



52

DETERMINACIÓN QUE RESUELVE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA REALIZADO AL C. ROLANDO DANIEL EDESMÁ RODRÍGUEZ, DEPENDIENTE DE LA MUNICIPALIDAD DE GUADALUPE, ZAC.

En la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas, siendo el día once del mes de marzo del año 2024.

VISTO.- El contenido de la investigación realizada dentro del Procedimiento Administrativo hecho al

municipales de Guadalupe, Zac., 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 del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

ANTECEDENTES:

1. Que el C. [redacted] labora para el H. Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, con número de [redacted]

en los servicios públicos municipales de Guadalupe, Zac., y a quien se le imputa incurrir en **INASISTENCIAS LOS DÍAS QUINCE, DIECISÉIS, DIECISIETE, DIECIOCHO, DIECINUEVE, VEINTIDÓS, VEINTITRÉS, VEINTICUATRO, VEINTICINCO Y VEINTISÉIS DE ENERO DEL AÑO EN CURSO, SIN CONTAR CON AUTORIZACIÓN DE VACACIONES Y/O PERMISO AVALADO POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO Y/O DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.**

2. Oficio número SSP/ADM/28-34, de fecha nueve de febrero del 2024, firmado por el Dr. Francisco Javier Soria Hernández, Secretario de Servicios Públicos Municipales, mediante el cual envía un total de diez Actas Administrativas levantadas al [redacted]

comunicando las inasistencias de dicho trabajador los días **QUINCE, DIECISÉIS, DIECISIETE, DIECIOCHO, DIECINUEVE, VEINTIDÓS, VEINTITRÉS, VEINTICUATRO, VEINTICINCO Y VEINTISÉIS DE ENERO DEL AÑO EN CURSO, SIN CONTAR CON AUTORIZACIÓN DE VACACIONES Y/O PERMISO AVALADO POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO Y/O DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.**

CONSIDERANDOS:





PRIMERO: Dentro de la investigación del mencionado Procedimiento de Investigación Administrativa se recabaron antecedentes. con los cuales se justifica que el trabajadorC. incurrió en responsabilidad, como se verá enseguida:

1. Original de la Constancia de trabajo expedida por el L.C. Alfredo Gutiérrez Hernández, Jefe del Departamento de Capital Humano del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas. en la que hace constar que existe expediente personal del

2. Diez Actas Administrativas de fechas **QUINCE, DIECISÉIS, DIECISIETE, DIECIOCHO, DIECINUEVE, VEINTIDÓS, VEINTITRÉS, VEINTICUATRO, VEINTICINCO Y VEINTISÉIS DE ENERO DEL AÑO EN CURSO, POR LA CAUSAL DE INASISTENCIAS.**

SEGUNDO: Se cuenta con oficio número 76/2024 de fecha trece (13) de febrero del año 2024, mediante el cual se determinó el inicio del Procedimiento de Investigación Administrativa en contra del _____ a quien se trató de localizar en el domicilio proporcionado por éste mismo. y documentado en su expediente personal.

Coordinación General Jurídica ubicada en la Sindicatura Municipal (Sala Adjunta) del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, para el desahogo de una Investigación Administrativa en su contra, derivado de diez Actas Administrativas levantadas por el Dr. Francisco Javier Soria Hernández, Secretario de Servicios Públicos Municipales, por incurrir en la causal de **INASISTENCIAS.**

Documental que justifica que el inicio del Procedimiento de Investigación Administrativa, al _____ fue apegado a derecho, de conformidad con el artículo 31 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

TERCERO: El Acta de Investigación Administrativa fue realizada de conformidad con el artículo 32 párrafo segundo de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, la Lic. Claudia Elizabeth de Ávila Barrios, Apoderada Legal del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, quien, como ya se mencionó justificó tal personalidad, otorgando al trabajador su derecho de audiencia y defensa, apercibiéndole que, en caso de no comparecer el día y hora señalados para el desahogo de su Procedimiento Administrativo, se procederá con el desahogo de la investigación administrativa referida y perderá el derecho de ofrecer pruebas y hacer alegaciones correspondientes a su defensa.





CUARTO. En fecha veintiuno (21) de febrero del año 2023, a las once horas (11:00), la **LIC. CLAUDIA ELIZABETH DE ÁVILA BARRIOS**, Apoderada Legal del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, presidió el desahogo del Acta de Investigación Administrativa, cargo que acreditó mediante Poder Notarial número mil cuatrocientos diecisiete. volumen

mismo, con la asistencia de dos testigos las **CC. Karla Eloiza Hernández Castro y Yazmín Reveles Rodríguez**. diligencia a la que **NO COMPARECIÓ** el trabajador C.

QUINTO. Es preciso determinar si la conducta del trabajador perfecciona la hipótesis contenida dentro del artículo 29 fracción VIII, 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, sin incurrir en responsabilidad. Para ello, 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:

Fracción VIII. Que, dentro del término de treinta días naturales, falte a sus labores cuatro o más días, sin permiso de la o el titular de la entidad pública o sin causa justificada;

Así mismo se perfecciona la hipótesis contenida dentro del artículo 71 fracciones VI y XV, de la Ley del Servicio Civil del Estado del Estado de Zacatecas, que a la letra dice "Además de las obligaciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Fracción VI. Asistir puntualmente a sus labores

Fracción XV. Dar aviso inmediato a su superior próximo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Así también, el artículo 72, fracción VI de la Ley del Servicio Civil del Estado del Estado de Zacatecas, que a la letra dice "Además de otras prohibiciones consignadas en esta Ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Fracción VI. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso, de la titular o el titular de la entidad pública".

De acuerdo a lo aludido en las actas administrativas, el [redacted] dejó de presentarse a trabajar sin que existiera de por medio alguna razón que justificara sus inasistencias, más aún, al indagar en el Departamento de Capital Humano, no se encontró algún documento que sirviera para justificar tal hecho, por ejemplo, un comprobante médico o una autorización de incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).





Al recabar las declaraciones de los servidores públicos que tuvieron intervención en el levantamiento de las actas administrativas manifestaron lo siguiente:

El Dr. Francisco Javier Hernández Soria manifestó: ***“Únicamente necesito aarear que la única referencia que tengo del es que se fue a trabajar a Estados Unidos y que en este momento me permito ratificar el contenido de las actas en todas y cada una de sus partes, así como la firma estampada en ellas”.***

La testigo de cargo Ing. Ma. Del Socorro López García, declaró: ***“Solamente ratificar el contenido de las actas en todas sus partes, así como las firmas estampadas en ellas”.***

Así también el testigo de cargo el C. Luis Chávez Gutiérrez, manifestó: ***“Ratifico el contenido de las actas en todas sus partes, así como las firmas estampadas en cada una de ellas, siendo todo lo que deseo manifestar”.***

Por su parte, el Ing. Jorge Ortiz Gutiérrez, delegado del SUTSEMOP Guadalupe declaró: ***“Respecto al ausentismo del trabajador a su fuente de trabajo, me permito hacer mención que por parte del sindicato no hay solicitud de licencia sin goce de sueldo y desconozco los motivos por los que ya no se presentó a laborar...”.***

De igual modo, la Lic. Claudia Elizabeth de Ávila Barrios, apoderada legal del Municipio y encargada de desahogar la audiencia del acta de investigación administrativa manifestó: ***“...en fecha dieciséis de febrero del año en curso, me trasladé a la Comunidad de***

informándome que su hijo se había trasladado a Estados Unidos desde mediados del año pasado, que se había llevado a su esposa e hijos y ya estaba trabajando allá. Al explicarle el motivo de mi visita, me comentó que ella no podía recibir ningún tipo de documento y que no tenía caso, además, pues su hijo ya no pensaba regresar a México...”.

Es necesario resaltar que, de acuerdo al artículo 71 fracción XV de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, señala que es obligación del trabajador dar aviso de inmediato a su superior próximo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, es menester, resaltar que el C.





ha estado ausente de sus labores, jamás hizo lo conducente, dando muestra del completo desinterés por conservar su fuente de trabajo.

Referente a lo anterior mencionado, se cita la siguiente tesis jurisprudencial:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 161005

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: VII.2o.(IV Región) 11 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Septiembre de 2011, página 2198

Tipo: Aislada

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, resintiendo 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.

SEXTO. - En virtud a todo lo anteriormente expuesto, razonado, fundado y motivado que fue, es que con la conducta adoptada por el Servidor Público se:

RESUELVE:

I.- Se acredita la conducta incurrida por el trabajador en los términos expuestos motivados y fundados en los considerandos que anteceden.

II.- Se RESCINDE LA RELACIÓN LABORAL entre el C. y el **H. AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE, ZACATECAS**, pues se actualiza el supuesto contemplado por el artículo 29 fracción VIII, 71 fracciones VI y XV y 72, fracción VI de la Ley del Servicio Civil del Estado del Estado de Zacatecas.





III.- Tomando en cuenta que el C. **NO HA LABORADO POR MÁS DE VEINTE ANOS**, por lo tanto, no es acreedor al beneficio establecido en el artículo 30 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, que en lo que interesa a la letra dice: "...Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, no procederá la rescisión..." (A menos de existir una causal/falta grave que motive la rescisión laboral).

IV.- Notifíquese la presente Determinación personalmente al

ASÍ LO FIRMA Y DETERMINA LA LIC. MARÍA DE LA LUZ MUÑOZ MORALES, SÍNDICO MUNICIPAL DE GUADALUPE, ZACATECAS .- CONSTE -----
-----.

LIC. MARIA DE LA LUZ MUNOZ MORALES
SÍNDICO MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE, ZAC.

C.c.p.-Mtro. Tereso Hernández Escareño. Secretario de Gobierno Municipal. - Para su superior conocimiento.
C.c.p.- Dr. Francisco Javier Soria Hernández. Secretario de Servicios Públicos Municipales. -Para conocimiento.
C.c.p.- L. C. Alfredo Gutiérrez Hernández. Jefe del Departamento de Capital Humano. - Para trámite respectivo.
C.c.p.- Lic. Sergey Ulises Gutiérrez Valle. Coordinador Jurídico. Para su atención.

