

# Renuncia Voluntaria: ¿basta la firma del trabajador?



¿Cómo demuestra un patrón que en una renuncia hubo voluntariedad, autonomía y espontaneidad?

por [Fernanda Jiménez](#)

***El lenguaje debe cuidarse, pues debe demostrarse que la renuncia voluntaria la redactó una persona trabajadora, que no conoce la jerga jurídica.***

Cuando un trabajador alega en una demanda que fue obligado a firmar una carta de renuncia, el órgano jurisdiccional debe valorar si se trató de una renuncia voluntaria.

Por tanto, el patrón debe demostrar que se dieron los estándares de voluntariedad, autonomía y espontaneidad.



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 se debe cuidar en una carta para que pruebe una renuncia voluntaria?

Recientemente, se publicó una tesis aislada que proporciona los estándares de valoración para que los jueces determinen si se trató de renuncia forzada o voluntaria.

Este criterio nació porque una persona trabajadora manifestó haber sido obligada y haber recibido instrucciones para firmar su carta de renuncia.

El patrón argumentó que la renuncia se dio de manera voluntaria y lo demostró presentando la carta de renuncia

firmada por la persona trabajadora, con lo que se resolvió que no existió un despido injustificado.

Sin embargo, al revisar la resolución, se precisó que no se analizaron en su totalidad las pruebas o argumentos presentados.

A raíz de este criterio, se determinó que el patrón deberá demostrar:

1. Acreditar la existencia del escrito original de renuncia elaborado por el trabajador.
2. El escrito debe contener los elementos de certeza para convencer de manera contundente que existe voluntad, autonomía y espontaneidad de la persona trabajadora.

Si el empleador acredita lo anterior, entonces el trabajador deberá demostrar:

La influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegada, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos.

Bastará que las pruebas en conjunto expongan 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 sus derechos humanos en ese ámbito.

## **¿Qué debo hacer como patrón en una renuncia voluntaria?**

Cuidar que una renuncia se realice bajo los estándares de: “voluntad, autonomía y espontaneidad”. En consecuencia, el lenguaje debe cuidarse, pues debe demostrarse que la renuncia la redactó una persona trabajadora, que no conoce la jerga jurídica.

Una solución es que la persona redacte de puño y letra la renuncia, con el lenguaje que crea conveniente para indicar que se separa voluntariamente.

Así mismo, se podrán tener testigos que avalen la espontaneidad y autonomía de quien realiza renuncia.

## **Adaptarse a la cotidianidad**

Si bien estos estándares derivan de una tesis, es posible que en un futuro se conviertan en obligatorios.

Lo ideal es que los patrones siempre estén preparados, cuidando en todo momento la practicidad en sus operaciones.

Por lo tanto, los registros que se realizan diariamente de cada situación [de las relaciones laborales deben ser dinámicos y adaptarse a los nuevos criterios.](#)



**FERNANDA JIMÉNEZ FERREIRA**

ABOGADA

fernandajimenez@strategofirma.com