

Registro: 2021011

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 72, Noviembre de 2019; Tomo III; Pág. 2476, Número de tesis: I.11o.T.18 L (10a.)

RENUNCIA. ES INTRASCENDENTE ANALIZARLA CUANDO LA TRABAJADORA DEMUESTRA QUE EN FECHA POSTERIOR A ÉSTA ENTREGÓ AL PATRÓN LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, PUES ELLO GENERA LA PRESUNCIÓN DE QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO CONTINUÓ CON ANUENCIA DE AQUÉL. Cuando la trabajadora aduce haber sido despedida en una fecha, que es posterior a la señalada por el patrón como aquella en la que presentó su renuncia por escrito y la exhibe en juicio, es a la trabajadora a quien corresponde demostrar la continuidad de la relación de trabajo hasta la fecha en que se dijo despedida. Ahora bien, si la trabajadora aduce que cuando ocurrió el despido se le requirió la entrega de la herramienta de trabajo y exhibe el documento en el que se hizo constar esa circunstancia y en él obra la firma de recibido de la persona respecto de quien, la trabajadora dijo desempeñaba funciones de dirección y administración para la sociedad demandada y este hecho, habiéndolo negado o desconocido el patrón, no lo desvirtuó con algún medio de prueba, entonces debe estimarse que dicho documento tiene valor pleno para demostrar, por un lado, que en esa fecha entregó la herramienta de trabajo que tenía asignada y, por otro, ese hecho genera la presunción de que la relación de trabajo, con independencia de la veracidad o no de la renuncia exhibida por el patrón, continuó con posterioridad a esa data y hasta la fecha del despido, máxime que los días que mediaron entre la renuncia y el posterior despido fueron días hábiles y laborables para la trabajadora. Por tanto, aun considerando que la actora hubiera tenido la intención de renunciar voluntariamente a su empleo, y lo hubiere manifestado por escrito, lo cierto es que la continuidad de la prestación de los servicios pone de manifiesto que, en todo caso, desistió de su anterior propósito y que continuó trabajando, hecho que debe interpretarse atendiendo a la conducta plasmada por la empleada en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, circunstancia sobre la que existió anuencia tácita por parte del patrón, pues en caso de estar en desacuerdo hubiera requerido de inmediato la entrega de las herramientas de trabajo.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 313/2019. Fernanda Lucía Navarro Quiroz. 6 de junio de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Pérez Pérez. Secretario: Pedro Durán Suárez.

Esta tesis se publicó el viernes 08 de noviembre de 2019 a las 10:19 horas en el Semanario Judicial de la Federación.