

Circular 330-2016

Estimados Amigos:

En la presente, trataremos sobre un problema con el que nos encontramos muy seguido y que puede ser peligroso.

En la práctica, en casos en los que el trabajador renuncia por escrito a su empleo, ya sea como consecuencia de ser su voluntad o como resultado de una negociación o de que se convenza al trabajador de ser la mejor manera de dar por terminada la relación de trabajo, normalmente se descuida la fecha del pago de salarios.

El trabajador solo debe recibir salarios hasta el día anterior a la fecha de su renuncia, pues de lo contrario si recibe salarios por el día de la renuncia o salarios posteriores a la fecha de la renuncia, el solo pago de salarios posteriores a la fecha de la renuncia, la deja sin efecto.

En la practica nos encontramos que si el trabajador renuncia a media semana, el patrón le paga los salarios completos a dicha semana y ese solo hecho deja sin efecto la renuncia pues el juzgador presupone, que al pagarle salarios posteriores a la fecha de la renuncia, se dejo sin efecto dicha renuncia y la relación de trabajo prosiguió vigente. Igualmente sucede cuando el pago de salarios se realiza mediante deposito Bancario, el monto de dicho deposito en la mayoría de los casos llevan incluidos los salarios hasta la fecha del cierre de la semana o de la quincena.

Otro documento en el que hay que tener cuidado es el recibo finiquito pues en muchas ocasiones en el concepto de salarios devengados, se pagan salarios posteriores a la fecha de la renuncia escrita.

Por lo anterior, recomendamos ser cuidadosos con el pago de los salarios en el caso de que el trabajador renuncie a su empleo por cualquiera de los motivos señalados.

Para cualquier aclaración en relación a la presente, nos ponemos a sus ordenes,