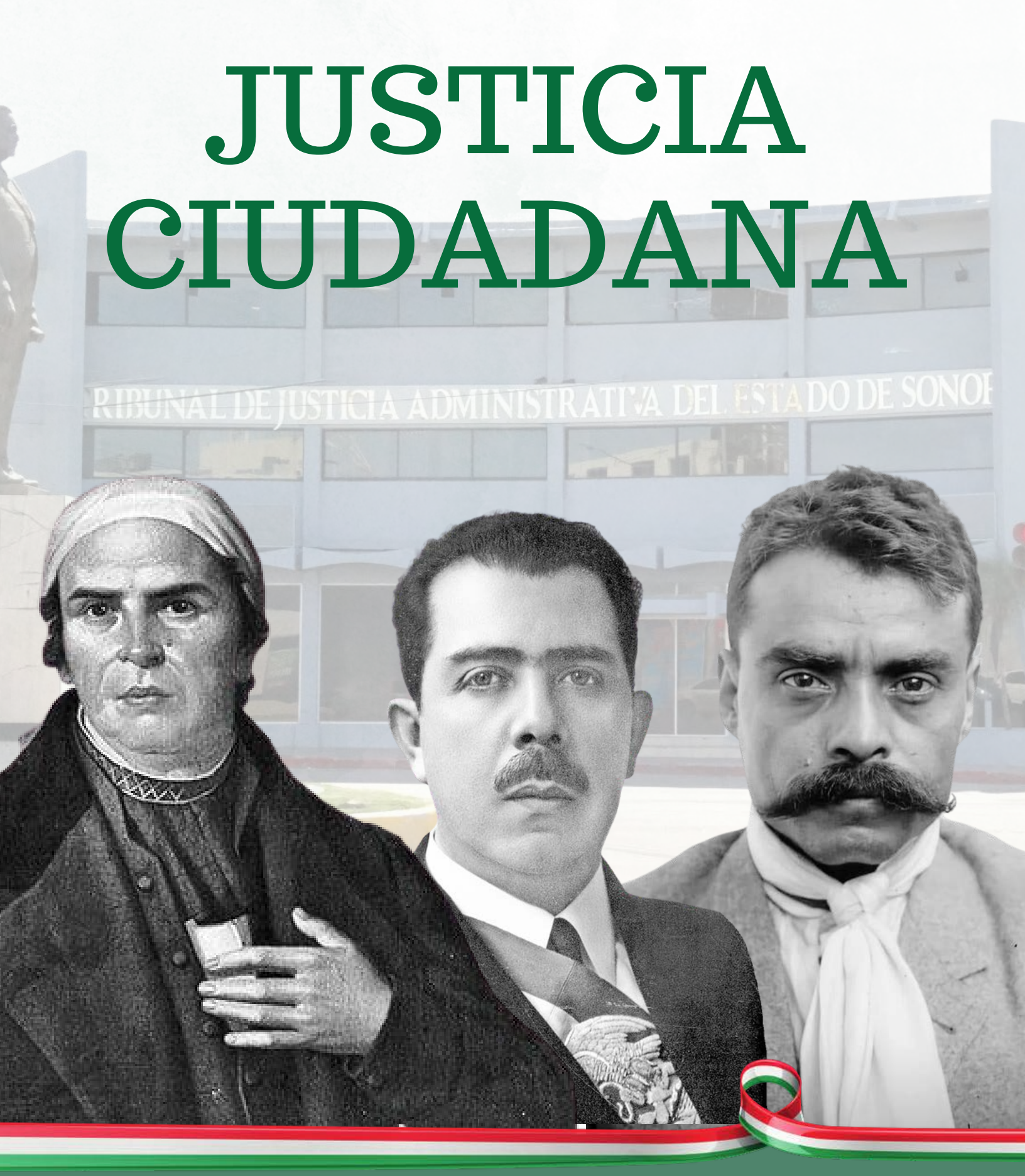
JUSTICIA CIUDADANA



WWW.TJASONORA.GOB.MX

NÚMERO 5
ABRIL - JULIO 2023

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

CONTENIDO

05 LAS MUJERES EN LA JUSTICIA

14 JUSTICIA ABIERTA

28 VINCULACIÓN

40 DERECHOS HUMANOS

47 ESTUDIANTIL

48 VÍNCULOS HUMANOS

49 CONOCE TÚ TRIBUNAL

51 LÍDERES QUE TRABAJAN CON PASIÓN

53 SERVIDORES PÚBLICOS EN EL DEPORTE

55 ¿SABÍAS QUÉ?

DIRECTORIO

Mtro. José Santiago Encinas Velarde
MAGISTRADO PRESIDENTE

Mtra. María Carmela Estrella Valencia
MAGISTRADA SEGUNDA PONENCIA

Mtro. Aldo Gerardo Padilla Pestaño
MAGISTRADO TERCERA PONENCIA

Mtra. María del Carmen Arvizu Bórquez
MAGISTRADA CUARTA PONENCIA

Mtro. Vicente Pacheco Castañeda
MAGISTRADO QUINTA PONENCIA

COMITÉ EDITORIAL

Coordinadora

Mtra. Verónica Acuña Duarte

Secretario

Mtro. Servando Martínez Méndez

Vocal

Mtra. Karla Jordana Sánchez Aguirre

Diseño Editorial

LDG. Claritza Guadalupe Pérez Villa

Distribuidor: Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora. La reproducción parcial o total de textos, diseño y material gráfico de esta revista sin la autorización por escrito del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, queda estrictamente prohibida. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la publicación.

Prólogo

Mtro. José Santiago Encinas Velarde
Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

Esta edición número cinco de la revista ***"Justicia Ciudadana"*** del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, se encuentra dedicada a abordar parte de la competencia dual con la que cuenta este Órgano Jurisdiccional para conocer de los juicios en materia laboral burocrático.

Con esta atribución se otorga certeza y posibilidad jurídica para que como resultado de un acto de justicia social para quienes brindan su trabajo y esfuerzo al servicio de las instituciones públicas del estado y los municipios, cuenten con una autoridad jurisdiccional dotada de autonomía en sus resoluciones, para conocer de los conflictos que se susciten en el servicio civil. La Ley del Servicio Civil vigente, fue publicada el 27 de agosto de 1977, en el Boletín Oficial del Gobierno el Estado de Sonora, identificada como la Ley No. 40, entró en vigor al día siguiente de su publicación, misma que en su regulación transitoria dotó al entonces Tribunal Unitario de lo Contencioso Administrativo, hoy Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, de la competencia para conocer de los procedimientos que se suscitan con motivo de la aplicación de la referida ley en tanto se constituyera el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

Sin duda, a poco más de cuarenta y seis años de asumir esta competencia, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, en el ejercicio de la competencia laboral burocrática, se ha consolidado como pilar fundamental en la construcción de la paz laboral en las instituciones públicas del Estado y de los Municipios, brindando certeza y seguridad a los usuarios de los servicios de este Órgano Colegiado, lo que permite a los servidores públicos cumplan con sus funciones en un contexto de profesionalismo, compromiso y armonía, pues este Tribunal no solo vela por los derechos de los trabajadores del servicio civil, sino que también favorece la responsabilidad de los entes públicos Estatales y Municipales como patrón.

Lo antes mencionado tiene especial relevancia, pues para lograr un gobierno de resultados se requieren servidores públicos que tengan las garantías legales que les den bienestar y estabilidad profesional y personal, pues en el centro de una buena administración pública hay funcionarios que comprometen su vocación y esfuerzo con la alta responsabilidad de servir a los entes públicos. Por lo anterior, a más de cuatro décadas del ejercicio de la competencia laboral burocrática, ha sabido procesar los conflictos derivados del ejercicio del servicio civil, en estricto apego a los principios rectores del procedimiento, así como a los derechos humanos que tutela la Constitución Política de nuestro país y los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano es parte, resaltando entre ellos, el principio de ente el de imparcialidad. Además, mediante la aplicación y uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación este Tribunal, institución que vale la pena decir, se encuentra en un proceso modernizador con miras a brindar un mejor servicio a los usuarios.

Que mejor reconocimiento a casi cinco décadas del inicio en funciones del Tribunal de Justicia Administrativa, como Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que el de acudir a la palabra escrita para analizar el camino recorrido de este Tribunal, así como los retos que este ente público deberá de afrontar en un futuro, esto a través de la letra de sus propios servidores públicos, así como de los que, de manera directa o indirecta, hacen uso de los servicios que este Tribunal presta a la ciudadanía, tocará a los lectores a través de la lectura de esta revista, ser quienes evalúen el ejercicio de la labor jurisdiccional.

Que el reciente aniversario de haber acogido la competencia en materia laboral burocrática por parte de este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, nos permita reflexionar sobre el valor que tiene para nuestro Estado, el contar con instituciones jurídicas sólidas, que permitan el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores del servicio civil, así como de los entes públicos, en igualdad de circunstancias y en estricto apego a los principios que rigen el actuar de este ente público, pues solo a través del libre ejercicio de estos derechos se puede lograr la paz laboral en las instituciones públicas. Importante destacar, que en esta edición se incluyen algunos artículos de destacados compañeros donde se abordan temas vinculados a la reforma del nuevo sistema de justicia laboral, donde nos refieren sus vivencias en la implementación de este nuevo paradigma en la administración de justicia laboral.

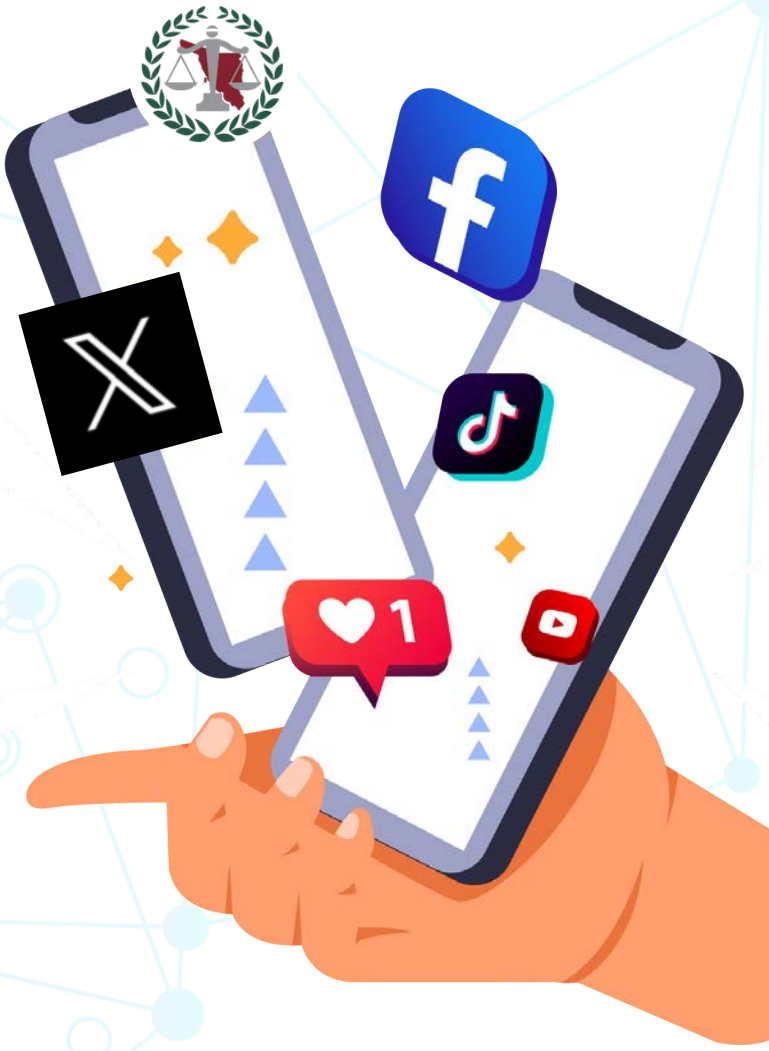
TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

Estamos para servirte

CONÓCENOS

Síguenos en nuestras

REDES SOCIALES



Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

@tjasonora

@TJASonora

@tjasonora

VISÍTANOS

CALLE MARIANO MATAMOROS #45, ESQUINA BLVD. RODRÍGUEZ Y VERACRUZ, COL. CENTRO, C.P. 83000, HERMOSILLO, SONORA.

SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA

¿Qué es la libertad sindical?

Para hablar de este tema en el Estado de Sonora, la Ley 40 denominada del Servicio Civil, es el ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales entre los entes públicos y sus trabajadores.

