



Zapopan, Jalisco, a 4 cuatro de julio del año 2017 dos mil diecisiete.

V I S T O: Para resolver en definitiva la Responsabilidad Laboral dentro del procedimiento administrativo número **P.A.R.L. DJ/006/2017**, seguido en contra del **C. ROBERTO NÚÑEZ PARRA**, con número de **empleado 19089**, quien se desempeña como **Polivalente** comisionado al Departamento de Servicios Generales del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, Organismo que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, tal y como se desprende del Decreto número 12036, expedido por el H. Congreso del Estado de Jalisco y publicado en el Diario Oficial del propio Estado el día 13 de abril de 1985, de acuerdo con los siguientes.

RESULTANDOS:

1. - Con fecha 19 diecinueve de junio del año en curso, el Arq. Felipe de Jesús García Andrade, en su carácter de Jefe del Departamento de Servicios Generales, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, reporte administrativo levantado el mismo día 19 diecinueve de junio del año 2017, en contra del C. Roberto Núñez Parra, Polivalente comisionado a dicho Departamento, del que se desprenden las faltas de asistencia a sus labores que ha acumulado dicho trabajador, por incumplir con las obligaciones que tiene encomendadas como trabajador y las cuales consisten en haber reunido más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días naturales, sin permiso del patrón y sin causa justificada (faltas de asistencia correspondientes a los días **lunes 22 veintidós de mayo del 2017, así como martes 6 seis, lunes 12 doce, viernes 16 dieciséis y lunes 19 diecinueve de junio del mismo año 2017**); y por falta comprobada al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, mismas que se encuentran estipuladas en el artículo 47 fracción X, 134 fracción V, 135 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, así como artículos 23 puntos I, III y V; 74, 75 y 76 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Sistema DIF Zapopan. Faltas de asistencia que se desprenden de los registros de control de entradas y salidas correspondientes a los meses de mayo y junio del año 2017.

2. - Con fecha 23 veintitrés de junio año 2017, la que suscribe, en mi carácter de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, remití a la Dirección Jurídica la instauración del procedimiento administrativo en contra del trabajador antes mencionado en el punto que antecede y faculté al Mtro. Luis Alberto Castro Rosales, Director Jurídico, para llevar a cabo todas las etapas del presente procedimiento administrativo, reservándome la determinación de las sanciones a que pueda hacerse acreedor el encausado en caso de existir responsabilidad alguna.

3. - Mediante acuerdo de fecha 26 veintiséis de junio del año 2017 dos mil diecisiete, el Director Jurídico, ordenó citar a los signantes del reporte administrativo señalado, para el efecto de ratificar firma y contenido del mismo, y ofrecer las pruebas de cargo existentes; asimismo, se ordenó citar con efecto de emplazamiento al trabajador, así como notificar a su representación sindical, para que compareciera a su audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 10:00 diez horas del día 28 veintiocho de junio del 2017 y las 10:30 diez horas con treinta minutos del día 30 treinta de junio del año 2017, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 19 diecinueve de junio del 2017 y se ofrecieron las pruebas de cargo existentes para acreditar lo manifestado en el citado reporte administrativo; y en la segunda fecha, el trabajador encausado compareció a su audiencia de defensa, misma audiencia que se desahogó en tiempo y forma, dentro de la cual dicho trabajador produjo contestación de manera verbal, sin que haya ofrecido prueba de descargo alguna, toda vez que reconoció las faltas imputadas, así mismo, en la misma audiencia renunció al derecho de ser representado por el Sindicato al cual está afiliado. Cerrándose el periodo de instrucción y ordenándose remitir las actuaciones a la suscrita, a efecto de su análisis, valoración, consideración y dictaminación, como ahora se hace –

CONSIDERANDOS:

I. - La suscrita Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, soy la facultada tanto por la Ley Federal del Trabajo, por el Contrato Colectivo de Trabajo, en sus artículos 77, 78 y demás relativos y aplicables, así como por el Reglamento Interno vigentes en éste Organismo, para determinar sobre la procedencia de sanción alguna en contra del trabajador.-



