

**JUICIO PARA DIRIMIR LOS
CONFLICTOS O DIFERENCIAS
LABORALES DE LOS
SERVIDORES DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL**

EXPEDIENTE: SUP-JLI-06/2015

ACTOR: DANIEL UGALDE
FLORES

DEMANDADO: INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADO PONENTE:
CONSTANCIO CARRASCO DAZA

SECRETARIAS: ADRIANA
ARACELY ROCHA SALDAÑA Y
FLOR HELENA MARTÍNEZ
OSORIO

México, Distrito Federal veintisiete de mayo de dos mil quince.

V I S T O S, para resolver los autos del juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral **SUP-JLI-06/2015**, promovido por Daniel Ugalde Flores demandando la revocación de la determinación contenida en el acta de diez de marzo de dos mil quince, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto Nacional Electoral respecto a la calificación que se otorgó a su desempeño laboral; se le pague del concepto de nómina "34

Estímulo por Responsabilidad y Actuación” a que alega tener derecho; se le cambie de adscripción, y

RESULTANDO

I. Antecedentes. De la narración de los hechos que el actor hace en su escrito de impugnación y de las constancias de autos, se advierte lo siguiente:

1. Relación laboral. El actor ingresó a laborar al otrora Instituto Federal Electoral, ahora Instituto Nacional Electoral, el primero de octubre de dos mil uno, con el puesto Operativo por honorarios.

2. Cambio de plaza. El primero de abril de dos mil tres, le otorgaron la plaza que ostenta actualmente denominada *Informático en Soporte, en la Unidad Técnica de Servicios de Informática del INE.*

3. Evaluación al desempeño relativa a dos mil once. El actor afirma que el veintiuno de agosto de dos mil nueve, Carlos Calderón Zacarías y la Ingeniero Catalina Beristaín Garza le solicitaron su renuncia al cargo que venía desempeñando, la cual se negó a firmar; sin embargo, aduce que a partir de esa fecha en su contra inició el hostigamiento laboral y personal a través de un trato déspota y grosero.

El enjuiciante asegura que al año siguiente, en represalia por su negativa a renunciar, ya no obtuvo una buena evaluación como las que alcanzaba antes de ese

acontecimiento, debido a que su evaluador no valoraba el desempeño laboral con objetividad y apegándose a los principios rectores del Instituto y a la obligación que sobre ese particular tiene cualquier servidor público.

Agrega, que siguiendo las indicaciones del Ingeniero Jorge Humberto Torres Antuña, su actual superior jerárquico, Rubén Vergara Ruiz, también lo evalúa con calificaciones bajas, para así dejarlo sin el concepto 34 "*Estímulo por Responsabilidad y Actuación*"; situación que ha denunciado en varias ocasiones ante instancias del propio Instituto sin obtener una respuesta oportuna y favorable, por lo cual resulta ilegal e infundado se le deje de pagar tal concepto.

4. Inconformidad. El veintiséis de febrero de dos mil quince, el actor presentó "escrito de inconformidad" contra la Cédula de Evaluación 2014 ante el Comité de Evaluación, a fin de combatir la calificación de 8.38.

En el ocurso de referencia manifestó que el trabajo en equipo constituyó su punto más fuerte en el año dos mil catorce, ya que durante ese año participó en diversas actividades donde se realizó trabajo en equipo y colaboró junto con otros compañeros cumpliéndose a cabalidad las actividades grupales, por lo que no existe razón, causa o motivo que demuestre lo contrario. De ese modo, se carece de toda explicación lógica, técnica, jurídica, laboral y de cualquier otra naturaleza que **sustente un mal desempeño en el "trabajo en**

equipo", por lo que resulta infundado e ilegal el retiro del concepto 34.

5. Suspensión del pago correspondiente al concepto de nómina "34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación".

Afirma el enjuiciante que se le privó del pago del concepto 34, determinación que no se funda y motiva en algún precepto del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Nacional Electoral, que permita al patrón aplicar esa clase de sanción.

6. Solicitud ante la Dirección de Personal del Instituto

Federal Electoral. El actor manifiesta que solicitó su readscripción en alguna otra área del Instituto, sin que el demandado haya dado contestación a su petición, por lo que se le priva del derecho contenido en los artículos 328 a 330, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto.

II. Presentación de demanda. El seis de abril de dos mil quince, se recibió en la Oficialía de Partes de la Sala Superior el escrito signado por Daniel Ugalde Flores, mediante el cual promueve juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral.

III. Trámite y sustanciación.

a) Turno a ponencia. En la propia fecha, el entonces Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional electoral acordó integrar el expediente SUP-JLI-06/2015, y turnarlo a la

ponencia del Magistrado Constancio Carrasco Daza, para los efectos previstos en el Libro Quinto de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

El acuerdo de mérito se cumplimentó mediante oficio TEPJF-SGA-3251/15, signado por la Subsecretaria General de Acuerdos en funciones de la Sala Superior.

b) Admisión y emplazamiento. El ocho de abril de dos mil quince, el Magistrado Instructor admitió la demanda presentada por Daniel Ugalde Flores; se tuvo como demandado en el presente asunto al Instituto Nacional Electoral y ordenó correrle traslado con copia de la demanda y sus anexos, emplazándolo para que dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación, contestara lo que a su derecho conviniera.

c) Contestación de demanda. Mediante escrito recibido en la Oficialía de Partes de la Sala Superior el veinticuatro de abril de dos mil quince, el Instituto Nacional Electoral, por conducto de su apoderada, contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.

d) Acuerdo por el que se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha para celebración de audiencia. Por auto de veintinueve de abril del presente año, el Magistrado Instructor tuvo al Instituto Nacional Electoral, a través de su representante legal, dando contestación a la demanda, y señaló

las doce horas del doce de mayo de dos mil quince, para que tuviera lugar la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

e) Audiencia de ley. El día y hora fijados se celebró la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en la cual las partes en conflicto no llegaron a algún acuerdo de conciliación, aun cuando fueron exhortadas para ese fin; se proveyó respecto de la admisión o desechamiento de los medios probatorios ofrecidos por las partes, se formularon los alegatos correspondientes y al no existir diligencias pendientes por desahogar, se declaró cerrada la instrucción del presente asunto, quedando los autos en estado de resolución.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer del presente juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores, en términos de lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 184; 186, fracción III, inciso e), y 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 3, párrafo 2, inciso e); 4 y 94,

párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, por tratarse de una controversia, en el cual el actor, como *Informático en Soporte, en la Unidad Técnica de Servicios de Informática* esencialmente demanda diversas prestaciones como trabajador del Instituto Nacional Electoral.

SEGUNDO. La demanda del actor Daniel Ugalde Flores, en lo conducente, es del tenor siguiente:

Por medio del presente escrito, vengo a demandar del Instituto Nacional Electoral las siguientes prestaciones y derechos:

A.- La revocación de la determinación contenida en el escrito de fecha 10 de marzo de 2015, mismo que recibí con fecha 13 de marzo de 2015 emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de informática del Instituto Nacional Electoral.

B.- La modificación de mi calificación de 8.38, determinada para la Evaluación del Desempeño del año 2014, emitida por el citado Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto Nacional Electoral.

C.- El pago del concepto nominal "34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación", que se me ha dejado de cubrir por las represalias del que soy objeto por parte de mis superiores jerárquicos, el C. Carlos Calderón Zacarías, la Ing. Catalina Beristáin Garza, el C. Rubén Vergara Ruiz y el Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano en razón del 20% de la suma aritmética de los conceptos de nómina "07 Sueldo Compactado" y "CG Compensación Garantizada", aplicables al puesto de Informático en Soporte Técnico, nivel Operativo presupuestal KB4, del Tabulador de Sueldos del personal administrativo del Instituto Nacional Electoral, vigente para el ejercicio 2014.

D.- Se me cambie de adscripción por parte de la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de

Administración del Instituto Nacional Electoral en alguna otra área del Instituto a fin de no seguir siendo objeto de represalias por parte de mis superiores jerárquicos y debido a la gravedad de mi situación antepongo de manera urgente este derecho sobre los anteriores incisos.

Lo anterior en razón de los siguientes hechos

1.- Con Fecha 1 de octubre de 2001. ingresé al Instituto Federal Electoral (ahora Instituto Nacional Electoral) en la Unidad Técnica de Servicios de Informática, con puesto Operativo por honorarios; debido a mi esfuerzo y empeño en mi trabajo el 1 de abril de 2003 me otorgaron la plaza que hoy sustento, la cual actualmente, lleva al nombre de Informático en Soporte, en la Unidad Técnica de Servicios de Informática del INE, es decir, que tengo más de 13 años en este Instituto, siendo el caso que desde hace más 5 años se han venido vulnerando mis derechos laborales y constitucionales en virtud de que se me ha quitado mi concepto 34 además de que he sido acosado laboralmente, discriminado y con represalias por mis superiores jerárquicos el C. Carlos Calderón Zacarías, la Ing. Catalina Beristáin Garza, el C. Rubén Vergara Ruiz y el Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano, ya que con fecha 21 de agosto de 2009 el C. Carlos Calderón Zacarías y la Ing. Catalina Beristáin Garza me solicitaron mi renuncia al cargo que venía desempeñando, sabido que querían mi puesto para un amigo suyo y como no quise firmarles tal renuncia debido a que esta es mi única fuente de ingresos y en aquel tiempo tenía un hijo pequeño y una esposa embarazada que mantener, me amenazaron con situaciones que me ejercerían, a partir de ese día principió el hostigamiento laboral y personal pues se me empezó a tratar de manera déspota y grosera y al año siguiente en represalia ya no obtuve una buena evaluación como las que venía teniendo antes de ese acontecimiento, puesto que mi evaluador no evaluaba el desempeño laboral con objetividad y apegándose a los principios rectores tanto del Instituto como de cualquier servidor público, además de que ya siguiendo las indicaciones del Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano, mi actual jefe C. Rubén Vergara Ruiz me evaluaba siempre con calificaciones bajas, para así dejarme sin mi concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", toda esta situación también la he denunciado en varias ocasiones ante instancias del propio Instituto sin obtener una

respuesta oportuna y favorable de las mismas, por lo cual resulta ilegal e infundado que se me quite dicho concepto.

2.- Con respecto a mi escrito de inconformidad de la Cédula de Evaluación 2014 con fecha 26 de febrero de 2015, presentado ante el Comité de Evaluación se manifestó lo siguiente:

Con respecto a:
EL FACTOR EFICIENCIA
Subfactor:

Trabajo en Equipo: El evaluador me calificó con 9 (nueve) puntos, sin embargo considero que debí ser evaluado con 11 (once) puntos, ya que durante el año 2014 me destacué en auxiliar a mis compañeros en diversas actividades, además de que demostré considerable disposición para intervenir en labores de trabajo en equipo. A pesar de que tengo un 9 (nueve) de calificación en este subfactor, considero que el trabajo en equipo fue mi punto más fuerte en el año 2014 ya que durante el año 2014 participé en diversas actividades donde se realizó trabajo en equipo y colaborando junto con otros compañeros, se cumplieron dichas actividades en equipo y no existe ninguna razón, causa o motivo, así como nunca hubo ningún documento, ni argumento que demostrase lo contrario, por lo que no hay ninguna explicación lógica, técnica, jurídica, laboral y de ninguna otra naturaleza que **sustente un mal desempeño en el "trabajo en equipo"**, por lo que resulta infundado e ilegal el retiro del concepto 34.

Incluso, al haber solicitado la readscripción en alguna otra área del Instituto y no dar contestación a mi solicitud, se me priva del derecho contenido en los artículos 328 a 330 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto

Y por otra parte al privarme del pago del concepto 34 resulta evidente que no se funda y motiva tal circunstancia en algún precepto del citado Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto que permita al patrón aplicar esa clase de sanción.

3.- Como se puede apreciar el punto único con el que estoy inconforme es el del Subfactor de Trabajo en Equipo y en la resolución que me da el Comité de Evaluación del Desempeño de ninguna manera

acreditan, ni demuestran con algún sustento legal dónde se demuestre o acredite que yo desempeño mal el trabajo en equipo, sin embargo, el suscrito acreditó ante dicho Comité de Evaluación con diversos correos electrónicos enviados a mi correo institucional por mi jefe inmediato el C. Rubén Vergara Ruiz en los que se me instruye para realizar diversas actividades con compañeros, por lo que siempre se realizó un buen trabajo en equipo lo cual no fue tomado en cuenta, haciendo una indebida valoración y resultando ilegal que se me retire el concepto 34.

AGRAVIO GENERAL.