Entre otras prerrogativas, contempla un capítulo relativo a la organización colectiva de los trabajadores del servicio civil, concediendo el derecho a los empleados de las entidades públicas para asociarse en pro de la defensa de los intereses comunes y laborales, como lo son los salarios, la jornada laboral, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, el trato digno e igual, circunstancias que constituyen los logros sindicales.

Los requisitos que se necesitan para formar una agrupación sindical son: realizar acta de asamblea constitutiva autorizada por la directiva de la agrupación, emitir sus estatutos que son los lineamientos que regirán la vida del organismo sindical, el acta donde se elige al comité o mesa directiva del sindicato y una lista de los miembros que compongan el sindicato, en la que se incluya los nombres, el estado civil, la edad, el empleo y sueldo de cada miembro.

Las limitantes son: que se conforme con veinte miembros o más, excluyendo a los trabajadores de confianza y dejando a salvo los derechos de los trabajadores de base que accedan a un puesto de confianza para que queden en suspenso sus derechos sindicales.

Sin embargo, la Ley del Servicio Civil Estatal, aún contempla la sindicación única, pues alude a que sólo podrá haber un sindicato por Ayuntamiento y un sindicato del Estado y otro del magisterio.

Conforme a las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y las leyes

Mtra. María Elena Sánchez Rosas
Secretaria de Acuerdos y Proyectos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

reglamentarias, en cuanto a derechos humanos, es inevitable considerar lo referente a sindicatos, pues se han alcanzado otras dimensiones en tratándose de los aspectos jurídicos de los trabajadores al servicio del Estado.

Para ello habrá que adecuarse a los sistemas internacionales de derechos humanos, como lo son: el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, cuya ratificación fue aprobada por el Senado de México el 29 de diciembre de 1949 y su vinculación para México a partir del 1 de abril de 1950 y el Convenio 98, que abarca el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que fue ratificado por México el 20 de septiembre de 2018 y entró en vigor el 23 de noviembre de 2019.

Estos convenios establecen la libre sindicalización al asentar que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de respetar los estatutos y también el derecho a negociación colectiva, que constituye un proceso de diálogo entre empleadores y sindicatos para convenir condiciones de trabajo adecuadas.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido diversos criterios al respecto, entre otros:

"SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL".

"SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL".

"LIBERTAD SINDICAL. LOS ARTÍCULOS 78 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRAVIENEN ESE PRINCIPIO, CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL".

En estos criterios se explica que el artículo 123 Constitucional, consagra la libertad sindical y, que, partiendo del derecho personal de cada trabajador a sindicalizarse, se tienen tres aspectos importantes.

- El primero es positivo y consiste en que el trabajador puede integrarse o sumarse a un sindicato establecido o bien puede constituir uno nuevo.

- El segundo negativo que lo constituye el no estar obligado a formar parte de un sindicato determinado.

- Y el tercero es la libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

Estas condiciones constituyen el derecho humano a la libertad sindical de cada trabajador al servicio del Estado y de los Ayuntamientos, que los faculta a actuar en colectividad y que tiene como eje el asociarse para fines comunes, como la negociación de un contrato colectivo o como el ejercer el derecho a huelga.

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios en cuanto a la limitante de que el trabajador no tiene derecho a pertenecer a todos los sindicatos de las dependencias, es decir, que habiendo uno o más sindicatos, solo podrá afiliarse a uno.

El Estado por su parte, tiene la obligación de respetar la libertad sindical de los trabajadores para organizarse en la defensa de sus intereses, sin intervenir en la vida interna de éstos.

Considerando lo arriba expuesto, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, respetuoso de los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los convenios internacionales, aplica las tesis jurisprudenciales emitidas por el más alto Tribunal para la atención de los diversos sindicatos registrados y sus agremiados, encontrándose en Sonora, 68 sindicatos burocráticos, tres estatales y el resto correspondientes a diversos Ayuntamientos y organismos descentralizados, algunos registrados desde el año 1977 y subsiguientes.

Habiendo otros con registro más reciente, atendiendo a la circunstancia de la no sindicación única, y garantizando la libertad sindical que tienen todos los trabajadores al servicio del Estado de Sonora y sus Ayuntamientos, a quienes tenemos el gusto de atender en este Tribunal, a través del área asignada para tal efecto por el C. Magistrado Presidente de este Tribunal de Justicia Administrativa, Lic. José Santiago Encinas Velarde.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

De conformidad con lo dispuesto en el **Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora**

Artículo 4°.- El Tribunal incorporará la protección a los derechos humanos en materia de perspectiva de género y combate al hostigamiento, acoso sexual y laboral de forma transversal y equitativa, en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar la paridad en el ejercicio y goce de estos derechos en igualdad de condiciones, y velará por que sus servidoras y servidores públicos así lo hagan.

SOMOS UN TRIBUNAL

- ✓ **INCLUYENTE**
- ✓ **TOLERANTE**
- ✓ **RESPETUOSO**
- ✓ **RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS**
- ✓ **NO DISCRIMINAMOS**

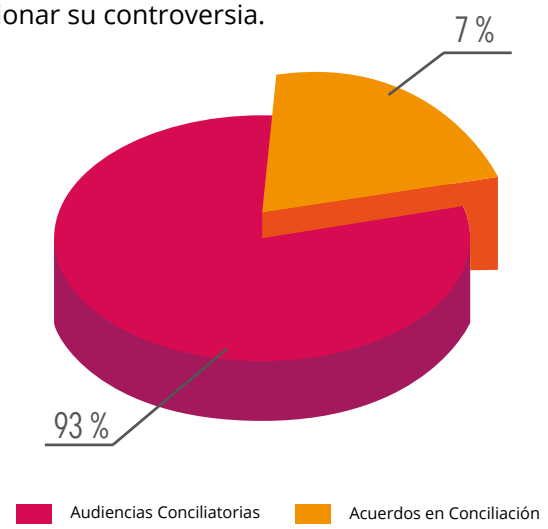
Dirección de Conciliación, Orientación y Consulta Ciudadana del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

La Dirección fue creada en diciembre de 2021, bajo acuerdo plenario administrativo del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, el cual asienta: "surge la necesidad de crear en la estructura orgánica del Tribunal, la Dirección de Orientación y Consulta Ciudadana, prevista en la Ley de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, con la finalidad de reglamentar las formas de terminación de las controversias entre los particulares y las autoridades fiscales y administrativas, de forma práctica, efectiva y ágil, implementando métodos alternos para la solución de conflictos, en un espacio neutral de encuentro y acuerdos de las partes, con la asistencia de un mediador o conciliador profesional e imparcial, facilitando las vías de diálogo y la búsqueda de un convenio, o en su caso, se propongan soluciones que puedan ser aceptadas o rechazadas por las partes, ofreciendo una guía para clarificar y delimitar los puntos conflictivos, conforme a lo dispuesto en la ley de Justicia Administrativa del Estado de Sonora y en la Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para el Estado de Sonora".

De acuerdo con lo señalado en la Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para el Estado de Sonora, en su artículo 2, fracción V, define la conciliación como: "el proceso voluntario mediante el cual, un tercero de manera neutral e imparcial, ayuda a las personas en conflicto a buscar una solución consensual, y les propone soluciones, las cuales pueden ser aceptadas o rechazadas por las personas en controversia", rigiéndose por los principios de voluntariedad, confidencialidad, buena fe y veracidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad, honestidad, flexibilidad, oralidad, consentimiento informado e intervención mínima, entendiendo lo anteriormente señalado y además de los ordenamientos constitucionales, es que se crea esta Dirección de Conciliación, Orientación y Consulta Ciudadana, la cual de acuerdo a su finalidad, desde su creación a julio de 2023, se han llevado a cabo un total aproximado de 1,122 audiencias conciliatorias y se han logrado a esa misma fecha, la firma y cumplimiento de 79 acuerdos conciliatorios.

Mtra. Carolina Monge Figueroa
Titular de la Dirección de Conciliación, Orientación y Consulta Ciudadana

Para el logro de este porcentaje del 7.04% de convenios en conciliación, fue necesario celebrar un promedio de entre tres a cinco audiencias entre las partes, y en los casos que no se logró la firma de algún acuerdo conciliatorio, se dejaron a salvo los derechos de estas de acudir al mecanismo en cualquier otro momento del juicio y/o cuando sus intereses así lo requieran, además de lograr dar difusión para que cada vez más usuarios conozcan que el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, cuenta ya con un área de conciliación para solucionar su controversia.



> ***Desde hace un año que se creó la Dirección de Conciliación, Orientación y Consulta Ciudadana ha logrado avanzar, aún cuando pueda parecer un porcentaje bajo, se está generando una cultura nueva que no existía.***

Desde la creación del área, se ha buscado constantemente hacer una labor de difusión y acabildad al mecanismo alternativo que ofrecemos, primeramente y con la colaboración de las diferentes ponencias, se hace una invitación al inicio del juicio señalando a una audiencia de conciliación entre las partes antes de la audiencia de pruebas y alegatos, encargándose el área de invitar a las partes ya sea a través de medios electrónicos, llamadas o mensajes, pero con el firme propósito de que ambas partes, acudan a las salas de conciliación a mostrar su postura entre el conflicto evaluando si existe o no en ese momento del juicio, la posibilidad de lograr un acuerdo conciliatorio.

Además de lo anteriormente descrito, las partes en un juicio pueden solicitar la conciliación en cualquier etapa procesal en que se encuentre el juicio en el que son parte, solamente ingresando una promoción ante oficialía de partes del Tribunal, señalando que desean llevar a cabo pláticas conciliatorias con su contraparte.

Sin detener en ninguna de las veces, la etapa procesal en la que se encuentre el juicio.

Sabemos que el mecanismo alternativo de la conciliación en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estad de Sonora, ha logrado algunos frutos en este poco más de un año de ofrecer sus servicios, es de añadir, que estaremos en la búsqueda constante de la especialización de sus colaboradores, de ofrecer accesibilidad al mecanismo, pero sobre todo difundir que es posible siempre llegar a acuerdos mediante el diálogo y así poner fin a un conflicto.

Los invitamos a ser atendidos por la licenciada Carolina Monge Figueroa, Titular del Área de Conciliación; la licenciada Lizeth Amparo Tena Meneses y el licenciado Juan Carlos Cárdenas Gálvez, como conciliadores, siempre con el propósito de colaborar a la solución de conflicto en materia administrativa, fiscal o laboral que corresponda al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

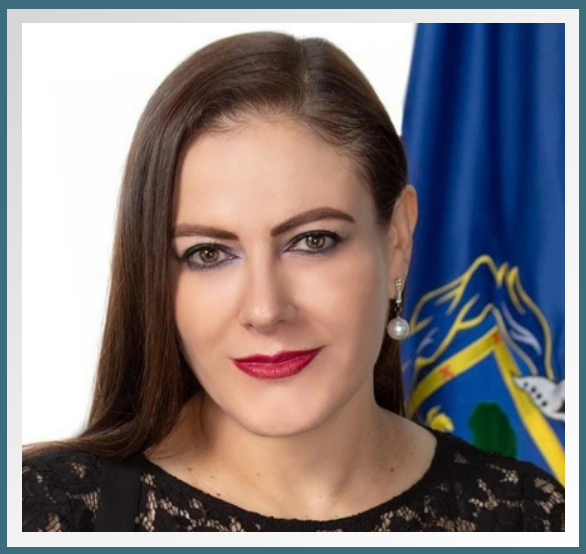
Si eres víctima de violencia, acude al Comité para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual del Tribunal para recibir atención.

Línea gratuita de atención

662 104 73 76

Innovación, Vinculación y *Compliance*

para una mejor justicia administrativa



Dra. Fany Lorena Jiménez Aguirre

Presidenta del Consejo Directivo Nacional de la Asociación Mexicana de Magistradas y Magistrados de Tribunales de Justicia Administrativa, AC (AMTRIJA) y del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco

Los Tribunales Administrativos de México asumimos hoy con plena convicción y responsabilidad una doble misión: consolidarnos como baluarte de la legalidad y erigirnos como pilar fundamental del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA).

Desde su constitución, el 3 de diciembre de 1993, la Asociación Mexicana de Magistradas y Magistrados de Tribunales de Justicia Administrativa, AC (AMTRIJA) ha tenido claro el cometido de fortalecer la Justicia Administrativa en las entidades federativas del país, a través de mecanismos de vinculación institucional que nos permitan compartir experiencias y aprendizajes que favorezcan la función jurisdiccional[1].

Sumada a ese noble propósito y la altísima encomienda que por mandato de ley cumplimos en nuestras respectivas entidades, la Carta Magna asignó a los Tribunales Administrativos de México la impartición de justicia en torno a las faltas graves, en coordinación con las demás instancias que integran los Sistemas Estatales Anticorrupción y el propio SNA[2].