II. - Tal y como se menciona en el resultando 1 de la presente resolución, el Arq. Felipe de Jesús García Andrade, en su carácter de Jefe del Departamento de Servicios Generales, levantó reporte administrativo en contra del trabajador Roberto Núñez Parra, por haber faltado a sus labores los días lunes 22 veintidós de mayo del 2017, así como martes 6 seis, lunes 12 doce, viernes 16 dieciséis y lunes 19 diecinueve de junio del mismo año 2017, teniendo más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso de su jefe inmediato y sin causa justificada; asimismo, sin que dicho trabajador hasta el día 23 veintitrés de junio del 2017, haya presentado incapacidad médica alguna expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, donde justifique tales faltas de asistencia; o en su caso, que haya dado aviso inmediato a su jefe, de la causa que le impidió asistir a su centro de trabajo, lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 68 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

III. - Las faltas imputadas al C. Roberto Núñez Parra, se acreditan con los registros de control de entradas y salidas de labores, correspondientes a la segunda quincena del mes de mayo y primera y segunda quincena del mes de junio, todas del año 2017, debidamente firmados por el empleado señalado. Documentos estos que presentó como pruebas de cargo, para acreditar las faltas de asistencia, mismas que quedaron detalladas en el punto que antecede.

IV. - Por lo que se refiere al encausado, el mismo produjo contestación de manera verbal, en su comparecencia a su audiencia de defensa celebrada el día 30 treinta de junio del año en curso, señalando lo siguiente: *"Que efectivamente si falté los días que se mencionan en el reporte administrativo levantado en mi contra por mi jefe inmediato, el Arq. Felipe de Jesús García Andrade, pero dichas faltas de asistencia fueron porque tengo problemas familiares, entre otros encontrarme con una depresión fuerte, toda vez que recientemente me separé de mi esposa y mi hija y también he faltado porque la casa propiedad de mis padres, que es donde yo vivo, está en riesgo de perderse, en virtud de que un hermano la hipotecó y tenemos ese problema porque ya están cobrando la deuda, esas son las causas por las que he faltado a mi trabajo, solicitando se reconsidere mi situación jurídica, y se me de otra oportunidad de seguir laborando, ya que yo soy la única persona que tengo la responsabilidad económica para mis padres que están enfermos y uno de ellos es adulto mayor"*

V. - Para tal efecto, se procede al estudio, análisis y valoración de las pruebas de cargo ofrecidas dentro del procedimiento administrativo que nos ocupa: En cuanto a las documentales ofertadas como pruebas de cargo, ofrecidas por el Arq. Felipe de Jesús García Andrade, Jefe del Departamento de Servicios Generales y jefe inmediato del trabajador encausado; a las mismas se les otorga valor probatorio pleno, en virtud de que no fueron objetadas por el hoy encausado y asimismo, el reporte administrativo fue ratificado por los signantes, pruebas documentales que se hacen consistir en: **DOCUMENTAL**, consistente en los registros de asistencia de la segunda quincena del mes de mayo y primera y segunda quincena del mes de junio del 2017, donde se desprenden las 5 cinco faltas de asistencia acumuladas en menos de un mes, y que corresponden a los días 22 veintidós de mayo, 6 seis, 12 doce, 16 dieciséis y 19 diecinueve de junio, todas del año en curso y las cuales se encuentran debidamente firmados por el trabajador encausado Roberto Núñez Parra.

VI. - Por lo que se refiere a las pruebas documentales de cargo ofrecidas por el jefe inmediato del trabajador encausado, a las mismas se les otorga valor probatorio pleno, ya que no fueron objetadas ni por la representación sindical ni por el propio trabajador, de las cuales se les dio vista, mediante memorando número D.J.174/2017, recibido el día 29 de junio del 2017, otorgándoles un término de tres días para que manifestaran lo que a su derecho correspondiera, sin que hayan presentado escrito alguno, objetando o inconformándose de las mismas.

VI. - Ahora bien y toda vez que hubo el reconocimiento verbal por parte del trabajador encausado de las faltas de asistencia al trabajo que se le imputan dentro de su audiencia de defensa, celebrada el día 30 de junio del año 2017, y que las mismas quedaron demostradas y acreditadas con la prueba de cargo consistente en la documental ofrecida por el jefe inmediato del mismo, se actualizan las causales que se le imputan al trabajador, en virtud de haber tenido más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, (22 veintidós de mayo, así como martes 6 seis, lunes 12 doce, viernes 16 dieciséis y lunes 19 diecinueve de junio del mismo año 2017); sin permiso del patrón o sin causa justificada; apartándose de cumplir con sus obligaciones que tiene como trabajador, como son el desempeñar sus labores dentro de los



horarios establecidos, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos; mismas que se encuentran estipuladas en el artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, así como en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Tienen aplicación al presente caso, los siguientes criterios jurisprudenciales:

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CÓMPUTO DE LAS. *En relación con la causal de rescisión a que se refiere el art. 122, frac. X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (art. 47, fracción X de la Ley vigente), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.*

Sexta época, quinta parte:

Vol. II, pág. 52, AD 7257/56, Emigdio de la Fuente, U. De 4 votos.

