



GUANAJUATO
GOBIERNO DE LA GENTE

*Fundado el
14 de Enero de 1877*

*Registrado en la
Administración
de Correos el 1° de
Marzo de 1924*

Año:	CXII
Tomo:	CLXIII
Número:	108

TERCERA PARTE

30 de Mayo de 2025
Guanajuato, Gto.



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE

Guanajuato

Consulta este ejemplar
en su versión digital



periodico.guanajuato.gob.mx

SUMARIO:

Para consultar directamente una publicación determinada en el ejemplar electrónico, pulsar o hacer clic en el texto del título en el Sumario. Para regresar al Sumario, pulsar o hacer clic en **Periódico Oficial, fecha o página** en el encabezado.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

POLÍTICA de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.....	3
--	---

MUNICIPIO DE LEÓN, GTO.

ACUERDO del H. Ayuntamiento de León, Guanajuato, mediante el cual se aprueba la devolución voluntaria, del bien inmueble ubicado en la calle Cisma, sin número del fraccionamiento El Pedregal, de ese municipio, donado mediante acuerdo publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, número 143, segunda parte, de fecha 17 de julio de 2020.	14
---	----

MUNICIPIO DE MANUEL DOBLADO, GTO.

ACUERDO del H. Ayuntamiento de Manuel Doblado, Guanajuato, por el que se aprueba la conveniencia para que el servicio público de panteón en su modalidad de privado sea prestado por un tercero.....	16
--	----

MUNICIPIO DE MOROLEÓN, GTO.

REGLAS de Operación del Programa Becas “Estímulos a la Juventud”.....	17
---	----

MUNICIPIO DE SALAMANCA, GTO.

PERMISO de Venta de las Unidades Habitacionales del Desarrollo en Condominio Habitacional denominado "El Recuerdo" del Municipio de Salamanca, Guanajuato.....	27
--	----

MUNICIPIO DE URIANGATO, GTO.

SEGUNDA Modificación Presupuestal de Ingresos y Egresos de la Casa de la Cultura correspondiente al Ejercicio Fiscal 202 para el Municipio de Uriangato, Guanajuato.....	39
CIERRE Presupuestal del Ejercicio Fiscal 2024 de la Comisión Municipal del Deporte y Atención a la Juventud para el Municipio de Uriangato, Guanajuato. COMUDAJ.....	41

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

El Consejo Administrativo del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, en ejercicio de las atribuciones establecidas por el artículo 81 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; en relación con los diversos 2, 11, fracción II, 38, 39, fracciones VIII, XI y XII, de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato y, 45 y 50, fracción I, del Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, conforme a los siguientes:

CONSIDERANDOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1° señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en todos los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, fija además garantías para la protección de los mismos y prohíbe la discriminación motivada por el origen étnico, la religión, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así mismo, en su artículo 4°, establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo objeto es consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo públicos y privados, implementando dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, prácticas que consoliden la igualdad laboral y la no discriminación en beneficio de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato como integrante de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, A.C., ha firmado la adhesión al “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México”, adquiriendo con ello un compromiso institucional; a fin de garantizar que las personas puedan ejercer libres de toda discriminación sus derechos, haciendo efectivo el principio de igualdad, y que en las resoluciones que se emitan, se garanticen los derechos humanos de todas las personas.

En atención a lo anterior, con la pretensión de garantizar la igualdad y erradicar la discriminación se emite la siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Objeto

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, tiene por objeto establecer las bases y principios para la promoción de una cultura de igualdad laboral y no discriminación en este órgano impartidor de justicia, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para el personal, el pleno ejercicio de sus derechos humanos, así como impedir un trato discriminatorio hacia cualquier persona.

Alcance

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato es aplicable a todas las personas que laboran en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, cualquiera que sea su cargo y forma de contratación.

El lenguaje empleado en esta Política tiene como objetivo ser claro y no generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre las personas, por lo que estos han sido redactados asegurando un lenguaje accesible, incluyente y no sexista.

Glosario

Para los efectos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, además de los conceptos y legislación previstos en la normatividad aplicable, se entenderá por:

- I. **Accesibilidad:** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- II. **Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en

términos del artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

III. Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

IV. Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

V. Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación: El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.

VI. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.

VII. Cultura Institucional: Es el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o “forma de ser” de éstas.

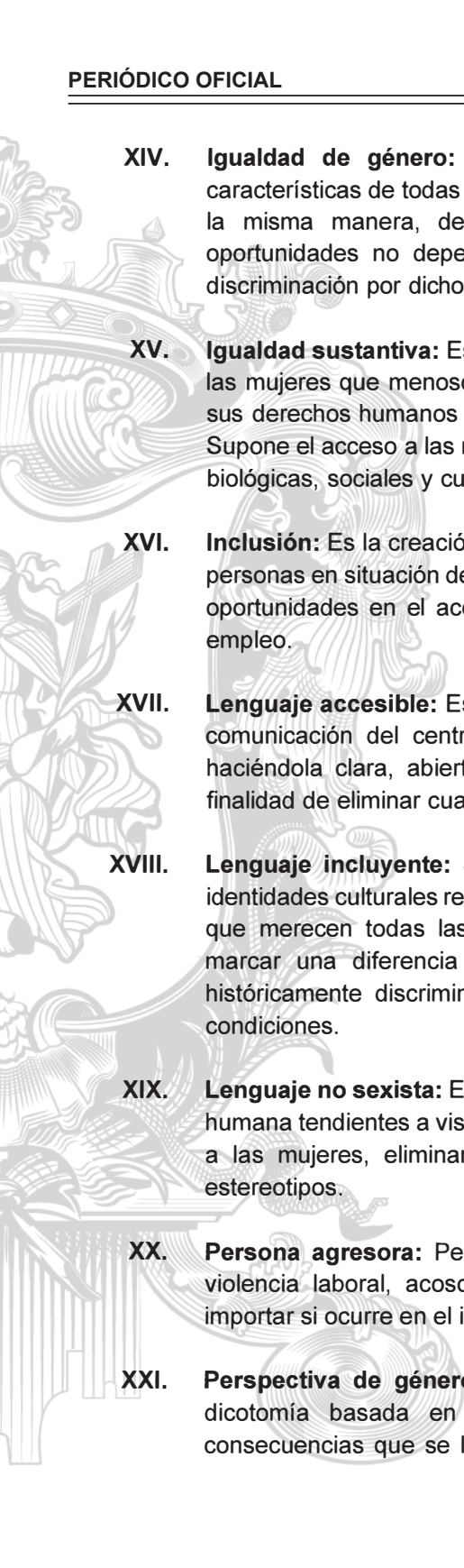
Es la personalidad de una institución, si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

VIII. Dignidad: Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.

IX. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni

proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- X. Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
- XI. Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- XII. Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XIII. Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

- 
- XIV. Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de todas las personas son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- XV. Igualdad sustantiva:** Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.
- XVI. Inclusión:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad, sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- XVII. Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- XVIII. Lenguaje incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- XIX. Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a los distintos tipos de sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- XX. Persona agresora:** Persona que inflige cualquier tipo de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual hacia otra persona, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.
- XXI. Perspectiva de género:** Es una metodología, que deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que,

permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen.

Es por lo que no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.

- XXII. Política:** Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- XXIII. Personas servidoras públicas/personal:** Quienes desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- XXIV. Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres y hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particulares endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- XXV. TJA GTO:** Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- XXVI. Violencia laboral:** Es todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica que, daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la

explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios; así como todo tipo de discriminación por condición de género.

Este tipo de violencia se ejerce durante el trabajo, con relación al trabajo o como resultado de este:

- a. En el centro o lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyan un lugar de trabajo;
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, lugares de descanso o donde consume sus alimentos y demás espacios destinados a las personas trabajadoras;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales relacionadas con el trabajo, cursos de capacitación, adiestramiento y formación para y en el trabajo;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; y
- e. En los traslados que realicen entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo.

Marco Jurídico

La presente Política obedece al cumplimiento del requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación. Asimismo, se encuentra armonizada conforme al marco jurídico siguiente:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena.
- Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convenio 100 de la OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 103 de la OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 111 de la OIT. Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.
- Convenio 156 de la OIT. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 183 de la OIT. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio 190 de la OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Constitución Política para el Estado de Guanajuato.
- Código Penal del Estado de Guanajuato.
- Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato y su Reglamento
- Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.
- Protocolo para prevenir y atender casos de acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato.

Responsables de su implementación y evaluación

La implementación, vigilancia, interpretación y evaluación de esta política, estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, quien en colaboración con la Coordinación de Recursos Humanos planeará y ejecutará las actividades, que permitan cumplir el objeto de esta Política.