ÚNICO VIOLACIÓN A LOS ARTÍCULOS 14, 16 Y 123 APARTADO B FRACCIÓN XIV DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

De la resolución que se combate puede advertirse que se trata de un acto unilateral, el cual viola el principio de exhaustividad desde el momento en que sin fundar ni motivar su resolución, el órgano electoral laboral demandado, en lugar de analizar el planteamiento sometido a su consideración, ocupándose en forma racional de los argumentos propuestos y con la obligación de realizar una debida valoración de las pruebas aportadas por el suscrito, en forma dogmática y simple procede a confirmar el acto que se combatió en la inconformidad.

Desde luego, insisto en que es evidente, que no se establece cual es el fundamento legal o jurídico para afirmar tácitamente que es un acto fundado y en segundo lugar porque considera que es correcto y legal la conducta de los servidores públicos enumerados quienes utilizan el engaño, presión y hostigamiento de parte de cuatro sujetos que tienen como misión el conseguir que les firme una renuncia preelaborada, ahora afectando directamente al suscrito trabajador, reduciendo sus ingresos con la supresión de un concepto y sin que se ocupe de la inconformidad presentada validando las calificaciones de que se trata ilegalmente.

En consecuencia, es evidente que los demandados simple y sencillamente violan el principio de máxima publicidad porque en lugar de aclarar las razones unilaterales y subjetivas que tomaron en cuenta para otorgarme unas calificaciones que no son acordes y

que son desvirtuadas con las múltiples pruebas que se aportaron, con las cuales se acredita la eficiencia de mi trabajo, el concepto que se tiene por las personas que fueron atendidas por el suscrito, los cursos tomados, los reconocimientos y recomendaciones expedidas en mi favor espontáneamente, resulta extraño y dudoso que el superior jerárquico se concrete a entregar calificaciones bajas con el ánimo de perjudicar al trabajador con el objeto de que renuncie y deje mi trabajo.

En resumen, la actuación de todos los que intervienen en este conflicto laboral es ilegal en virtud de lo siguiente:

1.- La confección de calificaciones evaluatorias bajas instrumentado y llevado a cabo en mi contra, en perjuicio de mi persona y de mi patrimonio, a través de una engañosa forma de calificación y de una ilegal, deficiente, infundada e inmotivada resolución, a través de quien suscribe la resolución impugnada.

2.- El innegable hecho consistente en que en la resolución, cuya legalidad está cuestionada en el presente juicio laboral, ni en la determinación de sustraer el concepto 34 en el pago de mi sueldo, se expresaron los preceptos legales que le permitan a los demandados ejercer facultades para ordenar la suspensión de dicho pago.

Mientras no exista un precepto legal que así lo prevea dentro del Estatuto que rige las relaciones laborales entre un trabajador del Instituto Nacional Electoral y el propio Instituto, en modo alguno se faculta a los superiores jerárquicos para determinar unilateralmente, a capricho, la evaluación del desempeño de labores en una relación laboral, en la inteligencia de que si se trata de argumentar que puede emitir un oficio de recomendación, este no existe pues de ser así debía haberlo mencionado como prueba, además de que oportunamente, ante la notificación de esa evaluación presenté la inconformidad que fue resuelta deficientemente por los demandados.

3.- La supresión del pago del concepto 34 se trata de un acto ilegal, ya que es una franca violación a la normativa laboral.

Por otra parte, es importante poner sobre relieve que en la espuria resolución que se combate se viola un derecho fundamental de la persona consistente en la retribución de su trabajo, pues no obstante la supresión del concepto 34 con el ánimo de obtener por cualquier método la renuncia del suscrito actor y así terminar la relación laboral, sucede que continúo realizando las mismas labores.

En ese sentido, de una manera aparente o simulada, en la calificación de las labores desempeñadas, que fue recurrida se hace depender de supuestas anomalías en las funciones que el hoy actor desarrollo, pero no obstante la argumentación vertida en mi escrito de inconformidad y el cúmulo de pruebas aportadas, la autoridad resolutora, dolosamente omite señalar o explicar individualmente cada uno de los actos de trabajo que el suscrito realizó dentro del vasto número de funciones que se exigen para el desempeño de mi encargo, dado que debió demostrar que todas las pruebas ofrecidas no eran idóneas para revertir las funciones de vigilancia, inspección que las demandadas dicen ejercer, pues entonces deben de conformidad con el Estatuto que rige las labores de los trabajadores del Instituto Nacional Electoral, ubicar el precepto legal que establece y fija la forma en que se califica el desempeño de los trabajadores y las reglas que deben seguir los servidores públicos encargados de dar esas calificaciones, es decir, demostrar que el que está calificando tiene un reconocimiento profesional en lo que está calificando.

