



TRIBUNAL
ESTATAL DE
JUSTICIA
ADMINISTRATIVA

ACUERDO AC-PLENO19/2020
Nombramiento de personal jurisdiccional
del Tribunal Estatal de Justicia
Administrativa.

Acuerdo del Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa que establece el nombramiento de personal jurisdiccional del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.

CONSIDERANDO

I. Que el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa es el órgano jurisdiccional dotado de plena autonomía para dictar sus fallos, encargado de dirimir las controversias que se susciten entre los particulares y la administración pública, estatal y municipal; imponer las sanciones a las y los servidores públicos estatales y municipales por responsabilidad administrativa grave, y a los particulares que incurran en actos vinculados con faltas administrativas graves; así como fincar a los responsables el pago de las indemnizaciones y sanciones pecuniarias que deriven de los daños y perjuicios que afecten a la hacienda pública estatal o municipal o al patrimonio de los entes públicos estatales o municipales, de conformidad con el artículo 39 bis de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con el numeral 1 de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.

II. Que el artículo 9, fracción VI, de la Ley Orgánica de este Órgano Jurisdiccional establecen que el Pleno es el órgano del Tribunal que tiene facultad para aprobar los nombramientos de las y los servidores públicos jurisdiccionales y administrativos del Tribunal.

III. Que de conformidad con el artículo 14, fracción III, de la Ley Orgánica de este cuerpo colegiado, el Tribunal tendrá entre las personas servidoras públicas que lo integran, las y los actuarios que deberán reunir los requisitos enumerados en el artículo 19 del ordenamiento citado.

IV. Que dentro del organigrama aprobado por el Pleno mediante el acuerdo número AC-PLENO-1/2019 visto en la Segunda Sesión Ordinaria Pública del Segundo Periodo de sesiones y modificado posteriormente por los acuerdos AC-PLENO-17/2019, AC-PLENO-25/2019, AC-PLENO-36/2019 y AC-PLENO-18/2020, cada ponencia cuenta con tres oficialías jurisdiccionales y un escribiente.

V. Que el licenciado Manuel Jurado Torres cuenta con el perfil, conocimiento, experiencia necesaria y además cumple con los requisitos previstos en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, con excepción del contenido en la fracción II que se inaplica¹, para desempeñar el cargo de oficial

¹ Por los motivos expuestos por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo en revisión 992/2014, precedente en el que, en síntesis, sostuvo:
[...]

La discriminación por edad, es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes.

En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente.

Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar.¹

Ahora bien, es importante advertir que el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino **la razonabilidad de la diferencia de trato.**

Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en nuestra Constitución, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empleador puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean —descabellados e insensatos—, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1° constitucional, en nuestro caso, **la edad.**

Asimismo, por obvio que parezca, la prohibición de discriminación por razón de edad no afecta a los límites establecidos en el artículo 123 constitucional y en la legislación laboral, respecto a la prohibición del trabajo infantil. En estos casos, la fijación de cierta edad cercana a la vida adulta para incorporarse a un trabajo está justificada porque el trabajo infantil tiene serias repercusiones en la integridad física y el acceso a la educación de los menores de edad, el cual es sumamente relevante para el desarrollo y el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

En esta lógica, podemos señalar que una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto, sin embargo, es posible adelantar que **estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio.**

En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse.¹

Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto.

Aunado a lo anterior, debe tomarse en cuenta también que el concepto de discriminación no implica, necesariamente, una conducta intencional específicamente orientada a producir discriminación. Esto es así porque las desigualdades en razón de edad, como también sucede con las de género, no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.

Otros elementos que nos permiten determinar si una oferta de trabajo es discriminatoria por razón de edad –principalmente en supuestos de discriminación múltiple que conllevan diferenciaciones de género e imagen–, **son la nomenclatura de los puestos, la asignación de las funciones y la definición del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad.**

En lo que hace a la nomenclatura de los puestos de trabajo, existen categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino, y más concretamente, que exaltan un ideal de juventud en detrimento de la madurez o viceversa. En estos casos subyace la consideración del puesto en relación directa a la asignación tradicional de roles y no en relación a las características profesionales.

En lo que respecta a la asignación de las funciones, no siempre están definidas de forma precisa y clara, lo que lleva, en la práctica profesional cotidiana, a la asignación de otras funciones que no están incluidas en la descripción del puesto de trabajo.

En estos casos, el intérprete deberá analizar si en la reasignación de funciones puede haber sesgos de discriminación por edad o género, recayendo sobre las personas más jóvenes tareas para las que se les presupone más “capacidades” sin que exista ningún criterio objetivo.

Así, habrá que preguntarse si la asignación de funciones está definida de forma clara y precisa, respondiendo a criterios objetivos y transparentes, relacionados con las características del puesto a desempeñar o, si por el contrario, las funciones responden a lo que “cabe esperar” de jóvenes y maduros, con la consiguiente valoración desigual de las tareas desarrolladas por jóvenes y por maduros.

Por último, en lo que respecta a la determinación del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad, implica cuestionar los actuales sistemas de remuneración y explicitar los criterios sobre los que valoramos más unas funciones que otras. Esta desigual valoración salarial está marcada por la desigual valoración que se hace de las tareas que tradicionalmente han desempeñado hombres y mujeres y, a su vez, mujeres jóvenes y mujeres maduras, lo cual se traslada al ámbito laboral.

No sobra señalar que a juicio de la Primera Sala del Alto Tribunal, el análisis de las conductas discriminatorias puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir: el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción de la relación laboral.

[...].

jurisdiccional en la Ponencia Uno, por lo que es propuesto por la magistrada Mayra Aída Arróniz Ávila para ocupar dicho cargo.

VI. Que la ciudadana Gabriela Miranda López cuenta con el perfil, conocimiento, experiencia necesaria y además cumple con los requisitos previstos en el artículo 19 de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa para desempeñar el cargo de escribiente en la Ponencia Tres, por lo que es propuesta por el magistrado Alejandro Tavares Calderón para ocupar dicho cargo.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 bis de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 1, 9, fracciones VI y XXV, 14 fracción III así como 19, de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa; el Pleno emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se concede una licencia al licenciado Manuel Jurado Torres como escribiente de la Ponencia Tres y se le nombra como oficial jurisdiccional de la Ponencia Uno a cargo de la magistrada Mayra Aída Arróniz Ávila, con efectos a partir del 17 de marzo del 2020.

SEGUNDO. Se nombra a la ciudadana Gabriela Miranda López como escribiente de la Ponencia Tres a cargo del magistrado Alejandro Tavares Calderón, con efectos a partir del 17 de marzo del 2020.

TERCERO. Notifíquese el presente a las personas referidas en el numeral que antecede.

CUARTO. Otórguense las facilidades administrativas que sean necesarias para el cumplimiento del presente Acuerdo.

QUINTO. Expídanse los nombramientos correspondientes.

QUINTO. Notifíquese el presente Acuerdo mediante la publicación del mismo en la lista de acuerdos del Pleno para conocimiento general.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.

Así lo acordaron y firman en la ciudad de Chihuahua a los diecisiete días del mes de marzo del año en curso, la y los magistrados Mayra Aída Arróniz Ávila, Alejandro Tavares Calderón y Gregorio Daniel Morales Luévano, magistrado presidente, ante la primera secretaria de acuerdos adscrita a la ponencia correspondiente al magistrado presidente, con fundamento en los artículos 9

fracciones XXV y XXVI, 11 fracciones VI y VII, así como 21 fracciones II y V, todos de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa. DOY FE.



GREGORIO DANIEL MORALES LUÉVANO
MAGISTRADO PRESIDENTE

**TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA
ADMINISTRATIVA DE CHIHUAHUA**

MAYRA AIDA ARRONÍZ AVILA
MAGISTRADA INSTRUCTORA

ALEJANDRO TAVARES CALDERÓN
MAGISTRADO INSTRUCTOR

SOFÍA ADRIANA HERNÁNDEZ HOLGUÍN
PRIMERA SECRETARIA DE ACUERDOS
ADSCRITA A LA PONENCIA CORRESPONDIENTE
AL MAGISTRADO PRESIDENTE

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL ACUERDO AC-PLENO-19/2020 APROBADO POR EL PLENO DEL TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA.

