



Zapopan, Jalisco, a 14 catorce de agosto del año 2017 dos mil diecisiete.

**V I S T O:** Para resolver en definitiva la Responsabilidad Laboral dentro del procedimiento administrativo número **P.A.R.L. DJ/013/2017**, seguido en contra de la **C. ANA LUISA GARIBAY SANTIAGO**, con número de empleado **18411**, quien se desempeña como **Secretaria de Jefe de Departamento** adscrita al Departamento de Servicios Generales y comisionada al Área de Patrimonio 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 28 veintiocho de julio del año en curso, el Lic. Raúl Alejandro García Guzmán, en su carácter de Jefe del Área de Patrimonio, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, reporte administrativo levantado el mismo día 28 veintiocho de julio del año 2017, en contra de la C. Ana Luisa Garibay Santiago, Secretaria de Jefe de Departamento comisionada al Área de Patrimonio dependiente del Departamento de Servicios Generales, del que se desprenden las faltas administrativas laborales cometidas por la trabajadora señalada, que se hacen consistir en cometer faltas de probidad al utilizar las herramientas de trabajo que tiene asignadas para otros fines ajenos a las actividades encomendadas, lo que trae como consecuencia un incumplimiento a las obligaciones que tiene como trabajador, al disponer del equipo de cómputo para fines particulares y de distracción, como son utilizar de manera inusual la red de datos hacia internet; acceder a la red social de facebook, utilizándola gran parte de su jornada laboral; además de tener un software instalado, mismo que es usado para descargar música y películas catalogado como de alto riesgo por la cantidad de virus que transmite denominado "Ares", todo esto, sin autorización ni permiso por parte de su jefe inmediato, lo que ocasiona además, una falta de probidad al no proceder con rectitud en sus funciones que tiene encomendadas como trabajador de este Sistema DIF Zapopan. Faltas que se encuentran establecidas en el artículo 47 fracción II, en el artículo 134 fracciones I, III y IV, de la Ley Federal del Trabajo, así como en las fracciones I, III y XVII, del artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del municipio de Zapopan, Jalisco y mismo que fue debidamente depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco. -

2. - Con fecha 3 tres de agosto del año 2017, 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 en contra de la trabajadora antes 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 3 tres de agosto del año 2017 dos mil diecisiete, 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 otorgarle su derecho de audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 10:30 diez horas con treinta minutos del día 10 diez de agosto del 2017 y las 12:00 doce horas del día 11 once de agosto del año 2017, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 28 veintiocho de agosto del 2017 y se ofrecieron las pruebas de cargo existentes para acreditar lo manifestado en el citado reporte administrativo; 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 mediante escrito compuesto de 5 cinco hojas útiles por una sola de sus caras, así como de manera verbal; ofreciendo las pruebas de descargo que consideró pertinentes para acreditar lo manifestado en su contestación, mismas que se desahogaron. 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 77, 78 y demás relativos y aplicables, así como por el Reglamento Interno, ambos 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, el Licenciado Raúl Alejandro García Guzmán, en su carácter de Jefe del Área de Patrimonio, levantó reporte administrativo en contra de la trabajadora Ana Luisa Garibay Santiago, por cometer faltas administrativas consistentes en que la misma dispone del equipo de cómputo para fines particulares, como son utilizar de manera inusual la red de datos hacia internet; acceder a la red social de facebook, utilizándola gran parte de su jornada laboral; además de tener un software instalado, mismo que es usado para descargar música y películas catalogado como de alto riesgo por la cantidad de virus que transmite denominado "Ares", todo esto, sin autorización ni permiso por parte de su jefe inmediato, hechos que se dieron a conocer una vez que el Jefe del Departamento de Sistemas y Modelos de Atención el día 26 veintiséis de julio del año que corre, acudió a la oficina de Patrimonio para hacer una revisión de los equipos de cómputo debido a que se detectó tráfico inusual de la red de datos hacia Internet, en donde, al hacer la revisión de la computadora que tiene asignada la C. Ana Luisa Garibay Santiago se encontró en el historial del navegador lo antes señalado y posteriormente el día 27 de julio del 2017 al hacer una segunda revisión, ya había sido borrado el historial del navegador".

