



Zapopan, Jalisco, a 30 treinta de noviembre del año 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/023/2018**, seguido en contra de la **C. GABRIELA DEL CARMEN LEÓN DÍAZ**, con número de **empleado 18715**, quien se desempeña como **Médico General** comisionada al Departamento de Salud y Bienestar antes Departamento de Atención a Personas con Discapacidad 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 8 ocho de noviembre del año en curso, la C. Dora María Fafutis Morris, en su carácter de Directora de Servicios, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, reporte administrativo levantado por ella misma día 8 ocho de noviembre del año 2018, en contra de la C. Gabriela del Carmen León Díaz, con nombramiento de **Médico General**, comisionada al entonces Departamento de Atención a Personas con Discapacidad, hoy denominado Departamento de Salud y Bienestar, dependiente de la Dirección de Servicios, del que se desprenden las faltas de asistencia a sus labores que ha acumulado de manera consecutiva dicha trabajadora, por incumplir con las obligaciones que tiene encomendadas como trabajador y las cuales consisten en haber acumulado más de tres faltas de asistencia a su trabajo de manera consecutiva, sin permiso del patrón y sin causa justificada (faltas de asistencia correspondientes a los días **días jueves 1º primero, lunes 5 cinco, martes 6 seis y miércoles 7 siete, todos del mes de noviembre del año en curso**; fecha la primeramente citada en que debió haberse presentado a cumplir con sus funciones asignadas como Médico General, una vez que feneció la licencia sin goce de sueldo que solicitó con efectos a partir del día 1º primero de octubre del 2018 y hasta el día 31 treinta y uno de octubre pasado, misma que le fue debidamente autorizada por el termino solicitado a través del memorando número M.D.A. No. 012/2018, signado por la que suscribe; 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; 78, 79 y 80 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Sistema DIF Zapopan.
2. - Con fecha 16 dieciséis de noviembre año 2018, 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 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 20 veinte de noviembre 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 a la trabajadora, para que compareciera a su audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 10:30 diez horas con treinta minutos del día 29 veintinueve de noviembre del 2018 y las 12:00 doce horas del día 29 veintinueve de noviembre del 2018, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 8 ocho de noviembre del 2018, sin que se hayan ofrecido pruebas de cargo, por los motivos expuestos en la comparecencia de la C. Dora María Fafutis Morris; 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, sin que haya ofrecido prueba de descargo alguna, toda vez que reconoció las faltas imputadas, haciendo diversas manifestaciones para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. 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 82, 83 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 de la trabajadora.-

II. - Tal y como se menciona en el resultando 1 de la presente resolución, la C. Dora María Fafutis Morris, en su carácter de Directora de Servicios, levantó reporte administrativo en contra de la trabajadora Gabriela del Carmen León Díaz, con fecha 8 ocho de noviembre del 2018, toda vez que le fue enterado vía verbal por parte de la Jefa del Departamento de Desarrollo de Capital Humano que la C. Gabriela del Carmen León Díaz, quien tiene nombramiento de Médico General, comisionada desde el día 19 de julio del 2010 y hasta nuevo aviso al entonces Departamento de Atención a Personas con Discapacidad, hoy denominado Departamento de Salud y Bienestar dependiente de la Dirección de Servicios y la cual ha solicitado múltiples licencias sin goce de sueldo, habiendo terminado la última el pasado 31 de octubre del año en curso, sin que la misma haya solicitado prórroga alguna; es el caso, que en virtud de no contar actualmente con Jefe del Departamento de Salud y Bienestar, la Directora de Servicios tiene la responsabilidad de dicho Departamento y en consecuencia funge como jefa inmediata del personal adscrito al mismo; y como señaló la última licencia sin goce de sueldo solicitada por la C. Gabriela del Carmen León Díaz, venció el día 31 de octubre del año en curso, debió haberse presentado a laborar a partir del día 1º. primero de noviembre del 2018, sin que a la fecha lo haya hecho, acumulando más de tres faltas de asistencia de manera consecutiva, sin permiso de su jefe inmediato y sin causa justificada, siendo específicamente los días jueves 1º primero, lunes 5 cinco, martes 6 seis y miércoles 7 siete, todos del mes de noviembre del 2018, sin permiso de su jefe inmediato y sin causa justificada; asimismo, sin que dicha trabajadora hasta el día en que se emite la presente resolución 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 74 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

