

Diferencias entre rescisión y terminación laboral.



Existen diferencias importantes entre la terminación y la rescisión laboral, ya que las responsabilidades y obligaciones de la persona empleadora varían en cada caso.

La terminación laboral ocurre cuando la relación concluye por causas naturales o previamente definidas, como en los contratos por obra o tiempo determinado. En estos casos, no hay obligaciones adicionales para ninguna de las partes.

En cambio, la rescisión laboral se da por un incumplimiento de las partes que provoca la extinción de la relación. Si la causa es justificada y atribuible a la persona trabajadora, no procede el pago de indemnización, siempre que se cumpla el procedimiento legal. Si no hay justificación o la parte empleadora no la acredita, puede generarse la obligación de pagar indemnizaciones.

Procedimiento y efectos legales de la rescisión laboral

La rescisión laboral existe cuando hay algún incumplimiento de las obligaciones de las partes, situación que puede desprenderse sobre el incumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras o bien de la persona empleadora, en cada caso, da lugar a derecho y obligaciones diferentes:

Cuando la **rescisión es injustificada**, la persona empleadora está obligada a cubrir las siguientes prestaciones:

- Pago de finiquito.
- Pago de indemnización constitucional.
- Pago de salarios caídos.
- Prima de antigüedad.

Por el contrario, **cuando existe una causa justificada**, la persona empleadora no está obligada al pago de indemnización, siempre que la causa esté prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y pueda demostrarse.

Entre las principales causas de rescisión justificada se encuentran:

- Presentar documentos o certificados falsos.
- Agredir física o verbalmente a la persona empleadora, compañeros o familiares.
- Provocar daños materiales o poner en riesgo la seguridad en el trabajo.
- Cometer actos de acoso u hostigamiento sexual.
- Revelar información confidencial de la empresa.
- Acumular tres faltas injustificadas en un periodo de 30 días.
- Desobedecer instrucciones relacionadas con sus funciones.
- Incumplir protocolos de seguridad.
- Presentarse en estado de ebriedad o bajo efectos de drogas.
- Recibir una sentencia de prisión que impida laborar.

- No contar con los documentos requeridos para desempeñar el puesto.

En estos casos, la persona trabajadora solo tiene derecho a recibir:

- Pago de finiquito.
- Salario devengado.
- Prima de antigüedad.

Procedimiento para la rescisión

Aun cuando exista una causa justificada, la persona empleadora debe cumplir con ciertas obligaciones legales para evitar sanciones al rescindir un contrato de trabajo.

Debe entregar a la persona trabajadora un aviso de rescisión, en el que se especifiquen de manera clara y detallada los motivos que originan la terminación. Este aviso debe entregarse personalmente al momento del despido o, si no es posible, tramitarse ante el Tribunal Laboral competente, el cual notificará a la persona trabajadora en su domicilio dentro de los cinco días siguientes.

El aviso de rescisión también funciona como un preaviso, que permite a la persona trabajadora prepararse para la conclusión de su contrato.

Este aviso debe incluir:

- Lugar y fecha de emisión.
- Nombre y domicilio de la persona trabajadora.
- Descripción detallada de las causas de rescisión y fechas de las faltas.
- Fundamento legal que sustenta la decisión.
- Monto y forma de pago del finiquito.
- Nombre y firma de la persona empleadora o su representante legal.

La persona empleadora debe contar con los elementos

probatorios que justifiquen la rescisión, a fin de evitar responsabilidades legales.

Terminación laboral: concepto y supuestos

La terminación laboral ocurre de manera natural cuando la relación de trabajo llega a su fin por causas previstas, como el vencimiento del contrato por obra o tiempo determinado, sin generar responsabilidades para ninguna de las partes.

En términos generales, se entiende como la extinción de la relación laboral cuando surge una causa que legalmente pone fin al vínculo entre la persona trabajadora y la persona empleadora.

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo puede darse por terminada en los siguientes supuestos:

- Mutuo consentimiento de las partes.
- Muerte de la persona trabajadora.
- Incapacidad física o mental que imposibilite el trabajo.
- Conclusión de la obra, vencimiento del plazo o agotamiento del capital invertido.

Conclusión

La terminación laboral implica el fin natural o legal de la relación de trabajo, cuando se cumple su objeto o se presenta una causa prevista por la ley, como el mutuo consentimiento, la muerte de la persona trabajadora o la conclusión de la obra. En estos casos, no existe incumplimiento por parte de las partes ni se generan responsabilidades adicionales.

En cambio, la rescisión laboral ocurre cuando una de las partes incumple sus obligaciones, lo que da lugar a la extinción anticipada de la relación de trabajo y puede implicar responsabilidad legal o el reconocimiento de derechos según quién la origine y si la causa está o no justificada.

En síntesis, la terminación se caracteriza por ser natural y sin conflicto, mientras que la rescisión deriva de una causa imputable a alguna de las partes y requiere cumplir con un procedimiento formal para su validez.

En **Stratego Firma** contamos con un equipo especializado de abogadas y abogados que pueden asesorarte en procesos de rescisión o terminación laboral, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales y la correcta atención de cada caso conforme a la Ley Federal del Trabajo.