A tres décadas de la integración de la AMTRIJA, que me honro en presidir a partir del 17 de agosto de 2023, desde el Consejo Directivo Nacional y con el invaluable apoyo de las Magistrados y Magistrados que integran la Asociación, trabajaremos en seis líneas de acción diseñadas para abonar al cumplimiento del doble carácter que tenemos como Tribunales Administrativos:

1. **Implementar modelos innovadores**. Impulsar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y los servicios digitales para la impartición de una justicia administrativa más pronta, expedita y accesible, así como ponderar los Métodos Alternos de Solución de Conflictos, que en suma agilizarían el desahogo de las cargas de trabajo que aquejan a todos los órganos jurisdiccionales.
2. **Intercambiar mejores prácticas.** Compartir experiencias positivas que incentiven que todos los Tribunales alcancen niveles óptimos de efectividad.
3. **Capacitación y actualización.** Diseñar en conjunto con universidades y organismos de alta especialización programas, cursos, diplomados y especializaciones para el personal, con el propósito de cumplir con la tarea de impartir justicia pronta, expedita y de calidad.

[1] Estatutos de la AMTRIJA, disponibles en https://www.amtrija.org.mx/nosotros
[2] Diario Oficial de la Federación, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de combate a la corrupción https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5394003&fecha=27/05/2015#gsc.tab=0

4. **Estudio, análisis jurídico y mejora regulatoria.** A través de mesas de trabajo, consensuar propuestas para crear nuevas disposiciones jurídicas o impulsar las reformas necesarias.
5. ***Compliance (cumplimiento normativo)***. Crear un conjunto de procedimientos y buenas prácticas que permitan identificar y clasificar riesgos operativos y legales, a fin de establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción.
6. **Vinculación institucional.** La comunicación y difusión de actividades y funciones que ejecutan los Tribunales Administrativos debe ser abierta y transparente. Ello permite avanzar en coordinación con diferentes entes públicos y actores sociales, tendiendo puentes que permitan trabajar en coordinación e impulsar propuestas de interés.

De igual manera, desde la Presidencia de la AMTRIJA se promoverá una presencia constante y más clara en el SNA en torno a nuestra competencia, que es la mejor impartición de justicia en torno a las faltas graves.

El intercambio de propuestas y la vinculación institucional nos permitirán identificar y clasificar áreas de oportunidad, establecer mecanismos internos de prevención, gestión y control, así como elevar nuestros aportes a las instancias legislativas y ejecutivas para propiciar la armonización de la normatividad con las nuevas realidades y necesidades de nuestra sociedad, en aras de brindar una mejor justicia administrativa y combatir el problema público de la corrupción y la impunidad[3].

Agradezco a todas y todos los Magistrados del país por la confianza en este proyecto, y reitero el objetivo de este Consejo Directivo Nacional para seguir poniendo en alto a los Tribunales Administrativos como órganos jurisdiccionales de vanguardia y comprometidos con la impartición y el acceso de la sociedad mexicana a la justicia.

---

[3] Ejes de la Política Nacional Anticorrupción, https://www.sesna.gob.mx/politica-nacional-anticorrupcion

"A mí me persiguen por el delito de querer que coman los que siempre han tenido hambre"

"Quiero morir siendo esclavo de los principios, no de los hombres"

"Combatiremos a cualquiera cuya administración no tenga por base los principios por los que hemos luchado"

Emiliano Zapata

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

Estadísticas del Servicio Civil del TJA Sonora

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado B, faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

En el Estado de Sonora, la Ley del Servicio Civil es la encargada de regular las relaciones laborales de todos los trabajadores del servicio civil, así como de los titulares de todas las entidades y dependencias públicas en que prestan sus servicios. La Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, es la única instancia competente para conocer y resolver las controversias del servicio civil que se susciten en el Estado.

Retomando los tres principios del gobierno abierto – transparencia, colaboración y participación, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, firmó un Convenio de Colaboración con World Justice Proyect, en noviembre de 2022, donde se comprometió a implementar la Métrica de Justicia Abierta, como Modelo de Justicia Abierta en el Tribunal, con la finalidad de fortalecer el sistema de rendición de cuentas, con el objetivo de transparentar y mostrar las acciones realizadas y los avances en la impartición de justicia administrativa en el Estado de Sonora.

Mtra. Karla Jordana Sánchez Aguirre
Titular de la Unidad de Estadística e Información Jurisdiccional del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

Con motivo de la quinta edición de la revista Justicia Ciudadana, dedicada al servicio civil, esta Unidad Estadística busca informar a la ciudadanía de los avances que durante los últimos tres años ha tenido el Tribunal de Justicia Administrativa en esta materia.

En los años 2020, 2021 y 2022, el 64% de las demandas que ingresaron al Tribunal fueron de servicio civil; de este 64%, el 29% fue presentado por mujeres, el 31% por hombres y el 4% restante por dependencias o personas morales.

El total de sentencias emitidas de servicio civil en los años 2020, 2021 y 2022, engloba un 60%, desglosadas por año quedarían de la siguiente manera: se emitieron 52% de sentencias de servicio civil en el año 2020, 68% en el año 2021 y 57% en el año 2022.

El total de demandas recibidas y sentencias emitidas de servicio civil en el Tribunal de Justicia Administrativa, reflejan un incremento significativo en comparación con las demandas Administrativas, Fiscales y de Responsabilidades Administrativas. En lo referente al género que interpuso la demanda del servicio civil, los hombres reflejan un aumento del 2% en comparación con mujeres.

Estadísticas por año (servicio civil)				
Año	**Total de demandas recibidas TJA**	**Mujer (del servicio civil)**	**Hombre (del servicio civil)**	**Persona moral / Dependencias (del servicio civil)**
2020	924 (100%)	369 (39%)	336 (36%)	21 (2%)
2021	1,301 (100%)	266 (20%)	311 (23%)	35 (2.6%)
2022	1,163 (100%)	345 (30%)	391 (34%)	90 (8%)

Estadísticas generales años 2020, 2021 y 2022 (servicio civil)		
Género	**Años 2020, 2021 y 2022 (del servicio civil)**	**Porcentaje total de servicio civil (años 2020, 2021 y 2022)**
M	980	29%
H	1,038	31%
P. Moral	146	4%

Sentencias emitidas por año (servicio civil)			
Año	**Total de sentencias emitidas TJA**	**Servicio civil**	**Persona moral / Dependencias (del servicio civil)**
2020	376 (100%)	196	52%
2021	924 (100%)	627	68%
2022	1,649 (100%)	938	57%

PROCURADURÍA DEL SERVICIO CIVIL

Se encarga de ofrecer la información y asesoramiento para solucionar todos aquellos temas relacionados con la aplicación de normas, leyes y reglamentos en materia de Derecho.

Este Tribunal ofrece el servicio de asesoría jurídica en las materias:

- ADMINISTRATIVA
- FISCAL
- SERVICIO CIVIL
- RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

¡CONTÁCTANOS!

ASESORÍA GRATUITA

SI ERES PERSONA FÍSICA DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS, TE AYUDAMOS DE MANERA GRATUITA.

Nuevo Sistema de Justicia Laboral - Etapa Prejudicial

Lic. David Soto Alday
Director General en Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora

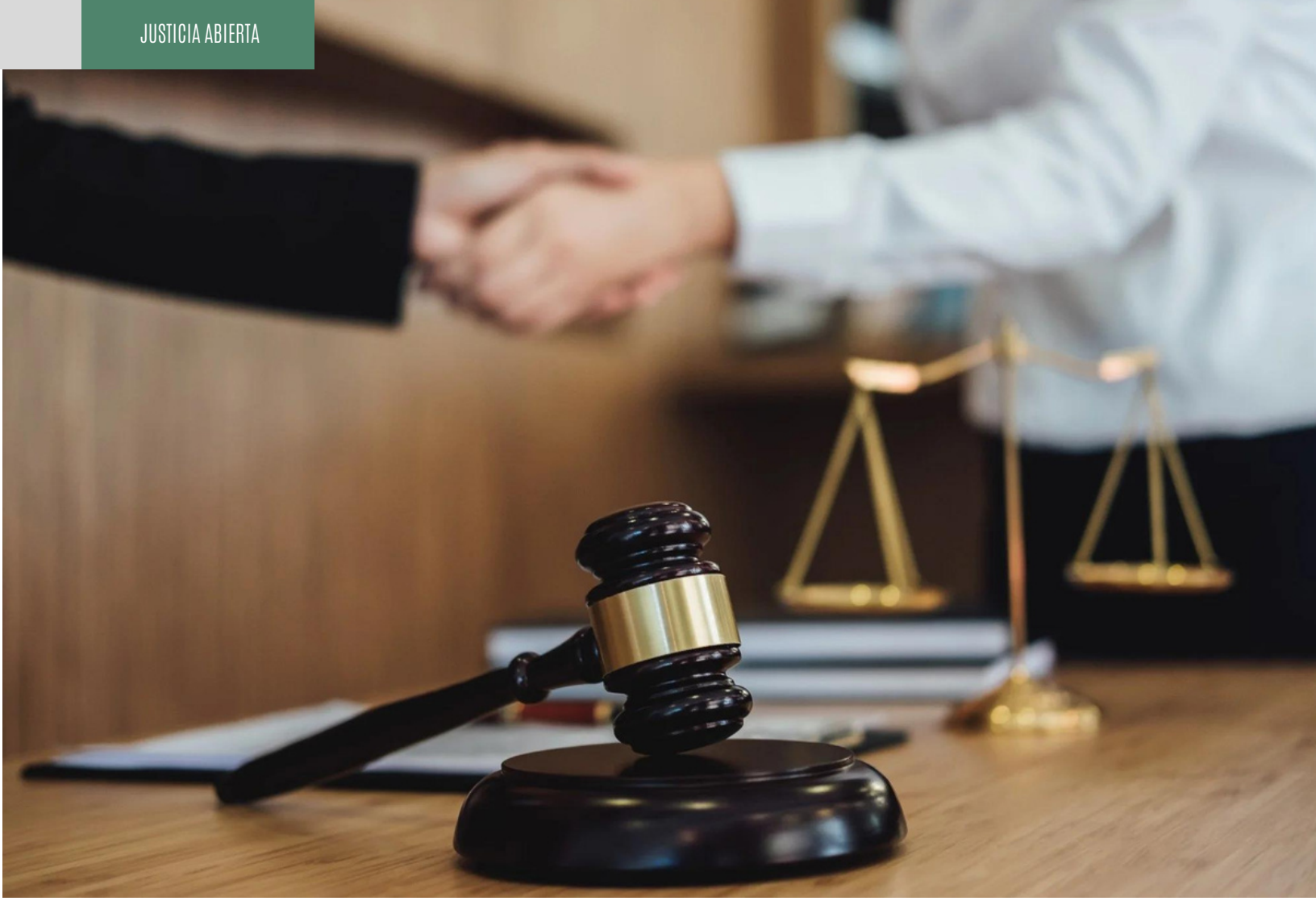
El 24 de febrero de 2017, se reformaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral; lo anterior, en cumplimiento de diversas obligaciones y compromisos internacionales asumidos por el Estado Mexicano mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de trabajo.

Como consecuencia de la mencionada reforma Constitucional, el 1 de mayo de 2019, se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

La reforma laboral se centra en tres pilares: *(a)* libertad y democracia sindical; *(b)* el centro federal de conciliación y registro laboral; y *(c)* el nuevo sistema de justicia laboral.

Conforme al nuevo sistema de justicia laboral, se establece que antes de poder demandar, será obligatorio para trabajadores y empleadores acudir ante los Centros de Conciliación Laborales e iniciar el procedimiento de conciliación (procedimiento que no excede los 45 días naturales), y solo en los supuestos de no lograr un acuerdo conciliatorio, las partes podrán demandar ante los Tribuales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales, ágiles, modernos, y en presencia de un juez para resolver el asunto. (Con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotar la instancia conciliatoria de conformidad con la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento de conciliación se tramita conforme a las reglas establecidas en el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, observando los principios de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad, privilegiando la conciliación voluntaria, es decir, las partes son quienes de común acuerdo llegan a convenios satisfactorios para ambas partes, y finalizando dicho procedimiento de cualquiera de las siguientes maneras: *(a)* convenio de conciliación; *(b)* constancia de no conciliación (documento base de la acción para interponer la demanda ante los Tribunales Laborales); y *(c)* archivo por falta de interés del solicitante. Es de mencionar, que una vez que se celebra el convenio de conciliación ante los Centros de Conciliación Laborales, adquieren la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Teniendo la facultad cualquiera de las partes para promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece la Ley Federal del Trabajo, ante el Tribunal competente.



