

¿QUE TAN VÁLIDA ES LA RENUNCIA VERBAL DEL TRABAJADOR?



La legislación laboral no establece mayores formalismos a la renuncia voluntaria del trabajador, por lo que una renuncia hecha de manera verbal surte plenos efectos jurídicos para dar por concluida la relación laboral, ya que representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador.

La siguiente jurisprudencia reconoce la validez legal de la renuncia verbal efectuada por un trabajador, reconociendo que para su validez no se requiere aprobación o ratificación de alguna autoridad laboral, al no constituir un convenio como tal:

Registro digital: 207686

Instancia: Cuarta Sala

Octava Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 4a./J. 37/94

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 81, Septiembre de 1994, página 23

Tipo: Jurisprudencia

RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, produciendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 20/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 37/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Sin embargo, cuando esto ocurre **es conveniente para el patrón que dicha renuncia quede además soportada de manera documental**, ya que existe el riesgo de que el trabajador pueda posteriormente alegar despido injustificado si es que todo queda en lo dicho por el trabajador, con lo cual el patrón tendría que demostrar la renuncia verbal del trabajador.

Al respecto, un elemento de prueba a ser utilizado por el patrón en estas circunstancias lo constituye el testimonio de terceros que fueron testigos de la renuncia verbal efectuada por el trabajador, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas.

Es decir, que el sólo testimonio de terceros no será suficiente para demostrar la renuncia verbal del trabajador, sino que deberá

presentarse otras pruebas de ello, pero los medios de prueba que se desahoguen con tal fin deben demostrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia.

Sirve de soporte a lo anterior las siguientes resoluciones del Poder Judicial:

Registro digital: 207685

Instancia: Cuarta Sala

Octava Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 4a./J. 36/94

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 81, Septiembre de 1994, página 22

Tipo: Jurisprudencia

RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante del libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas.

Contradicción de tesis 20/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 36/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Registro digital: 2021589

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: VI.1o.T.43 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo III, página 2412

Tipo: Aislada

RENUNCIA VERBAL. SI SE OPONE COMO EXCEPCIÓN Y NO SE PRECISAN LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE SE EFECTUÓ, LAS PRUEBAS DESAHOGADAS PARA ACREDITARLAS NO DEBEN TOMARSE EN CUENTA POR LA JUNTA. Cuando el demandado niega el despido y se excepciona con la renuncia verbal del trabajador, está obligado a precisar los hechos en los que la funda, es decir, las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevó a cabo, indicando ante quién la realizó, a fin de que se integre la litis; de no hacerlo así, las pruebas desahogadas para acreditar esos aspectos, como la testimonial, no deben tomarse en cuenta por la Junta, al introducir hechos que no formaron parte de la contienda laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 346/2019. Germán Vladimir Rivas Ovando y otros. 18 de octubre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Livia Lizbeth Larumbe Radilla. Secretaria: Diana Berenice Gil Pérez.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de febrero de 2020 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 182322

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I.9o.T.167 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Enero de 2004, página 1604

Tipo: Aislada

RENUNCIA VERBAL. PARA SU VALIDEZ DEBEN PROBARSE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE SE EFECTUÓ. El hecho de que un trabajador renuncie verbalmente a seguir prestando sus servicios a un patrón tiene validez en tanto se acrediten las características que le son propias, y los medios de prueba que se desahoguen con tal fin demuestren las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12249/2003. Benito González Estrella. 26 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Diego Peñalosa Duarte.

Para evitar tal contingencia, es que se recomienda que dicha renuncia verbal se acompañe o complemente con una renuncia por escrito, en donde se cumpla con lo siguiente:

- a) Que se trate de un escrito elaborado por el propio trabajador, o que al menos cuente con su firma.
- b) Que manifieste la plena y libre voluntad de dar por terminada la relación laboral por así convenir a sus intereses.
- c) Que señale que no existe ningún adeudo legal o contractual a la fecha de la renuncia por parte del patrón.
- d) Que manifieste que no sufrió ningún accidente de trabajo o enfermedad profesional a la fecha del retiro.
- e) Que señale que el trabajador no se reserva ninguna acción legal en contra del patrón.

La renuncia por escrito sin duda constituye un mayor elemento de prueba del hecho que la efectuada de manera verbal y proporciona una mayor seguridad al patrón en caso de que el trabajador alegue un despido injustificado.