



Zapopan, Jalisco, a 31 treinta y uno 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/010/2017**, seguido en contra de la **C. NORA ESTELA GARCÍA ÁLVAREZ**, con número de empleado **19005**, desempeñando puesto de **Auxiliar de Centro**, adscrita al Centro de Desarrollo Comunitario número 7 "El Collí" dependiente del Departamento de Habilidades y Profesionalización 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 14 catorce de julio del año en curso, la Lic. Brenda Campos Aguilera, en su carácter de Jefa del Departamento de Habilidades y Profesionalización, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, reporte administrativo levantado el mismo día 14 catorce de julio del año 2017, en contra de la **C. Nora Estela García Álvarez**, Auxiliar de Centro adscrita al Centro de Desarrollo Comunitario número 7 "El Collí", dependiente del Departamento antes citado, del que se desprenden las faltas de asistencia a sus labores que ha acumulado dicha trabajadora, incumpliendo en consecuencia 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 **22 veintidós de junio del 2017, así como lunes 10 diez de julio, martes 11 once de julio y miércoles 12 doce de julio, todos 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 junio y julio del año 2017.
2. - Con fecha 19 diecinueve de julio del 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 de la trabajadora mencionada 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 acreedora la encausada en caso de existir responsabilidad alguna.
3. - Mediante acuerdo de fecha 19 diecinueve de julio 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 a la trabajadora, así como notificar a su representación sindical, para que compareciera a su audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 12:00 doce horas del día 24 veinticuatro de julio del 2017 y las 13:00 trece horas del día 24 veinticuatro de julio del año 2017, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 14 catorce de julio del 2017 y se ofrecieron las pruebas de cargo existentes para acreditar lo manifestado en el citado reporte administrativo; y en la segunda fecha, la trabajadora encausada compareció a su audiencia de defensa, misma audiencia que se desahogó en tiempo y forma, dentro de la cual dicha trabajadora produjo contestación de manera verbal, a través de Apoderado Especial que nombró en la misma audiencia, renunciando al derecho de ser representada por el Sindicato al cual está afiliada; de igual manera ofreció los medios de prueba que consideró pertinentes para acreditar lo manifestado en su contestación, habiéndose reservado las actuaciones para acordar respecto a la admisión o rechazo de las pruebas aportadas.-
- 4.- Con fecha 25 veinticinco de julio del año 2017, se dictó acuerdo donde se resolvió sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas, desahogándose en esa fecha las que así procedieron y cerrándose el periodo de instrucción; 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 ambos vigentes en éste Organismo, para determinar sobre la procedencia de sanción alguna en contra de la trabajadora.-

II. - Tal y como se menciona en el resultando 1 de la presente resolución, la Lic. Brenda Campos Aguilera, en su carácter de Jefa del Departamento de Habilidades y Profesionalización, levantó reporte administrativo en contra de la trabajadora Nora Estela García Álvarez, por haber faltado a sus labores de manera injustificada los días 22 veintidós de junio del 2017, así como 10 diez, 11 once y 12 doce de julio 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 dicha trabajadora hasta el día 14 catorce de julio 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 a la C. Nora Estela García Álvarez, se acreditan con los registros de control de entradas y salidas de labores, (tarjetas de asistencia) correspondientes a la segunda quincena del mes de junio y primera quincena del mes de julio, ambas del año 2017, debidamente firmados por la empleada señalada. Además de los 7 formatos de incidencias, donde se desprenden los 7 días económicos solicitados por Nora Estela García Álvarez, en un periodo comprendido del 9 de enero al 31 de mayo del 2017; prestación a que tiene derecho de conformidad a lo señalado en el artículo 22 fracción XII del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución. Habiéndose solicitado el día económico número 7, para faltar el 31 de mayo del 2017, fecha ésta última en que agotó dichos días económicos a que tiene derecho. Documentos estos que presentó la Lic. Brenda Campos Aguilera como pruebas de cargo, para acreditar las faltas de asistencia, mismas que quedaron detalladas en el punto que antecede y que además ya no tenía derecho a solicitar más días económicos posteriores al 31 de mayo del 2017 y que se le comentó cuando solicitó más días económicos en el mes de junio pasado.

