



Acuerdo del Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa mediante el cual se aprueban diversas licencias solicitadas por personal.

CONSIDERANDO:

I. Justificación constitucional de los Tribunales de Justicia Administrativa. El artículo 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que las Constituciones y leyes de los Estados deberán instituir Tribunales de Justicia Administrativa, dotados de plena autonomía para dictar sus fallos y establecer su organización, funcionamiento, procedimientos y, en su caso, recursos contra sus resoluciones.

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

Asimismo, instruye que será en la ley donde se establecerá su organización, funcionamiento, integración, procedimientos y, en su caso, recursos contra sus resoluciones.

III. Sobre el Pleno y sus atribuciones. El artículo 9 de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa indica que el Pleno se integrará por la totalidad de las Magistraturas y, de conformidad con sus fracciones VI, XV y XXV, es facultad de dicho órgano máximo, entre otras cuestiones, las siguientes:

a) Aprobar los nombramientos de las personas servidoras públicas jurisdiccionales y administrativos de este órgano jurisdiccional;

b) Conceder o negar licencias al personal jurisdiccional y administrativo de este órgano jurisdiccional, previa opinión, de la persona superior jerárquica de la persona solicitante; y

c) Expedir los acuerdos necesarios para el buen funcionamiento de este órgano jurisdiccional.

IV. Solicitudes de licencia. Al tenor de lo expuesto, se recibieron las solicitudes de licencia siguientes:

- Mediante oficio **TEJA/S3/3733/2025**, el Magistrado titular de la Tercera Sala informó que **Fadia Fernanda Medina García**, Oficial jurisdiccional de su adscripción, solicitó licencia de cinco días con goce de sueldo debido al sensible fallecimiento de su señora madre.

Al respecto, se precisa que se recibió una petición previa de licencia con goce de sueldo, la cual queda sin efectos.

- Mediante oficio **TEJA/PRESIDENCIA/233'/2025** la Presidencia solicitó permiso por luto de cinco días hábiles para **Raúl Castillo Venzor**, personal eventual de mantenimiento, por el fallecimiento de su madre.
- Mediante oficio **TEJA/S3/3731/2025**, el Magistrado titular de la Tercera Sala informó que **Selene Rodríguez Mejía**, Secretaria de Acuerdos de su adscripción, solicitó licencia médica por incapacidad de catorce días, toda vez que se le practicó una intervención quirúrgica de emergencia el pasado quince de junio del año en curso por fractura de primer dedo del pie izquierdo.¹
- Mediante oficio **TEJA/PRESIDENCIA/227'/2025**, la Presidencia informó que **Pricila Fernández Pérez**, Oficial de Partes, solicitó licencia sin goce de sueldo por motivos personales, los días siete, ocho y nueve de julio del año en curso.

V. Estudio. Como se indicó previamente, corresponde a este órgano decidir sobre el otorgamiento de licencias al personal jurisdiccional y administrativo, respecto de lo cual se tomará opinión de quien ejerza el cargo superior jerárquico.

En ese sentido, debemos tomar en cuenta, como dato de importancia, que las personas superiores jerárquicas de las personas solicitantes no manifestaron alguna oposición a las peticiones de licencia que se han expuesto.

De la misma manera, la petición de licencia por motivos médicos por parte de **Selene Rodríguez Mejía** se encuentra debidamente justificada con la copia de la valoración médica suscrita por el médico Aldo Beltrán P., al haber sufrido una fractura del primer dedo del pie izquierdo, por lo que indicó reposo.

¹ Según se advierte de la carta médica anexada, expedida por el médico Aldo Beltrán P.

Luego, en lo que respecta a las peticiones de licencia por duelo de **Fadia Fernanda Medina García y Raúl Castillo Venzor**, se retoman los argumentos expuestos en el **ACUERDO PLENO-011/2025**, a través del cual se otorgó una licencia de esa naturaleza.

En ese sentido, se expuso que, aunque el marco jurídico nacional no establece expresamente una licencia por luto, esta se suele conceder a las personas trabajadoras, tanto en el ámbito público como en el privado, tomando en consideración principios jurídicos, como consideraciones humanas, sociales y laborales.

Dicho en otras palabras, la justificación del otorgamiento de este tipo de licencias descansa en las normas generales de derechos humanos, salud mental y dignidad en el trabajo.²

En efecto, la ausencia de una regulación general aplicable no releva a este órgano jurisdiccional de otorgar condiciones de trabajo decentes, justas y favorables en beneficio de su personal, pues esta es una obligación que se deriva del parámetro de regularidad constitucional al que se encuentra sujeta la actuación de las autoridades del Estado mexicano.

² 1. El duelo afecta la productividad y la estabilidad emocional

- Diversos estudios psicológicos demuestran que la pérdida de un familiar cercano provoca síntomas de estrés, tristeza, ansiedad e, incluso, depresión.
- Una persona trabajadora en duelo puede estar distraída, ausente o emocionalmente inestable, lo que justifica darle un periodo breve para adaptarse y procesar la pérdida.

2. La familia como núcleo de la sociedad

- El reconocimiento de la licencia por luto refuerza la importancia de la familia y permite que la persona trabajadora acompañe, organice o asista al funeral, participe en ritos culturales o religiosos y reciba contención social.

3. Cultura organizacional y clima laboral

- Empresas o instituciones que otorgan licencias por luto demuestran empatía, responsabilidad social y respeto hacia su personal, lo que mejora la lealtad y compromiso de la persona trabajadora.

