



Zapopan, Jalisco, a 7 siete de mayo del 2018 dos mil dieciocho. -

V I S T O: Para resolver en definitiva la Responsabilidad Laboral dentro del procedimiento administrativo número **P.A.R.L. DJ/006/2018**, seguido en contra del **C. EDUARDO GARCÍA CRUZ**, con número de **empleado 19576**, quien cuenta con nombramiento de **Auxiliar de Servicios Generales**, adscrito al Departamento de Servicios Generales dependiente de la Dirección de Administración y Finanzas 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 19diecinueve de abril del año en curso, la Lic. Olga María Esparza Campa, Directora de Administración y Finanzas, presentó ante la Dirección Jurídica de esta Institución, a través del memorando número DAF-097/2018, el reporte administrativo levantado por ella misma, en contra del C. Eduardo García Cruz, quien cuenta con nombramiento de Auxiliar de Servicios Generales, del que se desprenden las supuestas faltas administrativas, mismas que consisten en que dicho trabajador el día 23 veintitrés de marzo del presente año, se presentó a laborar bajo los efectos de la droga o enervante denominado "marihuana", sin contar con prescripción médica para ello y sin haber hecho del conocimiento a su jefe inmediato; habiendo conducido un vehículo oficial propiedad de éste Organismo, encontrándose en ese estado; lo anterior quedó corroborado con la segunda prueba confirmatoria de la prueba de antidoping 5 meta, practicada ese mismo día en el Laboratorio de Análisis Clínicos del DIF Guadalajara, por la Q.F.B.

Vázquez. Incurriendo el citado trabajador en las causales previstas en las fracciones XIII y XV del artículo 47, señalando en su *Fracción XIII: Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o **bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante**, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;* artículo 134 fracciones I, II y IV, artículo 135 fracción V, todos de la Ley Federal del Trabajo, así como en el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en las fracciones I, III, XVI 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 depositado ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco.-

2. - Con fecha 23 veintitrés de abril del año 2018 dos mil dieciocho, la que suscribe, en mi carácter de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zapopan, Jalisco, ordené a la Dirección Jurídica la instauración del procedimiento administrativo en contra del trabajador mencionado en el punto que antecede y faculté al Mtro. Luis Alberto Castro Rosales, en su carácter de Director Jurídico, para llevar a cabo todas las etapas del presente procedimiento administrativo, reservándome la determinación de las sanciones a que pudiera hacerse acreedor el encausado en caso de existir responsabilidad alguna. Lo anterior, de conformidad a lo que establece el Reglamento Interno de éste Organismo. -

3. - Mediante acuerdo de fecha 24 veinticuatro de abril del año 2018 dos mil dieciocho, el Director Jurídico, ordenó citar a los signantes del reporte administrativo señalado, para el efecto de ratificar firma y contenido del mismo, y ofrecer las pruebas de cargo existentes; asimismo, se ordenó citar con efecto de emplazamiento al trabajador, para otorgarle su derecho de audiencia de defensa, señalándose para tales efectos las 10:30 diez horas con treinta minutos del día 26 veintiséis de abril del 2018 y las 12:00 doce horas del día 27 veintisiete de abril del año 2018, respectivamente, fecha la primeramente señalada en la que se ratificó el reporte administrativo levantado con fecha 17 diecisiete de abril del 2018 y se ofrecieron las pruebas de cargo respectivas; y en la segunda fecha, el trabajador encausado



compareció a su audiencia de defensa, misma audiencia que se desahogó en tiempo y forma, dentro de la cual dicho trabajador produjo contestación mediante escrito compuesto de 3 tres hojas útiles por una de sus caras, en conjunto con su Representante Sindical, y así mismo ofreció las pruebas de descargo para acreditar lo manifestado en su contestación. De igual manera, se ofreció como prueba DOCUMENTAL SUPERVENIENTE, la consistente en el resultado del análisis clínico de antidoping, practicado al C. Eduardo García Cruz, con fecha 26 de abril del 2018, por el Laboratorio de Patología Clínica del Hospital General de Zapopan, del que se desprende que salió negativo a las drogas que ahí se mencionan. Señalándose fecha para el desahogo de las pruebas que así procedieron y una vez hecho lo anterior, se ordenó cerrar el periodo de instrucción y 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 vigentes en éste Organismo, para determinar sobre la procedencia o improcedencia de sanción alguna en contra del trabajador Eduardo García Cruz. -

