



Zapopan, Jalisco, a 11 once de julio del 2018 dos mil dieciocho. -

**V I S T O:** Para resolver en definitiva la Responsabilidad Laboral dentro del procedimiento administrativo número **P.A.R.L. DJ/011/2018**, seguido en contra del **C. JUAN PABLO PADILLA MIRANDA**, con nombramiento de **Psicólogo**, adscrito al Centro de Desarrollo Comunitario número 16 "Vista Hermosa" del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco; con número de empleado **19190**; 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 Lic. León Delgadillo Rosas, Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias del Sistema DIF Zapopan, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, a través del memorando número DPHC 053/2018, el reporte administrativo levantado por el mismo, fechado el día 15 de junio del 2018, en contra del C. Juan Pablo Padilla Miranda, quien cuenta con nombramiento de Psicólogo, del que se desprenden una posible falta de probidad, injurias, malos tratos y desobediencia, ya que del citado correo electrónico se advierte que el **C. Juan Pablo Padilla Miranda**, expresó a su compañera de trabajo Laura Patricia Morales Ruiz y superiores, frases coloquialmente vulgares tales como "¿Te vas a pasar por el arco del triunfo...?", además de emplear expresiones de burla, irreverencia como: "¿La revisaste siquiera?", ¿o en actitud mirreynal (SIC) obedecemos así nomás por qué tú lo dices?, "trámite ridículo" y finalmente concluye el texto con un señalamiento de mucho mayor relevancia y seriedad en el cual el trabajador indica que su compañera y superior Laura Patricia Morales Ruiz, lleva a cabo actos de corrupción, empleando para ello la siguiente frase: "...Estoy harto de la corrupción y eso que haces incurre en ello..." Expresiones que claramente denotan difamación y una falta de respeto y disciplina tanto para Laura Patricia Morales Ruiz como para el Superior Jerárquico Lic. León Delgadillo Rosas, pues con ello no se revela una conducta de armonía ni mucho menos una atención cordial tanto para sus compañeros de trabajo ni para sus superiores, conforme lo señalan las fracciones II y XII del artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Zapopan, Jalisco y depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco; artículo 47 fracción II, III, XI y XV de la Ley Federal del Trabajo; incurriendo además en el incumplimiento a lo señalado en el artículo 134 fracciones I, III, IV, de la Ley antes citada. De igual manera, se desprende del reporte administrativo en cita, que el correo electrónico enviado es por la inconformidad del trabajador Juan Pablo Padilla Miranda, con respecto a las instrucciones giradas por su Superior Jerárquico en relación a la forma de trabajar en el área.

2. - Con fecha 20 veinte de junio del año 2018 dos mil dieciocho, la que suscribe, en mi carácter de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, ordené a la Dirección Jurídica la instauración del procedimiento administrativo en contra del trabajador mencionado en el punto que antecede y faculté al Mtro. Luis Alberto Castro Rosales, en su carácter de Director Jurídico, para llevar a cabo todas las etapas del presente procedimiento administrativo, reservándome la determinación de las sanciones a que pudiera hacerse acreedor el encausado en caso de existir responsabilidad alguna. Lo anterior, de conformidad a lo que establece el Reglamento Interno de éste Organismo. -

3. - Mediante acuerdo de fecha 20 veinte de junio del año 2018 dos mil dieciocho, 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, para otorgarle su derecho de audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 10:30 diez horas con treinta minutos del día 25 veinticinco de junio del 2018 y las 12:00 doce horas del día 25 veinticinco de junio del año 2018, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 15 quince de junio del 2018 y se ofrecieron las pruebas de cargo respectivas; 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 tanto de manera verbal como mediante escrito compuesto de 7 siete hojas útiles por una sola de sus caras, habiendo ofrecido sus elementos de prueba y convicción que consideró pertinentes para acreditar lo manifestado en su respectiva contestación, los que quedaron debidamente desahogados con fecha 4 cuatro de julio del



año que corre. Ordenándose cerrar el periodo de instrucción y 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 o improcedencia de sanción alguna en contra del trabajador Juan Pablo Padilla Miranda. -