Entre los instrumentos internacionales más relevantes que apoyan esa conclusión, encontramos los siguientes:

- **Declaración Universal de Derechos Humanos:**

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a **condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo** y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:**

Artículo 7: **Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:**

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con igualdad de remuneración por trabajo igual;
 - ii) **Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;**
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

(lo resaltado es propio)

Además, a similitud de lo anterior, dentro el orden jurídico nacional, los artículos 2, párrafos primero y segundo, 3 y 132, fracciones I y VI, de la Ley Federal del Trabajo, establecen lo siguiente:

“Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. [...]

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, **la productividad y la calidad en el trabajo**, la sustentabilidad ambiental, así como **los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.**

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; [...]

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; [...].”

(lo resaltado es propio)

Finalmente, se deduce del contenido del numeral “1. Objetivo”, de la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención” que, hay un interés por parte del

Estado mexicano en “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para **promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.**”

Así pues, dado que la pérdida de un familiar cercano afecta desde diversos ámbitos a sus deudos, la parte empleadora, desde una perspectiva tendente a brindar condiciones laborales justas y favorables, debe otorgar a las personas trabajadoras las facilidades mínimas para que estén en posibilidad de, por una parte, realizar los trámites consecuencia e inherentes a un fallecimiento y, por otra, brindar un espacio de tiempo de recuperación personal para reincorporarse a sus actividades laborales.

Ahora bien, por lo que corresponde a la solicitud de licencia sin goce de sueldo de **Pricila Fernández Pérez**, para ausentarse por motivos personales los días siete, ocho y nueve de julio del presente año, esta cuenta con la anuencia de su superior jerárquico, según oficio de once de junio³, signado por el magistrado presidente.

VI. Decisión. En ese tenor, este órgano colegiado estima procedente otorgar las licencias solicitadas por las personas servidoras públicas, en los términos en que fueron elevadas al conocimiento de este órgano.

Por lo expuesto, el Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa emite los siguientes puntos de:

ACUERDO

PRIMERO. Se concede a **Fadia Fernanda Medina García**, Oficial jurisdiccional adscrita a la Tercera Sala Unitaria Administrativa, **licencia por luto con goce de sueldo**, por los días dieciséis a veinte de junio de dos mil veinticinco.

³ TEJA/PRESIDENCIA/227'/2025

SEGUNDO. Se concede a Raúl Castillo Venzor, personal eventual de mantenimiento, **licencia por luto, con goce de sueldo**, por los días dieciséis a veinte de junio de dos mil veinticinco.

TECERO. Se concede a Selene Rodríguez Mejía, Secretaria de Acuerdos adscrita a la Tercera Sala Unitaria Administrativa, **licencia médica por incapacidad, con goce de sueldo**, por los días dieciséis de junio al tres de julio de dos mil veinticinco.

CUARTO. Se concede a Pricila Fernández Pérez, Oficial de Partes, licencia por motivos personales, sin goce de sueldo, los días siete, ocho y nueve de julio de dos mil veinticinco.

QUINTO. Hágase del conocimiento esta determinación a la Coordinación Administrativa, para los efectos conducentes.

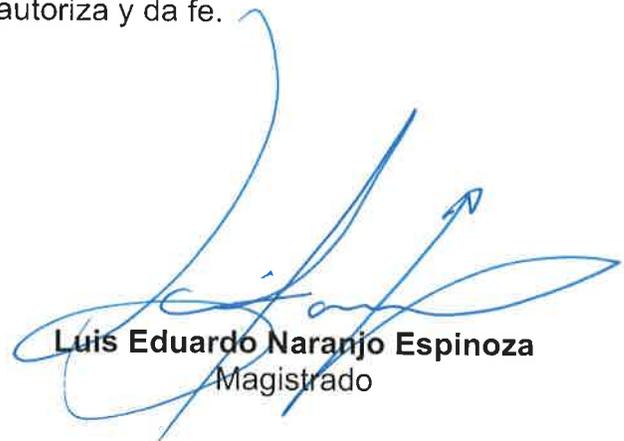
Notifíquese mediante su publicación en la lista autorizada del Pleno, visible en los estrados y en la página electrónica de este órgano jurisdiccional.

Así lo acordó, **por unanimidad**, el Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, en sesión administrativa de veintitrés de junio del dos mil veinticinco. Firman las personas titulares de las Magistraturas **Gregorio Daniel Morales Luévano**, Magistrado de la Segunda Sala Unitaria Administrativa; **Luis Eduardo Naranjo Espinoza**, Magistrado de la Cuarta Sala Unitaria Especializada en Materia de Responsabilidades Administrativas; **Priscila Soto Jiménez**, Magistrada de la Quinta Sala Unitaria Especializada en Materia de Responsabilidades Administrativas y **Alejandro Tavares Calderón**, Magistrado de la Tercera Sala

la Tercera Sala Unitaria Administrativa y Presidente, ante **Rogelio Piñón Portillo**, en suplencia del Secretario General⁴, quien autoriza y da fe.



Gregorio Daniel Morales Luévano
Magistrado



Luis Eduardo Naranjo Espinoza
Magistrado



Priscila Soto Jiménez
Magistrada



Alejandro Tavares Calderón
Magistrado



Rogelio Piñón Portillo
En suplencia del Secretario General⁵

CONSTANCIA. Con fundamento en el artículo 13 bis B, fracciones I, III, y XI de la Ley Orgánica de este Tribunal Estatal. DOY FE, que el 04 de Julio de dos mil veinticinco, se fijó y publicó en los estrados de este Tribunal Estatal de Justicia Administrativa. Saúl Eduardo Rodríguez Camacho, secretario general.

⁴ Autorizado para actuar en suplencia del titular de la Secretaría General por Acuerdo PLENO 036/2025.

⁵ La presente hoja de firmas pertenece al Acuerdo Pleno 037/2025, mediante el que se otorgan licencias a personal de este órgano jurisdiccional.