II. - Tal y como se menciona en el resultando 1, de la presente resolución, la Lic. Olga María Esparza Campa, en su carácter de Directora de Administración y Finanzas y Superior Jerárquico del encausado, levantó reporte administrativo con fecha 17 diecisiete de abril del 2018, en contra del C. Eduardo García Cruz, con motivo de las faltas administrativas cometidas por el mismo el día 23 veintitrés de marzo del año 2018, al señalar que el día 17 diecisiete de abril del año 2018, a las 15:00 horas, recibió el dictamen de resolución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fechado el día 16 de abril del presente año, signado por sus integrantes, con el propósito de integrar al expediente del trabajador Eduardo García Cruz, el resultado del examen antidoping que le fue practicado. Haciendo constar que en dicho dictamen se remitió adjunto dicho examen, el cual en ese momento y en presencia de los testigos que suscribieron el reporte administrativo, fue integrado al expediente, dándose cuenta en ese acto que el resultado del mismo corresponde a una PRUEBA ANTIDOPING 5 META, suscrito por la Químico Farmacobiologa

del laboratorio de análisis clínicos, fechado el día 23 de marzo del presente año, el cual le fue practicado ese mismo día 23 de marzo del 2018 al trabajador Eduardo García Cruz, donde destaca que el mismo dio positivo a "Marihuana", examen que fue autorizado por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual fue practicado por el Laboratorio de Patología Clínica del Hospital General de Zapopan a dicho empleado el día 01 de noviembre del año 2017, en donde de igual forma dio positivo a "Canabinoides" (Marihuana) y que por consecuencia dicha Comisión Mixta acordó realizar una segunda prueba confirmatoria. Así mismo, se verificó el registro de asistencia y bitácoras de control de vehículos oficiales del día 23 de marzo del 2018, donde se comprobó que el trabajador Eduardo García Cruz, concurrió a laborar en un horario comprendido de las 07:00 a las 15:00 horas, tal y como se revela con el registro de asistencia debidamente firmado por dicho trabajador, así mismo, en la bitácora de control de vehículos oficiales del día 23 de marzo del 2018, se corrobora que en dicha jornada laboral en el desarrollo de las actividades realizadas por el C. Eduardo García Cruz, entre las 9:35 y las 10:15 horas, se encuentra registrado su nombre y plasmada su firma autógrafa en dicha bitácora, en donde se revela que el citado trabajador condujo el vehículo oficial propiedad de éste Organismo, con número económico 088 "NISSAN" (sic), con destino "Varios" (sic), según se desprende de la bitácora aludida. De igual manera, se hace constar que en los archivos que obran en la Jefatura del Departamento de Desarrollo de Capital Humano de esta Institución, no existe prescripción médica que avale el consumo de "Marihuana" para el trabajador en cita, así como tampoco existe documento en donde el trabajador haya informado dicha prescripción al patrón. Concurriendo el C. Eduardo García Cruz, a sus labores el día 23 de marzo del 2018, bajo la influencia de una droga o enervante denominado "Marihuana" e incluso condujo un vehículo



oficial propiedad de éste Organismo, sin que existiera prescripción médica y aviso previo al patrón.