Vol. XIV, pág. 133, AD 1340/57, Salvador Solana Cevallos. U. De 4 votos.

Vol. LII, pág. 78, AD 1366/61, Francisco Huerta Lara, U. De 4 votos.

Vol. LXIV, pág. 14, AD 3327/62, Simón Flores Alva, U. de 4 votos.

Vol. XCIII, pág. 15, AD 8056/63, Donato Galindo Leyva, 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIÉN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS. *Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

Sexta época, quinta parte:

Vol. VII, pág. 82, AD 2629/56, Planta Pasteurizada, U. De 4 votos.

Vol. XXXIX, pág. 20, AD 734/60, Hotel Caleta de Acapulco, S.A., 5 votos.

Vol. LIV, pág. 23, AD 4884/60, Humberto García Jurado, U. De 4 votos.

Vol. XLV, pág. 25, AD 6416/60, José María Morelos Rodríguez, U. de 4 votos.

Vol. LV, pág. 61, AD 4935/61, Servando Galindo, 5 votos.

TRABAJADORES, FALTA DE PROBIDAD DE LOS (FALTAS DE ASISTENCIA). *La Suprema Corte ha sustentado el criterio de que: Un trabajador incurre en faltas de probidad u honradez en los casos en que no procede rectamente en las funciones que le están encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo y de hombría de bien, o en otras palabras, siempre que se aparte de sus obligaciones y proceda en contra de las mismas, dejando de hacer lo que tiene encomendado o haciéndolo en contra; de tal manera que no es requisito necesario que con su actuación obtenga un lucro indebido para incurrir en estas faltas. Por tanto, la anterior tesis es de exacta aplicación para el caso de las ausencias reiteradas del trabajador, si éstas lo imposibilitaron para dar cumplimiento al contrato respectivo, desatendiendo las obligaciones que se derivan de su contrato de trabajo, consignadas en las fracciones I, II y XIV, del artículo 113 y fracción VI, del artículo 114 de la ley laboral.*

Amparo directo en materia de trabajo 4731/52. José Alfonso Zavala García. 10 de febrero de 1954. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis Díaz Infante.

Séptima Época.- Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. . Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 18. Página: 12

ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS. *Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.*

Amparo directo 1906/74. Laura Sainz Durán. 19 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5105/74. Rafael Cajigas Langner y Julián Vázquez González. 3 de septiembre de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 2995/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de septiembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3270/82. Juana María Amelia de Lira de Lara de González. 9 de abril de 1984. Cinco votos.

Amparo directo 8921/83. Raúl Gudiño Lemus. 24 de mayo de 1984. Cinco votos.



Octava Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis 19. Página 12.

Época: Novena Época
Registro: 161005
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXXIV, Septiembre de 2011
Materia(s): Laboral
Tesis: VII.2o.(IV Región) 11 L
Página: 2198