III. - Las faltas imputadas a la C. Ana Luisa Garibay Santiago, se acreditan con las 4 cuatro hojas de impresión tomadas a la computadora asignada a la secretaria citada, donde se desprenden las diferentes páginas donde ingresó durante su jornada laboral que es de 9:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, entre las que se encuentran la página de red social facebook". Documentos estos que presentó el Lic. Raúl Alejandro García Guzmán, como pruebas de cargo para acreditar las faltas cometidas.

IV. - Por lo que se refiere a la encausada, la misma produjo contestación mediante escrito compuesto de 5 cinco hojas útiles, así como de manera verbal, en su comparecencia a su audiencia de defensa celebrada el día 11 once de agosto del año en curso, señalando lo siguiente: *"Que en este momento presento por escrito contestación al reporte levantado por esta entidad pública haciéndolo en principio por escrito a través de un documento consistente en cinco fojas útiles por uno de sus lados, así mismo, quiero manifestar que en relación al memorando y reporte levantado dentro del expediente P.A.R.L.D.J./013/2017, del mismo se desprende que hicieron un análisis de la computadora de la trabajadora Ana Luisa Garibay Santiago, la cual carece de toda validez y no se reconoce de manera alguna, toda vez de que señalan que fue el día 26 de julio del 2017, a las 16:30 horas, en principio en horario no laborable y además en ausencia de la trabajadora quien cumplió el día 26 de julio del 2017 años y que conforme al contrato colectivo de trabajo es un día que se les otorga como beneficio del derecho contractual señalado, por otro lado, el reporte se levanta dos días después también sin su presencia a las 17:00 horas del día 28 de julio hora no laborable, en la cual señala que la supuesta información que habían obtenido se encontraba ya borrada, en ambos casos, con la ausencia de la trabajadora a quien se levanta el reporte con la cual la dejan en completo estado de indefensión. Por otro lado, en el reporte únicamente se exhiben copias simples sin que haya sido certificada por autoridad legal facultada para efecto de certificarlas, lo cual con fundamento en diversas tesis jurisprudenciales y el artículo 26 fracción III inciso d) aplicada supletoriamente de la Ley de Responsabilidad de Servidores públicos y sus Municipios, se objeta en su totalidad desde este momento por carecer de valor jurídico las mismas, motivo por el cual tanto por la Ley como por las diversas jurisprudencias de la Corte, anunciadas entre otras, las determinadas en la tesis 1.110C1K de la Novena Época 187304 de la hoja 29 a la 43, Tomo XVI, página 1269, de ser tesis aislada, hoy ya jurisprudencia firme, en el que se determina que al ser copia simples procede la conclusión anticipada del procedimiento sin responsabilidad para la trabajadora a la que se le levanta el procedimiento administrativo. Por otro lado, diversas jurisprudencias señalan cuál es la interpretación de PROBIDAD, que es el tener un comportamiento recto en el desempeño de sus funciones, una conducta intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo que se ostenta y como se desprende de las mismas actas, jamás se acredita ningún daño a la Institución ni se reconoce el contenido del acta por ausencia de la trabajadora y por ser copias simples como ya se dijo y en base a la probidad la Corte se pronuncia sobre una conducta intachable y cabe señalar que Ana Luisa Garibay mi representada tiene 26 años de servicios prestados en el DIF Zapopan y no tiene en ese tiempo ni reporte alguno de una mala conducta ni de mal ejercicio en sus funciones encomendadas, para tal efecto en el escrito de contestación se ofrecen diversas pruebas, en principio como DOCUMENTAL PRIVADA, tanto el acta levantada como las copias simples anexadas al reporte administrativo así como la DOCUMENTAL, de su expediente laboral que se encuentra*



en los archivos de área de Recursos Humanos, con las cuales se acreditará que no tiene antecedente alguno por falta de probidad y es un hecho AISLADO SIN CONCEDER, por lo cual debe declararse incierto el procedimiento instaurado, para tal efecto la PRESUNCIÓN LEGAL se circunscribe a mi expediente laboral de prueba documental ofrecida y a la existencia de mi probidad y jamás un procedimiento administrativo en 26 años de servicio y la HUMANA su comportamiento probó durante ese lapso de tiempo laborado y pruebas que quedan anunciadas en el escrito de contestación y las que esta Autoridad desde este momento le solicito respetuosamente habrá de requerir a las áreas correspondientes para su constancia e integración del expediente ya señalado.” Pruebas éstas que de igual manera ofreció en su escrito de contestación.

V. - Para tal efecto, se procede al estudio, análisis y valoración de las pruebas de cargo ofrecidas dentro del procedimiento administrativo que nos ocupa, la cual se hace consistir en las 4 cuatro hojas de impresión tomadas a la computadora asignada a la Secretaria citada, donde se desprenden las diferentes páginas donde ingresó durante su jornada laboral que es de 9:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, entre las que se encuentran la página de red social facebook, las cuales analizadas que son las mismas, se desprende que dicha trabajadora ingresó a su página de facebook, a las 10:51 horas, 10:52 horas y 14:59 horas, donde tuvo contacto con el C. Juan Ramón Rivera, el cual revisando el expediente personal de la misma, se advierte que es su familiar; con lo que se demuestra que efectivamente utilizó el equipo de cómputo para fines particulares y de distracción; documentos éstos de los que no se desprende la fecha, más sin embargo la revisión se hizo el día 26 y 27 de julio del año en curso, fecha la primeramente citada donde se detecta esta irregularidad, otorgándoseles valor probatorio, ya que las mismas fueron tomadas como evidencia para demostrar lo anterior, a través de un celular e impresas en computadora para ofrecerlas como prueba de cargo y al mismo tiempo correr traslado a la trabajadora encausada.

VI. - Ahora bien, respecto a la contestación hecha por la C. Ana Luisa Garibay Santiago, de que el día 26 de julio del 2017, fue su cumpleaños, que se le otorgó dicho día por ese concepto y que no utilizó la computadora asignada, que desconoce cómo pudieron entrar a su equipo de trabajo y que jamás utiliza si no es para cuestiones estrictamente laborales, desconociendo quién haya utilizado la computadora en su ausencia (26 de julio del 2017), al respecto se advierte que para ingresar a la página de facebook, se debe contar con una contraseña personal, una vez que haya creado una cuenta, la cual es utilizada por quien cree dicha cuenta; y en el caso que nos ocupa, de las impresiones tomadas no se desprende que se haya ingresado ese mismo día 26 de julio del 2017; es decir, que dicha trabajadora utilizó la computadora en días anteriores para ese fin; es decir, que el día 26 de julio del 2017, al hacer revisión de los equipos de cómputo en el área de Patrimonio, es cuando se detectó que la trabajadora encausada ingresa a la cuenta de su página que tiene de facebook creada por ella misma y que solo ella puede ingresar, a menos que la hayan jaqueado, cosa que no mencionó en su contestación.

