

La renuncia laboral: plazo y exoneración

Constantemente recibimos correos electrónicos de personas que desean conocer cual es el procedimiento para formular renuncia al empleo. Algunos desean que su renuncia surta efectos a un determinado plazo para poder conseguir otro trabajo y otros desean que su relación laboral se extinga de inmediato porque tienen ofertas laborales que no desean perder o porque simplemente no desean continuar prestando servicios para su empleadora.

También nos consultan empleadores que desean saber si un trabajador puede irse así no más sin aviso previo, afectando la programación de labores, o es que debe seguir un procedimiento antelado para extinguir su relación laboral.

Lo primero que debe tomarse en cuenta es que el trabajo es voluntario, no es forzoso, de tal modo que si un trabajador ya no desea seguir laborando para determinado empleador tiene todo el derecho para extinguir su vínculo laboral a través de una renuncia. Ello vale inclusive para el caso de los trabajadores sujetos a contratos temporales, quienes pueden formular renuncia antes del vencimiento del contrato.

Nuestra legislación laboral se ocupa del tema en los artículos 16º y 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) cuando señala lo siguiente:

Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...)
b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

Artículo 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Significa entonces que si el trabajador desea dar por concluido su vínculo laboral debe presentar su carta de renuncia con 30 días de anticipación.

Si el trabajador no puede esperar 30 días puede presentar su carta de renuncia solicitando a su empleador que le exonere del plazo legal de preaviso conforme al Artículo 18º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y si dentro de los tres días siguientes el empleador no ha comunicado su rechazo a la exoneración, el vínculo laboral queda extinguido, pero si el empleador deniega la exoneración en el mencionado plazo el trabajador deberá seguir prestando servicios hasta que se cumplan 30 días de la presentación de su carta.

Sin embargo, como el trabajo es voluntario nadie puede ser obligado a prestar servicios laborales si no desea hacerlo. Es por eso que en la práctica, cuando un trabajador solicita exoneración de los 30 días de preaviso y el empleador se lo deniega, algunas veces el trabajador opta por no acudir a laborar y al cabo de cuatro días el empleador puede iniciarle un procedimiento de despido por abandono de trabajo, con lo cual el trabajador consigue por vía indirecta aquello que le fue negado inicialmente: la extinción de su relación laboral sin esperar 30 días.

Es por ello que nosotros recomendamos que cuando un trabajador solicita exoneración del plazo de preaviso de renuncia se le conceda, pues lo contrario genera mayores complicaciones y costos para las partes.

Modelo de carta de renuncia sin exoneración de plazo

A continuación les brindamos una carta tipo a través de la cual el trabajador comunica al empleador su voluntad de extinguir el vínculo laboral a los 30 días de recepcionada la carta, tal como dispone el Artículo 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR).

Lima, 03 de Marzo del 2012

*SEÑOR
LUIS GARCIA RODRIGUEZ
GERENTE GENERAL DE IMPORTADORA LUGAR SRL.*

Presente.-

Por medio de la presente tengo el agrado de saludarlo y al mismo tiempo poner en su conocimiento que por motivos estrictamente personales he decidido formular renuncia al puesto de trabajo que vengo ocupando en la compañía.

En ese sentido, tal como establece el Artículo 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) la extinción de mi relación laboral se producirá a los 30 días de recepcionada esta comunicación.

Agradeciéndole por la oportunidad de desarrollo que me ha brindado la empresa a lo largo de este tiempo, ruego a Usted disponer se me cancele mis beneficios sociales y se me extienda mi Certificado de Trabajo al momento de mi cese laboral.

Atentamente,

*MARCO SOLANO TANANTA
DNI N° 00000000
Jr. Tomate 231 - Ate*

Modelo de carta de renuncia con exoneración de plazo

A continuación les brindamos una carta tipo a través de la cual el trabajador comunica al empleador su voluntad de extinguir el vínculo laboral solicitando la exoneración del plazo de preaviso de 30 días, tal como permite el Artículo 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR).

Lima, 03 de Mayo del 2010

*SEÑOR:
MANUEL GUTIERREZ GOMEZ
GERENTE GENERAL DE EMPRESA SAC.
Presente.-*

Por medio de la presente tengo el agrado de saludarlo y al mismo tiempo poner en su conocimiento que por motivos estrictamente personales me veo precisado a formular renuncia irrevocable e inmediata al puesto de trabajo que vengo ocupando en la compañía.

Debido a lo imprevisto de mi cese solicito que se me exonere del plazo de preaviso de 30 días, tal como establece el Artículo 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR).

Agradeciéndole por la oportunidad de desarrollo que me ha brindado la empresa a lo largo de este tiempo, ruego a Usted disponer se me cancele mis beneficios sociales y se me extienda mi Certificado de Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la presente comunicación.

Atentamente,

*JORGE MEZA RAMIREZ
DNI N° 00000000
Jr. Labradores 1025 – La Molina*

¿Puede la empresa denegar la solicitud de exoneración del preaviso de renuncia?

