



Ciudad de México a 02 de Mayo 2024.

Plazos legales para notificar un despido.

Queridos Clientes y Amigos:

Cualquier patrón puede solicitar a un tribunal laboral entregar el aviso de despido a un trabajador sólo dentro de los cinco días posteriores a la fecha de la desvinculación, no se computa a partir del intento de notificación al empleado.

Cuando una empresa o patrón decide despedir a un trabajador, tiene la obligación de notificarlo por escrito de manera directa o a través de una autoridad laboral. Tiene un plazo para hacerlo y de incumplirlo, podría afectar el proceso de desvinculación y considerarse injustificada.

Y el plazo para solicitar a un tribunal laboral que avise a la persona trabajadora sobre la rescisión de su contrato se cuenta a partir del día siguiente a la fecha del despido. No a partir del día en que la empresa trató de notificarlo a su ex colaborador.

Esto fue lo que resolvió el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al revisar el amparo directo 437/2023 solicitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).



Este criterio jurídico creó una tesis laboral aislada. El Poder Judicial Federal analizó el caso de una ex trabajadora del IMSS quien demandó su reinstalación en el puesto que desempeñaba, al considerarlo un despido injustificado.

Pero esta tesis no se enfoca en si la desvinculación fue justificada o no, sino en uno de los trámites que debe seguir la parte patronal al decidir terminar la relación laboral con una persona trabajadora.

En este caso, el Instituto intentó entregar por escrito el aviso de rescisión, pero “ante la imposibilidad de notificarle personalmente”, optó por solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo realizara, pero ese organismo consideró que el IMSS “no dio cumplimiento a la formalidad establecida en ese precepto, de presentar la petición dentro de los 5 días siguientes a la fecha del despido”.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), tanto "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

En el artículo 47 se señalan las causas de despido que son consideradas justificadas. Entre ellas, faltas de probidad u honradez, violencia, ocasionar daños intencionales, comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, así como el hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona de la compañía, entre otros.

Ese mismo artículo establece que las empresas o centros laborales deben "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 se tiene que entregar personalmente al trabajador "en el momento mismo del despido", señala el artículo 47 de la LFT. "O bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes" para que esa autoridad se encargue de notificarlo.

Finalmente, el artículo establece que "la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado".

"Siempre desempeñé mis servicios con la eficiencia y probidad debidas", aseguró la trabajadora en su demanda de despido injustificado.

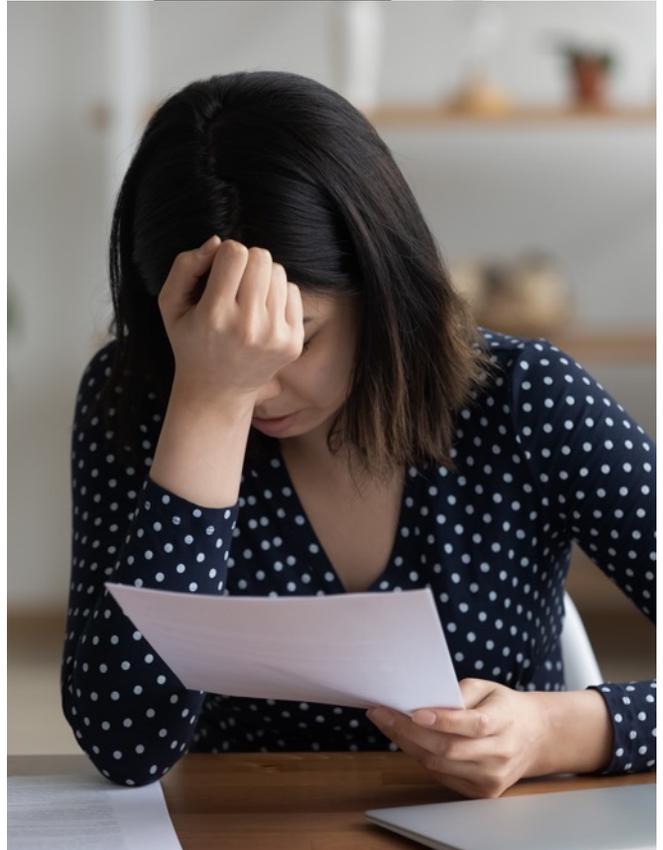
Pero el 15 de mayo del 2018, "mi jefa me solicitó los expedientes que estaban a mi cargo" y el 22 de mayo de ese año "la Licenciada me dijo lo siguiente 'ya di órdenes para que no te dejen checar la entrada y la salida, porque a partir de este momento te encuentras rescindida y por lo tanto tienes que retirarte', por lo cual me retiré de la oficina".

Los documentos en los que trabaja la exempleada eran asuntos fiscales a los que el IMSS estaba obligado a dar respuesta dentro de plazos específicos. Debido a que ella no había enviado las respuestas requeridas, tarea que estaba entre sus responsabilidades y por las cuales causó daño, fue despedida.

Sin embargo, de acuerdo con el expediente del caso, el Instituto emitió un "oficio rescisorio" con fecha del 7 de junio de 2018. En dos actas administrativas del 12 y 15 de junio de ese año, dejó constancia de que no pudo encontrar a la extrabajadora en su domicilio.

Por lo tanto, el 19 de junio le solicitó a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se encargara de darle aviso. Esto es 25 días hábiles posteriores al día en que su jefa le avisó de manera informal que estaba despedida y le pidió retirarse de las instalaciones.

El artículo 47 de la LFT establece que “para cumplir con las formalidades de un despido” hay que entregar personalmente al trabajador el aviso de rescisión laboral al momento de su separación, o bien, comunicarlo a la Junta dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha del despido, señaló el tribunal colegiado.



“Es ilegal que el cómputo correspondiente se realice a partir del día siguiente al que el patrón acudió al domicilio o al lugar de trabajo del operario a notificarle personalmente sin localizarlo, pues ello implicaría que el inicio del citado plazo quede sujeto a una fecha incierta”, estableció la magistrada Nelda Gabriela González García, cuya sentencia fue apoyada por el resto del tribunal.

Por lo anterior, con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional y aún más amplia sobre los alcances de los términos precisos para realizar una rescisión laboral efectiva, todo esto de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.



TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCIÓN JURÍDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.