En el punto número 2 de su escrito de contestación, señala “que el Jefe del Área de Patrimonio, levantó un reporte administrativo en el cual asienta que hicieron una revisión a la computadora que le fue asignada, esto sin su presencia, fuera del horario de la trabajadora; por lo cual no existe certeza de quien haya usado la computadora, anexando unas copias simples de unas supuestas fotos, las cuales carecen de valor probatorio, de acuerdo a la tesis que señala, las que nadie certificó de la autenticidad y existencia de las mismas, de conformidad a lo que señala el artículo 26 fracción III inciso d) de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, además de no ser administradas con otras probanzas”; al respecto se determina que el ordenamiento jurídico que prevé la forma de sancionar a los trabajadores del Sistema DIF Zapopan, lo es precisamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 fracción X, donde se debe otorgar el derecho de audiencia y defensa; por otro lado está el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución, el cual señala los lineamientos a seguir para el desahogo del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral; por lo que la Ley que señala en su contestación (Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios), no aplica al caso que nos ocupa, toda vez que la Ley Federal del Trabajo es la que rige para este Organismo Público Descentralizado; por otra parte, y por lo que manifiesta que se levantó el reporte administrativo fuera de su horario de labores y en su ausencia, no es violatorio de sus derechos laborales, toda vez, que a la misma se le otorgó su derecho de audiencia que marca el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 75 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución y además de que el jefe inmediato, tiene la facultad de revisar el mobiliario con el cual cuenta el Área a su cargo y máxime si acudió el Jefe del Departamento de Sistemas y Modelo de Atención a realizar una revisión del equipo de cómputo de dicha Área, al detectar tráfico inusual de la red de datos hacia internet; aunado que de las copias



de las fotografías tomadas tanto al historial de navegación como al propio equipo de cómputo utilizado, no se desprende la fecha en que se ingresó a la cuenta de facebook de la C. Ana Luisa Garibay Santiago, solamente se advierten las diferentes horas; de lo que se deduce que solamente el creador de esa cuenta de facebook ingresó a la misma, en el equipo de cómputo que tiene asignado la trabajadora encausada y de la que se desprende el nombre de Juan Ramón Rivera (familiar de la antes citada).

Por otro lado, señala que no se configura la causal de falta de probidad, en virtud de que dicha trabajadora no ha faltado jamás a sus labores y todas las tareas encomendadas inherentes a su puesto son cubiertas totalmente y en los términos en que su jefe inmediato lo solicita, señalando además que el reporte administrativo no cumple con las formalidades del procedimiento, en virtud de que no se establecen circunstancias de modo, tiempo y lugar, ni se evidencia que la encausada haya incurrido en una de las causales que se invocan, de acuerdo al criterio de la SCJN, en cuanto a la falta de probidad que citan, al decir, que son meras presunciones sin una prueba bastante y suficiente para que se instaure un procedimiento laboral. Ofreciendo el expediente laboral de la trabajadora donde se desprende que en 26 años de trabajo, jamás había tenido ningún reporte o falta administrativa con cargo a su expediente; el cual una vez que es analizado, se advierte que efectivamente no cuenta con ningún antecedente laboral desfavorable a su persona, más sin embargo como ella misma señala, es un hecho aislado al caso que nos ocupa.

Respecto a la prueba DOCUMENTAL, consistente en las copias simples de las fotografías acompañadas al reporte administrativo levantado por el Lic. Raúl Alejandro García Guzmán, señalando que las mismas carecen de valor probatorio para probar el dicho del mismo, relacionando la prueba con todos y cada uno de los hechos del escrito de contestación; si bien es cierto se acompañaron copias simples al reporte administrativo, las cuales se extrajeron de las fotografías tomadas al momento de la revisión de los días 26 y 27 de julio del 2017 y que se le corrió traslado con un tanto de las mismas; también es cierto que dichos documentos fueron acompañados a la Dirección Jurídica vía correo electrónico directamente del aparato electrónico donde fueron tomadas las citadas fotografías, y que en ningún momento fueron alteradas; imprimiéndose un tanto en copia blanco y negro para entregar a la trabajadora encausada.

