

---

# Tesis *selectas*

---

## Obligatorio para el patrón cumplir con la formalidad de notificar al trabajador la rescisión de la relación laboral

La contratación de personas bajo la figura de una relación laboral implica la observancia y el cumplimiento de distintos deberes que tanto el patrón como el trabajador cumplirán.

De esta manera, durante el tiempo en que el trabajador se encuentre al servicio del patrón ejecutará sus actividades en la forma, el tiempo y el lugar señalados por éste, y tendrá derecho a disfrutar de las prestaciones consignadas en el contrato y siempre bajo la característica esencial del acuerdo de voluntades.

Empero, cuando el vínculo laboral llega a su fin, por la falta de ese acuerdo de voluntades, cada una de las partes tiene plena libertad de decidir la forma y los términos en que concluirá, ya sea argumentando alguno de los supuestos que indican los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), tales como: el mutuo consentimiento de las partes; la terminación de la obra o vencimiento de la inversión del capital; la incapacidad física o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación laboral; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos; o bien, justificando su proceder con alguna de las causales citadas en los artículos 47 y 51 de la LFT, donde se establece que el patrón o el trabajador podrán rescindir la relación en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Así, cuando el patrón rescinde la relación de trabajo apoyándose en alguna de las causales citadas en el artículo 47 de la LFT, deberá contar con los elementos suficientes y competentes que prueben su dicho, tales como nóminas, lista de raya, tarjetas de control de asistencia, etcétera; en caso de no tenerlos, habrá que circunstanciar los hechos en un acta administrativa de investigación, identificando a los testigos que certificarán el hecho ocurrido y proporcionarán la mayor información posible. Desde luego, no debe olvidarse conceder al trabajador objeto del acta administrativa, el uso de la palabra, a fin de confirmar o desvirtuar los cargos que se le imputan.

Otra formalidad importante, es la prevista en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la LFT que consiste en

dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días posteriores a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), a quien se le proporcionará el domicilio del trabajador, para que sea ésta quien le notifique.

Es importante destacar que el no entregar el aviso de rescisión al trabajador o a la JCA, bastará para considerar que el despido fue injustificado, y no importará si el interesado fue enterado por una persona distinta al patrón de la decisión final de éste, respecto al término de la relación de trabajo, pues por el simple hecho de no acatar las disposiciones de ley, el despido justificado se convierte en injustificado.

Lo anterior, se confirma en la tesis aislada emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, dicha tesis se transcribe a continuación:

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. SI EL TRABAJADOR SE ENTERA DE ESTE POR OTROS MEDIOS, NO EXIME AL PATRON DE LA OBLIGACION PREVISTA EN LA ULTIMA PARTE DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** *La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón indefectiblemente debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación laboral y, en caso de que se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, basta para considerar que el despido es injustificado. Dicho dispositivo es de orden público y cumplimiento estricto; por tanto, el hecho de que el actor confiese que se enteró de tal aviso por otros medios, no exime al patrón de la obligación de cumplir con lo impuesto en el citado precepto legal.*

*Tesis aislada I.13o. T.104.L., emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.*

*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXI, febrero de 2005, página 1632.*

*Amparo directo 19193/2004. 19 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos.*