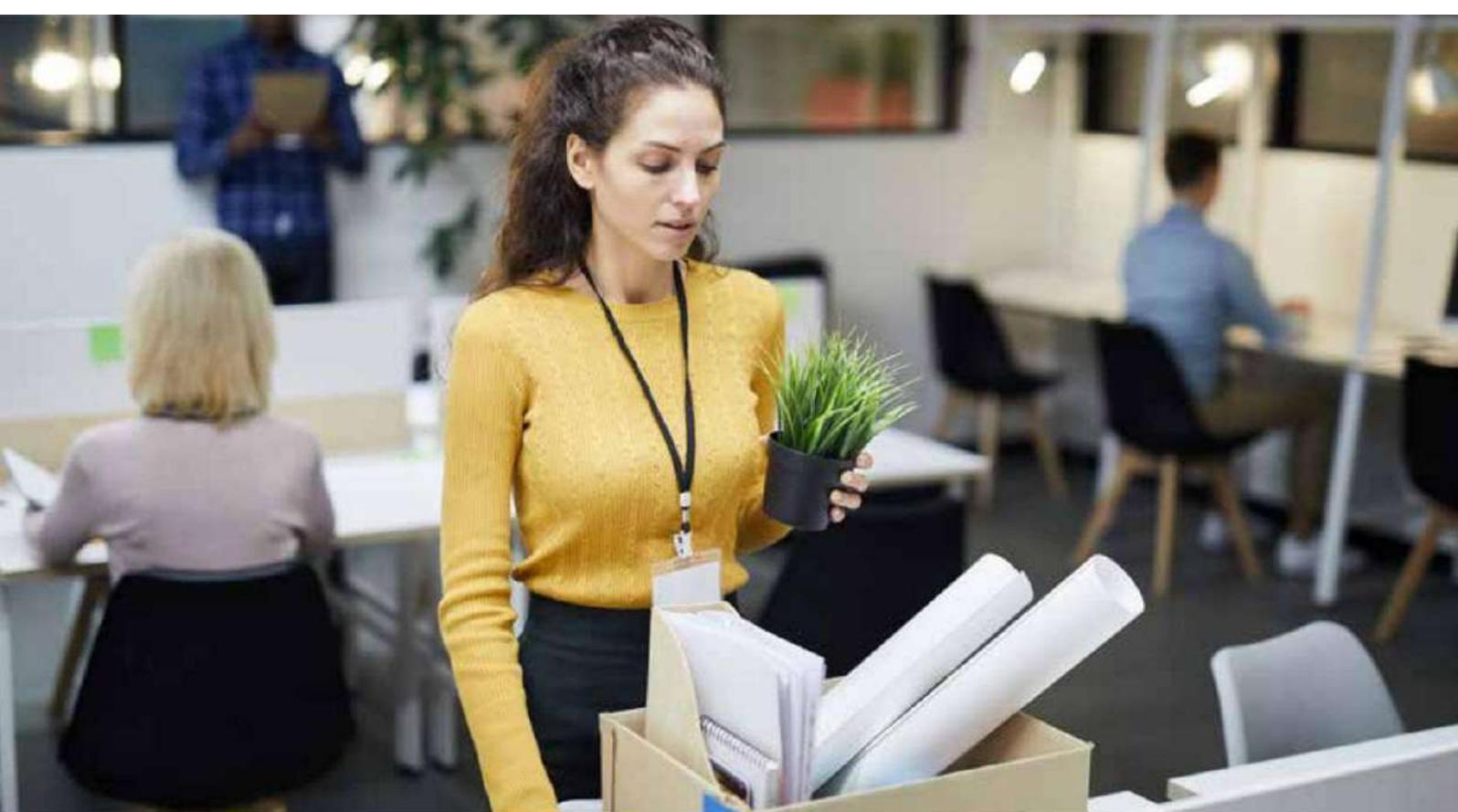
este, quien lea el aviso de rescisión para el trabajador y le entregue dos tantos del mismo, uno de ellos para que lo conserve y otro para que lo firme como acuse de recibido. la otra forma es a través de un procedimiento paraprocesal, mediante el cual se enviará a un servidor público denominado a realizar la entrega del aviso dentro de los siguientes cinco días hábiles siguientes a la presentación del escrito en que se solicita.