Ahora bien, en relación a las prueba PRESUNCIONAL LEGAL se circunscribe a su expediente laboral de prueba documental ofrecida y a la existencia de mi probidad y jamás un procedimiento administrativo en 26 años de servicio y la HUMANA su comportamiento probó durante ese lapso de tiempo laborado. Por lo que como se menciona en líneas anteriores, efectivamente la trabajadora encausada no tiene antecedente alguno en su expediente laboral, respecto a levantamiento de acta, reporte o instauración de procedimiento alguno, otorgándole valor probatorio únicamente para este efecto, más no la exime de la responsabilidad recaída sobre el uso de la computadora para fines particulares o de distracción en días anteriores a la fecha en que fue revisada la computadora que tiene asignada para desempeñar sus actividades laborales.

Por lo que se concluye que el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral instaurado a la C. Ana Luisa Garibay Santiago, se desahogó siguiendo los lineamientos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en este Organismo Público Descentralizado, otorgándole su derecho de audiencia y defensa, tal y como lo marca el artículo 75 del citado Contrato, así como el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. No existiendo violación a los derechos laborales de la trabajadora citada, misma que con las pruebas aportadas no logra desvirtuar los hechos narrados en el reporte administrativo levantado con fecha 28 de julio del año 2017.

Teniendo aplicación al presente caso, los siguientes criterios jurisprudenciales:

*Época: Décima Época.-*  
*Registro: 2005509*  
*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*  
*Tipo de Tesis: Aislada*  
*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*  
*Libro 3, Febrero de 2014, Tomo III*  
*Materia(s): Laboral*  
*Tesis: I.6o.T.84 L (10a.)*  
*Página: 2644*

**TRABAJADORES DEL ISSSTE. PARA QUE EL CONTENIDO DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS QUE SE LES LEVANTE POR INCURRIR EN ALGUNA CAUSAL DE RESCISIÓN O CESE PREVISTA EN SUS CONDICIONES**



**GENERALES DE TRABAJO ALCANCE PLENO VALOR PROBATORIO, DEBEN RATIFICARSE POR QUIENES EN ELLAS INTERVINIERON.**

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

**V.** - Por consiguiente, al no desvirtuarse completamente las faltas administrativas que se le atribuyen en este procedimiento a la trabajadora encausada Ana Luisa Garibay Santiago, y por los razonamientos vertidos en los considerandos que anteceden; es procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 74, 75, 76, 77 y 78 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, 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

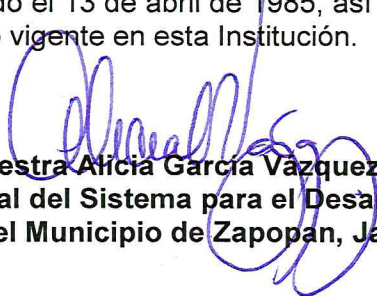
**PROPOSICIONES:**

**Primera.** - Por los razonamientos expuestos en el contexto de la presente resolución, se impone a la **C. ANA LUISA GARIBAY SANTIAGO**, una sanción consistente en **UNA SUSPENSIÓN DE SU RELACION DE TRABAJO DE 01 UN DIA NATURAL**, siendo específicamente el día 23 veintitrés de agosto del presente año, debiendo reanudar labores precisamente el día 24 veinticuatro del mismo mes y año, apercibiéndola para que desempeñe su trabajo con toda la seriedad, cuidado y esmero, y no repita las faltas que atentan contra las obligaciones que debe observar en todo momento y que se describen en el artículo 23 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; y en caso de incurrir en nueva falta administrativa se le aplicará todo el rigor de la ley. -

**Segunda.** - Comuníquese la presente resolución a la Jefatura del Área de Patrimonio, 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 **ANA LUISA GARIBAY SANTIAGO**.

Así lo resolvió la **Maestra Alicia García Vázquez, Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco**, de conformidad con las facultades que se me confieren en el artículo 9º fracción IX del Decreto número 12036 emitido por el H. Congreso del Estado y publicado el 13 de abril de 1985, así como los artículos 78 y 79 inciso e) 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**

