

Circular 369-2016

Estimados Amigos:

Nos permitimos hacer de su conocimiento el criterio jurisprudencial emitido por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la vinculación que debe de existir en los casos de que haya carta renuncia y recibo del pago de las prestaciones derivadas de dicha renuncia.

El cumplimiento de la jurisprudencia debe de ser claro y preciso, pues en algunos casos la documentación correspondiente no tiene la claridad y congruencia necesarias, lo que provoca que los apoderados de los actores y consecuentemente la Junta en sus resoluciones llegue a considerar que si bien es cierto que existió una renuncia al empleo, la misma no surtió efectos por existir supuesta prestación de servicios o pago posterior de cantidades por parte del patrón cuando ya la relación de trabajo había sido concluida con motivo de la renuncia, dicho criterio que aparentemente beneficia al patrón en algún momento determinado y aplicado a contrario sensu, puede dar la idea de que a pesar de la renuncia, la relación de trabajo no se termino y es por ello que nos permitimos puntualizar las siguientes circunstancias:

a) Habitualmente dentro de las cartas renuncia hay que tratar de establecer con claridad la fecha de ingreso, categoría, último horario de trabajo y la ratificación manuscrita del contenido de dicha renuncia (artículo 802 de la Ley) y como documento relacionado el recibo que contenga el importe de las cantidades que le son entregadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que deben de especificarse claramente el importe de las prestaciones tales como

salarios que se pagan hasta el día de la renuncia, partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y alguna otra cantidad que se entregue r al trabajador, pero es importante recordar que dentro de dicho recibo se establece claramente que el trabajador recibe dicha cantidad con motivo de la renuncia a su empleo y es por esto que deberán ser congruentes las fechas de la renuncia y del recibo.

b) Cuando la cantidad respectiva es entregada al trabajador en efectivo, no existe constancia alguna que pueda dar origen a alguna incongruencia, sin embargo en la mayoría de las ocasiones la cantidad se cubre con cheque y este puede ser de fecha diferente a la de la renuncia sin que se hubiere establecido en el texto de dicho recibo, lo que puede dar pie a que las fechas de la renuncia, del recibo mediante el cual recibió sus prestaciones y el cheque no coincidan en sus fechas.

No existiría ningún problema si el recibo es de la misma fecha de la renuncia y el cheque tenga una fecha posterior **mientras en el recibo solamente se paguen prestaciones y salarios devengados hasta la fecha en que renuncio pues si aparece pago de salarios y prestaciones devengadas después de la fecha de la renuncia, se esta desvirtuando la terminación de la relación de trabajo.**

Lo anterior lleva a establecer que es factible que un trabajador renuncie a su trabajo en determinada fecha y algunos días después se le cubra el alcance de las prestaciones que le corresponden siempre y cuando dichas prestaciones no comprendan alcances devengados después de la fecha de la renuncia pues si así fuera, la renuncia no surtiría efectos legales pues se podría probar que el trabajador laboró y recibió prestaciones devengadas después de la fecha de su renuncia.

c) De la misma manera debe tenerse cuidado en aquellos casos en que se utilizan recibos ya impresos con antelación, en el que únicamente se adicionan datos normalmente a máquina o en computadora, en donde se refiere a una fecha de la baja y si esta es posterior a la fecha de la renuncia se estará en el supuesto de que no existió la terminación de la relación de trabajo.

d) Habrá que cuidar en los casos de renuncia de trabajadores que tengan una antigüedad de 15 años o mas, que estamos en la obligación de cubrir el importe de la prima por antigüedad que es el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados y que debe pagarse con el salario que perciba el trabajador, pero teniendo como tope máximo el doble del salario mínimo cuando éste rebase dicho importe y deberá de incluir el pago de aquellos meses que hubieren transcurrido de los años cumplidos.

e) Todas y cada una de las anteriores precauciones nos servirán para poder acreditar ante las autoridades laborales la defensa derivada de la renuncia al empleo por parte del trabajador, pues no debe de olvidarse que toda la carga de la prueba de la terminación de las relaciones laborales en los términos de la Ley Laboral y de la Jurisprudencia existente, es del patrón.

