



En la ciudad de Zapopan, Jalisco, a 25 veinticinco de junio del año 2021 dos mil veintiuno.

**V I S T O:** Para resolver en definitiva la Responsabilidad Laboral dentro del procedimiento administrativo número **P.A.R.L. DJ/003/2021**, seguido en contra del **C. MARIO ANTONIO ÁVILA CASTRO**, con número de **empleado 19702**, quien se desempeña como **Auxiliar Administrativo** adscrito a la Coordinación de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar 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 de Creación 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 02 dos de junio del año 2021 dos mil veintiuno, el Lic. Rubén Mora Soltero, en su carácter de Coordinador de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, mediante el Memorando CCTAA 500/2021, reporte administrativo levantado el día 31 treinta y uno de mayo del año 2021 dos mil veintiuno, en contra del C. Mario Antonio Ávila Castro, con nombramiento de Auxiliar Administrativo, adscrito a dicha Coordinación, del que se desprenden las faltas de asistencia a sus labores que ha acumulado dicho trabajador, teniendo más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días naturales, sin permiso del patrón y/o sin causa justificada (faltas de asistencia correspondientes a los días 03 tres, 13 trece, 19 diecinueve, y 31 treinta y uno, todos del mes de mayo del 2021 dos mil veintiuno; 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 I, y V; 74 fracción II, 78, 79, 80, 83 inciso e) y 85 fracción V, inciso d) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Sistema DIF Zapopan. Faltas de asistencia que se desprenden del Sistema Institucional denominado Reloj del Sistema Checador por el periodo del 1 de al 31 de mayo del 2021 dos mil veintiuno, mismo que obra dentro del Departamento de Desarrollo de Capital Humano, correspondiente del 01 primero al 31 treinta y uno del mes de mayo del 2021 dos mil veintiuno, y Tarjetas de Asistencia por el periodo comprendido del 01 primero al 15 quince y del 16 dieciséis al 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, con la firma del consentimiento del trabajador encausado.-

2. - En atención a lo anterior, y mediante acuerdo de fecha 10 diez de junio del 2021 dos mil veintiuno, 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 de Responsabilidad Laboral en contra del C. Mario Antonio Ávila Castro, y faculté al Lic. José Antonio Castañeda Castellanos, 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. - Con fecha 11 once de junio del 2021 dos mil veintiuno, el Director Jurídico, Lic. José Antonio Castañeda Castellanos, ordenó citar a los signantes del reporte administrativo, para el efecto de ratificar firma y contenido del mismo y ofrecer las pruebas de cargo existentes; señalando las 11:00 once horas del día 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno; asimismo, se ordenó citar con efecto de emplazamiento al trabajador encausado y a su representación sindical, para que compareciera a su audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 14:00 catorce horas del día 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, respectivamente, fecha la primera fecha señalada en la que se



ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, 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 que se desahogó en tiempo y forma, dentro de la cual dicho trabajador produjo contestación de manera verbal, por su propio derecho, siendo así que, no fue representado por personal del Sindicato del cual es agremiado, por así desearlo y considerarlo pertinente, ofreció los medios de prueba y convicción que consideró idóneos para acreditar lo manifestado en su contestación, habiendo quedado desahogadas las pruebas de descargo ofrecidas y cerrándose el periodo de instrucción; por lo que se ordenó remitir las actuaciones a la suscrita, a efecto de su análisis, valoración, consideración y dictaminación, como ahora se hace: - - - - -

### CONSIDERANDOS:

**PRIMERO.** - 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 81 inciso e) 82, 83 y demás relativos y aplicables, así como por el Reglamento Interno vigentes en este Organismo, para determinar sobre la procedencia de sanción alguna en contra del trabajador. - - - - -

**SEGUNDO.** - Tal y como se menciona en el resultando 1 de la presente resolución, el Lic. Rubén Mora Soltero, en su carácter de Coordinador de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar, levantó reporte administrativo en contra del trabajador Mario Antonio Ávila Castro, por haber faltado a sus labores los días 03 tres, 13 trece, 19 diecinueve y 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, 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, 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 en el artículo 74 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. - - - - -

