CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LA TERMINACIÓN

La terminación de las relaciones de trabajo implica la extinción definitiva del vínculo laboral entre el trabajador y el patrón, dando lugar a diversas consecuencias jurídicas, económicas y administrativas determinadas tanto por la normativa mexicana como por la doctrina y el derecho internacional.

1. Extinción de obligaciones: al concretarse la terminación, ambas partes quedan liberadas de las obligaciones futuras del contrato laboral; el trabajador ya no está obligado a prestar servicios, y el patrón no debe continuar pagando salarios ni prestaciones originadas en la relación terminada (Márquez Rodríguez, 2015).

2. Pago de finiquito e indemnizaciones: el trabajador tiene derecho a recibir el finiquito, que incluye el pago proporcional de prestaciones devengadas como salario pendiente, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Si la terminación es por mutuo acuerdo, finalización de obra, vencimiento de plazo, o muerte del trabajador, solo se paga lo devengado hasta el último día. En los casos de despido injustificado, la Ley Federal del Trabajo contempla indemnización de tres meses de salario, 20 días de salario por año trabajado (en determinadas circunstancias), salarios caídos hasta la fecha de pago e indemnizaciones adicionales, si procede (LFT, art. 48, 53; UAPA, 2017).

3. Seguridad social y trámites administrativos: el patrón debe realizar los avisos de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y otras autoridades, y el trabajador conserva el derecho a aplicar por retiro de fondos de ahorro como AFORE y a recibir constancias de servicios.

4. Derecho a defensa y reclamaciones: si el trabajador considera injustificada la terminación, la ley le otorga 60 días para presentar demanda ante la autoridad laboral. El proceso puede terminar en reinstalación o indemnización, según lo solicite el trabajador y lo determine la autoridad-

5. Efectos patrimoniales y fiscales: el finiquito y las indemnizaciones pueden generar implicaciones fiscales para ambas partes conforme a la Ley del ISR e IMSS, debiendo declararse y retenerse impuestos, si aplica.

Perspectiva doctrinal e internacional

Mario de la Cueva y Héctor Santos Azuela subrayan la importancia de que la terminación se ejecute en estricto apego a los principios de legalidad, debido proceso, tutela de derechos y respeto a la dignidad del trabajador. A nivel internacional, el Convenio 158 de la OIT exige el derecho a indemnizaciones, defensa, notificación formal y no discriminación en la terminación (OIT, 1982).

La terminación del vínculo laboral activa derechos y obligaciones de ambas partes, requiriendo el cumplimiento formal de la ley, pago de prestaciones económicas, protección de derechos laborales y responsabilidad administrativa para garantizar un cierre justo y transparente de la relación trabajadora.

Referencia:

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.

Márquez Rodríguez, J. (2015). Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Porrúa.