II. - Tal y como se menciona en el resultando 1, de la presente resolución, el Lic. León Delgadillo Rosas, en su carácter de Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias, levantó reporte administrativo con fecha 15 quince de junio del 2018, en contra del C. Juan Pablo Padilla Miranda, con motivo de las faltas administrativas cometidas por el mismo, señalando "Que el día y hora en que se actúa, hago constar que en mi correo electrónico *leondelgadillo.difzapopan@gmail.com*" recibí un comunicado de parte del trabajador **Juan Pablo Padilla Miranda**, proveniente de la dirección *transistorbulbo@hotmail.com* bajo el título "Otra vez yo" (SIC), mismo que se adjunta al presente reporte, el cual dirige un mensaje de texto a "Laura" refiriéndose a Laura Patricia Morales Ruiz, Jefe de Área, con copia al suscrito, en el cual en esencia **Juan Pablo Padilla Miranda**, manifiesta su inconformidad con respecto a las instrucciones giradas por el suscrito respecto a la forma de trabajar en el área, señalando en el correo electrónico las siguientes expresiones: "*Laura: ¿Te vas a pasar por el arco del triunfo toda la justificación que te envié? ¿La revisaste siquiera? ¿Conoces la información? ¿Las leyes? ¿o en actitud mirreynal (SIC) obedecemos así nomás por qué tú lo dices? Estás obligada a conocer la ley y observar su cumplimiento. Si es así, ¿me puedes justificar por escrito el por qué del trámite ridículo y contra la ley? Estoy harto de la corrupción y eso que haces incurre en ello, perdón pero no me voy a quedar callado. Por eso, estamos como estamos y pasan situaciones tan increíbles como la nula intervención Institucional hacia un usuario y su posterior muerte. No me voy a quedar callado, con la pena. Te pido por favor lo justifiques si estás tan segura del procedimiento. Gracias.*"- Del texto anteriormente transcrito, se advierte que el C. **Juan Pablo Padilla Miranda**, expresó a su compañera de trabajo Laura Patricia Morales Ruiz, y superiores, frases coloquialmente vulgares tales como "*¿Te vas a pasar por el arco del triunfo...*", además de emplear expresiones de burla, irreverencia como: "*¿La revisaste siquiera?*", "*¿o en actitud mirreynal (SIC) obedecemos así nomás por qué tú lo dices?*", "*trámite ridículo*" y finalmente concluye el texto con un señalamiento de mucho mayor relevancia y seriedad en el cual el trabajador indica que su compañera y superior Laura Patricia Morales Ruiz lleva a cabo actos de corrupción, empleando para ello la siguiente frase: "*...Estoy harto de la corrupción y eso que haces incurre en ello...*" Expresiones que claramente denota difamación y una falta de respeto y disciplina tanto para Laura Patricia Morales Ruiz como para el suscrito, pues con ello no se revela una conducta de armonía ni mucho menos una atención cordial tanto para sus compañeros de trabajo ni para sus superiores, conforme lo señalan las fracciones II y XII del artículo 23 del Contrato Colectivo Vigente".

2

Ofreciendo las pruebas de cargo que acompañó al reporte administrativo, las cuales consisten en:

1.- El correo electrónico enviado de la dirección *transistorbulbo@hotmail.com*, mismo que corresponde al trabajador Juan Pablo Padilla Miranda, dirigido para *lauramorales.difzapopan@gmail.com* y *leondelgadillo.difzapopan@gmail.com*. Prueba ésta con la que se acreditan las faltas laborales del trabajador Juan Pablo Padilla Miranda.