A continuación se transcribe la referida jurisprudencia:

No. Registro: 2,010,626

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Décima Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Libro 25, Diciembre de 2015, Tomo I

Tesis: 2a./J. 143/2015 (10a.)

Página: 421

RECIBO FINIQUITO ANEXO A LA RENUNCIA. ES IDÓNEO PARA ACREDITAR LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL TRABAJADOR SE DIJO DESPEDIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE EL PATRÓN MANIFESTÓ QUE AQUÉL RENUNCIÓ. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 27/2001 (*) estableció que corresponde al patrón acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que se afirma ocurrió el despido y el posterior en el que se dice se produjo la renuncia, sin que baste para ello la sola exhibición del escrito que la contiene, sino que se requiere que tal hecho esté reforzado con diversos elementos directamente relacionados con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar; en el mismo sentido, en la jurisprudencia 2a./J. 58/2003 (**) determinó que corresponde al patrón acreditar la subsistencia de la relación laboral, cuando el trabajador demanda la reinstalación o la indemnización constitucional por despido, y aquél la niega, aduciendo abandono o inasistencias posteriores por parte del actor; asimismo, por identidad jurídica, en la jurisprudencia 2a./J. 206/2009 (***) sostuvo que la jornada de labores puede acreditarse con el escrito de renuncia, conforme a las reglas de la prueba documental. Ahora bien, cuando en el juicio laboral el patrón exhibe, además de la renuncia, el recibo finiquito de la misma fecha de aquélla, con el desglose de las prestaciones pagadas hasta ese día, entre otras, el pago del salario hasta la fecha de la dimisión y tal documento se encuentra suscrito por el trabajador y por el patrón, se convierte en un acto bilateral, equiparable a un convenio que resulta válido, salvo que se hubiere aducido su nulidad por contener algún vicio en el consentimiento, como error, violencia y/o dolo, por lo cual deben tenerse por confesión expresa los hechos ahí consignados por las partes, tales como que el trabajador recibió el salario correspondiente hasta la fecha en que la patronal adujo que había subsistido la relación laboral, por tal razón debe estimarse que el recibo finiquito constituye una prueba eficaz para acreditar la continuidad de la relación de trabajo después del día en que el trabajador se dijo despedido, porque es un elemento directamente relacionado con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, ya que si en el juicio se acredita que dicho recibo fue firmado por éste, ese hecho le da validez y reconocimiento al documento y a lo consignado en la renuncia, y por ello puede servirle al patrón para acreditar su defensa, acorde con la jurisprudencia 2a./J. 89/2012 (10a.) (****).

Contradicción de tesis 172/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y Décimo Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de septiembre de 2015. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.13o.T.17 L (10a.), de rubro: "RELACIÓN LABORAL. EL VALOR INDICIARIO DE LA RENUNCIA NO PUEDE ROBUSTECERSE CON EL RECIBO FINIQUITO PARA ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE AQUÉLLA, AUN CUANDO ÉSTE LO HAYA FIRMADO EL TRABAJADOR.", aprobada por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro VI, Tomo 2, marzo de 2012, página 1390, y

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito, al resolver el amparo directo 1307/2014.

Tesis de jurisprudencia 143/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de octubre de dos mil quince.

Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 27/2001 citada, aparece publicada en el Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 429, con el rubro: "CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTÉ REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR."

Nota: (**) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 58/2003 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, julio de 2003, página 195, con el rubro: "CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO, Y AQUÉL LA NIEGA, ADUCIENDO ABANDONO O INASISTENCIAS POSTERIORES POR PARTE DEL ACTOR."

Nota: (***) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 206/2009 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 303, con el rubro: "JORNADA DE LABORES. PUEDE ACREDITARSE CON EL ESCRITO DE RENUNCIA, CONFORME A LAS REGLAS DE LA PRUEBA DOCUMENTAL."

Nota: (****) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 89/2012 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XII, Tomo 2, septiembre de 2012, página 966, con el rubro: "RECIBOS DE PAGO DEL SALARIO. CONSTITUYEN DOCUMENTOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR LABORÓ EL DÍA SEÑALADO COMO DEL DESPIDO."

Esta tesis se publicó el viernes 4 de diciembre de 2015 a las 10:30 horas en el Semanario

Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 7 de diciembre de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración.