

**RESOLUCIÓN QUE RESUELVE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA INSTAURADO EN CONTRA DEL C. ADSCRITO AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE, ZACATECAS, DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA MARCADO CON EL NÚMERO DE EXPEDIENTE 016/2025.**

*En la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas, siendo el día 04 del mes de julio de 2025.*

**VISTO.** - En el contenido de la investigación realizada dentro del Procedimiento Administrativo instaurado al **C.** al no existir diligencia y/o prueba pendiente por desahogar dentro de dicha investigación y encontrándose en tiempo y forma para resolver su situación laboral, de conformidad con lo establecido por el artículo 142 fracción I de la Ley Civil del Estado de Zacatecas, artículo 84 de la Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas, se emite la presente resolución, atendiendo los siguientes:

**ANTECEDENTES:**

**PRIMERO.** - El trabajador **C.** con número de [redacted] ingresó a laborar para este Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, con un horario laboral comprendido de las 8:00 a las 15:30 horas de lunes a viernes, descansando los días sábados y domingos de cada semana.

**SEGUNDO.**- Mediante oficio marcado con el número OIC/DIR/161/2025 de fecha 14 de mayo de 2025, se informa que el trabajador **C.** ***incurrió en faltas de probidad y honradez, ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios del H. Ayuntamiento de Guadalupe y desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores*** el día martes 29 de abril de 2025, incurriendo así en el supuesto de lo que establece los artículos 154 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas; 23 fracción IX y X, 29 fracciones I, III, VI y XII, 71 fracciones I, II, III, y X y 72, fracción I de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

**TERCERO.** - Que en fecha 29 de abril de 2025 se levantó Acta Administrativa al trabajador **C.** que mediante la cual se menciona que el trabajador presuntamente ***incurrió en faltas de probidad y honradez, ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios del H. Ayuntamiento de Guadalupe y desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores.***

**CUARTO.** - Que en fecha 27 de mayo de 2025, se notificó Procedimiento Administrativo marcado con el número de expediente **016/2025**, el cual fue instaurado en contra del **C.**



por lo cual se señalo día y hora para el desahogo de investigación administrativa, señalándose inicialmente las ONCE HORAS DEL DÍA MIÉRCOLES CUATRO (04) DE JUNCIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO (2025), a desahogarse en las oficinas que ocupa la Sindicatura Municipal, oficina adjunta a la Coordinación Jurídica ubicada en Av. Colegio Militar #96 Ote., Zona Centro, Guadalupe, Zacatecas; sin embargo, dicha diligencia no fue posible desahogarse en los términos que le fue notificado al trabajador investigado, tomando en consideración que las instalaciones de que ocupa el Palacio Municipal de Guadalupe, Zacatecas, fue tomado en sus instalaciones e impedido el acceso a las instalaciones, por terceros (maestros del SNTE), lo que hizo imposible llevar a cabo el desahogo correspondiente, siendo que se trata de un hecho notorio al ser público de la población la toma de diversas instalaciones, son solo en el Municipio de Guadalupe, Zacatecas, sino también en el Estado de Zacatecas. Por lo que una vez, liberadas las instalaciones por los terceros, se señalo nuevo día y hora para el desahogo de la investigación administrativa.

**QUINTO.** - Posteriormente, mediante oficio marcado con el número 323/2025, EXPDIENTE: COOR.JUR/2025. de fecha 12 de junio 2025. mediante el cual se informa que al trabajador **C.** que se ha señalado a las ONCE HORAS DEL DÍA VIERNES VIENTE (20) DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO (2025), a fin de desahogar el procedimiento de investigación administrativa, a fin de que se determine la responsabilidad o no del trabajador investigado, por ***incurrir en faltas de probidad y honradez, ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios del H. Ayuntamiento de Guadalupe y desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores*** el día martes 29 de abril de 2025, incurriendo así en el supuesto de lo que establece los artículos 154 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas; 23 fracción IX y X, 29 fracciones I, III VI y XII, 71 fracciones I, II, III, y X y 72, fracción I de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

**SEXTO.** - Que en fecha 20 de junio de 2025 tuvo verificativo la audiencia de desahogo del Acta Administrativa instaurada en contra del **C.**

#### CONSIDERANDOS:

**PRIMERO.** - Mediante oficio número 323/2025, expediente COORD. JUR/2025, de fecha 12 de junio de 2025, se giró oficio al trabajador el **C.**

, a efecto de comparecer y manifestar sobre los hechos, mismos que fuera recibido por el trabajador el día 13 de junio de 2025, firmando de recibido, citándole para que comparezca a las 11:00 horas el día viernes 20 de junio de 2025, en las instalaciones de la Coordinación Jurídica ubicada en Av. H. Colegio Militar 135 Ote, Zona Centro, Guadalupe, Zacatecas.



**SEGUNDO.-** El acta de Investigación fue realizada de conformidad con el artículo 32 párrafo segundo, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, el Lic. Francisco Ortiz Hernández, Apoderado Legal del Municipio de Guadalupe Zacatecas, quien, como ya se mencionó justificó tal personalidad al inicio de la notificación del procedimiento administrativo del trabajador investigado, a que se le hizo saber que tenía el derecho de audiencia y defensa, apercibiéndole que en caso de no comparecer el día y hora señalados para el desahogo de la investigación administrativa referida, sin su presencia perdería el derecho a ofrecer pruebas y hacer manifestaciones correspondientes a su defensa.

**TERCERO.-** En fecha 20 de junio de 2025, a las once horas (11:00), el Lic. Francisco Ortiz Hernández, Apoderado Legal del Municipio de Guadalupe Zacatecas, personalidad que acreditó mediante Poder Notarial

mismo, con la asistencia de dos testigos, el Lic. José Eduardo Chávez Guevara y la Lic. Yesica Alejandra Aguilera López, diligencia a la que asistió el trabajador el

**CUARTO. –** Dentro del desahogo de la investigación administrativa del referido Procedimiento, una vez que le fueron dados a conocer de nueva cuenta los hechos por lo que se le está iniciando el proceso de investigación administrativa; el trabajador investigado al momento de otorgarle el uso de la voz para que realice manifestaciones en su favor y haga el ofrecimiento de pruebas de descargo, el **C.**

declaró lo siguiente: ***“.... abrí el buzón con una herramienta que me facilitó un trabajador de aquí de la delegación como se hizo en diciembre, así era la indicación que nos habían mencionado a mí, se iban a abrir, ya que ese buzón no cuenta con llave, más sin embargo, no quería abrirlo para ver el cuál el contenido del mismo, y el contenido a su vez lo entregué por medio de un oficio que me efectivamente me recibieron el 29 de abril, eran 3 quejas, documento que no será ofrecido en esta diligencia, más no supe el contenido de los mismos, desconociendo si se le dio seguimiento, cabe aclarar que no fue con violencia, si lo abrí con un objeto, pero, no lo hice con dolo, hasta yo le dije a mi compañera que me tomara foto para que quedara asentado como reporte trimestral por eso me deje tomar la foto que es parte de las pruebas, siendo todo lo que deseo manifestar.”***

Además de las manifestaciones hechas por el trabajador investigado, se cuenta con la declaración de la **C. L.A.E. Patricia González Borrego, Titular del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas;** quien declaró lo siguiente: ***“... que ratifico el contenido y la firma autógrafa en toda y cada una de sus partes que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha veintinueve de abril del año dos mil veinticinco, siendo todo lo que quiero manifestar.”***



Así también se tomó la declaración a la **C. Mónica Maciel Hernández Quezada**, trabajadora adscrita al **Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas**; quien a su vez manifestó lo siguiente: ***“ratifico la firma autógrafa que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha veintinueve de abril del año dos mil veinticinco, pues debido a que estuve presente cuando sucedieron los hechos, siendo todo lo que quiero manifestar.”***

Se cuenta también con la declaración del **C. Gerardo Moreno Ruiz**, trabajador adscrito al **Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas**, quien manifestó lo siguiente: ***“ratifico la firma autógrafa que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha veintinueve de abril del año dos mil veinticinco, sientto todo lo que quiero manifestar”***.

Así también se tomó la declaración a la **C. Julieta Alicia Delijorge Etchart**, Encargada del **Departamento de Rendición de Cuentas y Combate a la Impunidad dependiente del Órgano Interno de Control del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas**, quien a su vez manifestó: ***“ratifico la firma autógrafa que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha veintinueve de abril del año dos mil veinticinco, sientto todo lo que quiero manifestar”***.

**QUINTO.-** A fin de determinar la conducta desplegada por el trabajador, por la posible comisión de faltas administrativas, es necesario determinar si la conducta del trabajador **C.** se perfecciona la hipótesis contenida dentro del artículo 29 fracción I, III, VI y XII, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, que a su letra dice:

**Artículo 29.- “La o el titular de la entidad pública podrá rescindir la relación de trabajo a la o el trabajador, in incurrir en responsabilidad.**

**Para ellos, deberá substanciarse un procedimiento al que asistan la o el propio trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales. Lo anterior, siempre y cuando se produzca cualesquiera de las causales siguientes:**

**I. Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, discriminación, acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras y compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;**

**(...)**



III. Que ocasione la o el trabajador, intencionalmente, daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que ella sea la causa del perjuicio.

(...)

VI. Por desobedecer la o el trabajador, sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores;

(...)

XII. Que incurra en una conducta análoga a las anteriores, igualmente grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Con base a los documentos, declaración del trabajador, así como a las declaraciones de las personas que intervinieron en la acta Administrativa de fecha 29 de abril del año 2025; que se encuentran glosados al presente procedimiento administrativo de investigación; de conformidad como los artículos 29 fracciones I, III, VI, y XII; 71 fracciones I, II, III y X de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; con relación a los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en este caso, en concreto, con el artículo 29 fracciones I, III, VI y XII, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. Así como los artículos 320, 321 y 322 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

Siendo que en el mismo se establece que debe existir un “motivo razonable de pérdida de la confianza”, con lo cual se limita la actuación rescisoria de la relación laboral por parte del patrón a únicamente los casos en donde exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, por lo que el patrón tendría que justificar las circunstancias que le han llevado a perder la confianza en el trabajador. En este sentido, para que el patrón pudiese rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él con base en la pérdida de la confianza en el trabajador, no basta con sólo señalar tal causa como motivo del despido, sino que será necesario lo siguiente:

- a) Que pruebe que el trabajador incurrió o participó en un hecho que ocasiona la pérdida de confianza.

Siendo que en el caso a estudio tenemos lo siguiente:



Que en fecha 29 de abril de 2025 se levantó Acta Administrativa al trabajador C. que mediante la cual se menciona que el trabajador presuntamente **incurrió en faltas de probidad y honradez, ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios del H. Ayuntamiento de Guadalupe y desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores.**

- b) Que se pruebe que la conducta del trabajador fue inapropiada, indebida o inconveniente para los intereses, fines o propósitos del patrón.

Siendo que en la especie, se tiene el hecho de que aún y cuando abrió el buzón de quejas o sugerencias, que colocó el Órgano Interno de Control en la Delegación de la Comunidad Guadalupe, Zacatecas, al momento de sustraer el contenido del mismo, en el acto el trabajador omitió hacer del conocimiento de sus compañeros del propio Órgano Interno de Control del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; a fin de que se asentará en acta lo que se encontró en el mismo, lo anterior, para que se diera fe por todo el personal que acudió a donde se encontraba el buzón para la constancia legal correspondiente. Sólo probando lo anterior es que entonces se podría concluir que el despido fue justificado y que no fue producto de un capricho o arbitrariedad del patrón.

En las especie, sucedieron los dos actos u omisiones por parte del trabajador, primero, el trabajador no contaba con autorización alguna para abrir el buzón de quejas o sugerencias, sin la llave o albarda del mismo; y aun siendo más grave, el hecho de que cuando no se abrió con la llave correspondiente, el hecho de que al sustraer los documentos que se encontraban dentro del buzón, éste no se los mostro o hizo del conocimiento de sus demás compañeros de trabajo, que estaban presente en ese momento en la Comunidad de la Delegación Guadalupe, Zacatecas, para que en conjunto dieran fe de ellos, y en su caso se levantará el acta correspondiente.

Siendo que en el caso a estudio, al realizarse una conducta contraria a lo que establece el Reglamento Interior del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, siendo que al tratarse de un trabajador de confianza con base a las funciones que realiza ante el Órgano Interno de Control del Municipio de Guadalupe, no es necesario que se acredite en forma fehacientemente la conducto imputada, aunque en la especie si existen datos contundentes a establecer que el trabajador, realizó actos que afectan los bienes muebles del Municipio, toda vez que abrió el Buzón de Quejas, con un instrumento que no era propiamente la llave del candado que tenía el buzón de la Comunidad Guadalupe, Zacatecas, tan es así que el propio trabajador acepta en forma espontánea haber abierto dicho buzón y que inclusive pidió que una de las personas que se encontraban en ese momento que le tomará fotografía, a fin de abrir y sacar los documentos que se encontraban dentro del buzón de Quejas o denuncias, instalado por el Órgano Interno de Control, siendo que en la especie, el trabajador una vez violado el cerrojo a albarda, éste sustrajo los documentos que se encontraban dentro del mismo, sin que haya hecho del

conocimiento de sus compañeros de los documentos que en ese momento sustrajo, sino que al contrario los resguardo y ya de regreso en las instalaciones que ocupan el Órgano Interno de Control, en Guadalupe, Zacatecas, los quiso entregar a la titular del Órgano Interno de Control, siendo que en ningún momento desde que los sustrajo, hasta que los pretendió entregar a la titular del Órgano Interno de Control, haya habido constancia que hubiese permitido levantar el acta administrativa que se realiza una vez abierto el buzón para la debida constancia legal, de los documentos que en ese momento se extraen, sino que el hecho que se le imputa es que horas después de que fueron sustraídos por el trabajador los quiso entregar, sin que en realidad se tuviese la certeza de que son la totalidad de documentos que sustrajo del buzón de quejas o denuncias; siendo así que se acredita la pérdida de confianza, dado que en ningún momento hasta antes de que pretendiera hacer la supuesta entrega de documentos haya dado a conocer el contenido de dicho buzón, y así se levantara el acta correspondiente para efectos de que se diera fe del contenido que se había sustraído al momento de la apertura del buzón, por lo tanto, existe un indicio razonable de que el trabajador pudo haber manipulado el contenido del buzón, toda vez que nunca hizo del conocimiento de los demás compañeros que lo acompañaban en el momento de la apertura del referido buzón, por lo tanto, incurrió en daños a los bienes del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; y lo más grave, haber ocultado al momento de sustraerlos documentos del buzón a los propios compañeros del Órgano Interno de Control, del contenido del mismo, toda vez, los resguardo y hasta en tanto llegó a las instalaciones del Órgano Interno de Control, quiso a ver entrega mediante oficio al titular del mismo. Por lo anterior, y de conformidad con el artículo 29 fracciones I, III, VI y XII, 71 fracciones I, II, III, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; así como los artículos 320, 321 y 322 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; con relación a los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, se determina la responsabilidad del trabajador **C**.

por lo que se hace sujeto a la **RECISIÓN LABORAL BAJO LA MODALIDAD DE DESPIDO JUSTIFICADO**, ante la pérdida de confianza. Por lo que se ordena la notificación se realice la notificación personal al trabajador de la rescisión laboral sin responsabilidad para la patronal, y una vez hecho, lo anterior, se ordene se realicen los trámites administrativos correspondientes para que se haga entrega del finiquito al trabajador, al haberse acreditado la responsabilidad de los hechos que se imputan dentro del presente procedimiento de investigación administrativa y determinado la justificación de la rescisión aludida; toda vez quedo acreditada la responsabilidad del **C**.

por ***incurrir en faltas de probidad y honradez, siendo que en la especie***, al momento de sustraer el contenido del buzón, el trabajador omitió hacer del conocimiento del contenido a sus compañeros del propio Órgano Interno de Control del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; a fin de que constancia de los mismos y se asentarán mediante acta administrativa lo que se encontró en el mismo, lo anterior, para que se diera fe por todo el personal que acudió a donde se encontraba el buzón para la constancia legal correspondiente; además de ***ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios del H. Ayuntamiento de Guadalupe y desobedecer sin justificación las órdenes que recibe de sus superiores, que inclusive con la conducta***



**desplegada también se actualiza la pérdida de confianza**, misma que se acreditó con base al acta administrativa del día martes 29 de abril de 2025, incurriendo así en el supuesto de lo que establece los artículos 154 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas; 23 fracción IX y X, 29 fracciones I, III VI y XII, 71 fracciones I, II, III, y X y 72, fracción I de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. Sirve de sustento, lo establecido en la siguiente:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 172872

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: VII.2o.A.T.81 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Marzo de 2007, página 1822

Tipo: Aislada

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, EXIGIDO PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS.

Este órgano jurisdiccional en la tesis de jurisprudencia VII.2o.A.T. J/5, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 803, estimó que del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. Sin embargo, si bien el motivo razonable constituye una cuestión subjetiva del patrón, debe tener sustento en datos objetivos, pues de no ser así, la validez de la causa de separación del empleado quedaría de manera absoluta al criterio del patrón, es decir, si bien atendiendo a la naturaleza de esa relación no es necesario que se acredite fehacientemente la conducta imputada, deben existir indicios que hagan objetiva la razón en que se funda la rescisión laboral.

Considerar lo contrario implicaría que el patrón afirmase que el trabajador realizó tal o cual conducta, sin necesidad de probar ni siquiera indiciariamente la misma, para que se estimara justificada la rescisión aludida.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/2006. Gustavo Vallejo de la Garza y otro. 18 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Colorario lo anterior, al analizarse las causales invocadas para el desarrollo del presente Procedimiento Administrativo **POR INCURRIR PRESUNTAMENTE EN FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ, OCASIONAR INTENCIONALMENTE DAÑOS MATERIALES EN LOS EDIFICIOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE Y DESOBEDECER SIN JUSTIFICACIÓN LAS ORDENES QUE RECIBE DE SUS SUPERIORES, TENEMOS QUE SE ACREDITA LA CAUSAL**, puesto que el trabajador **C.**

en su declaración **afirma**, por lo tanto valida los hechos que se le imputan por lo que se acredita su responsabilidad dentro del presente procedimiento administrativo, siendo así tuvo faltas de probidad y honradez, que violentó un buzón de denuncias, provocó daño en las instalaciones del Ayuntamiento de Guadalupe y desobedeció a sus superiores.

Expuesto lo anterior es preciso acreditar la responsabilidad en la que el **C.** respecto a los hechos denunciados ante esta Sindicatura a mi cargo.

**SEXTO.-** En virtud a todo lo anteriormente expuesto, razonado, fundado y motivado que fue, es que con la conducta adoptada por el servidor público **C.**

#### RESUELVE:

- I. **Se acredita** la conducta incurrida por el trabajador **C.** en los términos expuestos y fundados en los considerandos que anteceden.
- II. Se determina **la rescisión de la relación de trabajador con el H. Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas**; por lo que una vez que sea notificada la resolución al trabajador en forma personal, se ordena se gire



atento oficio al Departamento de Capital Humano, para que realice la cuantificación del finiquito del trabajador a fin de que se entregado al mismo.

- III. Notifíquese copia de la presente determinación al Departamento de Capital Humano del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, para que se realicen los trámites administrativos correspondientes a la rescisión sin responsabilidad laboral para la patronal.
- IV. Notifíquese la presente Determinación personalmente al C.

**ASÍ LO FIRMA Y DETERMINA LA LICENCIADA ANALI INFANTE MORALES, SÍNDICA MUNICIPAL DE GUADALUPE, ZACATECAS. - CONSTE.-----**

**LIC. ANALI INFANTE MORALES, SÍNDICA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE, ZAC.**

- c.c.p. Lic. Raquel Ortiz Sifuentes. Secretaria de Gobierno Municipal, para su superior conocimiento.
- c.c.p. Arq. Pioquinto Gutiérrez Hernández. Jefe de Capital Humano, para trámite respectivo.
- c.c.p. L.A.E. Patricia González Borrego. Titular del Órgano Interno de Control, para su conocimiento.
- c.c.p. Lic. José Adán Aguilar Ortiz. Encargado de la Coordinación Jurídica, para su atención