III.- Por su parte, el encausado dentro de su audiencia de defensa, celebrada el día 25 veinticinco de junio del año 2018 dos mil dieciocho, señaló: "*Que exhibo un escrito que consta de 7 siete hojas útiles por una sola de sus caras, en la cual se presenta la contestación a los hechos señalados en mi contra en el reporte administrativo levantado el día 15 de junio del 2018, manifestando que el mail a que se hace alusión con fecha 15 de junio del 2018, está descontextualizado, toda vez que existen antecedentes de notificación de problemas de interoperabilidad en el Centro desde el inicio de la administración (2015) que inciden significativamente en el manejo y abordaje de casos, así como en la eficacia institucional. Siendo estos problemas reportados por última vez, en el "Informe Mensual Alerta de Género" con fecha del 07 de junio del 2018, en donde se notifica al Mtro. León Delgadillo Rosas, problemas de interoperabilidad e intervenciones no exitosas que inciden significativamente en la eficacia institucional, de los que se solicitó claramente resolución en el mail con fecha 11 de junio 2018, en donde se refiere "(...) solicitarte resuelvan la nula interoperabilidad con el área de T.S./T.V., ya que sí incide en la eficacia institucional y el clima laboral significativamente.... Fungiendo estos antecedentes para que con fecha 11 de junio de 2018 se enviara otro mail dirigido a la Jefa de área de PNNA Laura Morales, con copia al Mtro. León Delgadillo Rosas, en donde le manifiesto mi inconformidad sobre la cooptación institucional y centralización de servicios que realiza, exponiéndole mis argumentos con la intención de justificar su improcedencia y ante los cuales es omisa.... Ante la nula respuesta por parte de ninguna área y la necesidad de resolución de la problemática de interoperabilidad para el manejo y abordaje de 06 seis casos de Fiscalía, 02 dos del Centro de Justicia para la Mujer y 01 uno de DIF Jalisco, referidos en el informe de la alerta de género y en los mails con fecha 11 y 15 de junio del 2018, se volvió a dirigir un mail a la jefa de área*



de PNNA Lic. Laura Patricia Morales Ruiz, con copia al Mtro. León Delgadillo Rosas, en donde se le comunica que siguen llegando más casos en donde el manejo y abordaje interdisciplinario es necesario, "me informa Basilio que la nueva tramitología absurda y contra la ley es derivar los casos a León para que luego él te los derive a ti, y luego tú hagas el diseño de intervención de un caso que ni conoces y al cual tú no le das servicio para que le des instrucciones a Basilio y luego él a mí" ¡ESO NO FUNCIONA ASÍ!, quien paga los platos rotos son los usuarios!!! La prueba está que a pesar de haberte informado de unos casos hace una semana, no has respondido hasta el momento y tengo otros casos más, ¿En serio? "me puedes dar respuesta sobre lo que estoy solicitando por favor, es súper cansado trabajar así". **"León podrían por favor pronunciarte si éste trámite ridículo y absurdo es procedente?"**..... Glosario sobre una de las acepciones de corrupción: Abuso de poder: tiene lugar cuando un dirigente, un superior o una autoridad se aprovecha de su cargo y de sus atribuciones frente a alguien que está ubicado en una situación de dependencia o subordinación, o en la coalición de servidores públicos para tomar medidas contrarias a una ley o reglamento.. Es así como teniendo estos antecedentes, el día 15 de junio del 2018, 9 nueve días después de entregar el informe mensual alerta de género y ante la nula respuesta de las jefaturas y la necesidad de manejo, abordaje y atención de los usuarios que ya acuden al Centro, es que me permito enviar el mail con asunto "Otra vez yo" dirigido a la Lic. Laura Patricia Morales Ruiz con copia al Mtro. León Delgadillo Rosas, el cual presenta como evidencia en el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral instaurado en mi contra. Me permito corroborarle a Usted que hasta hoy 25 de junio del 2018 y 18 días después de notificado el asunto, sigo desconociendo las intervenciones y los resultados del abordaje del área de PNNA, debido a la centralización de servicios realizada por jefatura(s) en un asunto que ya se hubiera resuelto sin la modificación a este procedimiento. Sirva esto también como evidencia y justificación de la improcedencia de dicho procedimiento operativo al que **CALIFIQUÉ DE ABSURDO Y RIDÍCULO** del impacto negativo en la eficacia institucional y la prestación de servicios, así como la necesidad de que las decisiones y actuaciones de las jefaturas sean acordes a los marcos teóricos y jurídicos. Además se ofrecen los medios de prueba para justificar el correo electrónico que se envió tanto a la Lic. Laura Patricia Morales Ruiz y al Lic. León Delgadillo Rosas, acompañando los documentos ahí mencionados, en copia simple. Además exhibo varios diplomas: de la Universidad de Johns Hopkins, de un curso Systems Thinking In Public Health; de la Universidad de Toronto, con el curso The Social Context of Mental Health and Illness, de la Universidad de Minnesota, con el curso Social Epidemiology; de la Universidad of Adelaide, con el curso AddictionX: Managing Addiction: A framework for Successful Treatment; de la Universidad Emory, con el curso The Addicted Brain; de la Universidad de Autónoma de Barcelona con el curso Primeros Auxilios Psicológicos; de la Universidad de Pennsylvania, con el curso Pay Attention! ADHD Through the lifespan; de la Universidad de Autónoma de Barcelona, con el curso Representaciones Culturales de las Sexualidades; de la Organización Panamericana de la Salud, con el curso virtual básico sobre Derechos Humanos y Salud; del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación sobre el curso: Discriminación por VIH/SIDA y del curso Diversidad Sexual, tolerancia y no discriminación; de los cuales se acompañan original y copia para su cotejo, con las cuales acredito que me actualizo y que soy igual de profesionalista y tengo las competencias para argumentar la improcedencia del procedimiento operativo ante el cual eran omisos. Se adjunta también el organigrama de DIF Zapopan, solicito en mi procedimiento se especifique de qué Área es Jefa, la Lic. Laura, porque nada más dice que es Jefa de Área. No se especifica en el procedimiento instaurado en mi contra. Y acerca de la medida instaurada me parece que es excesiva en la medida que se pretende instaurar en mi contra es excesiva por los antecedentes que existen en el manejo de abordaje de casos y en las omisiones en los procedimientos para desahogo de pruebas y sanciones. Señalar que aparentemente no hay un Consejo o Comisión en donde un equipo interdisciplinario de profesionistas con competencias en la resolución de problemáticas emita su juicio sobre la procedencia o no de los trámites que se instauran, situación evidenciada con el despido injustificado de mi compañera Trabajadora Social Alicia Medina Gutiérrez acontecido hace una semana"

3

Ofreciendo como medios de prueba para acreditar lo manifestado en su contestación los siguientes:

- 1.- Informe mensual alerta de género, de fecha 7 de junio del 2018, compuesto de tres hojas.
- 2.- Copia de correo electrónico enviado a la dirección de [leondelgadillo.difzapopan@gmail.com](mailto:leondelgadillo.difzapopan@gmail.com), por parte de [transistorbulbo@hotmail.com](mailto:transistorbulbo@hotmail.com) en el cual le envía los casos recibidos relacionados a alerta de género.
- 3.- Copia de correo electrónico enviado a la dirección de [lauramorales.difzapopan@gmail.com](mailto:lauramorales.difzapopan@gmail.com) y [leondelgadillo.difzapopan@gmail.com](mailto:leondelgadillo.difzapopan@gmail.com), por parte de [transistorbulbo@hotmail.com](mailto:transistorbulbo@hotmail.com) en el cual el trabajador encausado Juan Pablo Padilla Miranda, le comenta a la Lic. Laura Patricia que apenas se entera que está ella de Jefa de PNNA, además le manifiesta su inconformidad sobre la cooptación institucional y centralización de servicios que realice la citada...
- 4.- Copia de correo electrónico enviado el día 15 de junio del 2018, a la dirección de [lauramorales.difzapopan@gmail.com](mailto:lauramorales.difzapopan@gmail.com) y [leondelgadillo.difzapopan@gmail.com](mailto:leondelgadillo.difzapopan@gmail.com), por parte de [transistorbulbo@hotmail.com](mailto:transistorbulbo@hotmail.com) en el cual el trabajador encausado Juan Pablo Padilla Miranda, les informe que siguen llegando más casos en donde el manejo y abordaje interdisciplinario es necesario y que la nueva tramitología es absurda y contra la ley.
- 5.- Copia de la Declaración de Alma-Ata, conferencia internacional sobre atención primaria de salud, Alma-Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978, compuesta de una hoja útil por ambos lados.



- 6.- Copia del informe sobre la salud en el mundo 2008 "la atención primaria de salud más necesaria que nunca".
- 7.- Copia de un documento denominado "Alerta de violencia de género contra las mujeres" compuesto de 4 hojas útiles por ambos lados.
- 8.- Copia del Organigrama del Sistema DIF Zapopan.

Pruebas éstas que se admitieron y se desahogaron mediante acuerdo de fecha 4 cuatro de julio del presente año.