Con el ánimo de dejar perfectamente aclarado lo anterior debe explicarse que para que pudiera obtenerse un resultado final del trabajo que realiza el suscrito, el dictaminador que califica mi trabajo debe de cumplir con los diversos controles o filtros previamente señalados en un reglamento o dispositivo legal que prevea la forma de calificación.

Es evidente que en la resolución impugnada esta circunstancia no se narra dado que se ignora cuál es el sistema idóneo y perfecto que se pretende conseguir sobre una base en la que figuran funciones eminentemente técnicas, de estudio, análisis, razonamiento, pues no se tienen facultades de autonomía para realizar la función, debido a todos los controles existentes.

4.-La actuación de los servidores públicos que se enumeran en la demanda para realizar directamente formas de presión para lograr la renuncia del suscrito, tiene la evidente intención de engañar, amedrentar, hostigar y coaccionar al suscrito y parte actora, primero con el fin de lograr la firma de una supuesta renuncia voluntaria; segundo, con la instrucción de presionar al suscrito mediante una evidente coalición de servidores públicos para efectuar un acto prohibido por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto.

Lo anterior cobra relieve pues claramente se advierte que en la resolución no se toma en consideración la ilegal actuación de dichos sujetos.

TERCERO. En el escrito de contestación, el Instituto demandado, a través de su apoderado, opuso las excepciones y defensas que estimó pertinentes, además de que dio respuesta a los hechos de la demanda instaurada en su contra, en los términos que se detallan a continuación:

CUESTIÓN PREVIA

Se hace notar a este H. Tribunal que con fundamento en que del artículo 48, numeral 1, incisos b) y o) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General), en concordancia con el artículo 41, segundo párrafo, base V, apartado A de la Constitución son atribuciones de la Junta General Ejecutiva, entre otras, fijar los procedimientos administrativos, conforme a las políticas y programas generales del Instituto, y las demás que le encomienden la propia Ley, el Consejo General o su Presidente.

Así la coordinación de la Junta General está a cargo del Secretario Ejecutivo, quien además conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.

Por su parte la Dirección Ejecutiva de Administración tiene entre sus atribuciones la de establecer y operar los sistemas administrativos para el ejercicio y control

presupuestales, proveer lo necesario para el adecuado funcionamiento de la rama administrativa del personal al servicio del Instituto y someter a consideración de la Junta General Ejecutiva los programas de capacitación permanente o especial y los procedimientos para la promoción y estímulo del personal administrativo; atender las necesidades administrativas de los órganos del Instituto -artículo 59, numeral 1, incisos d), f) y h) de la Ley General-.

En este sentido, el 24 de mayo de 2013 fue aprobado por la Junta General Ejecutiva el Acuerdo JGE80/2013, por el que se expide el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos (Manual), en el que en la Sección Séptima se regula la Evaluación del Desempeño al personal de la rama administrativa.

El propósito de la evaluación es conocer la forma en la que se está desempeñando el personal del Instituto, a fin de propiciar una mejora para el propio organismo electoral; conforme a lo anterior, cada Unidad Responsable de evaluar a su personal contará con un Comité de Evaluación del Desempeño, conformado por un Presidente -en este caso el Coordinador General de la Unidad de Servicios de Informática-, un Secretario Técnico -designado por el Coordinador- y el encargado de la función administrativa-, el cual tiene entre sus funciones la de vigilar el proceso de evaluación.

Así, en uso de sus atribuciones corresponde al jefe inmediato evaluar -mediante la asignación de calificaciones, utilizando las Cédulas de Evaluación previamente aprobadas- y al jefe superior normativo revisar las calificaciones; realizado lo anterior, deberán informar al Comité de Evaluación los resultados obtenidos.

El hoy actor es personal operativo, de acuerdo con el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa vigente, por lo que corresponde al jefe inmediato en su rol de evaluador de conformidad con el multicitado Manual, evaluar los siguientes subfactores que permiten apreciar los comportamientos del personal:

Operativo:

FACTORES	SUBFACTORES	FACTORES DE PONDERACIÓN	SUBTOTAL
ACTITUDES Y APTITUDES	Pertenencia y Confiabilidad	6	30
	Orientación al Usuario	8	
	Comunicación Interpersonal	7	
	Conocimiento del trabajo	9	
EFICIENCIA	Iniciativa	7	34
	Aplicación y Aprovechamiento de los Recursos	8	
	Trabajo en Equipo	10	
	Organización del Trabajo	9	
RESULTADOS	Calidad en el trabajo	12	36
	Tiempo de Realización	12	
	Cumplimiento de Metas	12	
SUMA		100	100

La calificación se compone del cálculo obtenido de multiplicar los puntos obtenidos en cada subfactor por su factor de ponderación, el resultado se dividirá entre el valor máximo de puntos para obtener el puntaje total que dividido entre 10, arroja la calificación total en una escala de cero a diez, con sus decimales correspondientes.

De acuerdo con la Cédula de Evaluación del Desempeño de Daniel Ugalde Flores, emitida el 21 de febrero del presente año, la calificación que recibió en el Factor "Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo" fue de 9, calificación que se ubica en un tabla nivel "**Bueno**", conforme a la siguiente:

		Descripción													
Factores	Sub Factores	Muy Bueno			Bueno			Regular			Inaceptable			Puntos (P)	
Eficiencia	Trabajo en Equipo	Manifiesta una cualidad sobresaliente para el trabajo en equipo, siendo elemento fundamental en su funcionamiento y/o dinámica												9	
		Muestra <u>considerable disposición para intervenir en labores de equipo, y su apoyo es benéfico al mismo</u>													
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		

Ahora bien, de conformidad con los artículos 243 al 245 del Manual, se establece que el Comité de Evaluación del Desempeño es el encargado de emitir la resolución correspondiente respecto de la solicitud de revisión que haga el evaluado, para lo cual se allega de los elementos necesarios.

La solicitud del hoy actor fue recibida por el Comité de Evaluación el 26 de febrero de la presente anualidad, por lo que el día 5 de marzo siguiente el Comité solicitó al evaluador la información respecto del resultado de la evaluación.

Así, el 6 de marzo de 2015, el Comité recibió la información solicitada mediante la Nota INE-DS-003-15, así como las pruebas que consideró el evaluador necesarias para sustentar los 9 puntos (BUENO) en el Factor Eficiencia, subfactor "Trabajo en Equipo" asignados en la evaluación al hoy actor.

De esta manera, con fundamento en los artículos 230, 232, fracción VI, 238, 241, 244 y 245 del multicitado Manual y de la Circular INE/DEA/006/2015 de 21 de enero de 2015, el 10 de marzo pasado el Comité Evaluador de la Unidad Técnica de Servicios de Informática consideró confirmar la calificación del hoy actor, asentada en la Cédula de Evaluación de 2014.

No debe perderse de vista que la puntuación que obtuvo es "Buena", tomando en cuenta los argumentos presentados por su evaluador (motivación) y que las pruebas aportadas por el actor en su revisión no acreditan que siempre haya realizado "*un buen trabajo de equipo*".

Debe considerarse que en el escrito inicial de demanda *el actor pretende que esa H. Sala Superior se pronuncie respecto de la calificación obtenida en su evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2014, exhibiendo nuevas pruebas que en su momento no fueron conocidas por el Comité de Evaluación*, motivo por el cual deberán desecharse al no revestir el carácter de supervenientes.

Por otro lado, es importante señalar que el 23 de febrero de 2015 el actor denunció "*mobbing grupal*" en la Dirección Ejecutiva de Administración, como lo expresa en su demanda, así como también solicitó su cambio de adscripción; por lo que de acuerdo al

análisis de los hechos que se le hayan planteado corresponderá a la citada Dirección Ejecutiva determinar lo conducente en el ámbito de su facultad para iniciar, en su caso, el procedimiento administrativo laboral para la imposición de sanciones, con fundamento en los artículos 367, fracción I, 368, II, y 377 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, así como de conformidad con el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral*.

En este sentido, esa H. Sala Superior deberá **desechar** los argumentos que realiza el actor respecto a las represalias que refiere haber sido objeto, así como del cambio de adscripción solicitado, toda vez que, en primer término, dichos señalamientos no forman parte de la *litis* que nos ocupa, dado que el actor en el presente juicio se duele de una calificación obtenida por la evaluación al desempeño correspondiente al ejercicio 2014 y no así una negativa al cambio de adscripción o de una determinación por parte de esta autoridad administrativa respecto a la denuncia que refiere.

