

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| | Gobierno del Estado de Aguascalientes Secretaría de Administración | OFICIO NO. DGCH/0333/2019 |
| | RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN LABORAL | Fecha de Liberación: 29/03/2019 |
| | | Asunto: RESOLUCIÓN |

245666. "Sala Auxiliar Séptima Época" Semanario Judicial de la Federación. Volumen 163-168, Séptima Parte, Pág. 143.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE LOS, POR PERDIDA DE ESTA. Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir el contrato de un trabajador de confianza no es necesario acreditar una falta de probidad, ni una causa justificada de rescisión. Basta que se invoque un motivo razonable de pérdida de la confianza. Pero si para tener por acreditado tal motivo, los tribunales de trabajo vienen a exigir, en la práctica, prueba de hechos graves que impliquen en el fondo falta de probidad, se está desvirtuando la naturaleza misma de la relación de confianza. Para rescindir el contrato de uno de esos trabajadores, no se necesita acreditar algo que, de acreditarse, implicaría una causa legal de rescisión aun para un trabajador de base. Esto vendría a entorpecer en alto grado la eficiencia en el control del trabajo de las empresas, y propiciaría una baja del nivel de eficiencia, con detrimento de calidad, cantidad y de costos en los servicios o productos. Por lo demás, la pérdida de confianza es una cuestión tan subjetiva, que para darse por acreditada no requiere, como se dijo, pruebas indubitables de hechos reprobables por parte del trabajador. Basta que en su opinión el patrón estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que esa opinión no sea ilógica o irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique. La competitividad de las empresas y sus rendimientos dejarían mucho que desear si, en los empleos de confianza, el patrón tuviese que soportar trabajadores cuya actuación no les permite depositar en ellos su confianza plena para representar sus propios intereses patronales a su entera satisfacción, en el control del personal y de las operaciones de la empresa. El trabajador de confianza debe contar con la del patrón en forma tan plena, que pueda dejar en él sus propias funciones, sin tener que estarlo vigilando, o controlando, o supervisando como si fuese un trabajador de base. Basta que el motivo aducido por el patrón no sea irrazonable para que, aunque sea subjetivo y no configure una falta grave, ni una falta de probidad, ni sea de naturaleza tal que tenga que ser unánimemente aceptado, se pueda dar la causa de rescisión. Es decir, basta que no sea irrazonable el motivo alegado para que, aunque pudiera estimarse dudoso para alguno, sea suficiente para rescindir el contrato. Es de recordarse, al caso, el ejemplo del cajero que suele apostar, y al que sin conocersele falta alguna, se le invoca esa costumbre como motivo de pérdida de confianza.

Amparo directo 2037/80. Petróleos Mexicanos. 20 de octubre de 1982. Mayoría de cuatro votos. Disidente y Ponente: Salvador Martínez Rojas.

Con base en lo anteriormente expuesto es que esta Dirección General de Capital Humano ha decidido emitir la siguiente:

DETERMINACIÓN

PRIMERO.- Por los motivos, fundamentos y pruebas que obran en la presente Resolución se comprueba que el trabajador el **C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA**, es responsable de configurar una causal de rescisión, así de violar y/o configurar de conductas prohibidas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 fracciones IX y 58 fracciones I, III y IV del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, en relación con los artículos 50 fracción IV, VI, XIV, XV y XXIII, así como los artículos 52 y 54 fracción XXI del Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública Estatal, independientemente de las responsabilidades de otra índole que se deriven por dicha conducta, configurando una falta del C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA, a los principios constitucionales que prevé el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Aguascalientes, mismos que se encuentran previstos en el artículo 1º fracciones I, II y VI.

SEGUNDO.- Con base en los motivos y preceptos jurídicos citados en la presente resolución, así como con fundamento en lo dispuesto por los artículos 82 y 85 fracción III del Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| | Gobierno del Estado de Aguascalientes | OFICIO NO. DGCH/0333/2019 |
| | Secretaría de Administración | Fecha de Liberación: 29/03/2019 |
| | RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN LABORAL | Asunto: RESOLUCIÓN |

Estatad, se impone al C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA la sanción consistente en la RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL que lo unía con el Gobierno del Estado de Aguascalientes.

La sanción mencionada surtirá efectos a partir del día **29 de marzo del 2019**, por lo que con esta fecha se tendrá por terminada la relación laboral que lo unía con la Administración Pública del Estado de Aguascalientes.

TERCERO.- Se hace del conocimiento del **C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA**, que toda vez que en la especie se ha configurado la causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el Estado establecida en el artículo 26 fracción IX del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados, consistente en no desempeñar sus labores con la intensidad ni cuidado apropiados al no revisar de forma alguna la información relativa al procedimiento de Licitación Pública Nacional número DGAD-LEA-N002-2019, ello en cuanto hace a la integración de la información de los vehículos e inmuebles por asegurar de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, provocando con ello el riesgo irreparable de no contar con los servicios relativos al seguro del parque vehicular e inmuebles y por ende ha causado un perjuicio y/o menoscabo a los intereses del desarrollo de las actividades de la Administración Pública del Estado. Así mismo, el **C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA** difundió a través de Whatsapp una foto relativa a una reunión de trabajo conducta que confirma que dicho trabajador no guardó la discrecionalidad mínima que exige el servicio público, se hará el pago de las prestaciones irrenunciables que al día 29 del año en curso tiene derecho mediante cheque nominativo que le será entregado acompañado del cálculo de finiquito a más tardar en fecha 05 de abril del 2019, ello una vez concluidos los trámites administrativos que ameritan su emisión.

CUARTO.- Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 85 fracción III y último párrafo del Reglamento Interior de Trabajo de la Administración Pública Estatal, se ordena notificar la presente resolución al **C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA**, así como al **L.A.E. Rodolfo Esquivel Cañedo**, en su calidad de **Director General de Administración y Servicios de la Secretaría de Administración del Estado de Aguascalientes**, y quien es jefe inmediato del trabajador responsable de infringir la normatividad laboral del Estado de Aguascalientes.

ATENTAMENTE

L.A.F. VIRGINIA ADRIANA CALZADA ORTÍZ
DIRECTORA GENERAL DE CAPITAL HUMANO DE LA SECRETARÍA
DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

C. ALBERTO ÁLVAREZ MOTA, *recibi copia de la presente resolución, por lo que la presente leyenda surte los efectos de notificación personal y recibo.*

Firma

Fecha

29/03/2019

C.c.p. C.P. Juan Francisco Larios Esparza. - Secretario de Administración del Estado de Aguascalientes. Para su conocimiento.
Lic. Miriam Arlet Novoa Jiménez. - Directora General Jurídica de la Secretaría de Administración del Estado. - Mismo fin.
Lic. Rodolfo Esquivel Cañedo. - Director General de Administración y Servicios de la SAE. Mismo fin.
C. Erika Muñoz Perez. - Jefe del Departamento de Nómina de la Secretaría de Administración del Estado. - Para su conocimiento y atención.

MANJ/JGMRLAJD