



Ayuntamiento de
Guadalupe
2024 | 2027



**Sindicatura
Municipal**

OFICIO NÚMERO: 0055/2024
EXPEDIENTE: COOR.JUR.
FECHA: 23 DE SEPTIEMBRE DE 2024

ASUNTO: SE INFORMA.

**LIC. MA. GUADALUPE BACILIO PÉREZ
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA MUNICIPAL
P R E S E N T E**

Por medio del presente y en alcance al contenido de su oficio con número de referencia 147/24, Expediente: UTM/PMG, de fecha 03 de septiembre del año dos mil veinticuatro, correspondiente a la solicitud de información con número de folio **320590724000102**, realizada por **Luis Medina Mata**, por en la cual se solicita la información siguiente:

“Dicha información es para realizar un proyecto de metodología en el I.F.P

- 1. Cuantos Procedimientos Administrativos surgieron en el 2010-2020, en contra de los trabajadores.**
- 2. Cuáles son las causas para realizar los Procedimientos Administrativos en contra de los trabajadores.**
- 3. Cuáles son las formas en las que resuelven los Procedimientos Administrativos en contra de los trabajadores.**
- 4. Cuáles son las causas por lo que se han hechos los Procedimientos Administrativos a los trabajadores.**
- 5. Quien es el que resuelve el Procedimiento en contra los trabajadores.**
- 6. Como se lleva a cabo el Procedimiento Administrativo en contra de un trabajador.**
- 7. Cuáles son las etapas de un Procedimiento Administrativo en contra de un trabajador.”**

Derivado de lo anterior, me permito informar lo siguiente:

- Correspondiente a los Procedimientos Administrativos dentro del periodo solicitado del 2010 al 2020, me permito hacer de su conocimiento que únicamente

Unidad de Transp.
23/09/2024
1:28 pm



46



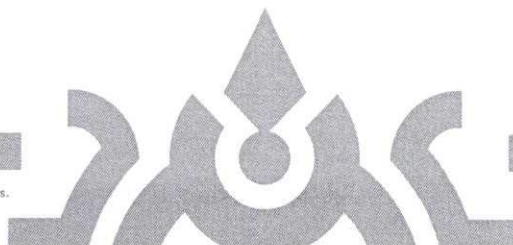
se cuenta con un registro de cincuenta (50) Procedimientos Administrativos, que corresponde al periodo 2015 - 2020.

2. Las causales se encuentran estipuladas en el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, y que a letra señala:

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:

- 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;
- II. Que cometa la o el trabajador contra algunos de sus compañeras o compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el 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;
- IV. Que cometa la o el trabajador actos inmorales durante el desempeño de su trabajo, si con ello daña la imagen de la entidad pública;
- V. Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
- VI. Por desobedecer la o el trabajador, sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores;



Handwritten signature



- VII. Que, por su imprudencia o descuido inexcusables, comprometa la seguridad del establecimiento o de quienes ahí se encuentren; que se niegue a adoptar las medidas para prevenir accidentes o enfermedades o que realice sus labores o concurra a realizarlas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna droga, salvo que en este último caso presente previamente la prescripción médica correspondiente;
 - 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;
 - IX. Que de manera injustificada abandone sus actividades;
 - X. Que no presente los documentos necesarios para la prestación de sus servicios dentro del término de dos meses a que se refiere la fracción VIII del Artículo 23; y
 - XI. Que incurra la o el trabajador en actos de acoso u hostigamiento sexual contra otra u otro trabajador o cualquier persona en el lugar de trabajo, y
 - XII. Que incurra en una conducta análoga a las anteriores, igualmente grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
3. Al acreditarse cualquiera de las causales anteriormente señaladas, teniendo en cuenta la gravedad y las circunstancias que concurran en cada caso, se impondrán las correcciones disciplinarias pertinentes, las cuales se encuentran establecidas en las Condiciones Generales del Servicio, contempladas en el capítulo XIII, artículos 91 y 92.
4. Las causas por las cuales se han hecho los Procedimientos Administrativos son las previstas en el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.
5. La Síndico Municipal.



[Handwritten signature]

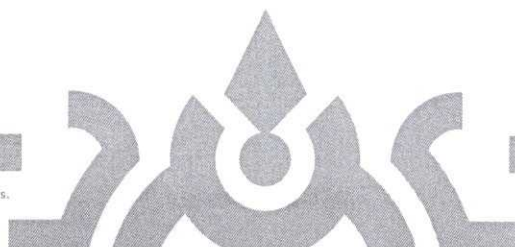


6. La Condiciones Generales del Servicio en su artículo 105 establece: Las correcciones disciplinarias y las sanciones se impondrán, substanciado el siguiente procedimiento:

- La Entidad Pública citará a una audiencia al servidor público a quien se le impute la falta, señalándole el lugar, el día y la hora en que se efectuará la diligencia. La citación deberá ser por lo menos con tres días de anticipación y en ella se hará saber el motivo, con objeto de que el trabajador traiga los testigos de descargo que tuviere;
- Si el trabajador no concurriere a la diligencia se le tendrá por perdido el derecho para alegar y ofrecer pruebas. Estas circunstancias deberán hacérsele saber en el citatorio a que se refiere la fracción I de este artículo;
- Se oirá a quien impute la falta, al trabajador afectado y a los testigos que se propongan. Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, el titular de la entidad pública emitirá su dictamen, en cual se someterá a la consideración del ejecutivo quien resolverá, en definitiva;
- En todo lo actuado se levantará acta circunstanciada, que deberán firmar los que intervinieron, que quisieron hacerlo ante y por dos testigos de asistencia que darán fe del acto.

7. Etapas de un Procedimientos Administrativo:

- Citación para el desahogo de la Investigación Administrativa, estableciendo el lugar, día y hora.
- Diligencia de acta de investigación administrativa. La titular o el titular de la entidad pública o su representante otorgará a la o el trabajador el derecho de audiencia y defensa, en la que tendrá intervención la representación sindical, asentándose en ella los hechos, motivo de su origen, con toda precisión; la declaración de la o el trabajador afectado y la del representante sindical, si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos o los testigos de cargo y descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por las y los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia.





Ayuntamiento de
Guadalupe
2024 | 2027



**Sindicatura
Municipal**

- De no querer firmar el acta las o los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia a la o a el trabajador y otra al representante sindical. (Art. 32 de la Ley del Servicio Civil de Estado de Zacatecas).
- Desahogadas todas las pruebas que se ofrezcan, el titular de la entidad pública emitirá su dictamen, en cual se someterá a la consideración del ejecutivo quien resolverá, en definitiva.

Dando cumplimiento a lo señalado en los artículos 100 y 101 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas.

Sin otro particular por el momento, me es grato reiterarle las muestras de mis más altas y distinguidas consideraciones.

ATENTAMENTE
GUADALUPE, CIUDAD DE VALORES Y ESPERANZA



LIC. ANALÍ INFANTE MORALES
SÍNDICO MUNICIPAL

Con copia para:
✓ Archivo.

L'YAAL.