Ofreciendo como pruebas de cargo, las siguientes:

1. Dictamen de resolución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de fecha 16 de abril del 2018;
2. Prueba de antidoping 5 meta, suscrito por la Químico Farmacobióloga _____, Jefe de Laboratorio de Análisis Clínicos DIF Guadalajara, emitida el día 23 de marzo del 2018, a nombre de Eduardo García Cruz;
3. Resultado de Laboratorio de Patología Clínica, emitido por el Hospital General de Zapopan, el día 01 de noviembre del año 2017, a nombre de Eduardo García Cruz;
4. Registro de asistencia de entrada y salida, correspondiente a la segunda quincena del mes de marzo del 2018, del C. Eduardo García Cruz, desprendiéndose último día de registro de dicho mes el día 23, en virtud del primer periodo vacacional del año 2018, el cual dio inicio el lunes 26 de marzo del 2018; y
5. Bitácora de control de vehículos oficiales, referente al día 23 de marzo del 2018, donde se desprende el registro de puño y letra de salida del vehículo oficial número económico 088, conducido por el C. Eduardo García Cruz.

Pruebas éstas de las que se corrió traslado tanto al trabajador Eduardo García Cruz, como al Sindicato al cual está afiliado el mismo y las cuales quedaron debidamente desahogadas el día 26 de abril del 2018, fecha en que se llevó a cabo la ratificación del reporte administrativo por parte de los signantes, así como el ofrecimiento de pruebas de cargo, audiencia a la cual de igual manera asistió la representación sindical del trabajador encausado.

III.- Por su parte, el encausado, produjo contestación mediante escrito compuesto de 3 tres hojas útiles por una de sus caras, dentro de su audiencia de defensa y garantía celebrada el día 27 veintisiete de abril del año 2018, señalando textualmente lo siguiente: *“Que en primer término, este Sistema ha violentado los derechos del suscrito, toda vez que esta patronal ha realizado los exámenes clínicos que dieron origen al presente procedimiento sin respetar lo establecido por el contrato colectivo de trabajo vigente en esta Institución, ya que si bien es cierto se desprende de dicho precepto legal, en su fracción XVI del artículo 23, la práctica de exámenes de laboratorio clínico para los trabajadores que manejen vehículos oficiales para detectar si se encuentran bajo los efectos del alcohol, droga, enervantes, psicotrópicos en general. Sin embargo en el contrato colectivo de trabajo vigente en esta Institución, se impera que dicha práctica está condicionada al transitorio quinto de dicho contrato colectivo, del cual se desprende que dichos exámenes comenzarán a aplicarse cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene emita un dictamen de las formas y términos para su aplicación, lo cual dicho dictamen no ha sido expedido por la Comisión en cita, por lo que se han violentado mis derechos por parte de este Sistema no solo por la realización de dichos exámenes, sino que además por hacerlo público, y posteriormente al instaurar y seguir en mi contra el presente procedimiento administrativo, sin un fundamento legal alguno que sustente dichas acciones.- En ese orden de ideas y tal y como se desprende de las presentes actuaciones y de conformidad con los artículos 2 y 4 del Contrato Colectivo competente, en los cuales se impera que en lo no previsto por el documento legal en comento, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y derivado que si bien es cierto lo plasmado por los artículos 47 fracción XIII y 135 fracción V, también es cierto que la Ley Federal del Trabajo no prevé que se les pueda obligar a los trabajadores a realizar exámenes clínicos de manera arbitraria; además de que la motivación e interpretación literal de dichos preceptos jurídicos en comento, es que el trabajador no puede concurrir bajo los efectos de las sustancias que manifiesta la Ley, hipótesis en la que no se encuentra el suscrito, ya que el examen clínico no acredita si al momento del examen clínico el suscrito me encontraba bajo los efectos de la sustancia que indica el examen clínico.-Por lo que por lo antes expuesto y derivado de que el suscrito jamás he dado motivo a la instauración de un procedimiento administrativo, solicito a este Sistema, archive el presente asunto por ser contradictorio al derecho positivo mexicano.-*

3



Ofreciendo como pruebas de descargo, las siguientes:

1. PERICIAL MÉDICA.- Consistente en el dictamen que emitirá la diestra en la materia MCP Laura Elena Cabral Rodríguez, con nombramiento de Médico General en esta Institución, la cual interpretó los análisis clínicos realizados al C. Eduardo García Cruz.
2. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. - Consistente en la totalidad de actuaciones que integran el presente procedimiento, con las cuales se acredita las múltiples irregularidades expuestas y en particular que no obra el dictamen a que se refiere el artículo quinto transitorio del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución, así como el mismo examen clínico de laboratorio.
3. PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. - La totalidad de las presunciones que resulten benéficas para la defensa del trabajador.
4. CONFESIONAL.- Consistente en las posiciones que deberá de absolver personalmente sin apoyo ni presencia de representante y/o apoderado que le asista a la C. DORA MARIA FAFUTIS MORRIS, quien se desempeña como Representante propietario de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo por el Sistema DIF Zapopan.
5. CONFESIONAL.- Consistente en las posiciones que deberá de absolver personalmente sin apoyo ni presencia de representante y/o apoderado que le asista al C. RICARDO TORRES DAVALOS, quien se desempeña como Representante propietario de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución.

Ofreciendo de igual manera la prueba DOCUMENTAL SUPERVENIENTE, consistente en el resultado del análisis clínico de antidoping, practicado al C. Eduardo García Cruz, con fecha 26 de abril del 2018, por el Laboratorio de Patología Clínica del Hospital General de Zapopan, del que se desprende que salió negativo a las drogas que ahí se mencionan.

Pruebas éstas que fueron analizadas, emitiéndose un acuerdo de fecha 27 de abril del 2017, señalándose fecha para el desahogo de las que así procedieron y cerrándose el periodo de desahogo de pruebas el día 2 de mayo del año en curso, toda vez que no quedó pendiente ninguna diligencia o prueba por desahogar.

IV.- La Litis en el presente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, **se plantea a fin de determinar** en primer lugar; si el C. Eduardo García Cruz, el día 23 veintitrés de marzo del año 2018 dos mil dieciocho, se presentó a laborar bajo los efectos de la droga o enervante denominada "marihuana", toda vez que ese mismo día le fue practicado un análisis clínico de laboratorio, saliendo positivo, siendo éste la segunda prueba confirmatoria, ya que con anterioridad 01 de noviembre del 2017, se le practicó la primera prueba antidoping, dando como resultado positivo a la canabinoides (THC), además de haber conducido el citado día 23 de marzo del 2018, un vehículo oficial propiedad de ésta Institución, y sin que existiera prescripción médica y aviso previo al patrón; o si por el contrario, como lo manifiesta el propio trabajador Eduardo García Cruz, "que dichos exámenes clínicos comenzarán a aplicarse cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene emita un dictamen de las formas y términos para su aplicación, lo cual dicho dictamen no ha sido expedido por la Comisión en cita, por lo que se han violentado mis derechos por parte de este Sistema no solo por la realización de dichos exámenes, sino que además por hacerlo público, y posteriormente al instaurar y seguir en mi contra el presente procedimiento administrativo, sin un fundamento legal alguno que sustente dichas acciones.-.

Ahora bien, entrando al estudio y análisis de las manifestaciones hechas en la contestación por parte del trabajador Eduardo García Cruz, en conjunto con su Representación Sindical y respecto a que la patronal ha realizado los exámenes clínicos que dieron origen al presente



procedimiento sin respetar lo establecido por el contrato colectivo de trabajo vigente en esta Institución, ya que si bien es cierto se desprende de dicho precepto legal, en su fracción XVI del artículo 23, la práctica de exámenes de laboratorio clínico para los trabajadores que manejen vehículos oficiales para detectar si se encuentran bajo los efectos del alcohol, droga, enervantes, psicotrópicos en general. Sin embargo en el contrato colectivo de trabajo vigente en esta Institución, se impera que dicha práctica está condicionada al transitorio quinto de dicho contrato colectivo, del cual se desprende que dichos exámenes comenzarán a aplicarse cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene emita un dictamen de las formas y términos para su aplicación, lo cual dicho dictamen no ha sido expedido por la Comisión en cita, por lo que se han violentado mis derechos por parte de este Sistema no solo por la realización de dichos exámenes, sino que además por hacerlo público, y posteriormente al instaurar y seguir en mí contra el presente procedimiento administrativo, sin un fundamento legal alguno que sustente dichas acciones. Es de señalarse que en la Sesión Ordinaria de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sistema DIF Zapopan, celebrada con fecha 29 de agosto del 2017, integrada tanto por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente como por personal de éste Organismo, en su punto número 2 del orden del día, se tocó el tema de los exámenes de laboratorio clínico generales al personal que maneje vehículos oficiales, señalándose por **La parte Sindical autoriza que sea en el Hospital General de Zapopan en donde se realicen los exámenes de laboratorio clínico y generales al personal que maneje vehículos oficiales, con el fin de comprobar que se encuentren en condiciones óptimas de salud de acuerdo al Artículo 23 fracción XVI del Contrato Colectivo de Trabajo y el artículo 134 inciso X, de la Ley Federal del Trabajo, acordando además, que todos los resultados de los exámenes clínicos sean presentados por un médico especialista para conocer el diagnóstico general de la salud de cada trabajador, entre otros puntos que se vieron en dicha Comisión.** Estando debidamente firmada el acta levantada en dicha Sesión tanto por Representantes Propietarios como los Suplentes de cada una de las partes.

5

De igual manera, en la Sesión Ordinaria de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Sistema DIF Zapopan, celebrada con fecha 16 de abril del 2018, integrada tanto por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente como por personal de éste Organismo, en su punto número 1, se vio el tema de los "exámenes de laboratorio clínico generales al personal que maneje vehículos oficiales, por lo que **a solicitud del Sindicato se practicaron un segundo estudio de laboratorio a los trabajadores Luis (N)... y Eduardo García Cruz, el día 23 de marzo del 2018 y entregando los resultados el día 16 de abril del presente año a la Comisión,** estando debidamente firmada el acta levantada en dicha Sesión tanto por Representantes Propietarios como los Suplentes de cada una de las partes.

Además de los anteriores documentos, se emitió un dictamen de resolución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debidamente firmado por los Representantes Propietarios y los Suplentes de cada una de las partes, respecto a los resultados de los exámenes practicados a dos trabajadores, entre los que se encuentra el C. Eduardo García Cruz, para que fueran integrados a su expediente personal.

Por lo que analizado cada uno de los documentos señalados, así como la propia contestación emitida por el trabajador encausado en conjunto con su Representante Sindical, se desprende que no hubo violación alguna a sus derechos como trabajador, toda vez que tanto la Representación Sindical ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo como Representantes de éste Organismo, acordaron la forma y términos de llevar a cabo la práctica de los análisis clínicos y generales para el personal que maneje vehículos oficiales propiedad de ésta Institución, tal y como lo establece el artículo 23 fracción XVI, así como lo señalado en el artículo 134 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que está plenamente fundamentado y motivado, siendo el propio Sindicato quien autorizó el lugar donde se llevarían a cabo los citados análisis clínicos y generales citados, y quien solicitó realizar una segunda prueba confirmatoria a dos trabajadores, entre los que está incluido el C. Eduardo García Cruz.



Por otra parte, respecto a lo señalado en su contestación hecha por el trabajador en conjunto con la Representación Sindical, al manifestar que en lo no previsto por el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, se está a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, el presente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral se instaura con fundamento tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo que nos rige, así como en la propia Ley Federal del Trabajo, y como se ha venido citando los exámenes clínicos y generales se practicarán a todo el personal que maneje vehículos oficiales propiedad de esta Institución, con el fin de comprobar si se encuentran bajo los efectos del alcohol, drogas, enervantes, psicotrópicos en general o cualquier otra sustancia que pueda comprometer el desempeño de sus funciones, misma que se encuentra estipulada en los artículos 23 fracción XVI (obligaciones de los trabajadores) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución, así como el artículo 134 fracciones I y IV (obligaciones de los trabajadores); y 135 fracción V (prohibición a los trabajadores), señalando igualmente en su contestación que la Ley Federal del Trabajo no prevé que se les pueda obligar a los trabajadores a realizar exámenes clínicos de manera arbitraria; en el caso que nos ocupa, los exámenes clínicos y generales practicados a todo el personal del Sistema DIF Zapopan, se hicieron con el consentimiento y aprobación del Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, en el cual el trabajador encausado está afiliado.

Ahora bien, de las pruebas de descargo ofrecidas por el trabajador Eduardo García Cruz, en conjunto con su Representación Sindical, en particular la marcada con el número 1.- PRUEBA PERICIAL MÉDICA.- A cargo de la Médico Cirujano y Partero Laura Elena Cabral Rodríguez, en el cuestionario que le fue formulado, en la pregunta número 2, se le cuestionó: **“QUE DIGA EL PERITO EL TIEMPO EN EL CUAL UN INDIVIDUO SE ENCUENTRA BAJO LA INFLUENCIA DE LA MARIHUANA DESPUES DE CONSUMIRLA”**. La misma respondió: El padrón de inicio es variable, depende de la dosis, la vía de administración y las características personales de la persona que la consume, en general si hablamos de que la marihuana es fumada aparecen los signos clínicos de unos minutos a dos horas, si la marihuana es vía oral, me refiero cuando se encuentra en alimentos que puedan ser digeridos vía oral el tiempo inicia de dos horas y éste puede tener una duración de varias horas, de tres a cuatro horas, hablando de los efectos. En general ese es el tiempo de la aparición de los síntomas.

6

Analizando la pregunta respecto al tiempo en el cual un individuo se encuentra bajo la influencia de la marihuana después de consumirla, la respuesta dada es que es variable, por los motivos expuestos y que puede ser de tres a cuatro horas, hablando de los efectos; lo que quiere decir, que el día 23 de marzo del año 2018, a la 1:04:04 pm, le fue practicada la prueba antidoping 5 meta, saliendo positivo a la marihuana el C. Eduardo García Cruz, y que además el horario de labores del antes citado es de las 07:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes; si tomamos en cuenta la hora en que se le practicó el examen clínico, fue seis horas después de su inicio de la jornada laboral, con los resultados señalados, incurriendo en consecuencia en la causal que señala el artículo 47 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que señala: **“Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico”**.

En relación a la pregunta número 3 se le cuestionó: **“QUE DIGA EL PERITO SI EL EXAMEN CLINICO DE LABORATORIO DEL C. EDUARDO GARCIA CRUZ QUE TIENE A LA VISTA DETERMINA SI EL DÍA 23 DE MARZO DEL 2018, SE ENCONTRABA LA PERSONA EN CITA BAJO LOS EFECTOS DE LA MARIHUANA”**. La misma respondió: Si nos apegamos a la norma oficial mexicana 028-SSA2-1999 para la prevención, tratamiento y control de adicciones, así como la guía de práctica clínica, diagnóstico y tratamiento del consumo de marihuana, en adultos en primer y segundo nivel de atención no es determinante, para dar un diagnóstico de uso de marihuana es necesario utilizar la clasificación CD-10, estos son los criterios de la clasificación de los trastornos mentales y de comportamiento y en donde se



evalúan síntomas físicos, síntomas de comportamiento, síntomas cognitivos y síntomas psicosociales.

Analizando la pregunta respecto a que si es determinante el citado examen para saber si el trabajador se encontraba bajo los efectos de la marihuana el día 23 de marzo del 2018, la respuesta debe ser analizada en armonía con las demás respuestas que anteceden el cuestionario, por ello debe tomarse en cuenta que si bien la respuesta a esta pregunta fue que no es determinante ya que debe agotarse el examen clínico, no menos cierto es, que conforme a la respuesta de la pregunta número "2" la perito señaló que los efectos de la marihuana tienen una temporalidad de tres a cuatro horas, luego entonces se deduce que el día 23 de marzo del año 2018, a la 1:04:04 pm, le fue practicada la prueba antidoping 5 meta, saliendo positivo a la marihuana el C. Eduardo García Cruz, y que además el horario de labores del antes citado es de las 07:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes; si tomamos en cuenta la hora en que se le practicó el examen clínico, fue seis horas después de su inicio de la jornada laboral, con los resultados señalados.

En el mismo tenor, se le cuestionó 4.- QUE DIGA EL PERITO SI CON EL EXAMEN CLINICO QUE TIENE A LA VISTA ES POSIBLE DETERMINAR SI EL C. EDUARDO GARCIA CRUZ SE ENCONTRABA BAJO LOS EFECTOS DE MARIHUANA ENTRE LAS 07:00 HORAS A 15:00 HORAS DEL DIA 23 DE MARZO DEL 2018. Contestando: "Puedo determinar que usa marihuana, más no que se encontrara bajo los efectos de la misma, por la razón de no haberlo visto ese día, incluso me es importante mencionar que yo no conozco personalmente al C. Eduardo García Cruz".

Así mismo, el trabajador encausado ofrecido la prueba marcada con el número 4, CONFESIONAL, a cargo de la C. DORA MARÍA FAFUTIS MORRIS, Directora de Servicios y Representante Propietario de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo de esta Institución, a la cual le fueron formuladas las siguientes posiciones: 1.- QUE DIGA LA ABSOLVENTE COMO ES CIERTO QUE SI ES CIERTO COMO LO ES, QUE USTED ES LA REPRESENTANTE PROPIETARIO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE ESTE SISTEMA DIF ZAPOPAN.- Contestando que: "Es cierto".

La posición número 2.- QUE DIGA LA ABSOLVENTE COMO ES CIERTO QUE SI ES CIERTO COMO LO ES, QUE A LA FECHA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE ESTE SISTEMA DIF ZAPOPAN HA EMITIDO EL DICTAMEN QUE MANIFIESTA EL ARTICULO QUINTO TRANSITORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE EN ESTE SISTEMA DIF ZAPOPAN.- Contestando "Es cierto".

En la posición número 3.- QUE DIGA LA ABSOLVENTE COMO ES CIERTO, QUE EN EL MES DE JUNIO DE CADA AÑO, SE ESTABLECIÓ PARA EMITIR LOS EXAMENES ANTIDOPING AL PERSONAL DE ESTE SISTEMA DIF ZAPOPAN. La misma contestó: "No".-

Prueba ésta que una vez analizada, la misma no le rinde beneficio alguno para acreditar lo que manifiesta en su escrito de contestación, en el sentido de tratar de acreditar que a la fecha la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo de esta Institución no ha emitido el dictamen que manifiesta el artículo transitorio número quinto del Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que en la posición número 2, se le preguntó de manera afirmativa, es decir, se le refirió: "COMO ES CIERTO QUE SI ES CIERTO COMO LO ES, QUE A LA FECHA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE ESTE SISTEMA DIF ZAPOPAN HA EMITIDO EL DICTAMEN....", Respondiendo, que es cierto; por lo que a la misma no se le otorga valor probatorio alguno.

Por otro lado, analizada que es la PRUEBA DOCUMENTAL SUPERVENIENTE, consistente en el resultado del análisis clínico de antidoping, practicado al C. Eduardo García Cruz, con fecha 26 de abril del 2018, por el Laboratorio de Patología Clínica del Hospital General de



Zapopan, del que se desprende que salió negativo a las drogas que ahí se mencionan, entre las que se encuentra la "Canabinoides", de la cual se le levantó el reporte administrativo que dio origen al presente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, por lo que con dicha prueba se desvirtúan los hechos que se le imputan a dicho trabajador.