El Nuevo Sistema de Justicia Laboral entró en vigor en Sonora a partir del 3 de octubre de 2022, abriendo sus puertas el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, en la ciudad de Hermosillo, con delegaciones regionales en las ciudades de Guaymas, Obregón, Navojoa, Nogales, Puerto Peñasco y San Luis Río Colorado.

Es de mencionar, que desde esa fecha hemos recibido 38,863 asuntos con un porcentaje de conciliación de 92.4%, el porcentaje de conciliación más alto del país. (Cifras actualizadas hasta junio de 2023).

Lo señalado en el párrafo anterior demuestra que en el Estado de Sonora, la gran mayoría de las controversias laborales se han resuelto en los últimos meses por medio de la conciliación entre las partes ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, dando respuesta a las exigencias de justicia pronta y expedita en materia laboral que reclamaba nuestra sociedad.

Es de mencionar, que el éxito del Nuevo Sistema de Justicia Laboral tiene como presupuesto la confianza de organizaciones sindicales y empresariales en la nueva realidad jurídica laboral, respetando los derechos de los trabajadores.

Por lo anterior, considero recomendable que la materia laboral administrativa se transforme a un escenario similar, sobre todo cuando estos procedimientos resultan eficientes, rápidos, y confidenciales, y evitan que las partes se presenten en posición de adversarios en litigio cuando es posible solucionar la controversia a través del diálogo. Lo anterior, mediante una reforma a la Ley del Servicio Civil, y la creación de un Centro de Conciliación Laboral Administrativo o ampliar la competencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora. Asimismo, sería fundamental facultar a los funcionarios de las distintas dependencias para que tuvieran la facultad de conciliar los asuntos.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

¿RECIBISTE UN MAL SERVICIO PÚBLICO?

Si tienes una queja en el servicio que prestan las y los servidores de este Tribunal, acude al Órgano Interno de Control, o bien, si fuiste victima de algún tipo de violencia por las y los servidores públicos, acude al Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual.

¡PRESENTAR TÚ QUEJA O DENUNCIA!

MEDIOS DE CONTACTO:

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

(662) 198 15 00 Ext. 106

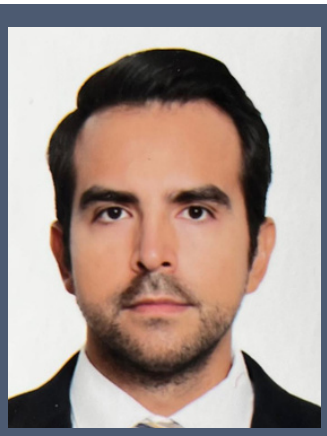
organodecontrol@tjasonora.gob.mx

COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

(662) 104 73 76

comite-hostigamiento@tjasonora.gob.mx

La Conciliación Intrajudicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México



Germán Gutiérrez León

Maestro en Amparo por la Universidad Durango Santander, Juez de Distrito Especializado en Materia de Trabajo, adscrito al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca.

Resumen. El presente artículo tiene como objeto poner de relieve la necesidad de que, en los conflictos individuales de trabajo, el juez laboral, en cualquier etapa del procedimiento, tenga la facultad de suspenderlo por un plazo máximo de diez días, por una sola vez, y solicitar al Centro de Conciliación competente la designación de un conciliador a fin de que coadyuve en el avenimiento de las partes, siempre y cuando éstas expresen su interés en realizar dicho llamamiento.

Palabras claves. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; Mecanismos Alternos de Solución de Controversias; nuevo sistema de justicia laboral; centro de conciliación; conciliador; conciliación intrajudicial y conciliación sustantiva.

Sumario. I. Presentación del tema; **II.** La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México. **III.** La conciliación intrajudicial. **IV.** La conciliación sustantiva en la práctica judicial. **V.** Propuesta de mejora. **VI.** Referencias.

I. Presentación del tema.

Mediante el Decreto de reformas a diversas fracciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM), en materia de justicia laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, en lo que aquí interesa, se modificó la fracción XX, del apartado A, del precepto citado en segundo orden, para transitar la justicia laboral que venía impartiéndose por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los Poderes Judiciales Federal y Locales, y además establecer una fase prejudicial conciliatoria a la cual los trabajadores y patrones deben asistir antes de acudir a los Tribunales Laborales. Posteriormente, mediante Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) y otros ordenamientos, publicado el 1o. de mayo de 2019, se realizaron las adecuaciones normativas ordenadas en la aludida reforma constitucional, entre ellas, la regulación de las facultades de los conciliadores adscritos a los Centros de Conciliación Federal y Locales en conflictos individuales de trabajo, cuya actuación se limitó a la referida fase prejudicial.

El presente artículo tiene como objeto poner de relieve la necesidad de que en los conflictos individuales de trabajo, el juez laboral, en cualquier etapa del procedimiento, tenga la facultad de suspenderlo por un plazo máximo de diez días, por una sola vez, y solicitar al Centro de Conciliación competente la designación de un conciliador a fin de que coadyuve en el avenimiento de las partes, siempre y cuando éstas expresen su interés en realizar dicho llamamiento.

II. La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México.

Ciertamente, la conciliación es vital para el éxito del nuevo sistema de justicia laboral en México. Si bien mediante la reforma al artículo 17 de la CPEUM, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, la justicia alternativa tomó notoriedad en materia penal, la conciliación fue incorporada expresamente en dicho ordenamiento supremo hasta en la citada reforma en materia de justicia laboral del año 2017, al establecerse la obligación de agotar una fase prejudicial ante Centros de Conciliación Federal y Locales, constituidos como organismos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propio, e integrados por conciliadores expertos que acrediten contar con conocimientos y habilidades señaladas en la propia LFT.

Al respecto, en la iniciativa que dio origen a la citada reforma constitucional de 2017, se señala que con esta medida *"se privilegia que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales propias de su nueva responsabilidad."* Asimismo, en relación con dicha iniciativa, las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales, de Justicia, de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, de la Cámara de Senadores, rindieron el dictamen de 13 de octubre de 2016, en el que se destacó que la fase de conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se había transformado en una circunstancia que sólo se cubría en el extremo de haber agotado la formalidad legal para pasar al litigio, y que en la transición de la justicia laboral a los Poderes Judiciales Federal y Locales resultaba necesario *"otorgar una mayor dimensión a las tareas de conciliación"*.

La implementación de la fase prejudicial conciliatoria en materia laboral tiene como objeto fortalecer el empleo de Mecanismos Alternos de Solución de Controversias (en adelante MASC).

Dicha etapa consiste en un procedimiento sumario (no debe exceder de cuarenta y cinco días naturales) en el que se proporciona a los interesados asesoría jurídica gratuita, además, durante su tramitación se preserva la confidencialidad de los elementos aportados (principio de confidencialidad) y, una vez expuestas las pretensiones de las partes, el conciliador formula una propuesta de arreglo que, de ser acogida voluntariamente por éstas, da por terminada la controversia.

De esta manera, se brinda una tutela jurídica efectiva propia de los MASC, al evitarse un litigio que pudiera prolongar innecesariamente el conflicto entre las partes, con el desgaste económico y emocional que ello conlleva; además, se descarga a los órganos jurisdiccionales laborales de asuntos, al solo tramitar y resolver aquellos en que las partes insistan someter sus diferencias a juicio;[1] más importante aún, se cumple con la finalidad principal del derecho laboral que es propiciar la paz social a través del equilibrio entre los factores de la producción, como lo mandata el artículo 2o. de la LFT, pues a través de la conciliación las partes son quienes definen cómo solucionar el conflicto, en lugar de que el Estado, a través de una sentencia judicial, lo determine de manera coercitiva.

[1] Este punto adquiere una mayor relevancia en el nuevo sistema de justicia laboral, pues en el artículo 720, segundo párrafo, de la LFT, se condiciona la validez de las audiencias a que sean presididas íntegramente por el juez, circunstancia que consume un tiempo considerable de éste y del secretario instructor asistente; de ahí que sea sumamente importante que exista un alto porcentaje de asuntos conciliados en sede administrativa, para que servidores públicos de los tribunales laborales se enfoquen en la atención de juicios que definitivamente necesiten resolverse a través de la heterocomposición.

III. La conciliación intrajudicial.

Ahora, la falta de acuerdo entre las partes en sede administrativa no impide que el juez laboral procure su avenimiento durante el juicio, incluso una vez cerrada la instrucción, pues el artículo 685, primer párrafo, de la LFT, establece expresamente el ejercicio de la conciliación como una de las condiciones del nuevo procedimiento laboral, además, el diverso 873-K del citado ordenamiento prevé que el juez laboral deberá asumir un papel proactivo, el cual consiste, entre otras cosas, fomentar en todo momento la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto. Por lo tanto, el perfil del juez laboral no se limita a la sustanciación de un procedimiento contencioso para el dictado de una sentencia, pues los citados preceptos legales le imponen la obligación de procurar la autocomposición por encima de la heterocomposición, a fin de brindar una tutela jurídica efectiva y, por añadidura, propiciar la paz social.

Sobre el tema, resulta ilustrativa la reciente tesis II.2o.T.5 L (11a.), emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, del contenido siguiente:

"CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. ES OBLIGATORIA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA PARA LAS PARTES DE MANERA PREVIA AL INICIO DEL JUICIO LABORAL, CON LAS EXCEPCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY, Y ESTA ETAPA ES DIVERSA A LA CONCILIACIÓN EN JUICIO –INTRAJUDICIAL– (REFORMA LABORAL DE 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: El quejoso reclamó la omisión del Centro de Conciliación de fijar fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación. El Juez de Distrito desechó la demanda, al considerar que no había transcurrido el plazo de 45 días jurisprudencialmente establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que se fijara fecha para la referida audiencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la celebración de la etapa conciliatoria prejudicial es obligatoria, con las excepciones establecidas en la ley, toda vez que esa etapa de conciliación debe desahogarse antes de acudir a los tribunales laborales, como un mecanismo de justicia alternativa a cargo de un conciliador profesional, para que las partes arriben a una solución autocompositiva del conflicto laboral, por lo que no debe confundirse con la conciliación en juicio que está en todo tiempo disponible y a cargo del Juez laboral.

Justificación: El artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafos segundo y tercero, de la Constitución General de la República, establece que antes de acudir a los tribunales laborales los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente, así como que la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Lo anterior, pues el objetivo de la etapa inicial de conciliación prejudicial es que se ejerza una función conciliatoria real, a cargo de un conciliador profesional para lograr solucionar a través de la justicia alternativa el conflicto laboral, por lo que es evidente la trascendencia de agotar la conciliación prejudicial que por mandato constitucional es obligatoria; incluso, en la normativa secundaria se establecen las sanciones tanto para el trabajador como para el patrón en caso de no acudir a dicha audiencia conciliatoria. Así, en los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo, se dispone la instancia conciliatoria obligatoria antes de acudir a los Tribunales Laborales, a la cual deben asistir los trabajadores y patrones y está a cargo de los Centros de Conciliación, esto es, se trata de una conciliación prejudicial que es diferente de la conciliación intrajudicial, la cual es optativa en cualquier etapa del juicio y a cargo del Juez laboral que conoce del procedimiento, ya que conforme al último párrafo del artículo 873-K de la citada legislación, en todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto."

En mi experiencia como juzgador laboral, he constatado que existen momentos ideales en juicio para invitar a las partes a conciliar. Por ejemplo, es común que durante la etapa escrita del nuevo procedimiento laboral, una vez vistas la demanda y pruebas ofrecidas por la parte actora, la demandada en su escrito de contestación opte por allanarse parcialmente al cumplimiento y pago de diversas prestaciones, ante la alta probabilidad de que resulte condenada en relación con éstas. En tal escenario resulta conveniente que, previo a la audiencia preliminar, se cite a las partes a una audiencia de conciliación privada –caucus–, ya que frecuentemente la actora acepta transigir ante la buena conducta procesal asumida por la contraria con motivo del reconocimiento de algunas prestaciones.

LÁZARO CÁRDENAS

"No vamos a resolver los problemas de México y de los demás países con simples gritos o acciones aisladas. Debemos organizarnos"

De igual manera, se estima pertinente invitar a las partes a conciliar en la audiencia preliminar antes de comenzar con el desahogo de su objeto previsto en el artículo 873-E de la LFT, ya que, por lo general, es el primer contacto presencial que éstas y/o sus apoderados tienen en la fase judicial, y es posible que sus pretensiones o las circunstancias fácticas sean distintas a aquellas que en su momento frustraron la conciliación en sede administrativa.

Otros momentos ideales para conciliar lo son una vez finalizadas las etapas de admisión de pruebas y el desahogo de las mismas, en las audiencias preliminar y de juicio, respectivamente, pues a partir de las determinaciones adoptadas y los datos incorporados al juicio, las partes naturalmente valoran las probabilidades de que se acojan sus pretensiones en sentencia, lo cual eventualmente pudiera motivarlas a celebrar un convenio, a fin de evitar un perjuicio mayor al que pudieran resentir de continuar con el juicio hasta su resolución.

IV. La conciliación sustantiva en la práctica judicial.

Los anteriores escenarios son tan solo algunas de las múltiples oportunidades que pudieran presentarse para concluir el conflicto mediante la autocomposición, siendo fundamental para detectarlas la sensibilidad y habilidad que el juzgador desarrolle con la práctica. Para ello, es indispensable que conozca las pretensiones reales de las partes y, partiendo de ellas, formule *propuestas de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia.*[2]

En relación con esto último, es importante distinguir la conciliación formal de aquella de carácter sustantivo: mientras que la primera se limita a la formulación de propuestas meramente cuantitativas -verbigracia, el pago del 50% del monto global de lo reclamado-, la segunda va más allá, al basarse en el análisis preliminar de los elementos objetivos con los que el juzgador cuente hasta ese momento. Sobre el tema, el Consejero de la Judicatura Federal Sergio Javier Molina Martínez, establece la pertinencia de que se diseñe un software que ayude a los jueces laborales a realizar ejercicios de simulación virtual para predecir, con base en datos obtenidos de casos análogos, el resultado favorable o desfavorable de las pretensiones sobre las que exista controversia, incluso las probabilidades de los distintos modos de terminación de los juicios y su duración, lo anterior a fin de propiciar un convenio entre las partes lo más apegado a las estadísticas que puede arrojar una herramienta digital.[3]

En mi opinión, la conciliación sustantiva genera una mayor satisfacción para las partes y la sociedad en general, pues a través de ella se definen los derechos de los trabajadores y patrones con una mayor aproximación a la verdad real que aquella que ofrece la conciliación formal. Es importante destacar que, en caso de que el juzgador decida emplear la conciliación sustantiva, debe conducirse con prudencia y dejar en claro que las manifestaciones que vierta no implican un prejuzgamiento sobre el fondo del asunto, sino únicamente tienen como objeto la formulación de propuestas basadas en los elementos objetivos que, en ese momento, se desprenden de autos, ello a fin de evitar que las partes se sientan presionadas para llegar a un arreglo.[4]

Sin embargo, en la práctica la potestad conciliadora de los jueces laborales no en pocas ocasiones se ha visto inhibida ante la precepción que el foro pudiera tener respecto a la formulación de propuestas de arreglo basadas en el análisis preliminar de elementos objetivos. Lo anterior en parte se debe a la posición conservadora que caracteriza al juez mexicano, ante la relativamente incipiente implementación de los sistemas de justicia oral en distintas materias, a comparación de otros países latinoamericanos y de distintas latitudes que por décadas han estado operándolos y han generado vasta doctrina procesal sobre los límites y alcances de la actuación del juez proactivo en el ámbito de la conciliación. Afortunadamente, este andamiaje ha sido aprovechado por nuestro país, al utilizar de referentes los modelos de países como Chile, Colombia y España, para el diseño y operatividad del nuevo sistema de justicia laboral.

Otro aspecto que en la práctica inhibe la potestad conciliadora de los jueces laborales, estriba en la posibilidad de que, al realizar una conciliación sustantiva, se actualice una causa de impedimento que los haga excusables o recusables. Al respecto, el artículo 707 Bis de la LFT, establece los supuestos de impedimentos de jueces y secretarios instructores para conocer de determinado asunto, entre ellos, el señalado en la fracción XVI, relativo a "Cuando haya externado su opinión públicamente antes del fallo", además, la última fracción (XVII) señala como causa "cualquier otro impedimento legal", lo cual significa que las hipótesis ahí previstas son enunciativas, dando lugar a la discrecionalidad judicial para determinar cuándo se actualiza un impedimento en el procedimiento laboral. Esto evidentemente detiene al juzgador de formular propuestas de conciliación sustantivas, pues lo posiciona en una situación de incertidumbre sobre su obligación de excusarse y, a su vez, origina la posibilidad de que sea recusado por alguna de las partes y que el tribunal superior califique el impedimento de

[2] Al respecto, la fracción VIII del artículo 684-E de la LFT señala que la autoridad conciliadora, en la fase prejudicial *"...formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia...",* disposición que a criterio del suscrito constituye un buen referente para el actuar del juez proactivo en términos del numeral 873-K del citado ordenamiento.

[3] Molina Martínez, Sergio Javier, *El Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México,* 1era. ed., México, Porrúa, 2021, págs. 179 y 180.

[4] Esto guarda relación con el principio de voluntariedad, conforme al cual las autoridades conciliadoras y juzgadores deben velar por que en los procedimientos respectivos existan las condiciones necesarias para que las partes puedan optar libremente por la autocomposición o la heterocomposición.

legal, sobre la base de que el juez ha prejuzgado sobre el fondo del asunto y, por ende, ha perdido la objetividad que debe caracterizar su actuar en términos de los artículos 17 y 123, apartado A, fracción XX, primer párrafo, de la CPEUM y 604 de la LFT.

La conveniencia o no de que el juez que interviene en la conciliación sea el mismo que conozca del proceso, una vez fracasada aquélla, constituye un tema explorado y que ha dado lugar a posiciones doctrinales encontradas. Al respecto, Juan Carlos García Quiñones, en su obra *"La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral"*, señala los argumentos en que se basan dichas posturas, en los términos siguientes:

"2. CUESTIONES DE DELIMITACIÓN SUBJETIVA
2.1. Valoración de que sea el mismo Juez quien participa en la conciliación apud iudicem y en el proceso judicial subsiguiente.
Una de las cuestiones que se ha planteado históricamente con relación a la conciliación apud iudicem, como acto que precede al proceso propiamente dicho, ha sido la conveniencia o no de que el Juez que interviene en la conciliación sea el mismo que conozca del proceso posterior, una vez fracasada aquélla. En respuesta a la disyuntiva expuesta las posiciones doctrinales, a favor y en contra, no aparecen equilibradas, de forma que han sido mayoría quienes han abogado por la conveniencia de que sea Juez distinto el que intervenga en uno y otro momento procesal, en el supuesto -claro está- de que en la conciliación judicial no se haya conseguido consensuar una solución que resuelva la controversia planteada.
Las argumentaciones que se esgrimen para fundamentar esta postura, contraria a la identidad del juzgador que intervenga sucesivamente en el acto de conciliación y en el juicio posterior, pueden sintetizarse en tres, aun cuando no todas tienen el mismo peso jurídico. En primer lugar, evitar que el Juez prejuzgue la controversia y anticipe de modo evidente su eventual decisión futura, como consecuencia de la intervención activa en el acto de conciliación. En segundo término, sustraer la posibilidad de que el Juez, una vez fracasado el intento de conciliación por una hipotética posición intransigente de todas o alguna de las partes en litigio, utilice el proceso subsiguiente para represaliar a las mismas o a aquélla que se ha mostrado más reacia al acuerdo conciliatorio. Y finalmente, eliminar la sospecha de que la posición activa del Juez que interviene en conciliación en aras de lograr la avenencia tiene su fundamento más en dejar de dar respuesta cumplida al litigio mediante una sentencia judicial que en consensuar una situación justa y adecuada para las partes en ese momento anterior al proceso judicial.
Del análisis de los argumentos expuestos se evidencia cómo, más que razones propiamente jurídicas, son recelos y desconfianza hacia los propios Jueces genéricamente considerados los que subyacen en el trasfondo de las críticas que se aducen para negar la conveniencia de la identidad del juzgador que interviene en la conciliación y en el juicio que le suceda.
Como alegaciones justificativas de una posición favorable a la identidad del Juez que haya de intervenir en la conciliación y en el hipotético proceso subsiguiente, se ha expuesto que la presencia del juzgador en la fase conciliatoria le sitúa en mejores condiciones de evaluar una correcta solución del litigio, que tendrá su reflejo en la sentencia, por haber tenido la oportunidad de escuchar ya desde un primer momento las manifestaciones vertidas por las partes en un contexto más espontáneo respecto de aquéllas que se aleguen una vez comenzado el proceso judicial propiamente dicho."[5]

[5] García Quiñones Juan Carlos, La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral, 1era. Ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2007, págs. 88 a 90.

Con todo, en otros países la conciliación sustantiva constituye una práctica cotidiana empleada por sus jueces laborales y aceptada por su foro,[6] ante los innegables beneficios que genera en la solución de controversias, sin embargo, en nuestro país apenas se comienza a implementar, por lo que durante esta transición seguramente será un tema que genere polémica, e incluso oposición por parte de abogados postulantes reticentes al cambio hacia el nuevo paradigma del derecho procesal laboral.

V. Propuesta de mejora

Por todo lo anterior, propongo que se reforme la LFT para que en los conflictos individuales de trabajo, el juez laboral, en cualquier etapa del procedimiento, tenga la facultad de suspenderlo por un plazo máximo de diez días, por una sola vez, y solicitar al Centro de Conciliación competente la designación de un conciliador a fin de que coadyuve en el avenimiento de las partes, siempre y cuando éstas expresen su interés en realizar dicho llamamiento. Esto no es una medida del todo ajena a nuestra legislación laboral, pues en el procedimiento de huelga se establece la obligación del Tribunal Laboral de notificar al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes.[7]

Es cierto que la presente propuesta implica que los centros de conciliación destinen recursos humanos para que intervengan en los procedimientos seguidos ante los órganos jurisdiccionales, sin embargo, me parece que este apoyo se encuentra plenamente justificado tomando en cuenta el beneficio que se obtendría a cambio, pues:

[6] En la plataforma YouTube bajo la liga https://www.youtube.com/watch?v=vNjRrsXS5zI&t=458s se encuentra cargado un interesante video sobre una audiencia preparatoria de un juicio laboral en Chile, en el que la jueza emplea técnicas de conciliación sustantiva y finalmente las partes celebran un convenio.

[7] Artículo 921 Bis. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.

25 de cada mes
Día Naranja

Concientizar para prevenir la violencia contra mujeres y niñas

El TJA Sonora se ha sumado a la campaña **"ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres"**, promovida por la Organización de las Naciones Unidas.

Por ese motivo, el TJA Sonora te invita a portar el **25 de cada mes,** alguna prenda naranja.

Estas acciones simbólicas refrendan nuestro compromiso con una **cultura de igualdad entre mujeres y hombres,** así como para atender y prevenir la violencia de género.

TJA Sonora a favor de una vida libre de violencia para las mujeres y niñas

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE SONORA

i) Atento al principio de confidencialidad, las pláticas con el conciliador designado se tendrían que realizar fuera de la sala de audiencias, en privado, y los elementos aportados en ellas no podrían constituir prueba o indicio en el procedimiento judicial, por lo que las partes pudieran llegar a mostrar una mayor apertura con dicho conciliador que aquella que tienen con el juez.

ii) Como se dijo anteriormente, en la medida de que va avanzando el procedimiento contencioso, surgen momentos ideales para invitar a las partes a conciliar, por lo que, con la presente propuesta, se otorgaría al centro de conciliación una segunda oportunidad para solucionar el asunto a través de la autocomposición en la fase judicial, lo cual incluso podría traducirse en un aliciente institucional para mejorar aún más su porcentaje de asuntos conciliados.

iii) Más importante aún, con la intervención de un conciliador en juicio se evitaría posicionar al juez en una situación de impedimento que comprometa su objetividad, pues cuando advirtiera la posibilidad de que en determinado asunto las partes pudieran llegar a un arreglo mediante el empleo de técnicas de conciliación sustantiva, sin menoscabo del ejercicio de sus funciones conciliatorias, también estaría en condiciones de solicitar la designación de un conciliador que formulará propuestas de avenimiento, sin más limitación que los principios y reglas que rigen su actuar.

Por otro lado, en cuanto a la suspensión del procedimiento laboral, cabe citar como referente la legislación laboral española, esto es, la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social,* cuyo artículo 83, punto 1, prevé lo siguiente:

"Artículo 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

1. Sólo a ***petición de ambas partes*** *o por motivos justificados,* ***acreditados ante el secretario judicial, podrá éste suspender, por una sola vez, los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión.*** *Excepcionalmente y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión." [...]*

La citada disposición me parece oportuna, sobre todo en aquellos casos donde ambas partes solicitan la suspensión del procedimiento para entablar pláticas conciliatorias, pues la negativa de dicha petición por parte del juzgador, aun en contra de la voluntad de aquéllas, pudiera frustrar cualquier expectativa de arreglo, ante la posibilidad de que las determinaciones que a la postre se emitan en el proceso influyan en la percepción que las propias partes tengan sobre las probabilidades de que se acojan sus pretensiones en sentencia.