**TERCERO.** - Las faltas imputadas al C. Mario Antonio Ávila Castro, se acreditan con la impresión debidamente certificada del Sistema Institucional, denominado Reloj del Sistema Checador por el periodo del 1 de al 31 de mayo de 2021, y las Tarjetas de Asistencia por los periodos correspondientes del 01 primero al 15 quince y del 16 dieciséis al 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, debidamente firmados de puño y letra y con el consentimiento del encausado Mario Antonio Ávila Castro. Documentos estos que presentó el primero de ellos, el Lic. Rubén Mora Soltero, en su carácter de Coordinador de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar, adjunto al reporte administrativo y el segundo presentado por la Mtra. Tania Elizabeth Sánchez García, en su carácter de Jefa del Departamento de Desarrollo de Capital Humano del DIF Zapopan, como pruebas de cargo, para acreditar las faltas de asistencia, dentro de la Audiencia de Ratificación del reporte administrativo celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, pruebas que han quedado detalladas anteriormente. - - - - -

**CUARTO.** - 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 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, señalando lo siguiente: *"Bueno haciendo uso de la voz que por derecho me corresponde, comparezco respetuosamente a dar contestación al Procedimiento Administrativo de Responsabilidad Laboral número 003/2021, por lo que expongo lo siguiente: el pasado viernes 18 dieciocho de junio del presente año, fui notificado por parte de personal adscrito a esta Dirección Jurídico, respecto al presente procedimiento administrativo en el cual se señala la supuesta inasistencia injustificada del*



suscrito en cuatro ocasiones durante un periodo de treinta días, al respecto es preciso manifestar lo siguiente; tal y como se desprende del reporte de faltas y omisiones de registro del periodo del 01 primero al 15 quince de mayo del 2021 dos mil veintiuno, particularmente al correspondiente a la Coordinación de Custodia Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar, no se registran ninguna de las dos supuestas inasistencias injustificadas del 03 tres y 13 trece de mayo respectivamente, es preciso manifestar que dicho reporte es elaborado periódicamente por el área de nóminas de esta Institución, en el multicitado reporte se desprenden 04 cuatro faltas u omisiones de diversos compañeros que comparten área con el suscrito, sin embargo en dicho reporte no se me señala de ninguna falta u omisión. En ese sentido lo señalado en el presente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, respecto a esas supuestas inasistencias injustificadas carece de absolutamente de lógica; toda vez que, es esta misma Institución quien recaba y organiza la información del sistema del reloj checador y que a su vez emite posteriormente el reporte multicitado en el cual ya quedo previamente establecido que no existe supuesta asistencia injustificada.

Asimismo, es importante mencionar que entre las 02 dos nóminas de mayo y una de la primera quincena de junio, al suscrito me han realizado un total de 03 tres deducciones por tres asistencias injustificadas, los cuales vale la pena mencionar he recibido bajo protesta por estar plagados de irregularidades y en lo que ha este procedimiento corresponde dicha cantidad de deducciones contraviene a lo establecido en el actual procedimiento, a fin de sustentar mi defensa presento las siguientes pruebas:

**1.- DOCUMENTAL** (mismo que solicito en este acto sea cotejada con la original que se encuentra bajo resguardo de esta Institución): Consistente en una copia fotostática simple del Reporte de faltas y omisiones de registro del periodo del 01 primero al 15 quince de mayo del 2021, correspondiente al área que me encuentro adscrito. A su vez, aprovecho para solicitar a esta autoridad copia certificada de la misma.

**2.- DOCUMENTAL** (mismo que solicito en este acto sea cotejada con la original que se encuentra bajo resguardo de esta Institución) Consistente en una copia fotostática simple de los recibos de nómina de la primera y segunda quincena del mes de mayo y primera quincena del mes de junio del 2021.

**3.- TESTIMONIAL:** Consistente en el dicho de dos personas que me comprometo a presentar en el día y a la hora que tengan a bien señalar, a fin de acreditar mi dicho, cuyos nombres me reservo en este momento, por temor a represalias.

Derivado de todo lo anterior, resulta a todas luces ilógico que se me instaure un procedimiento administrativo, por supuestas faltas que en la especie no existen y suponiendo sin conceder que existieran las mismas no me fueron notificadas para poder realizar una justificación o aclaración de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo. En coherencia con su inexistencia no fueron descontadas de mi nómina coherentemente, es decir no están descontadas en su totalidad y no están registradas en el reporte de faltas y omisiones de registro correspondiente, pero si están en este contradictorio procedimiento administrativo y con ellas se esgrimen un argumento insuficiente para juzgarme por fines políticos, más que por fines jurídicos.

El procedimiento está viciado de origen y es por ello que debe declararse nulo e improcedente.

