

Procedimiento para Elaborar el Aviso de Rescisión y Forma en que este debe de Entregarse al Trabajador y qué Hacer en el Caso de Negativa de este para Recibirlo

La legislación laboral dispone que el patrón que despida a un trabajador debe 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.

Ahora bien, la forma y términos en que debe hacerlo han cambiado a raíz de la reforma de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, así, actualmente, el patrón puede proceder en los siguientes términos, dependiendo del supuesto:

1. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien...



2. Comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad 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.

Además, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Ahora bien, ¿Qué debe contener el aviso de rescisión?

 Otro aspecto importante a considerar es que cuando exista controversia sobre la causa de rescisión de la relación de trabajo, corresponde al patrón probar su dicho.

Ahora bien, ¿cómo elaborar dicho documento?

Si bien la legislación laboral no lo especifica ampliamente, a través de resoluciones y precedentes judiciales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que en el aviso de rescisión de la relación laboral el patrón debe especificar **de manera breve y concisa** los hechos que constituyen las causas que la originan y las fechas en que tuvieron lugar, así como la de aquella en que habrá de surtir efectos; es decir, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia concreta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultara a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Procedimiento para Elaborar el Aviso de Rescisión y Forma en que este debe de Entregarse al Trabajador y qué Hacer en el Caso de Negativa de este para Recibirlo

REFERENCIA:

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados. (2015). Recuperado el 13 de enero de 2015 a partir de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Recuperado el 13 de enero de 2015 a partir de:
http://www.fm.uach.mx/conocenos/2013/01/10/requisitos_inscripcion/