

There are no translations available.

Circular 2100 54-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el abuso de las cartas renuncias en la relación laboral.

El articulo fue escrito por Gerardo Hernández el 3 de marzo del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

PRÁCTICAS DEL MUNDO LABORAL

“Si no firmas, no puedes salir”: Historias de terror del uso de las cartas de renuncia

Especialistas afirman que el uso generalizado de las cartas de renuncia en las empresas en México es producto de un círculo vicioso; una mala respuesta a malas prácticas legales. Sin embargo, la realidad es que hoy se debería analizar a fondo su uso y regulación. Los testimonios recibidos, y que en parte se presentan a continuación, lo confirman.

Ilustración EE: Nayelly Tenorio

“En Conciliación no te van a hacer caso, sabes que tenemos palanca y agradece que no te inventaron algo”; “le vamos a dar la liquidación, pero tiene que firmar la carta de renuncia”; “si no firmas, no te daremos la quincena”; “RH me pidió que firmara una **carta de renuncia**, pero no era mi voluntad”; “mi jefe quiere que firme la renuncia”; “a mí también me obligaron”; “mi jefe me dijo que si no firmaba, tardarían dos semanas para pagar mi finiquito”.

Las frases son sólo una parte de las decenas de testimonios que recibimos después de publicar que [el Poder Judicial emitió nuevos criterios para el uso de cartas de renuncia](#) . Estas personas trabajadoras tienen una historia en común a pesar de no conocerse: los obligaron a firmar sus renunciaciones bajo amenazas e intimidaciones que podrían ser parte de un guion de una película de terror. En esa misma temática de filme, les decimos que los siguientes relatos están basados en hechos reales.

Con el uso de las **cartas de renuncia**, en el mercado de trabajo en México el Halloween podría ser eterno. Para estas personas —sólo algunos de los muchos testimonios que recibimos— el tiempo que entregaron a sus empleadores no fue suficiente para no caer en esta práctica arraigada: firmar su salida voluntaria, aunque realmente les están dando las gracias por sus servicios.

Cecili González trabajó 12 años para los laboratorios Tornel. El día que la iban a despedir, un asistente de la dirección de Recursos Humanos fue a notificarle al centro de trabajo que “ya le tocaba”. Para su sorpresa, entre los documentos que le pedían que firmara para terminar la relación de trabajo se encontraba una **carta de renuncia**. “Le dije, aquí dice que yo renuncio y yo no estoy renunciando y a mí no me corresponden 40,000 pesos”.

Después de cuestionar la razón por la cual tenía que firmar un documento que no correspondía a la realidad, el hombre le contestó a Cecili que firmara, recibiera esa cantidad —aun sabiendo que le correspondían más de 90,000 pesos— y agradeciera que no le inventaron algo que pudiese perjudicarla más. “Sentí mucha decepción, porque salí a los 50 años y sabía que no iba a **encontrar trabajo por la edad**. Ahí volqué toda mi experiencia, mi tiempo, todo. Yo había dado mucho por la empresa”, relata.

La persona que se encargó de despedirla, no la dejaba retirarse. “No te vas a ir hasta que no firmes”, le dijo el funcionario de **Recursos Humanos**. Ante la intimidación y la amenaza de perder el caso en la Junta de Conciliación y Arbitraje por las “palancas” de la empresa, Cecili firmó su renuncia.

De acuerdo con especialistas en Derecho Laboral, [esta práctica es común entre los procesos de terminación de las relaciones de trabajo](#), aun cuando se alcanza un acuerdo mutuo. Pedir a las personas que firmen una carta de renuncia fue una respuesta a las demandas que enfrentaban las compañías por nulidad de convenios o hasta casos en los que enfrentaban juicios de personas que no habían laborado en el centro de trabajo. Es decir, un **mecanismo de protección**

En opinión de Lesly Corona Hinojosa, abogada laboralista, esta práctica evolucionó para convertirse en una **estrategia legal** con la cual se evita liquidar a las personas con lo que realmente les corresponde.

“En algún momento realmente eran para proteger a la empresa únicamente en caso que hubiera una controversia con algún trabajador conflictivo, pero no dudo que hubo quien empezó a hacer mal uso de ellas, aplicándola a todos los trabajadores por igual por la necesidad de [deshacerse de trabajadores sin liquidarlos](#)”, señaló la especialista.

Entre esas historias de terror en torno a las **cartas de renuncia**, también está la de Genaro Zambrano, trabajó 24 años para el Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, sólo le faltaban cinco años para pensionarse... pero la guillotina llegó antes. Tenía 55 años y estaba regresando de una incapacidad por un reemplazo total de cadera, cuando la empresa decidió rescindir de sus servicios.

Fue un 3 de diciembre, después de que el **centro de trabajo** quedó vacío, cuando la coordinadora administrativa buscó a Genaro para decirle que sus jefes lo esperaban en la oficina. “Bueno, Capi, ya sabrá lo que ha pasado últimamente, así que se ha decidido que sus servicios ya no son indispensables”, le comentó uno de sus jefes.