En suma, tengo la convicción de que, con la propuesta en comento, se incrementaría la cantidad de asuntos que se resuelven en la fase judicial a través de la autocomposición, con lo que se optimizaría el ejercicio de la conciliación como vía privilegiada para la solución del conflicto, como lo mandata el artículo 873-K de la LFT.

VI. Referencias.

Bibliografía

- García Quiñones Juan Carlos, La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral, 1era. Ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- Molina Martínez, Sergio Javier, El Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México, 1era. ed., México, Porrúa, 2021.

Ordenamientos

-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
-Ley Federal del Trabajo.
-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Cita de tesis del Poder Judicial de la Federación

- Tesis: II.2o.T.5 L (11a.), pendiente de integrar al módulo de sistematización. Undécima Época del Semanario Judicial de la Federación. Registro digital: 2024308.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

El TJA Sonora ya cuenta con número de WhatsApp

(662) 104 73 76

Si tienes dudas sobre nuestros servicios, te brindamos atención personalizada vía WhatsApp

¡Estamos para servirte!

Ceremonia de entrega de constancias del Diplomado en Derecho Administrativo

El pasado 25 de abril del presente año, el Mtro. José Santiago Encinas Velarde, Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora y el Dr. Héctor Guillermo Campbell Araujo, Jefe del Departamento de Derecho de la Universidad de Sonora, hicieron entrega de las constancias del Diplomado en Derecho Administrativo a las y los servidores públicos del Tribunal.

La ceremonia contó con la presencia de la Magistrada María Carmela Estrella Valencia; el Magistrado Aldo Gerardo Padilla Pestaño; el Mtro. Luis Arsenio Duarte Salido, Secretario General; la Mtra. Verónica Acuña Duarte, Directora de Capacitación; y la Dra. Rosela de Jesús Rendón Rendón, Secretaria Académica.

Taller de Modelos, Estrategias y Prácticas en los Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral

En el pasado mes de mayo, la Dirección de Conciliación, Orientación y Consulta Ciudadana y personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, participaron en el Taller de Modelos, Estrategias y Prácticas en los Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral, impartido por la Dra. Rosela de Jesús Rendón Rendón, secretaria académica y catedrática del Departamento de Derecho de la Universidad de Sonora.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE SONORA

GOBIERNO DE SONORA

ISM INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES

Ratificación de Convenio de Colaboración

Instituto Sonorense de las Mujeres

El día 2 de junio del año en curso, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora y el Instituto Sonorense de las Mujeres (ISM) celebraron la ratificación de convenio de colaboración, con el firme compromiso de continuar trabajando y realizando acciones en pro de la lucha por los derechos humanos de las mujeres sonorenses, redoblando esfuerzos interinstitucionales al ratificar el convenio de colaboración y con ello prevenir la violencia contra las mujeres y fomentar la igualdad sustantiva.

TALLER "RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS"

Los días 26 y 27 de mayo del presente año, se llevó a cabo el Taller de "Responsabilidades Administrativas", impartido por el Mtro. José Manuel Lamadrid Bustamante, Oficial Mayor y el Mtro. Servando Martínez Méndez, Titular de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, en el Municipio de Guaymas, Sonora.

Durante el taller los ponentes abordaron temas sobre "Responsabilidades Administrativas" y "Derechos Humanos en la investigación de Faltas Administrativas".

El H. Ayuntamiento de Guaymas
Agradecimiento

Agradecimiento

Cierre de taller de capacitaciones

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

Los días 7 y 8 de julio del año en curso, se llevó a cabo el taller de capacitación sobre "Procedimiento de Responsabilidades Administrativas", impartido por el Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

Con esto culminó el programa de capacitaciones programadas, agradeciendo la participación y colaboración de las y los servidores públicos que asistieron al taller, así como al H. Ayuntamiento de Guaymas por siempre abrirnos las puertas y permitirnos colaborar en conjunto.

Ponente:

Mtro. José Santiago Encinas Velarde

Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

SERVIDORA / SERVIDOR PÚBLICO del TJA SONORA

Para usar el LENGUAJE INCLUYENTE y NO SEXISTA debes hacer visible a las mujeres y su derecho a ser nombradas.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral en actividades, profesiones y oficios de los que habían estado excluidas, exige adecuar el lenguaje.

Nombrar en femenino una actividad generalmente realizada por los hombres, elimina estereotipos y previene la discriminación.

SI SE TRATA DE UN HOMBRE

Presidente
Jefe de Departamento
Médico
Ingeniero
Usuario
Abogado
Licenciado

SI SE TRATA DE UNA MUJER

Presidenta
Jefa de Departamento
Médica
Ingeniera
Usuaria
Abogada
Licenciada

Conmemora FGJE Día del Abogado con entrega de reconocimientos

Hermosillo, Sonora, 12 de julio de 2023.- La Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora (FGJE) conmemoró el Día del Abogado, evento en el que el Fiscal General del Estado, Gustavo Rómulo Salas Chávez, hizo un llamado a quienes ejercen la abogacía, tanto dentro como fuera de la institución, a la reflexión respecto al papel social de abogadas y abogados de cara a los nuevos tiempos.

Junto a representantes de la sociedad civil, la academia y autoridades castrenses, el Fiscal General del Estado reconoció la importancia que la nueva administración estatal de Sonora finca en el derecho y la aplicación de la ley como parte fundamental de sus proyectos insignia, por lo que llamó a los integrantes de la FGJE a dar su máximo esfuerzo.

"Sonora hoy reconoce como su prioridad fundamental para alcanzar los proyectos insignia en materia de energía, industria y turismo, de lo cual estoy cierto convertirán a este estado en el nuevo Abu Dabi del desarrollo económico y de la energía en América; sólo al recobrar el Estado de Derecho y para ello construye una justicia de ventanas de cristal, cercana a la gente, dando la cara a los problemas, reconociendo debilidades y procurando superar las mismas", dijo.

En este sentido, destacó que la labor de los abogados será indispensable para garantizar las condiciones necesarias en el desarrollo de Sonora, reconociendo además, la valía de los servidores públicos que integran esta Fiscalía.

"Ustedes, abogados sonorenses, son la tripulación indispensable para llevar a buen puerto este imponente Estado, generoso y deslumbrante, en donde algunos tuvimos la fortuna de tocar la puerta del desierto, como dijera el poeta Pellicer, y que en nuestro caso afortunadamente nos la abrió el afecto, la amistad y la entrega franca de su gente, muchas felicidades, colegas, en este día del abogado", concluyó.

En el marco de este importante evento, el Fiscal General entregó reconocimientos por su servicio a las instituciones encargadas tanto de la administración como de la procuración de justicia, comenzando con el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora, por el que recibió la Magistrada Guadalupe Von Ontiveros.

De igual forma, a nombre del Tribunal de Justicia Administrativa, recibió su Secretario General, el Mtro. Luis Arsenio Duarte Salido, mientras que a

nombre de la Consejería Jurídica del Estado de Sonora, lo hizo su Secretario, Adriel Córdova Pimentel.

El Oficial Mayor, José Abel López Galindo, recibió el reconocimiento correspondiente a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora; por la Secretaría de Gobierno, la Subsecretaria de Concertación Social, la Dra. Ana Luisa Chávez Haro; así como Francisco Sergio Méndez, Delegado de la Fiscalía General de la República (FGR) a nombre de la institución a su cargo.

Por último, a nombre de la Barra Sonorense de Abogados A.C. recibió reconocimiento su Presidenta, Rosela de Jesús Rendón Rendón y por la Defensoría Pública del Estado de Sonora, la Subdirectora Penal, María Teresa Gaxiola Santacruz.

En el evento se contó además con la presencia del Presidente del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, Rafael Acuña Griego; José Santiago Encinas Velarde, Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa, quien fue invitado de honor; el General de Brigada Diplomado de Estado Mayor Cristóbal Lozano Mosqueda, Comandante de la 4ta Zona Militar y María Rita Plancarte Martínez, Rectora de la Universidad de Sonora.

JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN

El Siervo de la Nación

"Que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas. Quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud".

CEREMONIA DE CELEBRACIÓN DEL

Día del Abogado

Hermosillo, Sonora, 12 de julio de 2023.- El Mtro. José Santiago Encinas Velarde, Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora asistió a la celebración del Día del Abogado y el 77 Aniversario de la Barra Sonorense de Abogados, A.C. (BSA).

El Colegio nace en 1946, por iniciativa de los abogados de la época, reunidos bajo el lema "moralidad y justicia", sustentado en los principios y objetivos que son su fundamento y, desde entonces la BSA ha mantenido la misma línea ética, de independencia y de unidad.

Actualmente, sus asociados son más de 400 abogados en todo el estado, lo que la convierte en una de las asociaciones profesionales de gran reconocimiento solidez en el Estado de Sonora y a nivel nacional.

Por tal motivo, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora reconoce la gran labor de los Abogados, su profesionalismo en el ejercicio de la profesión y su constante actualización para aplicar todos sus saberes en beneficio de la sociedad.

AUDITORÍAS COLMENA 2023

SONORA

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora participó en el Programa de Capacitación a Funcionarios Estatales, Auditorías Colmena 2023; destacando la importancia financiera y el gasto federalizado, la cual fue impartida por la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y con la participación del Auditor Superior de la Federación, el Lic. David Rogelio Colmenares Páramo y equipo de trabajo.

Los temas que se trataron son los siguientes:

- Fiscalización Superior a las Participaciones Federales.
- Cumplimiento a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.

SERVIR CON ALEGRÍA

Un comodín para fomentar la sana cultura organizacional.

EN ESTE ARTÍCULO ENCONTRARÁS:

CONSECUENCIAS DEL SERVICIO

SERVICIO: UNA MISIÓN CON PROPÓSITO

TIPS PARA SERVIR CON ALEGRÍA

TU COMPROMISO

¿Acaso hemos olvidado sonreír?

por Zulema Gaxiola
Directora Med|Gax
Consultoría y Capacitación

Todos hemos experimentado ser "mal atendidos" en algún lugar, restaurante, cine, supermercado, incluso con nuestra familia y amigos, no es raro escuchar alguna historia de aquella vez que pasó tal o cual, en esos eventos, nos sentimos ofendidos, lastimados e incluso insultados, pero pocas veces nos paramos a revisar qué fue lo que pasó, o porqué pasó. Cuando esto nos llega a suceder, por lo general, somos parte de la ecuación, a veces pienso que hemos olvidado sonreír al interactuar con las personas en nuestro entorno y sucede que nos pasan situaciones desagradables como éstas, no siempre estamos en la mejor disposición de atender o ser atendidos, por eso me tomo el tiempo de platicar contigo sobre este tema.

La alegría es saber vivir y saber hacer agradable la vida a los demás, en ello encontramos que la alegría se vive desde la empatía y el reconocimiento de mi persona y el otro, esto significa que debo aprender a gestionar mi

reacción y acciones a pesar de las dificultades o los cambios que hacen que las cosas nos salgan mal y eso requiere de voluntad, inteligencia y perseverancia.

Por otro lado, hablemos del servicio, que es aquella habilidad que nos permite entregarnos o donarnos en los demás, es decir, dejar una parte (preferentemente, la mejor parte), en cada una de las personas que voy encontrando en mi camino de vida, ya sea mi familia, amigos, colegas, clientes, e incluso las personas con quienes solo interactuamos por un instante en la vida. Tal qué, podemos concluir que "Servir con Alegría", es entonces, atender a los demás con tal donación de mi persona, que la consecuencia natural sea una el trato cordial, los buenos modales, la prudencia, en fin, una sonrisa, y esa es una consecuencia que todos disfrutamos.

Pudiéramos decir que "Servir con Alegría", es una misión que requiere de vocación, te invito a que conozcas y desarrolles esta habilidad que te hará mucho más feliz.

Tips para servir con alegría.