Es claro que, el análisis de todo lo anterior, sería suficiente para declarar como improcedente este procedimiento, sin embargo, no espero que eso suceda. Acudiré de ser necesario a los Tribunales correspondientes para hacer valer mi derecho y poder ser reinstalado en mis funciones en caso de una eventual sanción.

Por último, está claro que la orden está dada y pretenden así deshacerse de los que pensamos diferente, de los que defendemos los intereses de los y las trabajadoras, de quienes no compartimos sus concepciones decadentes y verticales del servicio público, donde el servilismo sigue siendo el único lenguaje de entendimiento y para los que no lo queremos entender así, está el uso faccioso de la ley.

Hoy me pueden perseguir, pero mañana tendrán que responder por ello.



Por lo antes expuesto, le solicito lo siguiente:

**Primero:** se me tenga dando contestación en tiempo y forma al improcedente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral en mi contra.

**Segundo:** se apege a estricto derecho y sentido de justicia para resolver el presente procedimiento dando como consecuencia la declaración de improcedencia de este procedimiento administrativo.

**Tercero:** se me tenga ofreciendo los medios de prueba, por no ser contrarios a derecho. -

-----  
 Por consiguiente, el trabajador encausado ofreció los elementos de prueba que consideró convenientes para acreditar sus manifestaciones, siendo las siguientes:

**1.- DOCUMENTAL.** - Consistente en una copia fotostática simple del Reporte de faltas y omisiones de registro por el periodo comprendido del 01 primero al 15 quince de mayo del 2021, del Departamento al cual es adscrito el trabajador.

**2.- DOCUMENTAL.** - Consistente en una copia fotostática simple de los recibos de nómina de la primera y segunda quincena del mes de mayo y primera quincena del mes de junio del 2021.

**3.- TESTIMONIAL:** Consistente en el dicho de dos personas que el encausado se comprometió a presentar a las 14:00 catorce horas del día 24 veinticuatro de junio del 2021 dos mil veintiuno a fin de acreditar su dicho, cuyos nombres decidió reservar. - - - - -

-----  
 En base a lo anterior, se procede a examinar el material probatorio aportado por el trabajador encausado **Mario Antonio Ávila Castro**, teniendo en primer término las pruebas **DOCUMENTALES** marcadas con los números 1 y 2; documentos los cuales no le aportan ningún beneficio al encausado, toda vez que, no existen los elementos que permiten tener la certeza de que el trabajador encausado se haya presentado a laborar los días 03 tres, 13 trece, 19 diecinueve y 31 treinta y uno todos del mes de mayo del 2021 dos mil veintiuno, tal y como se señala en el reporte administrativo levantado con fecha 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno. - - - - -

-----  
 En ese tenor de ideas, las mismas documentales ofrecidas por el encausado, no logran desvirtuar los hechos que originaron el reporte administrativo levantado en su contra, toda vez que, tal y como se manifestó en la audiencia de ratificación del reporte administrativo, celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, la Mtra. Tania Elizabeth Sánchez García, Jefa del Departamento de Desarrollo de Capital Humano, ofreció como medio de prueba en específico la **DOCUMENTAL**. - Consistente en el original de las Tarjetas de Asistencia por los periodos del 1º primero al 15 quince de mayo y el segundo periodo del 16 dieciséis al 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, se demuestra que ambos documentos tienen el consentimiento del trabajador encausado, esto es, mediante la firma autógrafa plasmada en dicho documento. Ahora bien, del análisis de la **DOCUMENTAL** ofrecida por la Jefa del Departamento de Desarrollo de Capital Humano, Mtra. Tania Elizabeth Sánchez García, en la audiencia de ratificación del reporte administrativo celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, dicha prueba es analizada de una manera lógica y jurídica, la misma es concatenada con la impresión del Sistema Institucional denominado "Tarjeta de Asistencia" por el periodo comprendido del 01 primero al 15 quince y del 16 dieciséis al 31 treinta y uno todos del mes de mayo del 2021 dos mil veintiuno, impresión que fue debidamente certificada por esta Dirección General, documento exhibido al trabajador encausado Mario Antonio Ávila Castro en la audiencia de garantía y defensa celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno. Pruebas que fueron desahogadas por su propia naturaleza, por no carecer de valor probatorio. - - - - -



