

Revisión 07S3529

Antecedentes del caso

Un trabajador demandó por despido ilegal a la asociación de bomberos donde laboró, por lo cual solicitó su restitución y el pago de las remuneraciones vencidas. El empleador argumentó que fue el trabajador quien renunció, en consecuencia el tribunal de primera instancia absolvió al empleador y condenó al trabajador a pagar por un uniforme que no regresó. El trabajador apeló tal resolución y el tribunal de segunda instancia le ordenó al empleador pagar las remuneraciones debidas y absolvió al trabajador del pago del uniforme.

En contra de tal determinación, el trabajador interpuso un recurso de revisión en el cual indicó que el tribunal de segunda instancia no se había pronunciado sobre el despido ilegal, por ello pidió las remuneraciones vencidas y la respectiva indemnización. Argumentó que, a pesar de haber renunciado de forma verbal, la terminación de la relación laboral estaba sujeta a una forma escrita puesto que la ley permite que se pueda revocar la denuncia del contrato de trabajo por la falta de declaración escrita y sin firma. En el caso, el empleador revocó la renuncia por falta del documento y mantuvo a su servicio por más días al trabajador sin remuneración, lo que constituyó un despido ilegal.

Desarrollo de la sentencia

En 2008, el Supremo Tribunal de Justicia de Portugal refirió que el contrato de trabajo puede rescindirse, de conformidad con la ley laboral por: a) vencimiento; b) revocación; c) resolución; y d) denuncia (renuncia de forma verbal). A partir de ello, advirtió que la renuncia verbal que realizó el trabajador materializó su desvinculación como empleado asalariado. Tal desvinculación surtió efectos inmediatamente conforme al principio general de libertad de trabajo ya que la renuncia verbal no requiere de un documento. Efectivamente, el requisito de una forma escrita aplica para negociar actos que puedan entrar en conflicto con el principio de seguridad y estabilidad laboral.

En el presente caso, la terminación del contrato se dio por iniciativa y voluntad unilateral del trabajador, por lo que prevalece el principio de la terminación libre o la libertad para retirarse, ya que el trabajador no puede ser obligado a trabajar en contra de su voluntad. En este sentido, se concluyó que el recurrente fue quien rescindió el contrato de trabajo por lo tanto, no podía considerarse que el empleador lo despidió ilegalmente.

Resolutivos

En consecuencia, el Supremo Tribunal rechazó todas las reclamaciones basadas en el supuesto despido ilegal y negó la revisión.