IV. - Por lo que se refiere a la encausada, la mismo produjo contestación de manera verbal, en su comparecencia a su audiencia de defensa celebrada el día 24 veinticuatro de julio del año en curso, a través de su Apoderado Especial señalando lo siguiente: *“Que en estos momentos se da contestación, toda vez que mi representada con fecha 26 de junio se ingresó incidencia con la cual se pedía permiso sin goce de sueldo, por lo que en estos momentos se ofrece como prueba la DOCUMENTAL consistente en la bitácora de su jefa inmediata Ana María Rodríguez Carranza y en la cual tiene por recibida el oficio en cuestión; así mismo con posterioridad ya que por error se especificó un concepto erróneo, por lo que el documento en cuestión se corrigió y fue entregado a la C. Ana María Rodríguez Carranza, y por lo cual se solicita, se ofrece como prueba UNA INSPECCIÓN OCULAR del oficio número C.D.C. No. 07 043/2017; en cuanto a las faltas del día 11 y 12 se presentó incidencia y en la cual la C. Ana María Rodríguez Carranza el día 25 de junio del 2017 tiene el conocimiento que se presenta la incidencia número del oficio 44/2017, de los días 11 y 12 de julio respectivamente sin goce de sueldo, donde calza su firma de recibido, teniendo ella pleno conocimiento de tales días eran solicitados sin goce de sueldo, se reitera que fue recibida la incidencia el 25 de junio del 2017 y se ofrece como prueba el CUADERNO donde la C. Ana María Rodríguez Carranza firma de conformidad y donde ella se da por enterada que mi representada le solicitaba dichos días. Así mismo, se manifiesta que tal y como obra en la foja número 12 del presente expediente el día 26 de junio del 2017, fue presentada la incidencia número 07 44/2017, en la cual mi representada y sin que ella tuviera el pleno conocimiento de que sus días económicos habían terminado, no fue notificada ni avisada por el Departamento de Habilidades y Profesionalización para que en tiempo y forma pudiese corregir el permiso solicitado, por lo que se le deja en estado de indefensión a mi representada y se ofrece como prueba la INSTRUMENTAL y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, y por último se presenta la CONSTANCIA expedida por la Directora Paola Valdez Escalante donde se hace constar la asistencia de mi representada a los eventos educativos y académicos de sus hijos”.*



V. - La litis en el procedimiento administrativo que nos ocupa, se plantea a fin de determinar si como lo manifiesta la jefa inmediata de la C. Nora Estela García Álvarez en su reporte administrativo, dicha trabajadora acumuló más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso de su jefe inmediato y sin causa justificada y sin que la misma haya presentado incapacidad médica alguna, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social o en su caso, haya dado aviso inmediato al patrón de las causas justificadas que le impidieron asistir a su centro de trabajo en los días en que ocurrieron las faltas de asistencia; o si por el contrario, como lo afirma la encausada en cuanto a las faltas del día 11 y 12 se presentó incidencia y en la cual la C. Ana María Rodríguez Carranza el día 25 de junio del 2017 tiene el conocimiento que se presenta la incidencia número del oficio 44/2017, de los días 11 y 12 de julio respectivamente sin goce de sueldo, donde calza su firma de recibido, teniendo ella pleno conocimiento de tales días eran solicitados sin goce de sueldo.

VI.- Para tal efecto, se procede al estudio, análisis y valoración de las pruebas de cargo y descargo ofrecidas dentro del procedimiento administrativo que nos ocupa: En cuanto a las documentales ofertadas como pruebas de cargo, ofrecidas por la Lic. Brenda Campos Aguilera, Jefa del Departamento de Habilidades y Profesionalización, consistentes en los registros de control de entradas y salidas de labores, (tarjetas de asistencia) correspondientes a la segunda quincena del mes de junio y primera quincena del mes de julio, ambas del año 2017; de dichos documentos se desprenden que ambos se encuentran debidamente firmados por la C. Nora Estela García Álvarez y en los cuales se advierten las cuatro faltas de asistencia correspondientes a los días 22 de junio del 2017, 10, 11 y 12 de julio del 2017, sin que dichos días se mencione algún otro concepto en la columna de Incidencia, como en otros cuatro días diferentes a las faltas, donde se señalan en la fila del día 20 de junio (otros); en la fila del 29 de junio (otros); en la fila del día 03 de julio (permiso sin goce); y en la fila del 06 de julio, todos del año 2017 (permiso sin goce); es decir, que los días 22 de junio, 10, 11 y 12 de julio del año en curso, los cuatro los tiene como falta y sin que la trabajadora citada, se haya inconformado por dichos conceptos, teniendo pleno conocimiento de lo que estaba firmando, ya que no presentó ninguna aclaración al respecto, una vez que firmó dichos documentos y de los cuales se le corrió traslado al momento de notificársele a través del citatorio con efecto de emplazamiento la fecha de su audiencia de defensa, junto con otros documentos inherentes al caso que nos ocupa. Por lo que se les otorga pleno valor probatorio a dichos elementos de prueba de cargo.

Por otro lado y respecto a las documentales consistentes en los formatos de incidencias, que corresponden a los días económicos solicitados por la C. Nora Estela García Álvarez, registrados con los siguientes números de memorandos:

No.	No. memorándum	Fecha solicitada	Concepto
1	002/2017	09/01/2017	1 (día económico)
2	C.D.C. No.07/005/2017	16/01/2017	1 (día económico)
3	C.D.C. No.07/012/2017	26/01/2017	1 (día económico)
4	C.D.C. No.07/018/2017	01/02/2017	1 (día económico)
5	C.D.C. No.07/026/2017	10/02/2017	1 (día económico)
6	C.D.C. No.07/063/2017	31/05/2017	1 (día económico)
7	C.D.C. No.07/066/2017	18/05/2017	1 (día económico)

De igual manera, ofreció como pruebas documentales los formatos de incidencias, que corresponden a otros días económicos solicitados y elaborados dichos formatos por la propia Nora Estela García Álvarez, registrados con los siguientes números de memorandos:

No.	No. memorándum	Fecha solicitada	Concepto
1	C.D.C. No.	22/06/2017	1 (día



	043/2017		económico)
2	C.D.C. No.07/044/2017	11 y 12/07/2017	2 (días económicos)

Documentos estos dos últimos que le fueron notificados vía telefónica que no procedían porque ya había agotado sus días económicos, y que de requerir más días, que los solicitara como permiso sin goce de sueldo, haciendo caso omiso la trabajadora Nora Estela García Álvarez, ya que no presentó con posterioridad formato de incidencia, donde los hubiera solicitado por concepto de permiso sin goce de sueldo. Pruebas de cargo que se les otorga valor probatorio pleno, al no ser objetados por la trabajadora encausada.

Ahora bien, de las pruebas de descargo ofrecidas por el Apoderado Especial de la trabajadora Nora Estela García Álvarez, el mismo ofertó el CUADERNO donde la C. Ana María Rodríguez Carranza firma de conformidad y donde ella se da por enterada que su representada le solicitaba dichos días (11 y 12 de julio), no se ofreció el perfeccionamiento de dicha prueba documental, toda vez que a simple vista se desprende la leyenda "incidencia 44 días 11 y 12 de julio sin goce de sueldo, fechado el 25 del mes de junio del 2017, además de una rúbrica, sin que se note claramente el nombre de quién estampó la misma, por lo que a la misma no se le otorga valor probatorio, al no haber ofrecido su perfeccionamiento para demostrar quién es la persona que estampó la rúbrica que aparece. Además suponiendo sin conceder que dicha rúbrica fuera de la C. Ana María Rodríguez Carranza, la C. Nora Estela García Álvarez sabe perfectamente cuáles son los trámites a seguir para solicitar ya sea días económicos o permisos sin goce de sueldo, en virtud del puesto que desempeña desde hace varios años, máxime que fue ella misma quien elaboró las últimas dos incidencias, donde calza su nombre y firma.

Por otra parte, ofreció una copia simple consistente en la bitácora de su jefa inmediata Ana María Rodríguez Carranza y en la cual tiene por recibido el oficio en cuestión (sic); la cual una vez que es vista y analizada, se desprende que dicha bitácora son de los diferentes Centros de Desarrollo Comunitario que tiene bajo supervisión la Jefa de Zona, Ana María Rodríguez Carranza; ahora bien, en el número progresivo marcado con el 310, se advierte que del C.D.C. 7, le fue entregada la incidencia (I) número 44 por concepto 1 (día económico) que corresponde a Nora 12 y 11 de julio, recibido el 26 de julio del 2017; y en el número progresivo marcado con el 312, se advierte que le fue entregada la incidencia (I) número 43 por concepto 1 (día económico) que corresponde a Nora 22 de junio y Chantal 29 de junio de 2017, recibido igualmente el 26 de julio del 2017; lo que lejos de beneficiarle a la misma le perjudica, toda vez que no se advierte concepto alguno que sea permiso sin goce de sueldo, que en todo caso sería el concepto número 5, y sí en cambio, está señalado el concepto 1, que se refiere a día económico, por lo que con esto no se acredita lo manifestado en la contestación al señalar que "mi representada con fecha 26 de junio se ingresó incidencia con la cual se pedía permiso sin goce de sueldo, por lo que en estos momentos se ofrece como prueba la DOCUMENTAL consistente en la bitácora de su jefa inmediata Ana María Rodríguez Carranza y en la cual tiene por recibida (sic) el oficio en cuestión".

Por lo que se refiere a la prueba INSPECCIÓN OCULAR del oficio número C.D.C. No. 07 043/2017, ofrecida por la parte encausada, la misma se desechó mediante acuerdo fechado el día 25 veinticinco de julio del presente año, en virtud de que no está ofrecida conforme lo señala el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, al no precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; ni tampoco se hizo el ofrecimiento en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma. Aunado a lo anterior, de las propias actuaciones que obran agregadas al expediente en la foja número 11, se desprende el formato de incidencia registrado con el número de memorándum C.D.C. No. 07/043/2017, elaborado y firmado por la propia Nora Estela García Álvarez, en el cual solicita un día económico para el día 22 de junio del año 2017 y otro día económico para la C. Chantal Ramírez Castellano, de la que se desprende en la columna denominada (Comentarios) en ambos dice textualmente "asunto personales", misma incidencia que no fue autorizada por su jefa inmediata superior por los motivos citados en el reporte administrativo, toda vez que ya había agotado sus días económicos y en todo caso debió haberlo solicitado como permiso sin goce de sueldo, situación que no ocurrió, tal y como le fue indicado hacerlo.

Por otro lado, ofreció como prueba DOCUMENTAL la CONSTANCIA, expedida por la Directora Paola Valdez Escalante donde se hace constar la asistencia de su representada a los eventos



educativos y académicos de sus hijos, documento el cual una vez visto y analizado, se desprenden las diferentes fechas en que la C. Nora Estela García Álvarez asistió al Colegio Rudyard Kipling, Institución Educativa en la cual estudian sus hijos de nombres Nora Valentina, José Sebastián y Julianna Esperanza, prueba que presentó hasta el día de su audiencia de defensa, es decir, no siguió los trámites administrativos internos dentro del Sistema DIF Zapopan, para justificar sus faltas de asistencia, máxime que los días económicos se otorgan para prever este tipo de eventos y a falta de estos, se deberá solicitar permiso sin goce de sueldo, situación que en el caso que nos ocupa, no ocurrió, teniéndosele catalogado como faltas injustificadas, por lo que a la prueba documental en cita, no se le otorga valor probatorio alguno.

Por último, la trabajadora Nora Estela García Álvarez ofreció las pruebas INSTRUMENTAL y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, las cuales de igual manera no le rinden beneficio alguno, al no desprenderse documento alguno con el que se justifique las faltas de asistencia de la C. Nora Estela García Álvarez, o en su caso que le beneficien, toda vez que de la totalidad de las actuaciones se acreditan las faltas de asistencia a su trabajo, no existiendo prueba o documento alguno que justifique el motivo de sus faltas.

VII. - Una vez que fueron valorados los elementos de prueba de cargo y descargo que obran en las actuaciones, ha quedado acreditado con los referidos documentos consistentes en los registros de control de entradas y salidas de labores (tarjetas de asistencia) , correspondientes a la segunda quincena del mes de junio y primera quincena del mes de julio, ambos del año 2017, debidamente firmados de conformidad por la empleada Nora Estela García Álvarez; de los que se desprenden las cuatro faltas de asistencia de la multicitada trabajadora, correspondientes a los días 22 veintidós de junio, 10 diez, 11 once y 12 doce de julio del año en curso; lo que trajo como consecuencia, que la trabajadora hoy encausada haya acumulado más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Por lo anterior, se actualizan las causales que se le imputan a la trabajadora, en virtud de haber tenido más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, (22 veintidós de junio, 10 diez, 11 once y 12 doce de julio del año 2017 dos mil diecisiete); 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.

Teniendo 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, resintiéndolos 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, RESCISION 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 a la trabajadora Nora Estela García Álvarez 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

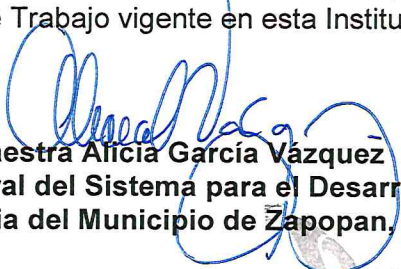
**PROPOSICIONES:**

Primera. - Por los razonamientos expuestos en el contexto de la presente resolución, se rescinde la relación laboral, de la trabajadora encausada **NORA ESTELA GARCÍA ÁLVAREZ**, por lo que se da por terminada la relación laboral que la 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 Habilidades y Profesionalización, al Departamento de Desarrollo de Capital Humano para el efecto de que se integre una copia de la presente resolución al expediente personal de la trabajadora encausada y demás fines administrativos y efectos legales a que haya lugar.

NOTIFÍQUESE personalmente a la trabajadora encausada **NORA ESTELA GARCÍA ÁLVAREZ**.

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


Dirección General
2015-2018