

Renuncia laboral ¿Qué ha dicho la SCJN?



En el ámbito laboral, las terminaciones de contratos pueden ser temas complejos, especialmente en casos de renuncia de las personas trabajadoras. Una de las controversias más frecuentes es determinar si una persona renunció voluntariamente o fue despedida, lo que genera disputas en los juicios laborales. Estos procesos suelen ser costosos y depender en gran medida de las pruebas presentadas, las cuales son determinantes para establecer la responsabilidad de las partes involucradas.

El caso reciente de la SCJN

Recientemente, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)** publicó una tesis aislada (registro digital número 2029578) derivada de un juicio laboral en el que una persona trabajadora alegó haber sido despedida, mientras que la empresa demandada afirmó que había renunciado.

¿Qué sucedió en el juicio?

Durante el proceso, se comprobó que la trabajadora continuó

cotizando ante el **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)** bajo el registro de una de las personas morales demandadas, incluso seis meses después de la fecha en la que la empresa sostenía que la relación laboral había terminado. Este hecho resultó clave para el desarrollo y resolución del juicio.

¿Qué estableció la SCJN?

El Tribunal Colegiado de Circuito emitió un criterio jurídico importante para las empresas. Según este, para que una renuncia tenga valor probatorio, es indispensable que la baja del trabajador en el IMSS se realice dentro de los **5 días hábiles posteriores** a la fecha de terminación de la relación laboral.

Esto se fundamenta en que la continuidad de la relación laboral debe reflejarse formalmente en registros oficiales, como los del IMSS. Si se demuestra que el trabajador sigue cotizando, se interpreta como prueba de que la relación laboral permanece vigente.

Implicaciones para las empresas

Para evitar disputas legales de este tipo, las empresas deben cumplir rigurosamente con las normativas relativas a la baja de trabajadores ante el IMSS al término de la relación laboral, ya sea por despido o renuncia.

Además, es fundamental llevar un registro detallado y actualizado de las fechas de terminación de contratos laborales y asegurarse de que los trámites ante el IMSS se realicen en tiempo y forma, conforme a la legislación vigente.

En **Stratego Firma**, contamos con especialistas en terminaciones laborales. Acércate a nosotros y consulta los servicios que podemos ofrecer para proteger a tu empresa y evitar conflictos legales.