

Aspectos a considerar en el término de la relación laboral.



La terminación laboral es un proceso que implica considerar múltiples implicaciones, desde los aspectos jurídicos, laborales y de seguridad social, hasta los contables y humanos relacionados con la persona trabajadora. Debido a la complejidad de cada caso y los diversos factores que pueden influir, es fundamental analizar cada situación en particular para ofrecer una asesoría adecuada sobre la correcta documentación de la terminación laboral.

Existen diversas causas que pueden llevar a la finalización de una relación laboral. Según el artículo 53 de la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, estas incluyen:

- El mutuo consentimiento de las partes.

- La muerte del trabajador.
- La conclusión de la obra o vencimiento del término pactado.
- La incapacidad física o mental manifiesta del trabajador.
- Los supuestos establecidos en el artículo 434 de la LFT, que regula las formas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En la práctica, es esencial contar con un soporte documental que garantice la protección de los derechos tanto de la persona trabajadora como del empleador. Esto no solo previene posibles contingencias laborales, sino que también ayuda a evitar conflictos que puedan escalar a instancias judiciales, las cuales implican costos en honorarios, tiempo y desgaste emocional para ambas partes.

En todos los casos, se debe garantizar el respeto y pago de los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras, entre los que se incluyen:

- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Aguinaldo.
- Salarios devengados.

Adicionalmente, en ciertos casos específicos, pueden incluirse conceptos como la indemnización y/o la prima de antigüedad. Estos dependen de situaciones concretas, como un despido injustificado o una renuncia voluntaria, siendo este último aplicable cuando la persona trabajadora cuenta con más de 15 años de antigüedad (artículo 162 de la LFT).

Para salvaguardar el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, es recomendable generar la siguiente documentación:

1. **Documento que acredite la terminación de la relación laboral:** Dependiendo del caso, este puede ser un

convenio de terminación laboral, una renuncia escrita y firmada por el trabajador, un aviso de rescisión, entre otros.

2. **Desglose de prestaciones:** El comúnmente llamado “finiquito”, que detalla los cálculos de las prestaciones y retenciones correspondientes al trabajador por la conclusión de la relación laboral.
3. **Comprobante de pago:** Copia del cheque, transferencia electrónica o recibo de pago en efectivo, cuya cantidad debe coincidir exactamente con lo señalado en el finiquito.

Finalmente, un aspecto crucial para brindar seguridad jurídica en la documentación de la terminación laboral es la **ratificación ante la autoridad laboral**. En este caso, el Centro de Conciliación y Registro Laboral competente verificará que no se vulneren los derechos de las personas trabajadoras y garantizará el cumplimiento del pago correspondiente.

En **Stratego Firma**, somos especialistas en relaciones laborales. Acércate a nosotros y consulta los servicios que podemos ofrecerte.