Genaro estaba consciente que a partir del siguiente día estaría desempleado. Pero al revisar los documentos encontró una **carta de renuncia**. “Yo no estoy renunciando, son ustedes los que me están corriendo”, les dijo Genaro. Después de preguntar qué pasaría si no firmaba, le contestaron que no le darían nada hasta que se resolviera la demanda. Lamentablemente, la hipoteca de la casa y las deudas no esperaban y no le quedó de otra más que firmar. “Después

hubo otra hoja llena de mentiras, igual, donde me comprometía a no demandar a la empresa”, relata.

El origen de la práctica

Desde la óptica de Sara Morgan Hermida, abogada laboralista y consulta independiente, esta práctica existe por la inseguridad jurídica que perciben las empresas. “Era muy difícil acreditar las **causales de rescisión** sin responsabilidad para el empleador y a recomendación de despachos, se hicieron estas cartas de renuncia como un seguro si la relación laboral terminaba demasiado complicada”.

En ese sentido, la especialista explica que este fenómeno responde a las demandas de nulidad de convenios de terminación de las **relaciones de trabajo** por mutuo acuerdo y, por lo tanto, la reinstalación en el puesto de trabajo. “Como hay una deshonestidad brutal de una y otra parte, te defiendes de eso con mentiras y simulaciones. No es lo óptimo y no está bien en lo absoluto, pero es por esta razón que existe la práctica”.

Para Carlos Ferran Martínez, socio de la firma Ferran Martínez Abogados, el origen de esta práctica está en la dinámica natural de la legislación laboral. La Ley Federal del Trabajo, explica, nació en un contexto de muchos **abusos patronales**, cuando las personas trabajadoras luchaban por un reconocimiento y un trato como personas.

Sin embargo, desde el punto de vista del especialista, se pasó de un extremo a otro. “Entramos en una dinámica en la que defenderse como empresa en un **litigio laboral** era muy difícil. Pasaba todo el tiempo que una persona que no había trabajado para ti, llegaba y te demandaba y terminabas arreglándote con él, pagándole a una persona que nunca había trabajado para ti. Estas prácticas fueron una muy mala respuesta a otras muy malas situaciones”.

El arraigo de esta práctica también le pasó factura a Lourdes Gasca; entregó 25 años de su vida al Colegio Indoamericano, su salida no fue como lo imaginó. El director del plantel la citó en su oficina y después de darle un sinfín de razones, le **pidió su renuncia**. “Él me amenazó diciendo que si no firmaba, ni siquiera me iba a dar mi quincena”.

Lourdes tiene dos hijos y en ese momento, su ingreso era el único sustento de su hogar. La necesidad pudo más que la vulneración de **derechos laborales** que sufrió. En ese instante, la maestra sólo tenía en mente una cosa: ¿Qué le daría de comer a sus hijos si no cobraba la quincena?

“Yo **firmé esa renuncia** y me dieron una cantidad como de 115,000 pesos, que no correspondían a esos 25 años que trabajé. Hablé con un abogado laboral, pero mi caso se fue dejando. Yo sufrí mucho emocionalmente, perdí el trabajo y era de lo que yo vivía, perdí el servicio médico, caí en depresión y de hecho a pesar del tiempo, no salgo del todo de la depresión”, relata.

La renuncia a un empleo, explica Sofía Gómez Bautista, líder de la Práctica Laboral de la firma Creel Abogados, es un acto unilateral que no depende de la voluntad de otra persona más que del trabajador. “Es una mala práctica que se ha adoptado con el paso del tiempo por algunos empleadores que han usado este [mecanismo para evadir el pago de indemnizaciones](#) cuando realmente se trata de un despido injustificado”.

¿Es válida la estrategia?

Sofía Gómez subraya que **las renunciaciones** no son válidas cuando la firma está viciada, es decir, si el trabajador fue amenazado o intimidado para hacerlo, esto es así porque la renuncia es una manifestación de la voluntad de las personas de separarse de su puesto.

“Algunos elementos que se pueden considerar para la nulidad del documento es cualquier circunstancia que haya viciado el consentimiento, como la amenaza de no pagar, coaccionar o restringir la libertad. No te pueden encerrar o amenazar que no te van a pagar, al final es obligación del patrón entregar el finiquito”, acota la especialista.

Entre el nuevo criterio emitido por el Poder Judicial de la Federación, se establece que en caso de que el empleador acredite la existencia de la carta de renuncia, la **carga probatoria** cae en el trabajador, quien debe proporcionar indicios objetivos que ayuden a los jueces a determinar que el documento se firmó en un escenario de sospecha o duda sobre las condiciones de seguridad, autonomía o libertad.

Para Sara Morgan, el escenario ideal es que la **carta de renuncia** se firme ante una autoridad laboral, aunque no es muy práctico. También podría explorarse la incorporación de la e-firma que asigna el Servicio de Administración Tributaria (SAT) para signar el documento.

“Hay empresas que tienen muy malas prácticas, encierran a los trabajadores por horas, te quitan el celular y te dicen que firmes la renuncia; cómo le haces si tienes que ir por tus hijos a la escuela, por ejemplo. También cuando te boletinan y [le avisan a otras empresas que no te contraten porque demandaste](#) . Qué miedo, qué terror”, expone Sara Morgan.

No tienes empleo, pero ya renunciaste

Paloma González, a quien le cambiamos el nombre para evitar perjuicios, está en búsqueda de empleo. Su último proceso fue para una gerencia en Tiendas 3B, durante la entrevista de trabajo, la reclutadora le dijo abiertamente que “al final, cuando estés firmando tu contrato **vas a firmar tu renuncia** y ésta es con duración de tres meses, en los cuales no vamos a tener ninguna obligación contigo”.

Paloma está consciente que los periodos de prueba son válidos, pero afirma que esta práctica genera incertidumbre. “Quizá no todas las personas de **Recursos Humanos** tienen la culpa, simplemente es lo que la empresa dicta”, agrega.

Alma Paz, consultora independiente y [creadora de la cuenta de Twitter La de RH](#) , opina que las áreas legales son las que tienen mayor responsabilidad en estas prácticas. Aunque considera que este fenómeno ha disminuido en las grandes compañías que son más conscientes del conocimiento que tienen los trabajadores de sus derechos laborales, la realidad es que sigue muy arraigada entre las micro, pequeñas y medianas empresas.

“Normalmente los de Recursos Humanos en este tipo de prácticas no tenemos tanta injerencia y eso también habría que entenderlo: nosotros también nos dedicamos a ejecutar órdenes de los patrones como las estrategias legales. Sé que es una **práctica ilegal** y sé que a todos nos puede pasar; eso también deberíamos tenerlo en cuenta, todos somos números”, señala La de RH.

La recomendación de Alma Paz para los trabajadores es buscar trabajo mientras se tiene un empleo para evitar firmar por necesidad, o bien hacer la firma **lo más diferente posible**, pausando la pluma, por ejemplo.

Se ha abusado... y mucho

“Hay un abuso y son muy pocas las empresas que actualmente no te hacen **firmar una renuncia**. Yo personalmente lo viví como trabajadora, te puedo decir que de los trabajos que he tenido, en el 80% me hicieron firmar documentos de este tipo y lo veo también ahora como abogada, mayormente de trabajadores, que la mayoría ya viene con esos documentos firmados o quienes no se percatan que lo firmaron”, comenta Lesly Corona.

Carlos Ferran coincide en que algunas organizaciones han abusado del uso de las **cartas de renuncia** y cuando el empleador y el trabajador llegan a un acuerdo de terminar con la relación de trabajo, no es necesario que se firme este documento.

“Creo que tenemos que empezar a ser mejores empleadores y mejores personas trabajadoras, porque esto es la respuesta a una mala práctica. Tenemos que empezar a ser honestos en la **relación laboral**, no tener que estar cuidándome del patrón o cuidándome del trabajador, no tendría por qué ser así”, expone el especialista.

En ese sentido, Sofía Gómez opina que “se deben llamar las cosas por su nombre” porque hoy los **convenios de terminación de la relación de trabajo** por mutuo acuerdo tienen una regulación distinta y dan más certeza jurídica a las empresas, ya que no se requiere su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. “Hoy lo puedes suscribir de forma privada y es válido, solamente si hubiera una renuncia de derechos como salarios o indemnizaciones, el trabajador puede demandar esas renunciaciones, pero ni si quiera se le resta el valor a la totalidad del convenio”.

Mantener estas prácticas, subraya la abogada, eleva los riesgos para los empleadores porque los trabajadores pueden acreditar en un juicio laboral la nulidad de la **carta de renuncia**.

Al final, el uso desmedido de estos documentos puede perjudicar más a los patrones que a los trabajadores si un tribunal determina que es inválido el documento porque automáticamente se califica como un **despido injustificado** y la empresa debe pagar las indemnizaciones, salarios caídos e intereses.

Aquí se presentaron los testimonios de Cecili, Lourdes, Paloma y Genero, pero no son los únicos que tienen una historia de terror con las **cartas de renuncia**, ellos sólo representan lo que viven muchos trabajadores y de qué manera impacta esta práctica en la vida de las personas.

Sin embargo, esta estrategia arraigada en el mercado laboral no sólo afecta a la fuerza laboral, a mediano plazo puede salir más cara para las organizaciones al perder juicios e impactar de manera negativa su **marca empleadora**.

Es cierto que se ha abusado pero por todos los lados, en la practica laboral me ha tocado ver renuncias en las que el trabajador modifica su firma para poder alegar que fue despedido injustificadamente, renuncias por las que se obliga al trabajador a dar por terminada la relación laboral sin recibir sus alcances legales y también contubernio con las autoridades laborales al momento de ratificar los convenios de terminación de la relación laboral, pero la realidad es que cuando a un trabajador se le otorga el 100% de sus alcances legales y firma una renuncia al empleo, no se le causa ningún perjuicio.

El nuevo criterio mediante el cual ya no se requiere ratificar ante la autoridad el convenio privado, es una forma para evitar los abusos.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”