III. - Las faltas imputadas a la C. Gabriela del Carmen León Díaz, se acreditan con la ratificación del reporte administrativo levantado con fecha 8 ocho de noviembre del año 2018, en la audiencia celebrada el día 29 veintinueve de noviembre del presente año, así como con el propio reconocimiento hecho de manera verbal por parte de la trabajadora encausada. Teniendo aplicación al caso que nos ocupa, el siguiente criterio jurisprudencial:

**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.

**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.*

**IV.** - Por lo que se refiere a la encausada, la misma produjo contestación de manera verbal, en su comparecencia a su audiencia de defensa celebrada a las 12:00 doce horas del día 29 veintinueve de noviembre del año en curso, manifestando lo siguiente: *“Quiero señalar que he faltado al lugar que tengo asignado o al cual estoy comisionada desde el año 2011 al lugar de trabajo dentro del Sistema DIF Zapopan, en primer lugar, porque en mi actual trabajo fui comisionada a supervisión en el interior del Estado, tiempo de la comisión en que se me venció la última licencia sin goce de sueldo autorizada y de acuerdo a lo que señala el artículo 65 del Contrato Colectivo de Trabajo de esta Institución, al estar ocupando un puesto federal en el gobierno del Estado, desde el año antes citado, se me han venido autorizando diversas licencias sin goce de sueldo, por el puesto federal que desempeño. Considerando que el documento que he estado presentando para justificar el citado nombramiento federal es suficiente para la autorización de la prórroga de la licencia sin goce de sueldo, tal y como me han dado respuesta en diversos memorandos emitidos por la Dirección General del Sistema DIF Zapopan, por lo que me extraña que en esta ocasión me estén autorizando licencias por tiempos muy reducidos, tal y como se desprende de la solicitud que hice desde el pasado mes de julio del 2018, donde solicité la licencia hasta el día 16 de enero del 2019, sin que la misma me haya sido autorizada a esa fecha”.* No habiendo ofrecido prueba de descargo alguna para desvirtuar los hechos que se le imputan en el reporte administrativo levantado en su contra.

**V.** - En razón de lo anterior, no es necesario entrar al estudio del procedimiento administrativo, actualizándose así las causales que se le imputan a la trabajadora, en virtud de haber acumulado más de tres faltas de asistencia de manera consecutivas (1º. 5, 6 y 7 de noviembre, todas del año 2018); 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 la fracción X del artículo 47, 134 fracción V; y 135 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo en vigor; así como la fracción V del artículo 23, 74 fracción II y 85 fracción V, inciso d) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Zapopan, Jalisco, mismo que fue debidamente depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco.

**VI.** - Ahora bien y toda vez que hubo el reconocimiento verbal por parte de la trabajadora encausada de las faltas de asistencia al trabajo que se le imputan, hecho dentro de su audiencia de defensa, celebrada el día 29 de noviembre del 2018, haciendo diversas manifestaciones respecto al porqué no se presentó a su centro de trabajo, las mismas no son de tomarse en cuenta, toda vez que la misma no solicitó la prórroga de licencia sin goce de sueldo, de conformidad a lo que establece el artículo 65 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, el cual señala entre otras cosas *“... Es requisito previo e indispensable que la solicitud respectiva se formule por escrito cuando menos ocho días hábiles de anticipación a la fecha en que deberá surtir sus efectos el cargo correspondiente...”* y en el caso que nos ocupa, la C. Gabriela del Carmen León Díaz, no realizó la solicitud por escrito de la licencia sin goce de sueldo. Además de que no acreditó con ningún medio de prueba, lo manifestado en su contestación al reporte administrativo levantado en su contra.

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. VI, 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.

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.

VII. - Por consiguiente, al no desvirtuarse las faltas administrativas que se le atribuyen en este procedimiento a la trabajadora Gabriela del Carmen León Díaz y por los razonamientos vertidos en los considerandos que anteceden; es procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 78, 79, 80, 81, 82, 83 y 84 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, de la trabajadora encausada **GABRIELA DEL CARMEN LEÓN DÍAZ**, 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 Dirección de Servicios, 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 **GABRIELA DEL CARMEN LEÓN DÍAZ**.

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 74 fracción II, 82, 83 inciso e), 84, 84 fracción V inciso d) 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**