

There are no translations available.

Como es de su conocimiento, el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo dispone que **el trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.**

Por otra parte, el artículo 47 del mismo ordenamiento que es la disposición que señala las causas por las que se puede despedir justificadamente, en su parte final textualmente establece que:

**“El patrón que despida 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.**

**El aviso deberá□ entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje 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.**

**La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.**

**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.”**

Aquí debemos analizar con detenimiento los siguientes aspectos de la reforma:

- 1) La forma en la que la parte patronal debe de comunicar al trabajador de su despido.
  
- 2) La forma en la que la figura de la prescripción opera a favor del trabajador que no ha sido notificado de su despido y además, la determinación en el sentido de que la separación no fue justificada y como consecuencia de ello, resulta nulo el despido.

Analizando el primer aspecto, podemos decir que el patrón puede comunicarle al trabajador de su despido, de las siguientes formas:

**I- Personalmente** hacerle entrega del aviso de rescisión correspondiente.

**II- Ante la Junta de Conciliación y Arbitraje** competente, dentro de los 5 días siguientes al despido.

En el primero de los casos, pueden presentarse las siguientes situaciones:

- a)** El trabajador recibe de manos del representante del patrón el citado aviso de rescisión y firma por su recibo.
  
- b)** El trabajador recibe de manos del representante del patrón el aviso, pero se niega a firmar por su recibo.
  
- c)** El trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión y por consiguiente a firmar por su recibo.

Ahora bien en el caso del inciso **a)**, el patrón cumplió cabalmente lo dispuesto por la Ley y lo que es más importante, podrá probar en juicio el recibo del aviso de rescisión y la fecha a partir de la cual empezará a correr la prescripción a que se refieren los artículos 517 y 518 de la Ley, que disponen en sus partes conducentes lo siguiente:

*“ Artículo 517. **Prescriben en un mes:***

*I. **Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y***

*II. **Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.***

*En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las perdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.*

*En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga*

*conocimiento de la causa de separación.*

**Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.**

*La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.”*

En el caso anterior, no existe ningún problema pues como ya se menciona, el patrón cumple con todos los requisitos que mencionan los últimos 4 párrafos del artículo 47 de la Ley.

Ahora analicemos las otras dos situaciones que se pueden presentar al darle personalmente el aviso de rescisión al trabajador:

**b)** El trabajador recibe de manos del representante del patrón el aviso, pero se niega a firmar por su recibo, y

c) El trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión y por consiguiente a firmar por su recibo.

Como consecuencia de ello, el patrón deberá exhibir el aviso ante la Junta dentro de los **cinco días hábiles siguientes** y señalar en dicho aviso **el ultimo domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.**

Consideramos que puede presentarse un problema que se deriva de la obligación patronal de señalar el último domicilio que se tenga registrado del trabajador, lugar en donde la Junta competente deberá notificarle al trabajador **en forma personal** el aviso de su despido y será a partir de esa fecha, es decir, en la que el trabajador tenga conocimiento de su despido por conducto de la Junta, cuando empiecen a correr los términos de la prescripción (art. 517 y 518), pues no hay que olvidar el hecho de que si no podemos acreditar la entrega del aviso de rescisión y la fecha de ello, el término prescriptivo no puede empezar a correr.

Ahora bien, puede ser que la Junta no pueda notificar en forma personal al trabajador de su despido, en virtud de que el domicilio que proporcionó el patrón no es el correcto o que ya no habita en ese lugar, por lo que la Junta puede dejar sin notificar el despido y como consecuencia de ello, nunca empezarán a correr los términos de los artículos 517 y 518, por lo que en cualquier momento y ya pasados los años, el trabajador podrá presentar su demanda y el patrón no podrá alegar la prescripción de las acciones y peor aun, la Junta podrá considerar que el despido **no fue justificado y fue nulo**, esta situación obliga a darle seguimiento al juicio paraprocesal.

En el supuesto de que la Junta cumpliendo con su deber requiera al patrón de señalar un nuevo domicilio, la obligación patronal será la de señalar el último que tenga señalado por el trabajador y probar tal hecho, ya sea con el contrato, con el alta al IMSS, etc. y darle seguimiento a dicha notificación pues en caso de que la Junta no pueda notificar el aviso de rescisión, podrá ordenar el archivo del expediente paraprocesal y será obligación patronal recurrir en demanda de amparo dicho acuerdo, pues de no hacerlo en tiempo y forma, será responsabilidad del patrón el que no se haya notificado al trabajador con el aviso de su despido, lo que trae como consecuencia como ya se menciona, no solo el hecho de que no corran los términos prescriptivos, sino que peor aun, el que se considere que **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, para evitar caer en los extremos citados, podemos:

1. Entregarle el aviso de rescisión al trabajador ante la fe de un Notario Público o de algún otro fedatario, o

2. Entregarle el aviso de rescisión en presencia de por lo menos 3 testigos, que hagan constar por escrito en el propio aviso, que:

**“ estando presente tal fecha a tales horas y en tal lugar, le consta que el señor \_\_\_\_\_ le entregó al trabajador \_\_\_\_\_ este aviso de su despido, que lo leyó y que se negó a firmar por su recibo.”**

Estimamos que si se puede probar indubitablemente el hecho de que el patrón dio aviso al trabajador de su despido en los términos de Ley , ya sea mediante fe pública o testimonios, y que como consecuencia el trabajador se entero del despido, la Junta competente deberá considerar que el patrón cumplió con lo dispuesto en los últimos párrafos del artículo 47 y por lo tanto, no podrá aplicar la disposición que señala que: **“... 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”**.

Como consecuencia de lo anterior, también será a partir de la fecha en la que el trabajador tuvo conocimiento de su despido, cuando empiezan a correr los términos prescriptivos (artículos 517 y 518 dela Ley).

**Por lo anterior, recomendamos que cuando se despida a un trabajador con causa justificada, deberá realizarse mediante la entrega del aviso en los términos señalados por la Ley, hacerlo ante la fe de un fedatario o con la asistencia de por lo menos 3 testigos.**

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

**Cesar Roel Abogados**