Por lo que se refiere a la prueba **TESTIMONIAL** marcada con el número 3, la misma no le rinde beneficio alguno, toda vez que, el trabajador encausado presentó a sus testigos y estos no comparecieron al desahogo de la misma, a pesar de haber sido notificado personalmente en términos de los artículos 813, 814, 815 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, dentro de la audiencia de garantía y defensa celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, Testimonial que tendría verificativa las 14:00 catorce horas del día 24 veinticuatro de junio del 2021 dos mil veintiuno. Además, apercibiéndolo, de no comparecer el día y hora señalado, con sus testigos, se le tendría perdido el derecho al desahogo de la misma y por desierta dicha probanza. por lo que no se les otorga valor probatorio alguno. En virtud de lo anterior, se levantó acta para constancia firmando los que intervinieron en unión del personal de la Dirección Jurídica. - -

Por otra parte, resulta oportuno precisar que lo vertido por el trabajador encausado en su audiencia de garantía y defensa celebrada con fecha 22 veintidós de junio del 2021 dos mil veintiuno, en específico que el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral instaurado en su contra se encuentra viciado y por tal motivo deba declararse nulo. resultan meras apreciaciones subjetivas, además de no guardar relación con la litis planteada, debido a que el Lic. Rubén Mora Soltero, en su carácter de Coordinador de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar de este Sistema Para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, actuó de manera legal, así como también en tiempo y forma para levantar el reporte administrativo, esto conforme a las facultades que le son conferidas; asimismo se niega la manifestación que la Dirección Jurídica tiene que decretar la improcedencia del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral; la suscrita en mi carácter de Directora General de este Organismo Público Descentralizado; antes de determinar cualquier tipo de sanción y/o archivar el presente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, en primer lugar, debe resolver a fondo, no sin antes, entrar al estudio y análisis del mismo. Conforme a lo establecido principalmente del artículo 74 fracción II que a la letra dice:

*“Los TRABAJADORES que falten por más de 3 días consecutivos a sus labores y sin causa justificada, en un lapso de 30 días laborables será causa de despido justificado del trabajador sin responsabilidad para el SISTEMA DIF ZAPOPAN.”* - - - - -

Además, señala el trabajador encausado Mario Antonio Ávila Castro, que el procedimiento se soporta en una persecución política, sin embargo, nunca acredito que efectivamente laboro los días que su jefe inmediato, Lic. Rubén Mora Soltero, señaló como faltas injustificadas al reporte administrativo. - - - - -

En razón de lo anterior, no se logra desvirtuar lo señalado en el reporte administrativo levantado en contra del C. Mario Antonio Ávila Castro, con los medios de prueba ofertados por éste. Maxime que el firmo de puño y letra los reportes de faltas, mismos que se tuvieron a la vista sus originales y se dejo constancia en actuaciones en copia certificada, motivo por el cual se demuestra que el trabajador tuvo conocimiento de las faltas injustificadas que se le imputan. - - - - -

**QUINTO.** - La litis en el procedimiento administrativo que nos ocupa, se plantea a fin de determinar si como lo manifiesta el jefe inmediato del C. Mario Antonio Ávila Castro, en su reporte administrativo, dicho trabajador 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 el mismo haya presentado incapacidad médica alguna, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, como lo marca el artículo 76 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución. - - - - -

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



Ahora bien, el reporte administrativo levantado con fecha 31 treinta y uno de mayo del 2021 dos mil veintiuno, signado por el Lic. Rubén Mora Soltero, por las faltas en el mismo mencionadas, al mismo se le otorga valor probatorio pleno al ser ratificado por los signantes, otorgándoseles de igual manera valor probatorio pleno a las pruebas de cargo ofrecidas, con las cuales se acredita plenamente los hechos que dieron origen y del que se desprende el presente procedimiento. -----

**SEXTO.-** 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 el Lic. Rubén Mora Soltero, Coordinador de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar 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.-----

**SÉPTIMO.** - Ahora bien y en relación a las faltas de asistencia al trabajo que se le imputan al trabajador Mario Antonio Ávila Castro, dentro de la audiencia de garantía y defensa, celebrada el día 22 de junio del 2021 dos mil veintiuno, 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, siendo el día 03 (tres), 13 (trece) 19 (diecinueve) y 31 (treinta y uno) de mayo del 2021 dos mil veintiuno; sin permiso del patrón o sin causa justificada; incumpliendo con sus obligaciones que tiene como trabajador; mismas que se encuentran estipuladas en el artículo 23 fracción I y V; 73, 74 fracción II, 78, 79, y demás aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, así como en los artículos 134 fracciones I, y V; y 135 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.-----