- Ambiente agradable: saber fomentar un espacio libre de críticas y comentarios negativos y que propicie espacios de trato cordial.
- Imagen: cuidar nuestra imagen personal, desde nuestro arreglo, higiene y presentación, hace más agradable el trato diario.
- Primera buena impresión: esta nunca se olvida, quienes atendemos clientes podemos confirmar la importancia de nuestra presencia.
- Saludo: vista a los ojos, por ahí comienza la primera impresión, mirando al otro, validando qué está ahí.
- Tono de voz: usar una voz suave y moderada, nos ayuda a transmitir con mayor éxito nuestro mensaje.
- Sonrisa: no cuesta nada y hace mucho mas agradable cualquier conversación.
- Agradecer: nos hace empatizar y reconocer a la persona con quien estamos tratando.
- Confianza: brindarla nos hace no solo empáticos, sino que nos hace valiosos.
- Con permiso, ¿puedo pasar? y muchas gracias: las palabras mágicas que abren todas las puertas y los corazones.

Desde tu trinchera,
¿a qué te puedes comprometer?

A ver, regálame una sonrisa.

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

DE TRABAJADORES BUROCRÁTICOS EN EL ESTADO DE SONORA

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio prestado, estableciéndose también, una serie de normas para la procedencia de esta prestación.

Mtro. Luis Arsenio Duarte Salido

Secretario General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 116, fracción VI, establece que las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Carta Magna y sus disposiciones reglamentarias.

De lo precisado, resulta que el Estado tiene libertad de configuración legislativa, y en uso de dicha facultad constitucional las legislaturas locales pueden expedir las leyes reglamentarias del apartado B, del artículo 123 Constitucional, (leyes burocráticas), en el caso del Estado de Sonora, Ley del Servicio Civil. El artículo 2° de este ordenamiento jurídico, establece que el servicio civil es el trabajo que se desempeña a favor del Estado, de los municipios, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF);

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente o involuntariamente de su empleo.

Siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos

CÁLCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2 veces el salario mínimo de tu zona
X 12 días de sueldo
X cada año laborado

así como de los otros organismos descentralizados, cuando el ordenamiento jurídico de su creación así lo disponga.

En el mes de noviembre del año 2016, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, abandonó el criterio sostenido en la jurisprudencia 2a/J.180/2012(10a.), que establecía que las relaciones laborales de los organismos públicos descentralizados con sus trabajadores se regían por el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria de dicho precepto constitucional.

La misma Segunda Sala, publica el día 16 de noviembre de 2016, en el Semanario Judicial de la Federación, la jurisprudencia 2a/J.130/2016(10a.), en la que en una nueva reflexión abandona el criterio jurisprudencial en el que se reconocía en forma exclusiva para los organismos descentralizados de la administración pública y sus trabajadores, competencia a favor de las juntas de conciliación y arbitraje, es decir, sus relaciones de trabajo hasta ese momento debían regirse por el apartado A, del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo. En el criterio jurisprudencial al que se hace referencia en este apartado, establece que el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, faculta a legislador secundario para regular las relaciones laborales entre aquéllos y sus trabajadores, de acuerdo con los apartados A o B, del artículo 123 Constitucional, incluso de manera mixta, sin la obligación de sujetarse específicamente a alguno de ellos [abandono de la jurisprudencia 2a/J.180/2012(10a.)].

En una nueva reflexión, la Segunda Sala arribó a la convicción de que la voluntad del constituyente plasmada en el artículo 116, fracción IV, de la Constitución Federal, consiste en otorgar flexibilidad, para que las normas locales respondan a las características y peculiaridades de los servidores públicos de cada Estado y Municipio, aunado a que de su interpretación gramatical, se observa que se afirmó que las relaciones de trabajo entre los "Estados y sus trabajadores" se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas Locales, en el que se utiliza el concepto "Estado" como sinónimo de Estado federado como orden jurídico, lo que incluye a los poderes locales, organismos centralizados y descentralizados de la administración pública local, así como organismos constitucionales autónomos de la entidad.

En el caso de la Ley del Servicio del Estado de Sonora, no contiene precepto jurídico alguno que contenga o reconozca el derecho para que los trabajadores al servicio del Estado puedan recibir la prima de antigüedad, y por ello resulta improcedente el pago de esta prestación, pues no encuentra sustento jurídico alguno en la ley burocrática; sin que pueda acudirse a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, pues la aplicación supletoria de una ley, no tiene el alcance de reconocer o introducir figuras jurídicas (prima de antigüedad), que no se encuentran previstas en la ley a suplir.

Es en base a las consideraciones anteriores, es que el Pleno de este Tribunal, ha resuelto los juicios en los que se ha venido reclamando ya sea por trabajadores de la administración pública directa o bien de los organismos públicos descentralizados, como improcedente, pues la ley reglamentaria del apartado b, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que resulta aplicable a los trabajadores burocráticos no previene dicha prestación.

El Trabajador de Confianza en el Derecho Laboral Burocrático

Mtro. José Alberto Morán Moreno
Secretario de Acuerdos y Proyectos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora

El tema del trabajador de confianza en el Derecho Laboral Burocrático, es uno de los más importantes en todo juicio, siendo el demandado el Estado, Municipio o un organismo descentralizado, este último cuando la ley que lo haya creado así lo establezca.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, regula el derecho humano al trabajo, y divide su regulación en dos apartados, el apartado A, dirigido a todo contrato de trabajo, que para efectos prácticos lo podemos catalogar como la regulación del trabajo en la iniciativa privada; y el apartado B, que regula las relaciones laborales de los burócratas federales, estatales y municipales, que para efectos de este artículo es el que estaremos citando, debiendo entender como burócrata al empleado de gobierno.

En ese sentido, el artículo 123 Constitucional, Apartado B, fracción XIV, señala que será la ley la que establecerá los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que desempeñen dichos cargos, solo disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social.

Lo anterior, quiere decir, que los trabajadores de confianza en el ámbito del derecho laboral burocrático, carecen del derecho a la inamovilidad en el empleo y también carecen del derecho a la reinstalación y/o al pago de la indemnización constitucional, y por consiguiente también carecen de derecho a la prestación accesoria al ejercicio de dichas acciones, como lo son los salarios caídos.

Ciertamente, en Sonora, la Ley del Servicio Civil para el Estado, acoge ese mandato constitucional estableciendo en su artículo 5º, un catálogo de puestos que serán considerados como de confianza, dividiéndolos en cuatro fracciones,

la primera enumera los puestos de confianza al servicio del Gobierno del Estado de Sonora en tres incisos, que comprende los tres poderes, ejecutivo, legislativo y judicial; la segunda regula los cargos de confianza al servicio de los municipios; la tercera regula los puestos de confianza al servicio de otras entidades públicas; y la cuarta, los que se determinen en otras leyes.

En ese tenor, lo que corresponde conocer a esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, son los Juicios Laborales Burocráticos de empleados de carácter estatal y municipal, en términos de los artículos 112, fracción I, y 6º transitorio de la Ley del Servicio Civil para el Estado, así como 6º transitorio de la Ley de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, y actúa en funciones de Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Un gran porcentaje de los juicios en los que se demanda la reinstalación o la indemnización constitucional, la controversia se reduce, básicamente, a analizar si se encuentra demostrado, dentro del expediente en que se actúa, el carácter como trabajador de confianza del demandante.

En ese sentido, la carga de la prueba para demostrar el carácter de confianza de un trabajador, recae en la parte patronal, en atención a que tal obligación se deriva del artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, que es de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil, al así disponerlo el artículo 10 de dicha ley.

El estándar probatorio requerido para tener por acreditado el carácter como trabajador de confianza de un burócrata estatal o municipal, ha venido cambiando conforme a los criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al pasar de algo tan sencillo como exhibir el nombramiento expedido al trabajador, y que el puesto a desempeñar y consignado en el nombramiento, sea de los establecidos en el catálogo de puestos considerados como de confianza por la ley; a tener que acreditar además de lo anterior, que las funciones que desempeñaba el demandante son de las consideradas como de confianza, y sobre el particular, la parte final del artículo 5º, fracción I, inciso a) de la Ley del Servicio Civil, señala cuáles son las funciones consideradas como de confianza, al establecer:

ARTÍCULO 5o.- Son trabajadores de confianza: I. Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: ...

y, **en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias.**

Por ello, la institución demandada, además de demostrar que el demandante desempeña un cargo de confianza, deberá acreditar las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador, y que estas sean de **“inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades labore en contacto directo con el titular del ejecutivo o con los titulares de las dependencias”,** ya que solo así se tendrá por demostrado su carácter como trabajador de confianza, y la consecuencia de no demostrar las funciones, es la procedencia del juicio intentado por el trabajador demandante.

Las jurisprudencias que ilustran sobre el tema, son las siguientes:

Tesis de jurisprudencia P./J. 36/2006 del Pleno, 2a./J. 160/2004 de la Segunda Sala, y 4a./J. 28/93, de la otrora Cuarta Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubros: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.", "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS." y "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL EJECUTIVO FEDERAL. FUERZA PROBATORIA DEL CATÁLOGO DE PUESTOS EN LA DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER DE.",

ACTIVIDADES JURISDICCIONALES

MAYO - JULIO

300
DEMANDAS RECIBIDAS

7
SESIONES DE PLENO ORDINARIAS CELEBRADAS

220
PERSONAL CAPACITADO

333
SENTENCIAS DEFINITIVAS EMITIDAS Y PUBLICADAS

116
DEMANDAS DE AMPARO DIRECTO ACORDADAS

38
DEMANDAS DE AMPARO INDIRECTO EN EJECUCIÓN RECIBIDAS

258
AUDIENCIAS CONCILIATORIAS REALIZADAS

4,073
NOTIFICACIONES REALIZADAS

REALIZA TÚ

SERVICIO SOCIAL

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE SONORA

El Tribunal de Justicia Administrativa te invita a realizar tú servicio social, prácticas profesionales y/o prácticas escolares dentro de nuestro Órgano Jurisdiccional, en Áreas de Jurisdicción Ordinaria, Especializada en Materia de Responsabilidades Administrativas y Áreas Administrativas.

El principal objetivo es contribuir a la mejor formación de los prestadores, dándoles la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos teóricos y técnicos en la realización de actividades propias de su área de conocimiento, facilitando así la conjunción del binomio conocimiento-práctica.

Nuestro Tribunal tiene la misión de proporcionar a los prestadores de servicio social, los espacios adecuados para el ejercicio práctico de los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación profesional y contribuir a la formación de especialistas cuyos conocimientos benefician a la sociedad a través de la práctica profesional.

Por tal motivo, nuestro compromiso sigue vigente en colaboración con la Universidad de Sonora, a través del Departamento de Derecho, mediante el proyecto **“Vinculación con la Justicia Administrativa”**.

Durante mi desarrollo como practicante en este Tribunal, he aprendido a desempeñar diversas actividades que completan el proceso de un expediente, como lo es, agregar las promociones y audiencias acordadas con su respectivo sello y folio, preparar las copias para emplazamiento, cotejar documentos, apoyar en el registro del estado procesal y ubicación de los expedientes, así como la transcripción de antecedentes y elaboración de certificaciones. Quiero aprovechar al máximo la oportunidad de estar aquí para seguir aprendiendo y seguir formándome para la vida laboral.

Itzel Judith García Moreno.
Estudiante del noveno semestre de la carrera de Derecho en la Universidad de Sonora.

CAMPAÑAS DE DONACIÓN

CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL FEMENIL HERMOSILLO

El pasado 24 de junio, la Asociación Médicos por Salud Sonora A.C., llevó a cabo las jornadas médicas de especialidad y mastografías a las mujeres privadas de su libertad del Cereso Hermosillo Uno Área Femenil.

Por tal motivo, personal del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, se sumó a esta noble causa con su aportación voluntaria para comprar insumos de higiene personal para las mujeres privadas de la libertad.

Este evento contó con la presencia de la Mtra. Verónica Acuña Duarte, Directora General de Capacitación, Vinculación y Comunicación Social; el Lic. Carlos Flores Burboa, Coordinador de Responsabilidades Administrativas y el Lic. Iván de Jesús Miranda Álvarez, Secretario de Acuerdos y Proyectos del Tribunal.

Nuestro Tribunal fortalece los mecanismos de vinculación con otras instituciones en beneficio de la sociedad sonorense.

¡HOY TENEMOS LA POSIBILIDAD DE AYUDAR A LOS QUE MÁS LO NECESITAN!

SECRETARÍA ADJUNTA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Mtro. Luis Fernando Martínez Ortiz

Director de la Secretaría Adjunta de Ejecución de Sentencias del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, en el artículo 12 de su Reglamento Interior, establece que para el ejercicio de sus atribuciones contará con dos áreas, una jurisdiccional y una administrativa. Dentro de la jurisdiccional, la cual a su vez está conformada por nueve áreas, se encuentra la Secretaría Adjunta de Ejecución de Sentencias adscrita a la Secretaría General, misma que la integran las servidoras y servidores públicos que realizan funciones de dicha naturaleza.