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR SIN PERMISO O SIN CAUSA JUSTIFICADA. PARA LA ACTUALIZACIÓN DE ESTA CAUSAL DEBE CONSIDERARSE LA JUSTIFICACIÓN DE LA INASISTENCIA ANTE EL PROPIO PATRÓN, Y EL AVISO QUE EL TRABAJADOR DEBE DARLE SOBRE LAS FALTAS Y EL MOTIVO QUE LAS ORIGINA (ARTÍCULO 47, FRACCIÓN X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). El artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo autoriza al patrón para rescindir la relación laboral cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso o sin causa justificada, para lo cual deben considerarse dos aspectos: I. La justificación propiamente dicha de la falta de asistencia y, II. El aviso que el trabajador tiene que dar a su patrón sobre la falta y el motivo que la origina. En relación con el primer elemento, la justificación de la inasistencia, de conformidad con el sentido propio del concepto, tiene que ser posterior a la falta y hacerse inmediatamente después de ésta y el aviso debe darse desde que exista la posibilidad material de hacerlo. Es decir, el trabajador deberá justificar su inasistencia al trabajo lo más pronto posible desde que tiene oportunidad para hacerlo, ya que la ley no obliga a los patrones a esperar indefinidamente a los trabajadores que no concurren a su trabajo, para el caso de que los faltistas hayan tenido causa justificada, resintiendo los perjuicios consiguientes e impidiéndoles emplear a otros trabajadores a su servicio o forzándolos a contratarlos condicionalmente por si se presenta el trabajador de planta. Por ello, y dada la obligación que tienen los trabajadores de comunicar y justificar oportunamente sus faltas de asistencia a la patronal, no debe reservarse tal justificación hasta la tramitación de un juicio laboral. Por otro lado, para que un patrón no pueda despedir al trabajador que falte a sus labores por más de tres días en un mes, conforme a la fracción X del invocado artículo 47, es necesario que aquél tenga conocimiento de los motivos que justifiquen las faltas, ya que de no tenerlo, es lógico que suponga que el trabajador faltó sin razón justificada o renunció a seguir laborando, y por ello tome las medidas encaminadas a sustituirlo, no siendo equitativo ni razonable que después de transcurrido algún tiempo, el trabajador se presente con la pretensión de volver a laborar sin dar explicación alguna de su ausencia. Por tanto, si el trabajador se hubiere visto imposibilitado físicamente a concurrir a la fuente de trabajo, tiene la obligación de avisar al patrón con el fin de darle oportunidad de emplear a un operario diverso, así como también deberá hacer de su conocimiento los motivos que justifiquen tales faltas, pues de no hacerlo, el patrón se encuentra en aptitud de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, de conformidad con el citado artículo 47.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGIÓN.

Amparo directo 182/2011. José Alejandro Rosado Sosa. 27 de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: José de Jesús Gómez Hernández.

Época: Octava Época
Registro: 228439
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo III, Segunda Parte-1, Enero-Junio de 1989
Materia(s): Laboral
Tesis:
Página: 340

FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTA ADMINISTRATIVA PARA ACREDITAR LA CAUSAL. SU VALOR PROBATORIO.

Cuando la causal de rescisión de contrato se hace consistir en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres días en el término de treinta, aunque no se exhiba la tarjeta de registro de asistencia, debe concedérsele valor probatorio para acreditar aquélla, al acta administrativa en la que se consignan tales faltas, al no haberse demostrado su falta de autenticidad y encontrarse apoyada en otra prueba.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.



Amparo directo 11457/88. Daniel Ramírez Covarrubias. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Parra Rosas.

V. - Por consiguiente, al no desvirtuarse las faltas administrativas que se le atribuyen en este procedimiento al trabajador Roberto Núñez Parra y por los razonamientos vertidos en los considerandos que anteceden; es procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 74, 75, 76, 77 y 78 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, así como los artículos 47 fracción X, 423 fracción X y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia se resuelve en el presente procedimiento de acuerdo a las siguientes

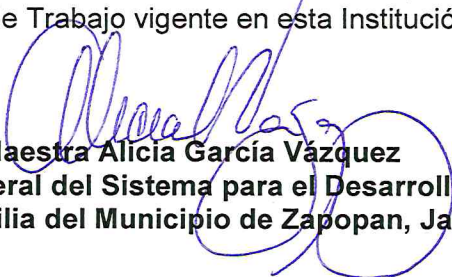
PROPOSICIONES:

Primera. - Por los razonamientos expuestos en el contexto de la presente resolución, se rescinde la relación laboral, del trabajador encausado **ROBERTO NÚÑEZ PARRA**, por lo que se da por terminada la relación laboral que lo unía a este Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, sin responsabilidad para este Organismo Público Descentralizado de la Administración Municipal, surtiendo sus efectos la misma, a partir del día siguiente en que sea notificada la presente resolución, así como el aviso de rescisión respectivo.

Segunda. - Comuníquese la presente resolución a la Jefatura del Departamento de Servicios Generales, al Departamento de Desarrollo de Capital Humano para el efecto de que se integre una copia de la presente resolución al expediente personal del trabajador encausado y demás fines administrativos y efectos legales a que haya lugar.

NOTIFÍQUESE personalmente al trabajador encausado **ROBERTO NÚÑEZ PARRA**.

Así lo resolvió la **Maestra Alicia García Vázquez, Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco**, de conformidad con las facultades que se me confieren en el artículo 9º fracción IX del Decreto número 12036 emitido por el H. Congreso del Estado y publicado el 13 de abril de 1985, así como los artículos 78 y 79 inciso e) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución.


Maestra Alicia García Vázquez
Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral
de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco

