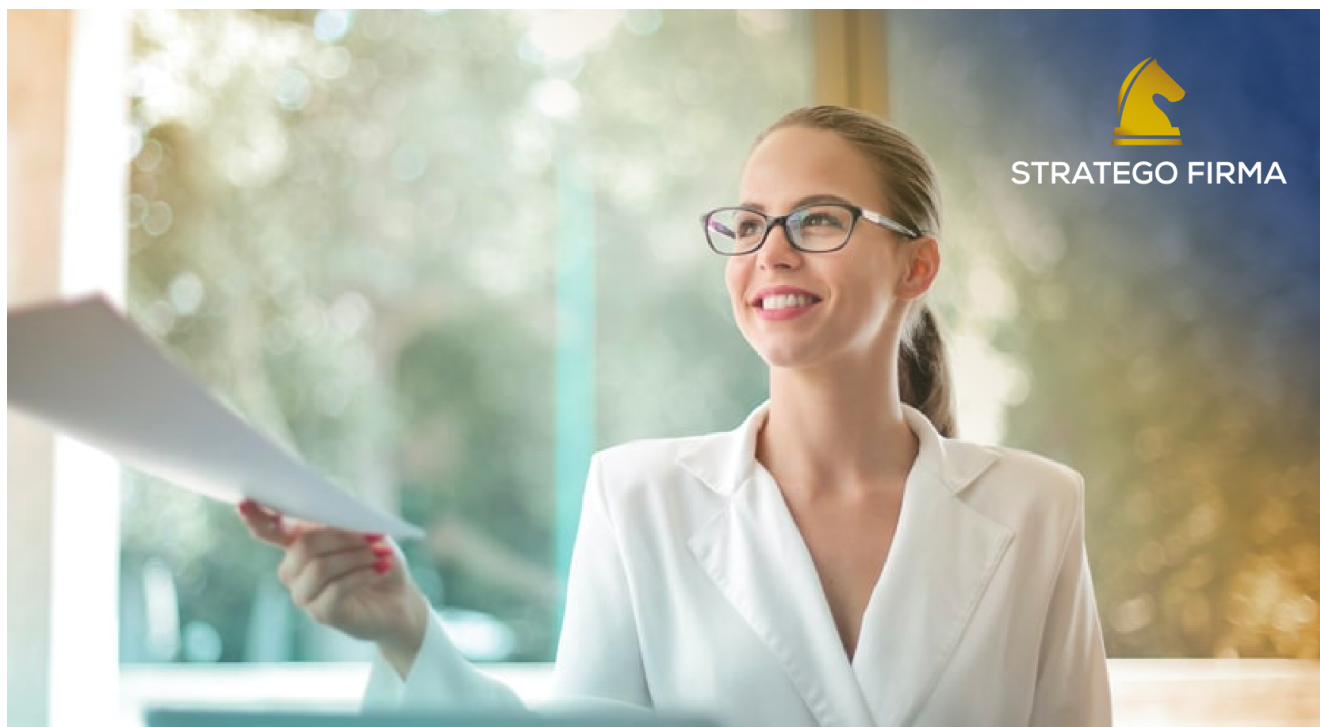


Carta renuncia: ¿qué elementos debe cumplir?



Carta de renuncia: debe darse con voluntariedad, autonomía y espontaneidad
por Kevin David Montoya López

Por el contexto de desigualdad y asimetría entre trabajador y patrón, a este último le corresponde comprobar todos los elementos de una carta renuncia.

La Suprema Corte emitió nuevamente un criterio para determinar cuáles son los estándares a valorarse, cuando un trabajador alega que fue obligado a firmar una carta renuncia y que no fue de manera voluntaria.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

¿Qué es la renuncia?

Es la manifestación unilateral de la voluntad de una persona trabajadora para extinguir la relación laboral, y que puede darse de manera escrita o verbal.

Cuando el trabajador expresa su deseo de no continuar la relación de trabajo, el patrón debe asegurarse que quede por escrito y, de ser posible, ratificarlo ante la autoridad laboral para demostrar la voluntad y el pago de prestaciones pendientes.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

¿Qué elementos se van a valorar en la carta renuncia?

- Que sea convincente y congruente.
- Voluntad.
- Autonomía.
- Espontaneidad del trabajador.

¿Por qué el patrón debe comprobar todos los elementos de una carta renuncia?

La justificación establecida en la jurisprudencia señala que **existe un contexto de desigualdad y asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador.**

Es por ello que al patrón le corresponde comprobar todos los

elementos de una carta renuncia.

Según la experiencia judicial, en muchas ocasiones encubren los despidos bajo situaciones inciertas y artificiosas como:

- Firma de hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar.
- Suscripción de formatos de carta renuncia bajo las presiones de subordinación.

¿Qué debe probar el trabajador?

Para demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, el trabajador sólo tendrá la carga de aportar indicios u objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le atribuyen en la terminación de la relación laboral.

Por lo anterior, sólo basta que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia o que revelen un contexto violatorio de derechos humanos en ese ámbito.

Ante los nuevos criterios, [el patrón debe implementar todas las medidas necesarias para realizar correctamente una separación laboral](#), para que no lo involucren en alguna controversia por no cumplir los estándares mencionados. La cultura de la prevención será la mejor herramienta para evitar conflictos.