Por lo que, entrando al análisis de la contestación vertida por el trabajador Juan Pablo Padilla Miranda, de la misma no se desprende ninguna manifestación respecto a los hechos que se le imputan en el reporte administrativo levantado en su contra con fecha 15 de junio del 2018, en el sentido del porqué les hizo señalamientos graves, al citar la frase "Laura: ¿Te vas a pasar por el arco del triunfo toda la justificación que te envié?", lo que investigando ¿De dónde viene la frase "pasármelo por el arco del triunfo"?, la misma se refiere en llamar "arco de triunfo" al arco que forman las dos piernas semiabiertas, relacionado con el goce sexual. Es, simplemente, una manera distinta de decir "me lo paso por el culo", frase que indica desinterés e irreverencia ante la autoridad.

Ahora bien, respecto a lo que señala en el mismo correo electrónico a que se hace alusión en el reporte administrativo, con la frase: ¿conoces la información? ¿Las leyes? ¿o en actitud mirreynal obedecemos así nomás por qué tú lo dices?, lo que verificando el significado de la palabra "Mirrey", la misma se define como "Príncipe burgués que paga su estilo de vida con el dinero de papi". De igual manera, le hace señalamientos graves en el citado correo electrónico al decirle a un superior jerárquico que: "Estoy harto de la corrupción y eso que haces incurre en ello".

Por otra parte, de la misma contestación presentada por el C. Juan Pablo Padilla Miranda, el mismo hace alusión a otra serie de correos electrónicos que envió a sus superiores, en los cuales de igual manera les falta al respeto al señalar que la tramitología es ridícula y absurda, citando diversos preceptos y normas jurídicas relacionados a la salud, más en ningún momento ofrece disculpas por las injurias dadas por él mismo, a través del correo electrónico enviado tanto a la Lic. Laura Patricia Morales Ruiz, en su carácter de Jefa de Área comisionada al Departamento de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes, así como al Lic. León Delgadillo Rosas, en su carácter de Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias y superior jerárquico del C. Juan Pablo Padilla Miranda; por lo que suponiendo sin conceder que el mismo tuviera la razón en señalar que los nuevos trámites no son los adecuados; al mismo no le da el derecho de dirigirse de esa manera hacia sus superiores jerárquicos; reconociendo y aceptando que efectivamente sí envió el multicitado correo electrónico, más no da una explicación del porqué se expresó de esa manera tal vulgar hacia sus superiores.

4

Todas estas frases son consideradas injurias hechas hacia sus superiores y en el caso que nos ocupa, a la Lic. Laura Patricia Morales Ruiz y de paso al Lic. León Delgadillo Rosas, en su carácter de Jefa de Área comisionada al Departamento de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes y Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias de este Organismo, al tratarse de insultos que ofenden a los antes citados, que atentan contra su dignidad, honor y credibilidad, actualizándose la causal de injurias prevista en las fracciones II y III, XI y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, incurriendo además en el incumplimiento a lo señalado en el artículo 134 fracciones I, III, IV, de la Ley antes citada, así como lo señalado en las fracciones II y XII del artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Zapopan, Jalisco y depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco.

Por otro lado, en la manifestación vertida de manera verbal en su audiencia de defensa, señala "solicito en mi procedimiento se especifique de qué Área es Jefa, la Lic. Laura, porque nada más dice que es Jefa de Área", la misma no se toma en cuenta, en virtud de que en uno de los correos electrónicos enviados por dicho trabajador y presentados como prueba, le señala lo siguiente: Laura, no te conozco.. apenas me entero que estas de jefa de PNNA..., por lo que el mismo tenía pleno conocimiento del nombramiento y lugar en que presta sus servicios la Lic. Laura Patricia Morales Ruiz, tan cierto es, que le estuvo mandado diversos correos, como los que acompañó a su audiencia de defensa y el que da origen al procedimiento administrativo que nos ocupa.

En razón de lo anteriormente señalado, se advierte de la contestación hecha tanto de manera verbal como por escrito, así como de las pruebas de descargo ofrecidas por el trabajador encausado Juan Pablo Padilla Miranda, que el mismo no justificó el porqué se dirigió con injurias hacia su superior, a



través de correo electrónico, el día 15 de junio del año en curso, sin que el mismo tuviera derecho a hacerlo de esa manera, máxime que son sus Superiores Jerárquicos, y el mismo debe de acatar las indicaciones dadas por ellos mismos, en lo concerniente a su trabajo y con las pruebas de descargo ofrecidas, no le rinden beneficio alguno por los argumentos ya esgrimidos, al contrario, las pruebas señaladas en los puntos números 3 y 4 de la presente resolución, le perjudican, toda vez, que también se advierten ofensas dirigidas hacia las mismas personas.

