

# El aviso de rescisión en México: lo que toda persona empresaria debe saber



En el dinámico mundo empresarial, las relaciones laborales son fundamentales para el crecimiento y la estabilidad de cualquier organización. Sin embargo, en ocasiones, se presentan situaciones en las que es necesario finalizar una relación laboral. En México, este proceso está regulado por la Ley Federal del Trabajo, y una de las herramientas clave para llevarlo a cabo de manera correcta es el aviso de rescisión.

El aviso de rescisión no solo es un requisito legal, sino también una práctica esencial para asegurar que todas las partes, la persona empleadora y persona trabajadoras, comprendan y respeten sus derechos y obligaciones. Este

documento, cuando se emite y se entrega adecuadamente, puede evitar conflictos y posibles litigios, garantizando una terminación de la relación laboral transparente y justa.

En este artículo, exploraremos en detalle qué es el aviso de rescisión, cuándo y cómo debe entregarse, y cuáles son las implicaciones legales para todas las partes involucradas.

Regularmente, se pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo de dos maneras:

- **Terminación voluntaria:** cuando la persona trabajadora determina que ya no es su voluntad continuar con la relación de trabajo.
- **De manera justificada:** Cuando existen elementos que determine la legislación laboral una vez que se actualicen circunstancias que justifiquen la terminación laboral, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Comprendamos que el aviso de rescisión es el escrito por medio del cual la persona empleadora informa claramente a la persona trabajadora la conducta o conductas que dan lugar a la rescisión de la relación laboral, es decir, existe un incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora.

Entonces, cuando la persona empleadora considera que una persona trabajadora ha incurrido en algunos de los supuestos del artículo 47 de la ley mencionada, debe realizar el aviso de la siguiente manera:

- **Directamente a la persona trabajadora.** Deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido.

No obstante, si existe algún impedimento físico o bien si la persona no accede aceptar la recepción del aviso de rescisión, se realizará de la siguiente forma:

- **Ante el Tribunal Laboral.** Se le comunicará al Tribunal competente dentro de los cinco días hábiles siguientes, y se proporcionará el último domicilio que tenga registrado de la persona trabajadora, para que esta se lo notifique en forma personal.

Si no se realiza este proceso directamente a la persona trabajadora o a través del Tribunal, se entenderá que la separación no es justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Al momento de realizar el trámite ante el Tribunal Laboral, se deben considerar ciertas formalidades para que la petición sea admitida, a continuación se mencionarán algunos requisitos:

- **Escrito de presentación:** Es un documento que debe cumplir con las características de un escrito de demanda como, tribunal a quien se dirige, proemio, acreditación de personalidad, los hechos que indiquen las circunstancias de tiempo, modo y lugar que actualicen la causal de la rescisión de la relación de trabajo, domicilio de la persona trabajadora, cálculo de finiquito, fundamentos, y puntos petitorios.
- **Aviso de rescisión:** Se sugiere que contenga los datos personales y las condiciones laborales de la persona trabajadora, que se mencionen las circunstancias de tiempo, modo y lugar que actualicen la causal de la rescisión de la relación de trabajo y el último domicilio que tengamos registrado.
- **Documentación habilitante:** Poder notarial e identificación oficial del representante legal, en caso de ser persona moral o identificación oficial del patrón, persona física.

Una vez admitida nuestra solicitud, el Tribunal contará con **05 cinco días hábiles** para llevar a cabo la notificación del aviso de rescisión a la persona trabajadora.

Algunas recomendaciones preventivas son:

- Tener documentada toda la vida laboral, es decir, contratos laborales, recibos de nómina, pago de prestaciones como aguinaldo y vacaciones o contar con listas de asistencia.
- Tener evidencia de las causas que motivan la rescisión del contrato laboral.
- Estar asesorado por un abogado especializado en la materia.

Realizar una separación laboral no es una tarea fácil, sin embargo, si sabemos aprovechar todas las herramientas que la ley nos ofrece, podrás blindar jurídicamente a tu empresa. Te invitamos a que te acerques a nuestros especialistas, estamos listos para ayudarte.