

La Importancia de Terminar Relaciones Laborales Ante un Centro de Conciliación: Protección y Ventajas para las Empresas.



La terminación de una relación laboral es un momento clave para cualquier empresa. Si no se realiza correctamente, puede derivar en conflictos legales costosos, daño a la reputación empresarial y la posibilidad de largas disputas judiciales. Sin embargo, con la entrada en vigor de la reforma laboral y la creación de los centros de conciliación, las empresas tienen ahora una herramienta eficaz y segura para finalizar relaciones laborales de manera transparente, legal y con plena certeza jurídica.

En este artículo, exploraremos cómo los centros de conciliación pueden convertirse en aliados estratégicos para

las empresas al momento de gestionar la terminación laboral de sus empleados.

¿Qué son los centros de conciliación?

Los centros de conciliación son organismos creados con el objetivo de mediar y resolver conflictos laborales de manera rápida y eficiente, evitando la necesidad de acudir a instancias judiciales. Estos centros se encargan de atender tanto conflictos individuales como colectivos, y en muchos países, la conciliación es un paso obligatorio antes de iniciar un litigio.

Lo más relevante es que los acuerdos alcanzados y formalizados en estos centros tienen validez legal y se elevan a la categoría de **cosa juzgada**, lo que significa que son definitivos y no pueden ser impugnados, salvo en situaciones excepcionales.

Ventajas de la terminación laboral ante un centro de conciliación

1. **Seguridad jurídica:** Formalizar la terminación laboral ante un centro de conciliación asegura que el acuerdo alcanzado sea definitivo. Esto protege a las empresas de futuras demandas por parte del trabajador, brindando una solidez legal que no puede ser cuestionada posteriormente.
2. **Reducción de riesgos legales:** Muchas empresas enfrentan problemas debido a la falta de documentación o procesos informales en la terminación laboral. Al realizar el procedimiento mediante un centro de conciliación, se garantiza que el acuerdo cumple con las disposiciones legales, reduciendo significativamente los riesgos de conflictos futuros.
3. **Ahorro de tiempo y recursos:** Los procesos judiciales laborales pueden extenderse por meses o incluso años, generando costos legales elevados y distracciones

operativas. En cambio, la conciliación permite resolver el conflicto en semanas, evitando los gastos y el tiempo asociados a un litigio.

4. **Confidencialidad:** Los procesos de conciliación son confidenciales, lo que protege la información sensible de la empresa y evita que los detalles de la terminación laboral se hagan públicos, a diferencia de los juicios laborales.

¿Cómo funciona el proceso?

1. **Solicitud de conciliación:** Una vez que la empresa y/o trabajador deciden terminar la relación laboral, debe presentar una solicitud ante el centro de conciliación correspondiente. Este paso puede ser iniciado por cualquiera de las partes.
2. **Despidos:** Por lo general este proceso es iniciado por el colaborador que es separado de su trabajo, acude al centro de conciliación a presentar la solicitud mencionada, posteriormente citan a las partes mediante notificación personal en las instalaciones de la patronal misma que puede llevar el propio trabajador o puede ser la persona notificadora adscrita al centro de conciliación.
3. **Mutuo Acuerdo:** Cuando ya se ha llegado a un acuerdo entre las partes, se puede acudir al centro de conciliación a ratificar dicho acuerdo, así adquiriendo la categoría de Cosa Juzgada y culminando la relación laboral de una forma segura y legal.
4. **Audiencia de conciliación:** El centro de conciliación cita a ambas partes para una audiencia donde se discutirán las condiciones de la terminación. Un conciliador imparcial facilitará el proceso, quien deberá escuchar a ambas partes, y podrá dar su opinión y/o orientación a las partes respecto a lo que sea más conveniente siempre con apego a ley.
5. **Firma del convenio:** Si las partes llegan a un acuerdo,

este se formaliza mediante un convenio que detalla los términos pactados, incluyendo pagos de finiquito o liquidación, y cualquier otra obligación pendiente.

6. **Cumplimiento:** La empresa debe cumplir con los términos del convenio en los plazos establecidos. El convenio firmado tiene fuerza de cosa juzgada y es ejecutable en caso de incumplimiento.

Casos en los que es recomendable recurrir al centro de conciliación

- **Despidos justificados o injustificados:** Formalizar la terminación para evitar reclamaciones futuras.
- **Mutuo acuerdo:** Cuando ambas partes deciden finalizar la relación laboral de manera amistosa.
- **Resolución de conflictos:** Cuando existen desacuerdos sobre pagos o prestaciones.

Conclusión

Terminar una relación laboral de manera correcta no solo evita problemas legales, sino que también refuerza la credibilidad de la empresa y mejora las relaciones laborales en general. Acudir a un centro de conciliación para formalizar estos procesos es una práctica recomendada para cualquier empresa que desee operar con transparencia, eficiencia y cumplimiento legal.

En un entorno empresarial competitivo, adoptar estas prácticas no es solo una medida preventiva, sino una muestra del compromiso de la empresa con la justicia laboral y la responsabilidad social.

Acércate a Stratego Firma y pregunta por los servicios que podemos ofrecerte.