Por otro lado y en virtud de que el reporte administrativo, de fecha 15 quince de junio del 2018, levantado por el Lic. León Delgadillo Rosas, Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias y Superior Jerárquico del trabajador encausado Juan Pablo Padilla Miranda, fue ratificado en todos sus términos por los signantes del mismo, se le otorga valor probatorio pleno, en base al siguiente criterio jurisprudencial:

Época: Décima Época.-

Registro: 2005509

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 3, Febrero de 2014, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T.84 L (10a.)

Página: 2644

**TRABAJADORES DEL ISSSTE. PARA QUE EL CONTENIDO DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS QUE SE LES LEVANTE POR INCURRIR EN ALGUNA CAUSAL DE RESCISIÓN O CESE PREVISTA EN SUS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ALCANCE PLENO VALOR PROBATORIO, DEBEN RATIFICARSE POR QUIENES EN ELLAS INTERVINIERON.**

La otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las jurisprudencias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 181-186, Quinta Parte, página 67, de rubro: "ACTAS ADMINISTRATIVAS, EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS." y 4a./J. 23/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 58, octubre de 1992, página 23, de rubro: "ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SÓLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.", sostuvo que las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ratificarse 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 tanto, si la parte final del artículo 24 de las condiciones generales de trabajo que rigen las relaciones laborales entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus trabajadores, impone a éste actuar conforme al artículo 46 BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, levantar un acta administrativa cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión o cese a que se refiere el citado artículo 24, con intervención tanto del trabajador como de un representante del sindicato, y al ser dicha acta un documento privado que no tiene valor probatorio pleno, para alcanzar fuerza probatoria se requiere de su perfeccionamiento, lo que únicamente se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, que actúan como verdaderos testigos y que pueden ser repreguntados por la contraparte en la diligencia de ratificación.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1114/2013. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 24 de octubre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Esta tesis se publicó el viernes 7 de febrero de 2014 a las 11:16 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

IV.- Por consiguiente al no desvirtuarse las faltas que se le atribuyen en este procedimiento al trabajador Juan Pablo Padilla Miranda, es procedente sancionar en los términos establecidos por el artículo 23 fracción I, II, 81 fracción V, inciso a), b), k) y m) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F) del municipio de Zapopan, Jalisco, mismo que fue debidamente depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco; así como los artículos 47 fracciones II y III, XI y XV, 134 fracciones I, III, y IV de la Ley Federal del Trabajo.

V.- Por lo que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 79 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución y por los razonamientos vertidos en los considerandos que anteceden; es



procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 74, 75, 76, 77, 78, 79 y 81 fracción V del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, así como el artículo 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:

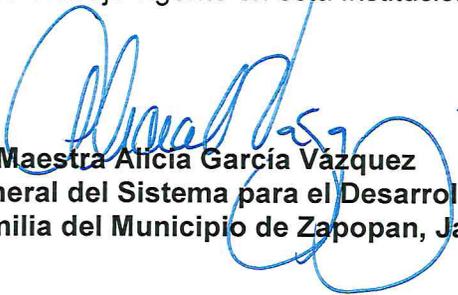
**PRIMERA.** - Por los razonamientos expuestos en el contexto de la presente resolución, se rescinde la relación laboral, del trabajador encausado **JUAN PABLO PADILLA MIRANDA**, quien desempeña el cargo de Psicólogo, comisionada al Centro de Desarrollo Comunitario número 16 "Vista Hermosa", por lo que 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, de conformidad a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. -

**SEGUNDA.**- Comuníquese la presente resolución al Jefe del Departamento de Paz y Habilidades Comunitarias del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, así como 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. -

**TERCERA.**- **NOTIFÍQUESE** personalmente al trabajador encausado **C. JUAN PABLO PADILLA MIRANDA.**-

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, 79 y 81 fracción V del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución. -

6



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