Tienen aplicación al presente caso, los siguientes criterios de jurisprudencia localizables bajo el rubro:

**FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, CONTINUAS Y REITERADAS. AL SER DE TRACTO SUCESIVO, LA CAUSAL DE RESCISIÓN SE ACTUALIZA CON CADA DÍA QUE FALTE EL TRABAJADOR, PARA EFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN.**

*La otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada de rubro: "**FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, MOMENTO EN QUE COMIENZA A CORRER EL TÉRMINO PARA LA PRESCRIPCIÓN EN CASO DE:**", publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen CXXIII, Quinta Parte, septiembre de 1967, página 11, determinó que el patrón puede sancionar al trabajador faltista, a partir del momento en que tenga lugar la última inasistencia que pueda dar origen a la rescisión de la relación, disponiendo hasta entonces del término de un mes para ejercitar la acción respectiva. Ahora bien, si las faltas del trabajador fueron continuas y reiteradas, al ser de tracto sucesivo, la causal de rescisión se actualiza con cada día que falte el trabajador, incluso, hasta la fecha de instauración del acta circunstanciada que se llegue a levantar, por lo que la facultad referida no se encuentra prescrita por la circunstancia de que no se haya ejercido dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que por primera vez quedó integrada la causal, pues la misma, como es de tracto sucesivo, se actualiza cada vez que se cumpla el supuesto legal que la establece.*

Registro digital: 2020674  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Décima Época  
 Materia(s): Laboral  
 Tesis: I.9o.T.69 L (10a.)  
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
 Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo III, página 2011  
 Tipo: Aislada



**FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, MOMENTO EN QUE COMIENZA A CORRER EL TERMINO PARA LA PRESCRIPCION EN CASO DE.**

*El patrón se encuentra facultado para sancionar al trabajador faltista, a partir del momento en que tenga lugar la última inasistencia que pueda dar origen a la rescisión del contrato de trabajo, disponiendo hasta entonces del término de un mes para intentar la acción respectiva.*

Registro digital: 273244  
Instancia: Cuarta Sala  
Sexta Época  
Materia(s): Laboral  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Volumen CXXIII, Quinta Parte, página 11  
Tipo: Aislada

**FALTAS, PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN.** *El hecho de que un trabajador falté a sus labores, previo aviso, no significa que ésta falta sea justificada, ya que para que puede considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.*

Materia (s): Laboral  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte,  
Tesis 102, p. 110.  
Instancia: Cuarta Sala

**ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN 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 formulan, 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.

Fecha: 27 de abril de 1989.

Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez.

Secretaria: María Antonieta Parra Rosas.

**OCTAVO.** - Por consiguiente, al no desvirtuarse las faltas de asistencia injustificadas a sus labores los días 03 (tres), 13 (trece), 19 (diecinueve) y 31 (treinta y uno) todos del mes de mayo del 2021 dos mil veintiuno, que se le imputan en este procedimiento al trabajador encausado el **C. Mario Antonio Ávila Castro**, resulta ser procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 74 fracción II del "Capítulo XII De las Asistencias, Faltas y Retardos", 78, 79, 80 81, 82, 83 inciso e), 84 y 85 fracción V inciso d) del "Capítulo XIII De las Causas y Procedimientos Administrativos Para la Aplicación de Sanciones a los Trabajadores" del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta 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 **MARIO ANTONIO ÁVILA CASTRO**, 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 por las causales y hechos anteriormente descritos, conforme a lo establecido al artículo 74 fracción II que a la letra dice:

*"II Los Trabajadores que falten por más de 3 días consecutivos a sus labores y sin causa justificada, en un lapso de 30 días laborables será causa de despido justificado del trabajador sin responsabilidad para el SISTEMA DIF ZAPOPAN".* -----

**SEGUNDA.** - Comunique la presente resolución a la Coordinación de Custodia, Tutela, Adopción y Acogimiento Familiar, 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 **MARIO ANTONIO ÁVILA CASTRO**, así como a su **Representación Sindical**. -----

Así lo resolvió la **Maestra Diana Berenice Vargas Salomón, 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 82, 83 inciso e) y 85 fracción V inciso d) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución.-----

**Maestra Diana Berenice Vargas Salomón**  
**Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral**  
**de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco**