

Comentario de jurisprudencia sobre la renuncia de un trabajador a su empleo

Carlos Reynoso Castillo*

El criterio que aquí se comenta tiene como rubro: “Renuncia. Conforme al principio de primacía de la realidad, los tribunales laborales deben analizar su verosimilitud, tomando en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador”.¹ Se trata de una posición de los tribunales mexicanos en materia laboral sobre un tema que ha estado desde hace tiempo en las preocupaciones de los abogados y la doctrina laboral, no solo en México, sino en varias partes del mundo.

Hay que recordar que, formalmente, la renuncia es un acto unilateral que reconoce el derecho de una persona para dejar su trabajo, cuando así lo considere necesario, y, en principio, no medie una causa para hacerlo, y debe ser el resultado de la expresión libre de su voluntad. Sin embargo, también históricamente, muchas empresas y patrones han hecho de las renunciaciones de los trabajadores un mecanismo que disfraza, en muchas ocasiones, una ruptura de la relación de trabajo por causas injustificadas y como una manera de evadir responsabilidades de ruptura, como serían las indemnizaciones a las cuales legalmente tendría derecho un trabajador.

Esta situación se ha traducido en la búsqueda por encontrar mecanismos legales para que una renuncia, a pesar de que aparezca con la firma autógrafa de un trabajador e incluso firmada ante testigos, no necesariamente oculte situaciones en las que el trabajador no expresó libremente su voluntad de dejar su trabajo. En ese camino se han intentado, en el derecho comparado, varias maneras para atacar este problema que buscan establecer presunciones y nulidades de este tipo de documentos.

* Doctor en Derecho y Profesor-Investigador de Derecho del Trabajo del Departamento de Derecho, UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

¹ Tesis XVII.3o.C.T. J/1 L (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, t. V, Registro digital 2027272, Tribunales Colegiados de Circuito, Laboral, Libro 29, septiembre de 2023, p. 5230.

En el caso mexicano, la jurisprudencia da un paso más con este criterio, indicando que en el caso de que se presente una renuncia documentada de un trabajador, los tribunales deben llevar a cabo un trabajo de análisis detallado y minucioso de las circunstancias en las que se presentó dicha renuncia, de tal manera que el documento privado (carta de renuncia) no necesariamente en sí mismo pueda constituir una prueba plena y única de la voluntad del trabajador, sino que el tribunal deberá ver otros elementos, que la jurisprudencia denomina de “verosimilitud”, para dar o no plena validez al documento en cuestión. Si bien estamos lejos aún de poder eliminar este tipo de prácticas nocivas en muchos centros de trabajo, como las renunciadas firmadas en blanco al inicio de la relación laboral, este tipo de criterios avanza en la dirección correcta.

En el fondo, se trata de la aplicación del principio reconocido en el derecho de trabajo como la primacía de la realidad, según el cual, más allá de la formalidad de los documentos, se debe atender la realidad y materialidad de las circunstancias en las que ocurrió la renuncia; en ese sentido, los tribunales deben tomar en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador. El criterio aquí comentado nos expresa una breve interpretación sobre el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se busca que no se puedan encubrir las relaciones laborales en donde se presentan elementos inherentes a una relación entre trabajador y patrón.

El principio de primacía de la realidad lo podemos observar en el artículo 17 párrafo tercero de la CPEUM, junto con el artículo 841 de la LFT. Este principio sugiere que cuando haya controversia entre lo que ocurre en la práctica y lo plasmado en los documentos, como pudiera ser también un contrato donde se hayan estipulado los derechos y obligaciones del patrón y trabajador, se habrán de privilegiar los hechos sobre los formalismos legales. De esta manera, los tribunales laborales deben apartarse de los formulismos excesivos que se han escrito en nuestras leyes y poder ver más allá de solo un documento, cuando lo importante es poder analizar la controversia con los hechos ocurridos durante esta, sin dejar de lado los elementos clave como la buena fe y la verosimilitud de los documentos proporcionados por ambas partes para emitir una sentencia.

Una idea expresada en este criterio jurisprudencial es que las resoluciones y sentencias en materia laboral deben ser verosímiles, y en las que debe existir

una relación lógica con los hechos, conductas, documentos y circunstancias presentadas en el juicio que alienten la búsqueda de la verdad en un caso concreto y dar una conclusión lo más justa e imparcial posible.

Un elemento por rescatar de este criterio es que se deja entrever que la labor del juzgador es un punto clave en la resolución de la controversia; en especial, se debe realizar un trabajo profundo de análisis y valoración de las pruebas, hechos y documentos que aportaron las partes, privilegiando siempre lo ocurrido en el terreno de los hechos. Es importante que este principio siga siendo una clave en la resolución de los conflictos laborales.