La renuncia laboral es un acto que tiene connotaciones legales, porque supone la resolución unilateral de un contrato de trabajo que fue celebrado con la voluntad de dos personas (el empleador y el trabajador).

Como quiera que la decisión del trabajador respecto a dejar de prestar sus servicios al empleador va a alterar la marcha del negocio y genera la necesidad de que se obtenga un sustituto para el renunciante, resulta razonable que la renuncia sea comunicada por anticipado.

Nuestra legislación exige que el trabajador comunique al empleador su renuncia con un mínimo de 30 días de anticipación, plazo al cual se denomina preaviso de renuncia.

Es decir, si un trabajador quiere renunciar debe comunicarlo al empleador por lo menos con 30 días. Pero la ley admite que el empleador exonere al trabajador de dicho plazo, con lo cual es posible que la renuncia tenga efectos inmediatos sin esperar los 30 días ya indicados.

Para ello el trabajador debe incluir en su carta de renuncia un párrafo en el que solicite al empleador la exoneración del plazo de preaviso. Si el empleador no contesta al trabajador en el plazo de tres días rechazando la exoneración se entiende que ha aceptado la renuncia inmediata.

La exoneración del plazo, pues, es una potestad del empleador, no del trabajador. Corresponde al empleador decidir si acepta que la renuncia sea inmediata o que el trabajador siga laborando 30 días más para que no se generen problemas en la marcha del negocio.

¿Y cómo se comunica al trabajador que deberá seguir laborando hasta cumplir el plazo legal de 30 días desde la presentación de su carta de renuncia?. ¿El empleador puede darle respuesta verbal al trabajador en el acto mismo de la presentación de su carta de renuncia? ¿Quizás puede el Gerente llamar telefónicamente al trabajador renunciante e informarle su decisión? ¿O será válido que la respuesta a su pedido de exoneración de preaviso de renuncia sea hecho mediante correo electrónico?.

No cabe duda que cualquiera de esos mecanismos es eficiente para comunicar la decisión del empleador, pero estando la renuncia regulada en la ley laboral su formulación y aceptación debe efectuarse conforme a las disposiciones que la norma legal ha establecido.

Así tenemos que el Artículo 18º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) señala que si el trabajador solicita en su carta de renuncia que se le exonere del plazo de preaviso de 30 días el empleador deberá rechazar la exoneración por escrito dentro de tres días bajo sanción de tenérsela por aceptada.

Como se observa, la comunicación del empleador debe ser por escrito, lo cual significa que debe remitir al trabajador una carta, un memorandum, o similar, no siendo entonces válido que lo haga por correo electrónico o por teléfono.

¿Y qué sucedería entonces si el empleador rechazó la exoneración por un medio distinto al escrito?. Esa denegatoria no tiene valor legal porque no se cumplió con el procedimiento que establece la ley, por lo cual el trabajador considerará que su renuncia inmediata fue aceptada porque así lo establece la norma legal indicada, no estando entonces obligado a laborar 30 días más.

El plazo para liquidar y pagar los beneficios sociales del trabajador

Cuando el trabajador cesa definitivamente sus labores el empleador debe cancelarle todos los derechos económicos que le adeude hasta ese momento (normalmente: vacaciones, gratificaciones, CTS, indemnización por despido, asignación familiar, horas extras, remuneraciones y participación en utilidades). Para ello realiza una liquidación de todos los conceptos adeudados y eso se llama coloquialmente liquidación de beneficios sociales.

Es preciso señalar que no existe ninguna norma legal que regule expresamente el plazo que tiene el empleador para liquidar y cancelar todos los beneficios sociales del trabajador.

Sin embargo, el Artículo 51º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) señala que por lo menos para el caso de los trabajadores cesados colectivamente por causas objetivas el empleador debe acreditar el pago de la CTS (compensación por tiempo de servicios) dentro de las 48 horas de producido el cese.

Y el Artículo 56º de su Reglamento (Decreto Supremo Nº 001-96-TR) dispone que la indemnización por despido debe ser pagado dentro de las 48 horas de producido el cese laboral, a cuyo término empiezan a computarse los intereses legales correspondientes.

De igual manera el Artículo 45º del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS (Decreto Supremo 001-97-TR) señala que el empleador entregará al ex trabajador una certificación de cese, dentro de las 48 horas de culminada la relación laboral, para que pueda retirar su CTS depositada en el sistema financiero.

Es por eso que se puede establecer de modo razonable que la liquidación de beneficios sociales debe realizarse dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador, y que a partir de dicho término empezarán a computarse intereses legales laborales.

Por lo anterior, si ha transcurrido más de 48 horas desde el cese del trabajador y no le han cancelado sus derechos económicos laborales (liquidación de beneficios sociales), es hora de aplicar intereses legales y adoptar acciones para que se produzca el pago correspondiente. Esas acciones pueden ser: remitir una carta notarial, solicitar una conciliación administrativa en el Ministerio de Trabajo o entablar una demanda laboral.

Fuente: <http://www.laboraperu.com>