

CONDICIONES PARA TENER POR JUSTIFICADO EL DESPIDO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA



Los trabajadores de confianza se regulan en un apartado específico dentro de la Ley Federal del Trabajo (LFT), recordando que la calidad de trabajador de confianza se encuentra en función a la naturaleza de los servicios prestados y no a la denominación que se le dé al servicio.

De tal forma que en el artículo 185 del ordenamiento citado se contempla que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la LFT.

Es decir, que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, aun cuando la conducta del trabajador no coincida con alguno de los supuestos regulados en la legislación laboral para ello, con el simple motivo de que haya perdido la confianza en el trabajador.

Esta disposición ha ocasionado que en algunas ocasiones veamos despidos de trabajadores amparados en el simple argumento de que se ha perdido la confianza en el trabajador, pero sin que se establezca las razones que ha llevado al patrón a tal pérdida de la confianza.

Al respecto es importante tener presente el texto del citado artículo 185 de la LFT:

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Como es posible observar, en el mismo se establece que debe existir un 'motivo razonable de pérdida de la confianza', con lo cual se limita la actuación rescisoria de la relación laboral por parte del patrón a únicamente los casos en donde exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, por lo que el patrón tendría que justificar las circunstancias que le han llevado a perder la confianza en el trabajador.

En este sentido, para que el patrón pudiese rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él con base en la pérdida de la confianza en el trabajador, no basta con sólo señalar tal causa como motivo del despido, sino que será necesario lo siguiente:

- a) Que pruebe que el trabajador incurrió o participó en un hecho que ocasiona la pérdida de confianza.
- b) Que se pruebe que la conducta del trabajador fue inapropiada, indebida o inconveniente para los intereses, fines o propósitos del patrón.

Sólo probando lo anterior es que entonces se podría concluir que el despido fue justificado y que no fue producto de un capricho o arbitrariedad del patrón.