

El despido y la renuncia en materia de trabajo; comparación y derechos del trabajador

Lic. Norberto Ponce Arredondo

Introducción

Este artículo analiza someramente aspectos generales relativos a las formas clásicas de terminación de la relación laboral —el despido y la renuncia al trabajo—, las circunstancias en que ocurren y los derechos de los trabajadores en estos actos jurídicos, sin abordar aspectos técnicos o procesales del procedimiento laboral, conforme a la acción ejercitada y la *litis* que se plantee.

Base constitucional

De la lectura de la primera parte de la fracción XXII, del apartado A, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se desprende que:

El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Del texto anterior se deducen los derechos esenciales del trabajador despedido injustificadamente del trabajo: exigir el cumplimiento del contrato (reinstalación) o la indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario.

Por otra parte en los incisos *g*) y *h*) de la fracción XXVII del Apartado A de la CPEUM se establece lo siguiente:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- g) las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra, y
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Si bien no establece propiamente el concepto de *renuncia al trabajo* —dicha fracción regula la prohibición de la renuncia de derechos por parte del trabajador— a partir de la lectura del tercer párrafo del Artículo 5 de la CPEUM, se deriva que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; por lo tanto, el trabajador tiene el derecho constitucional de renunciar a su trabajo en el momento que lo decida.

Base legal

En cuanto al despido, el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) enumera sus causales generales y establece su procedimiento, precisando al respecto:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los

- que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas 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 siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

De igual manera, en la LFT algunos Artículos establecen diversas causales de despido contempla-

das en los Artículos 43, fracción IV —derivado de la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador—, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 3003, 341 y 353-G. Estos últimos, relacionados con los trabajos especiales que se rigen por las normas del Título VI de citada LFT y por las generales que establece la misma.

En cuanto a la *renuncia* es importante mencionar que la LFT no contempla esa figura jurídica, pero del ya citado Artículo 5 de la CPEUM se desprende que dicha aptitud del trabajador es un acto unilateral para dar por concluido el vínculo contractual, sin que sea aceptada necesariamente por el patrón y que sólo requiere para su eficacia la libre voluntad de quien la ejerce, aspecto que debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable.

Definiciones

El término *despido* se concibe generalmente como un acto unilateral de voluntad mediante el cual el patrón decide dar fin a la relación laboral que lo vincula con el trabajador.

Por su parte, el término *renuncia* se conceptualiza como una manifestación unilateral de voluntad del trabajador a través de la cual éste decide concluir el vínculo contractual con el patrón.

Ejercicio de las acciones en caso de despido

En términos de lo dispuesto por el Artículo 48 de la LFT, el trabajador que sea despedido tendrá derecho a solicitar a su elección ante la Junta de Conciliación y Arbitraje:

- a) Que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba (cumplimiento del contrato), o
- b) Que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Según el párrafo segundo del Artículo referido de la LFT, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que haya

sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

De acuerdo con lo establecido en dicho precepto legal, se desprende que los salarios vencidos son consecuencia inmediata de las acciones originadas por el despido injustificado o por la rescisión del contrato por culpa del patrón. Para fijar su pago debe remitirse al concepto de salario integrado que define el Artículo 84 de la LFT puesto que, al tratarse de indemnizaciones, el pago debe hacerse del modo que la ley dispone, ya que ésta última representa la fuente de la obligación restitutoria.

Cabe mencionar que el trabajador puede demandar la reinstalación o, en su caso, la indemnización constitucional sin que esto implique contradicción, ya que no se demandan en forma conjunta sino de manera alternativa. También es posible cambiar su elección, incluso hasta el momento mismo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Para llevar a cabo cualquiera de las citadas acciones —en términos de lo dispuesto por el Artículo 518 de la LFT— el trabajador cuenta con un plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la fecha del despido.

Acción de indemnización

Cuando un trabajador demanda la indemnización constitucional de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, debe entenderse que su acción está encaminada a obtener la declaratoria de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, lo que trae como consecuencia que en caso de acreditarlo, se cubrirán las prestaciones anotadas, además de las legales o supraleales que hubiese devengado o que le otorgue el contrato que haya celebrado.

Si el trabajador ejerce la citada acción, es evidente la improcedencia del reclamo y de la condena del pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, dado que este derecho no se lo concede la LFT.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje considera que hubo despido injustificado, el patrón deberá pagar la prima de antigüedad conforme a lo establecido por la fracción III, del Artículo 162, de la LFT, dado que la separación del trabajador de su empleo no fue voluntaria, único caso en que procede el pago de la prima de antigüedad, siempre que el trabajador haya cumplido 15 años de servicios.

Acción de reinstalación

Cuando un trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, se pretende que el vínculo laboral continúe en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido, de tal manera que una vez demostrado el despido injustificado debe condenarse al patrón a pagar las remuneraciones que habitualmente se hubieran devengado, precisamente porque se acreditó que fue el patrón y no el trabajador el causante de la ruptura de la relación laboral.

El pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados procede únicamente cuando el trabajador ha elegido ejercer la acción de reinstalación o cumplimiento de contrato, que ésta se haya declarado procedente y el patrón se niegue a reinstalarlo, según lo establecido por los Artículos 49 y 50 de la LFT. También procede el pago de dicha prestación en caso de que el trabajador rescinda su contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

Aunado a lo anterior, de conformidad con el principio de estabilidad en el empleo y lo consignado por el Artículo 49 de la LFT, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50, en los casos que precisa el propio Artículo 49.

En caso de reinstalación, también es improcedente el reclamo y pago de la prima de antigüedad ya que sólo se aplica en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como conse-

cuencia, sobre el pago de los salarios vencidos desde la fecha de separación y hasta la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones legales y supraleales que se hubieran reclamado.

Ejercicio del derecho a la renuncia al trabajo

Ya mencionamos que la LFT no contempla la figura jurídica de la *renuncia* pero que a partir de la lectura del Artículo 5 de la CPEUM se desprende que ésta significa la aptitud del trabajador de dar por concluido el vínculo contractual con el patrón, es una forma de extinción de la relación laboral que parte de la voluntad del trabajador para terminarla. Generalmente no requiere para su eficacia jurídica la aceptación del patrón lo que se deriva de la facultad establecida en el Artículo 53, fracción I, de la LFT que permite dar por terminadas las relaciones de trabajo con el mutuo consentimiento de las partes.

Para que una renuncia sea eficaz y produzca efectos jurídicos debe contener no sólo la voluntad expresa del trabajador para terminar la relación obrero patronal, quien para que no exista duda alguna de su decisión, debe declarar de manera precisa el deseo libre y espontáneo de renunciar por escrito al trabajo, en el cual esta situación se advierta de manera indudable.

El marco legal que regula las relaciones individuales de trabajo no aclara si la renuncia que se formula por escrito deba efectuarse de manera impresa o manuscrita, lo importante es que contenga los requisitos enunciados y esté autorizada con la firma del trabajador, elemento fundamental para manifestar su consentimiento.

La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y como acto unilateral, surte efecto por sí sólo, terminando con la relación laboral.

Dicha renuncia –sea de forma oral o por escrito– no necesita cumplir con formalidades o requisitos posteriores, y para tener valor probatorio pleno no precisa ratificación ni aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, puesto que no

constituye un convenio de aquellos a los que alude el segundo párrafo del Artículo 33 de la LFT.

Como ya se dijo, la renuncia del trabajador a continuar prestando sus servicios al patrón debe ser expresa y no inferirse con base en presunciones, por lo tanto, si el patrón presenta como prueba un texto que contiene la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral y éste, al desahogar la prueba confesional reconoce como suya la firma del documento — lo que implica también reconocer su contenido—, esta circunstancia es suficiente para considerar que el trabajador expresó su renuncia libre y espontánea.

Por otra parte, si el trabajador en la etapa procesal correspondiente objeta el documento que contiene su renuncia en cuanto a la autenticidad de su contenido y desconoce su firma, debe probar y acreditar su objeción.

Si el trabajador decide renunciar voluntariamente al trabajo, el patrón no tendrá obligación de otorgar indemnización alguna, puesto que no tuvo responsabilidad en la ruptura de la relación laboral y no debe deducirse de ella el pago de prestaciones legales o supraleales, porque la renuncia no implica un acto de compensación, liquidación o transacción.

A manera de conclusión hay que mencionar que la renuncia al trabajo es completamente diferente a la nulidad establecida en el primer párrafo del Artículo 33 de la LFT, que se refiere a que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea su forma o denominación.

Algunas jurisprudencias aplicables al tema de estudio

Despido injustificado. Efectos y consecuencias cuando se reclama la indemnización constitucional o la reinstalación

Cuando un trabajador, en términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, demanda la indem-

nización constitucional de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, debe entenderse que su acción está encaminada a obtener la declaratoria de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, lo que trae como consecuencia que únicamente se le cubran las prestaciones anotadas; en tal virtud, al dejar de existir la relación laboral el patrón no está obligado a cumplir con las prestaciones derivadas del vínculo laboral concluido, independientemente de que la autoridad laboral haya establecido condena al pago de salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo, toda vez que la relación laboral ya feneció; aspecto distinto lo constituye la demanda de reinstalación y el pago de salarios caídos, cuya pretensión se orienta a que el vínculo laboral continúe en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido.

(Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer circuito. I.6o.T.244 L. Amparo directo 7376/2004. Calixto Aranda Ramírez. 23 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXI, marzo de 2005, pág. 1111, tesis aislada.)