Principios Generales

La Política esta alineada a los principios rectores del servicio público, los valores fundamentales, las directrices de aplicación y reglas de integridad contempladas en el Código de Ética y Conducta de este Tribunal. La actuación de las personas servidoras públicas del TJA GTO tendrá como base el respeto a la dignidad humana, y se ajustará a los siguientes principios:

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad física, mental y psicosocial, lengua, tono de piel, sexo, género y origen étnico, entre otras, de todas las personas.
- II. Garantizamos la igualdad laboral y no discriminación, así como la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas servidoras públicas del TJA GTO, sin importar la modalidad o tipo de contratación en que se encuentren.
- III. Otorgamos las mismas oportunidades en el ingreso o promoción a las personas candidatas, en los procesos de contratación, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes generales, estatales o locales.
- IV. Prohibimos cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal

en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual, identidad de género o situación migratoria.

- V. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria y de comunicación abierta, así como un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- VI. Atraemos, retenemos y motivamos a nuestro personal, debido a que el sistema de compensaciones y beneficios del TJA GTO no hace diferencia alguna entre el personal que desempeña funciones de responsabilidad similar.
- VII. Respetamos y promovemos los derechos del personal para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, como licencias de maternidad, paternidad, adopción, horarios especiales, salas para lactancia y extracción de leche, y todas aquellas que garanticen el respeto a la integridad y libre desarrollo de las personas.
- VIII. Realizamos las adecuaciones y adaptaciones necesarias en la infraestructura y los servicios, mediante un uso eficiente y responsable de los recursos, con la finalidad de que cualquier persona servidora pública adscrita al TJA GTO, así como cualquier persona usuaria externa, pueda ejercer sus derechos en igualdad de oportunidades, particularmente aquellas personas con alguna discapacidad.

Difusión

La difusión de la Política estará a cargo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, quien, en colaboración con la persona titular de la Presidencia, promoverán la difusión de esta entre las personas servidoras públicas y la ciudadanía.

Declaratoria

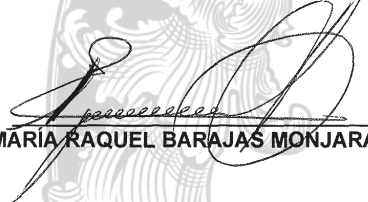
En el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato estamos comprometidos permanentemente en promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas.

La política de Igualdad Laboral y No Discriminación del TJA GTO tiene por objeto establecer las bases y principios que promuevan la cultura de igualdad laboral y no discriminación en este órgano impartidor de justicia.

Por lo anterior, en este Tribunal no hay cabida para la discriminación, la desigualdad y la violencia en el ámbito laboral. Seguiremos trabajando para consolidar un ambiente de respeto y un ejercicio ético e íntegro de las actividades que corresponde realizar a cada una de las personas que colaboran en la institución.

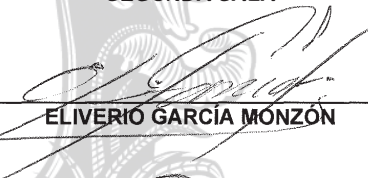
Dada en la sede del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, en la ciudad de Silao de la Victoria, Guanajuato a 7 siete de marzo del año 2025 dos mil veinticinco.

MAGISTRADA PRESIDENTA



MARÍA RAQUEL BARAJAS MONJARÁS

MAGISTRADO PROPIETARIO DE LA SEGUNDA SALA



ELIVERIO GARCÍA MONZÓN

MAGISTRADA PROPIETARIA DE LA CUARTA SALA



ELVIA ORALIA DEL PILAR DURÁN ISAÍS

MAGISTRADO PROPIETARIO DE LA SALA ESPECIALIZADA



ARTURO LARA MARTÍNEZ

MAGISTRADO PROPIETARIO DE LA PRIMERA SALA



GERARDO ARROYO FIGUEROA

MAGISTRADA PROPIETARIA DE LA TERCERA SALA



DIANA ARCE ROMERO

MAGISTRADO PROPIETARIO DE LA QUINTA SALA



VICENTE DE JESÚS ESQUEDA MÉNDEZ

SECRETARIO EJECUTIVO DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO



SERGIO OJEDA CANO