Bajo esa tesitura, la Secretaría Adjunta de Ejecución de Sentencias está a cargo del Mtro. Luis Fernando Martínez Ortiz y actualmente su equipo de trabajo está conformado por 7 servidoras y servidores públicos.

SECRETARÍA ADJUNTA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

SERVIDORA / SERVIDOR PÚBLICO	PUESTO
Luis Fernando Martínez Ortiz	Director de Secretaría Adjunta de Ejecución de Sentencias
Iván de Jesús Miranda Álvarez	Secretario de Acuerdos y Proyectos
Alma Delia Andrade Contreras	Secretaria de Acuerdos y Proyectos
Alba Selene Aguilar López	Secretaria de Acuerdos y Proyectos
Rafaela Dávila Ortiz	Asistente Técnico
Cindy Judith Estrada Casillas	Actuaria Notificadora y Ejecutora
Carlos Orlando Flores Angulo	Actuario Notificador y Ejecutor
Alondra Nazareth Cruz Román	Encargada de Archivo de Ejecución

Dentro de sus atribuciones se encuentran las siguientes: Tramitar los incidentes de liquidación relativos a las prestaciones condenadas en juicio, de incumplimiento o repetición del acto administrativo; sustanciar el procedimiento de ejecución de sentencias, conforme a las disposiciones contenidas en las leyes aplicables; formular los proyectos de resolución de los incidentes que decidan la liquidación de las prestaciones condenadas en juicio, del incumplimiento o repetición del acto administrativo; rendir a la Unidad de Estadística e Información Jurisdiccional, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, un informe sobre la actividad jurisdiccional desarrollada en el mes inmediato anterior, con el objeto de integrar la estadística jurisdiccional del Tribunal; las demás que establezcan las leyes, el Reglamento Interior o bien le encomiende el Pleno o el Titular de la Presidencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento mencionado anteriormente.

Cumpliendo con una de las atribuciones conferidas a esta Secretaría, al remitir a la Unidad de Estadística e Información Jurisdiccional de este Tribunal los informes que se elaboran mensualmente, se reportó que se emitieron un total de 2,988 acuerdos y 107 resoluciones incidentales; asimismo, se llevaron a cabo 104 audiencias y 343 requerimientos, por el periodo comprendido del uno de agosto de dos mil veintidós, al treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés; lo anterior, se llevó a cabo a partir de que se empleó el Modelo de Justicia Abierta.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

Agosto - Diciembre 2022

- **1,107** Acuerdos
- **25** Resoluciones
- **56** Audiencias
- **162** Requerimientos

Los resultados mencionados anteriormente, son desglosados y se muestran a continuación:

Enero - Agosto 2023

- **1,881** Acuerdos
- **82** Resoluciones
- **48** Audiencias
- **181** Requerimientos

Líderes QUE TRABAJAN CON PASIÓN

Martha Leticia Leyva Leyva

Secretaria de Acuerdos y Proyectos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

Mi nombre es Martha Leticia Leyva Leyva, tengo 52 años, de profesión licenciada en Derecho, laborando para el Gobierno del Estado por espacio de 21 años, comenzado primero en una dependencia muy noble e institucional como lo es ahora la Defensoría Pública del Estado de Sonora, antes Defensoría de Oficio, después laboré para la Procuraduría de Justicia del Estado de Sonora, hoy Fiscalía General del Estado de Sonora, mis conocimientos de experiencia laboral y aprendizaje profesional los he adquirido dentro del Gobierno.

En las dependencias que siempre me he desempeñado con dedicación y esmero, primero en las áreas de familiar, civil y penal, y posteriormente duré un año laborando para la Secretaría del Trabajo, donde aprendí de la Ley Federal del Trabajo, y sobre las juntas de conciliación y arbitraje; posteriormente, se me presentó la oportunidad de desempeñarme como secretaria de acuerdos y proyectos en la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, adscrita a la ponencia quinta, donde me encuentro ahora laborando, institución de la cual me siento muy orgullosa por todo lo que me ha enseñado y lo que me ha permitido desarrollar, y ampliar mis conocimientos dentro del área de lo laboral.

Aprendí de la Ley de Justicia Administrativa y de la Ley del Servicio del Civil del Estado de Sonora, siendo estas las leyes que se imparten en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, institución que vela y ve sobre las controversias de los derechos y obligaciones de los empleados del Gobierno, en el tiempo que tengo laborando en esta institución me ha permitido obtener una experiencia laboral y un desarrollo profesional que me ha permitido ampliar mis conocimientos en cuanto a las cuestiones jurídicas, y me ha permitido aprender sobre los juicios laborales y administrativos, y de las controversias que versan contra el Estado y sus Municipios, enseñándome que la impartición de justicia siempre debe ser equitativa, clara, precisa y eficaz.

De lo anterior, puedo concluir que en mi tiempo laboral dentro de esta institución en general, puedo definir como un proceso en el cual me he nutrido de conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competente y capaz, para desarrollar mi trabajo con mayor ímpetu, con mejor eficacia, con un alto sentido de responsabilidad y respeto para mi trabajo.

DULCE BALDERRAMA OSUNA

Personal de limpieza del Tribunal

Mi nombre es Dulce Cristina Balderrama Ozuna, desde hace 7 años trabajo en el área de intendencia para el Tribunal. Mi tarea principal es mantener cada área de trabajo limpia y mi objetivo es que mis compañeros estén satisfechos y contentos con su espacio ordenado y limpio.

Desde un inicio, me han tratado como una compañera más de trabajo y el personal en todo momento se ha mostrado amable conmigo y mi deseo es corresponderles de la misma forma. ***El Tribunal no es sólo mi trabajo, si no mi segunda familia;*** gracias a eso me he podido desarrollar no solamente en el aspecto laboral, si no también el personal. Considero que hoy en día soy una persona más responsable, mi autoestima a aumentado y veo las cosas con mucha más claridad.

Por último, quiero agradecer al Magistrado Presidente y al personal del Tribunal por apoyarme en todo momento y por el espacio que me brindan para compartir mi experiencia en esta revista.

MARÍA JESÚS GARCÍA ESCOBAR

Personal de limpieza del Tribunal

Mi nombre es María Jesús García Escobar, laboro en este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora desde hace 2 años en el área de intendencia. Una de mis labores es realizar y mantener el orden y limpieza en el área que se me asignó. Mi objetivo es brindar un mejor servicio al personal y al público en general; así como, realizar mi trabajo con dedicación y esmero.

Una de las principales razones por las que me gusta tanto mi trabajo, es por el personal que labora en este Tribunal, con quienes estoy muy agradecida por permitirme ser parte de esta institución.

YOLANDA ZAZUETA CASILLAS

Personal de limpieza del Tribunal

Mi nombre es Yolanda Zazueta Casillas, desde hace 5 años presto mis servicios de intendencia para el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora; trabajar en esta dependencia ha sido una experiencia grata que me permite desempeñarme lo mejor posible. Mi función en el Tribunal es mantener un espacio de trabajo limpio y ordenado para el personal y los usuarios que acuden a las instalaciones.

Durante este tiempo, he tenido la oportunidad de convivir con el personal del área que se me asignó, al cual le estoy muy agradecida porque en todo momento demuestran su apoyo y cariño hacia mi persona; y por consiguiente; eso me hace sentirme contenta y agradecida por pertenecer a este equipo de trabajo.

Daniel Urazo 13

SERVIDOR PÚBLICO Y DEPORTISTA MULTICAMPEÓN INTERNACIONAL DE SÓFTBOL Y BÉISBOL

Debido a la pasión que tengo por el deporte, he tenido la oportunidad de pisar diferentes escenarios que han sido testigos de mis capacidades como atleta profesional. El más reciente: el Mundial de Clubes, en Green Bay, Wisconsin; donde junto con mi equipo representé a México. Esta tenacidad ha sido clave para continuar superándome en el ámbito deportivo, laboral y personal.

Actualmente, curso la carrera de licenciatura en Derecho en la Universidad Interamericana para el Desarrollo y laboro en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, desde febrero del año en curso.

En ocasiones, muchas personas creen que es imposible combinar el trabajo y el deporte, no obstante, debemos establecer objetivos deportivos acordes a nuestras condiciones para entrenar y trabajar duro para alcanzar nuestras metas.

Por otro lado, quiero hacer un reconocimiento especial al Magistrado Presidente de este Tribunal, que no solo se ha convertido en un mentor, educador y guía en este trayecto; si no también su apoyo y consejos han ayudado a dar forma a mi carrera profesional, y a la Lic. Silvia Marcela Favela Castro por su comprensión y apoyo.

Para finalizar, cabe mencionar que nada de esto podría lograrlo sin el apoyo de mi familia, la cual considero una pieza esencial en mi éxito y superación.

ERNEST SÁNCHEZ LÓPEZ

Maestro de Cobach Sonora multicampeón internacional de sóftbol y béisbol

Licenciado en educación física y jugador activo de la selección nacional de sóftbol, originario de Empalme, Sonora. Durante los últimos años nuestra querida y amada región ha sido bastante golpeada por la violencia y la inseguridad, en donde nuestros jóvenes, adolescentes y niños vivencian día a día este tipo de situaciones problemáticas, es por eso que hoy más que nunca, los centros educativos a través de la formación académica y principalmente en valores, educación socioemocional y por supuesto la educación física-deportiva y con el apoyo de la educación en casa, son los responsables de reorientar y canalizar la educación de la comunidad.

Actualmente, me desempeño como docente en el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora en el área de paraescolares, específicamente en la educación física y actividades deportivas, fungiendo como jefe de academia del área.

El combinar la faceta de atleta de alto rendimiento con la labor docente realmente ha resultado fructífera y significativa, ya que nos permite sumar una gran cantidad de experiencias a los jóvenes educandos, motivándolos constante y considerablemente, canalizando su atención hacia las actividades deportivas, haciéndoles ver que hay todo un mundo lleno de oportunidades esperando por ellos, que hay algo más allá de nuestro amado pueblo, algo más allá de nuestro bello estado y por supuesto, algo más allá de nuestro querido país, y no hablamos de migrar a otras tierras, al contrario, de adquirir experiencias para sumar a nuestra comunidad y cambiar en la media de lo posible nuestras costumbres, buscando romper los paradigmas arraigados de la localidad.

Constantemente durante las etapas de reflexión de las clases, las sesiones de tutoría grupal, entrenamientos y algunas ocasiones en los mismos pasillos del plantel, buscamos convencerlos de todo lo que con determinación, decisión y perseverancia son capaces de lograr, y no necesariamente en el ámbito deportivo, puede ser en el área académica, cultural, artística, entre otras tantas.

La gran cantidad de lugares que podrían conocer, las distintas culturas, costumbres, tradiciones, la gran cantidad de personas y las relaciones que pueden establecer con ellas y lo mejor de todo es que lo harían realizando una actividad que los apasiona, que los llena de vida, que los mantiene alejados de las calles y todo eso mientras realizan sus estudios de bachillerato.

No considero que el deporte sea la única actividad que aleje a nuestros jóvenes de los malos hábitos y las malas costumbres, pero sin duda alguna, es una herramienta invaluable para lograrlo y más invaluable es aún, la labor docente con vocación.

Mi compromiso docente siempre ha sido y será con la comunidad en general, principalmente con los jóvenes que se encuentren en alguna etapa vulnerable de su vida, motivándolos y convenciéndolos de que los paradigmas se rompen y en mi persona y muchas otras pueden encontrar la prueba de que la formación académica y el deporte de alto rendimiento son totalmente compatibles y se pueden trabajar de manera simultánea, sin omitir que demanda grandes sacrificios.

¿Sabías qué?...

El TJA Sonora ha firmado **16 convenios de colaboración.**

La Magistrada Gloria Gertrudis Tapia Quijada fue la primer mujer presidenta de la Asociación Mexicana de Magistrados de Tribunales de Justicia Administrativa.

Durante el 2023, se han impartido **23 capacitaciones** a las y los servidores públicos del TJA Sonora.

El TJA Sonora está conformado por:

45 Mujeres

44 Hombres

El Tribunal desde diciembre el año 2022, cuenta con una Sala de Lactancia Materna.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA

¿Te gustaría colaborar con el Tribunal de Justicia Administrativa?

Envía tú artículo a ***contacto@tjasonora.gob.mx***
o comunícate al 662 212 0712 Ext. 122;
también puedes contactarnos a través de nuestras redes sociales.

Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora
Calle Mariano Matamoros No. 45, Col. Centro, Hermosillo, Sonora.
Teléfono: (662) 212 0712
www.tjasonora.gob.mx