Despido injustificado. Si en el escrito de demanda el trabajador reclama el pago de la indemnización constitucional o su reinstalación, así como los salarios caídos, narrando además los hechos relativos, su acción es procedente aunque no señale expresamente que fue despedido

Los Artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante la reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización; por consiguiente, cuando se ejercita alguna de estas acciones, y se reclama el pago de los salarios vencidos, es suficiente que

el trabajador haga la narración de los acontecimientos que le impidieron continuar prestando servicios por causas que imputa a la parte patronal y precise lo que pretende, sin necesidad de que en el cuerpo de su libelo señale expresamente que fue despedido injustificadamente, pues al estar regido el procedimiento laboral por los principios de oralidad, sencillez, informalidad y de protección al trabajador, en las acciones jurisdiccionales deducidas por éste basta que en la demanda exponga los hechos que antecedieron y culminaron con el despido y lo que reclama, para que la autoridad laboral se encuentre en la ineludible obligación de observar el principio de la apreciación de los hechos en conciencia, atendiendo a lo que en la demanda se pretende en su aspecto material y no formal, en relación con la obligación contenida en el Artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, de resolver la controversia efectivamente planteada guardando el principio de congruencia.

(2a./J. 22/2004. Contradicción de tesis 145/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del cuarto circuito y el Primer Tribunal Colegiado del décimo primer circuito. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Tesis de jurisprudencia 22/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de febrero de dos mil cuatro. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XIX, marzo de 2004, pág. 322, tesis de jurisprudencia.)

Despido injustificado. Efectos y consecuencias cuando se reclama la indemnización constitucional o la reinstalación

Cuando un trabajador, en términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, demanda la indemnización constitucional de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, debe entenderse que su acción está encaminada a obtener la declaratoria de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, lo que trae como consecuencia que únicamente se le cubran las prestaciones anotadas; en tal virtud, al dejar de existir la relación laboral el patrón no está obligado a cumplir con las prestaciones derivadas del vínculo laboral concluido, independientemente de que la autoridad laboral haya establecido condena al pago de salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo, toda vez que la relación laboral ya feneció; aspecto distinto lo constituye la demanda de reinstalación y el pago de salarios caídos, cuya pretensión se orienta a que el vínculo laboral continúe en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido.

(Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer circuito. I.6o.T.244 L. Amparo directo 7376/2004. Calixto Aranda Ramírez. 23 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXI, marzo de 2005, pág. 1111, tesis aislada.)

—entra anuncio—

pág. 8/N.C.F. 406

¿Los pagos de impuestos le causan problemas?

Asesoría Fiscal Gratuita

Renuncia al trabajo. Para que produzca efectos jurídicos debe externarse de manera libre y espontánea

Para que una renuncia tenga eficacia y produzca efectos jurídicos es necesario que contenga no sólo la expresión de voluntad del trabajador de separarse de su empleo, sino que, además, no debe quedar duda alguna de esa decisión, pues debe constar en términos claros y precisos, esto es, se requiere que de su texto se advierta de manera indubitable el deseo libre y espontáneo de renunciar al trabajo. De esta manera, si la renuncia se redacta afirmando el trabajador que al no «acatar» el cambio a otra negociación de la fuente de trabajo «acepta» la renuncia, no puede considerarse que ésta se emitió en forma libre y espontánea, sino que obedece a una disyuntiva del patrón, salvo el caso en que el empleador demuestre que en el contrato de trabajo se pactó la posibilidad de que la prestación del servicio se realizara en diferentes centros de trabajo.

(Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo del décimo séptimo circuito. XVII.2o.C. T.7 L. Amparo directo 354/2003. Instituto de Computación Empresarial de Camargo. 3 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XVIII, diciembre de 2003, pág. 1451, tesis aislada.)

Renuncia al trabajo. Para su validez no se requiere de aprobación de la Junta

No es exacto que para que tengan valor probatorio pleno los documentos suscritos por el trabajador renunciando a sus labores voluntariamente y su liquidación, el patrón tenga que comparecer acompañado de los trabajadores ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje a ratificar dichos documentos, pues ese extremo para tales escritos no lo exige el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

(Primer Tribunal Colegiado del séptimo circuito. T. C. Amparo directo 507/87. Sabritas, S.A. de C.V. 10

de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Vicente Salazar Vera. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, tomo I, segunda parte, enero a junio de 1988, pág. 594, tesis aislada.)

Renuncia del trabajador, son aplicables las disposiciones relativas a la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento

Al elevar a rango de garantía constitucional la libertad de trabajo nuestra Carta Fundamental Política, en cuyo Artículo 5 dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en sí misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; lo anterior es así porque en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar su incumplimiento a las normas de trabajo sólo a responsabilidad civil, según disposición expresa del Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, al producirse una renuncia unilateral de un trabajador, los preceptos aplicables deben ser los relativos al retiro voluntario por mutuo consentimiento, en donde los derechos de la patronal quedan a salvo para hacerlos valer en la vía y forma que procedan, en caso de que el trabajador incurriera en responsabilidad.

(Segundo Tribunal Colegiado del décimo séptimo circuito. XVII.2o. 47 L. Amparo directo 156/94. Sección 16 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana. 22 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, tomo XV, enero de 1995, pág. 300, tesis aislada.)



Entra anuncio NUEVO
diplomados/seminarios
DEC