

Ciudad de México, 14 de abril del 2023.

BOLETÍN 36

ASUNTO: Recomendaciones para despidos de personal de confianza.

El Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito estableció emitió una tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación, en la cual se establece que para despedir a los trabajadores de confianza no es necesario que se configure alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino que basta que la patronal invoque un motivo razonable de pérdida de confianza apoyado en hechos objetivos. Esto aplica tanto para el sector público como para el sector privado y para ello se requiere que la conducta que se le atribuye al trabajador de confianza no garantice al patrón una plena eficiencia en su función.

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo refiere que el trabajador de confianza realiza las funciones de confianza, que se relacionen con trabajos personales del patron, las cuales van desde la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Por lo anterior, se recomienda a los empleadores que deseen rescindir la relación laboral con trabajadores de confianza seguir con lo establecido en la tesis anterior.

Por lo tanto, si su empresa cuenta con trabajadores de confianza, es importante que tenga en cuenta esta nueva disposición y evalúe cuidadosamente cualquier situación que pudiera llevar a la pérdida de confianza en uno de ellos.

Si necesita más información o asesoramiento legal en este tema, no dude en contactar con nosotros.

Derivado de lo anterior, Rusconi & Sauza recomienda seguir cuidadosamente los lineamientos establecidos en la Ley a efecto de evitar alguna confusión o mala aplicación de la información referida.

En caso de requerir mayor información para llevar a cabo la rescisión laboral con su personal de confianza en Rusconi & Sauza nos encontramos a sus órdenes.

BULLETIN 36

SUBJECT MATER: Recommendations for dismissal of employees in positions of trust.

The Fifth Collegiate Tribunal in Labor Matters of the First Circuit issued an isolated thesis published in the Judicial Weekly of the Federation, in which it is established that in order to dismiss workers of trust it is not necessary that any of the causes set forth in Article 47 of the Federal Labor Law be configured, but rather it is sufficient that the employer invokes a reasonable reason for loss of trust supported by objective facts. This applies to both the public sector and the private sector, and it is required that the conduct attributed to the employee of trust does not guarantee the employer full efficiency in his function.

Article 9 of the Federal Labor Law states that the employee in a position of trust performs the functions of trust, which are related to the employer's personal work, ranging from management, inspection, supervision and oversight.

Therefore, it is recommended that employers who wish to terminate the employment relationship with workers in a position of trust follow the provisions of the above thesis.

Therefore, if your company has workers of trust, it is important that you take into account this new provision and carefully evaluate any situation that could lead to the loss of trust in one of them.

If you need further information or legal advice on this issue, please do not hesitate to contact us.

Derived from the above, Rusconi & Sauza recommends to carefully follow the guidelines established in the Law in order to avoid any confusion or misapplication of the referred information.

In case you require further information to carry out the termination of employment with your trusted personnel, Rusconi & Sauza is at your service.