Respecto a las pruebas INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, las mismas se les otorga valor probatorio parcial.

Ahora bien y siguiendo con el análisis de las pruebas de cargo ofrecidas por el Superior Jerárquico del trabajador Eduardo García Cruz, primeramente al reporte administrativo levantado el día 17 de abril del 2018, al antes citado, por las faltas ahí mencionadas, al mismo se le otorga valor probatorio pleno al ser ratificado por los signantes, además de que los mismos no fueron repreguntados por la Representación sindical del trabajador encausado, los cuales comparecieron a la audiencia de ratificación del reporte administrativo y ofrecimiento de pruebas de cargo.

Teniendo aplicación al presente caso, el siguiente criterio jurisprudencial:

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.

8

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.

Por otro lado, las pruebas de cargo ofrecidas por el Superior Jerárquico del trabajador encausado, consistentes en el dictamen de resolución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de fecha 16 de abril del 2018; prueba de antidoping 5 meta, suscrito



por la Químico Farmacobióloga Jefe de Laboratorio de Análisis Clínicos DIF Guadalajara, emitida el día 23 de marzo del 2018, a nombre de Eduardo García Cruz; resultado de Laboratorio de Patología Clínica, emitido por el Hospital General de Zapopan, el día 01 de noviembre del año 2017, a nombre de Eduardo García Cruz; registro de asistencia de entrada y salida, correspondiente a la segunda quincena del mes de marzo del 2018, del C. Eduardo García Cruz, desprendiéndose último día de registro de dicho mes el día 23, en virtud del primer periodo vacacional del año 2018, el cual dio inicio el lunes 26 de marzo del 2018; y bitácora de control de vehículos oficiales, referente al día 23 de marzo del 2018, donde se desprende el registro de puño y letra de salida del vehículo oficial número económico 088, conducido por el C. Eduardo García Cruz; se corrió traslado con una copia simple de las mismas tanto al trabajador señalado como a la Representación Sindical, no siendo objetadas por ninguna de las partes, por lo que a las mismas se les otorga valor probatorio pleno.

V.- Por lo anterior, al desvirtuarse las faltas que se le atribuyen en este procedimiento al trabajador Eduardo García Cruz, con el último resultado del análisis clínico de antidoping de fecha 26 de abril del 2018, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 79 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en esta Institución y por los razonamientos vertidos en los considerandos que anteceden; es procedente sancionar en los términos establecidos por los artículos 74, 75, 76, 77, 78 y 79 fracción c) del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en ésta Institución, así como el artículo 423 fracción X y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia se resuelve en el presente procedimiento de acuerdo a las siguientes

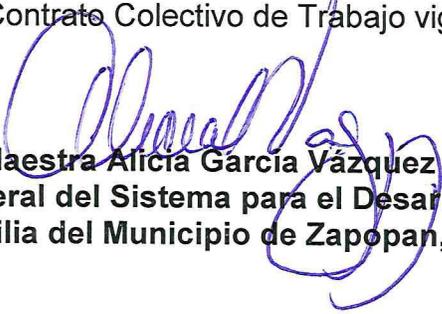
PROPOSICIONES:

PRIMERA. - Por los razonamientos expuestos en el contexto de la presente resolución, se impone una sanción al trabajador encausado **EDUARDO GARCÍA CRUZ**, consistente en **UNA AMONESTACIÓN VERBAL Y POR ESCRITO**, apercibiéndolo 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 o se le detecte que concurre a su trabajo bajo los efectos de la marihuana o algún otra droga o enervante, se le rescindirá la relación laboral, de conformidad a lo que señala el artículo 47 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Comuníquese la presente resolución al Departamento de Servicios Generales, Dirección de Administración y Finanzas, así como 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. -

TERCERA. - **NOTIFÍQUESE** personalmente al trabajador encausado **C. EDUARDO GARCÍA CRUZ**, así como a la **Representación Sindical**.-

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 c) 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