En el primero de los casos (que sea el patrón quien entregue el aviso), existe el inconveniente de que el trabajador se niegue a firmar el aviso de rescisión, lo cual obliga al patrón a notificarlo a través de un procedimiento paraprocesal de conformidad con un criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación³, en caso de recurrir a la autoridad laboral, existe la ventaja de que en caso de negativa de firma por parte del trabajador, bastará con que el actuario haga constar ello en el acta, debido a que gozan de fe pública.

Es importante mencionar que antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 el patrón estaba obligado a notificar el aviso primeramente por sí mismo, y en caso de negativa de firma del trabajador ante las autoridades laborales, actualmente el patrón ya tiene la posibilidad de optar libremente por uno u otro medio. La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47, establece lo siguiente:

“El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal”.

Ahora bien, si el problema es acreditar que el trabajador sí recibió el aviso de rescisión, pero se niega a firmar en la inteligencia de la consecuencia legal que ello conlleva ¿Qué tan factible es notificar un aviso de rescisión en presencia de un Notario Público? No existe impedimento legal alguno para ello y por el contrario, resulta ser un mecanismo ideal para certificar la negativa de firma del trabajador pese a que se le entregó el aviso de rescisión a este, incluso existe jurisprudencia que establece: “...es correcto que se



lleve a cabo la entrega de dicho aviso por y ante la fe de notario público, dado que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo únicamente exige que el aviso de rescisión se haga por escrito del conocimiento del trabajador, pero no señala los medios para ello⁷⁴. En caso contrario de igual manera se sugiere levantar un acta por motivo de la entrega del aviso de rescisión, el cual debe ser firmado por dos testigos y que en juicio lo mejor será solicitar la ratificación de su contenido y firma por parte de estos a efecto de perfeccionarlo como medio probatorio .

Es por las consideraciones de hecho y de derecho anteriormente expuestas, que se concluye que todo Patrón necesariamente debe contar con un profesional del Derecho, particularmente tratándose de despidos, ya que puede traer consecuencias económicas de alto impacto, así como complicaciones de carácter legal.

De igual manera es importante tener presente que la redacción de un aviso de rescisión requiere precisión en cuanto al término prescriptivo, claridad, brevedad y coherencia en su contenido atendiendo a elementos de modo, tiempo y lugar, asimismo si no es el patrón quien rescinde, es necesario asegurarse que lo haga un representante de este que reúna los

requisitos que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, a continuación, se enlistan algunos elementos que estimo conveniente incorporar a todo aviso de rescisión, así como en las actas de entrega del mismo:

Estructura de aviso de rescisión

- Mención de que se trata de un aviso de rescisión.
- Fecha en que se notifica el aviso al trabajador.
- Nombre completo del trabajador a quien se dirige el aviso.
- Nombre y firma del patrón o su representante (Art. 11 L.F.T.)
- Fundamento de la causal de rescisión que se actualiza (Art. 47 L.F.T.)
- Fecha de la conducta (s) en la cual incurrió el trabajador.
- Lugar de la conducta (s) en la cual incurrió el trabajador.
- Narración sucinta de la conducta (s) en la cual incurrió el trabajador, los hechos sucedidos y el modo en que se suscitaron.
- Fecha a partir de la cual surte efectos la rescisión
- Apartado para firma de acuse de recibido del trabajador con su nombre completo.

* Puede además establecerse el modo, tiempo y lugar en que habrá de cubrirle al trabajador su liquidación.

Estructura del acta de entrega aviso de rescisión

- Mención de que se trata de un acta de entrega de aviso de rescisión.
- Lugar, fecha y hora en la que se comienza a levantar el acta.
- Nombre completo de las personas que intervinieron en el acta.
- Narración sucinta de lo sucedido en el acta.
- Transcripción de las palabras del trabajador (uso de la voz / garantía de audiencia), una vez leído y entregado el aviso de rescisión por parte del Patrón o su representante
- Hacer constar la entrega del aviso y en su caso si el trabajador firmo o no el mismo.
- Hora en la cual se cierra el acta.
- Firma de todos los intervinientes, incluidos al menos dos testigos. 🐾

⁷⁴Docente de tiempo completo de la Facultad de Derecho.

⁷⁵Tesis: 2a./J. 156/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Libro 2, enero de 2014, Tomo II, Décima Época, registro 2005358.

⁷⁶Idem
⁷⁷Tesis: 2a./J. 142/2011, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIV, septiembre de 2011, Segunda Sala, Novena Época, registro: 161131

⁷⁸Tesis: 2a./J. 100/2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, Tomo XXXII, julio de 2010, Novena Época, registro: 164392