En segundo lugar, porque el actor debió de haber agotado las instancias previamente establecidas en el Instituto Nacional Electoral para estar en aptitud de reclamar el cambio de adscripción, lo anterior de conformidad con los artículos 10, inciso d) y 96, numeral 2 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral (Ley de Medios), al ser improcedente su solicitud.

EN CUANTO AL CAPÍTULO DE "PRESTACIONES Y DERECHOS" SEÑALADOS POR EL ACTOR, SE CONTESTA:

Las identificadas como **A y B**, consistentes en "*La revocación contenida en el escrito de fecha 10 de marzo de 2015, emitida por Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática...*" y "*La modificación de mi calificación de 8.38, determinada para la Evaluación al Desempeño del año 2014...*", son **improcedentes** en el entendido de que el accionante no acreditó ni en su solicitud de revisión ni ahora en su escrito de demanda haber situado su desempeño en el subfactor *-Trabajo en Equipo-* en el nivel "Muy Bueno" (11 puntos), pues con las pruebas ofrecidas por éste -correos

electrónicos-, solamente se puede advertir que son hechos y actividades propias de su trabajo con los que no demuestra una cualidad sobresaliente para el trabajo en equipo, siendo elemento fundamental en el funcionamiento y dinámica solicitada.

Es decir, no se acredita con los correos que el actor haya tenido un papel fundamental para el desarrollo de sus actividades ni tampoco su iniciativa o liderazgo para la solución de esas actividades, sino que con ellos únicamente se muestra que le fueron asignadas diversas actividades y, por consiguiente, el actor no acreditó el "plus" que pudiera confirmar que con su comportamiento se hacía acreedor a una mayor calificación (11 punto), de ahí que adquiriera una calificación de 9 puntos (BUENA).

En consecuencia, el jefe inmediato que evaluó al actor el pasado 20 de febrero del presente año, asentó la calificación de 8.38 en la Cédula de Evaluación en el rubro denominado "*Acciones de mejora o áreas de oportunidad para el evaluado*", se estableció que "*las áreas de oportunidad siguen siendo el factor eficiencia subfactores iniciativa y trabajo en equipo*"(sic); es decir desde la Cédula de Evaluación el evaluador hace mención a que Daniel Ugalde debe mejorar en el subfactor "Trabajo en equipo", además de que consideró necesario que el actor sea capacitado en "*Lectura, comprensión y producción de textos: DHALE: Imagen y palabra; Comunicación efectiva, Administración y uso eficiente del tiempo*".

Lo anterior robustece el argumento del evaluador cuando refiere en la NOTA INE-DS-003-15, que no hay evidencia que el hoy accionante haya tomado un papel de liderazgo para hacerlo fundamental en las funciones y dinámicas internas dentro del grupo de trabajo.

Respecto al inciso C, consistente en "*El pago del concepto nominal "34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación", que se me ha dejado de cubrir por las represalias del que soy objeto por parte de mis superiores jerárquicos, el C. Carlos Calderón Zacarías, la Ing. Catalina Beristáin Garza, el C. Rubén Vergara Ruiz y el Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano en razón del 20% de la suma aritmética de los conceptos nómina "07 Sueldo Compactado" y "CG compensación Garantizada", aplicables al*

puesto de Informático en Soporte Técnico, nivel Operativo presupuestal KB4, del Tabulador de Sueldos del personal administrativo del Instituto Nacional Electoral, vigente para el ejercicio 2014", es improcedente, en virtud de que el actor no cumple los requisitos para su otorgamiento, principalmente la calificación mínima de 8.50 en la evaluación al desempeño, de acuerdo al artículo 276 del Manual que establece:

"Artículo 276. El Estímulo por Responsabilidad y Actuación es un incentivo económico que se asignará al personal, adscrito a Órganos Centrales, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la Evaluación Anual del Desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación; conforme a los montos establecidos en el anexo único."

En esta tesitura, para que el actor haya sido merecedor al concepto 34 "*Estímulo por Responsabilidad y Actuación*", debió cumplir los requisitos en la norma invocada, lo cual en el caso concreto no sucedió en su totalidad, ya que aún y cuando prestó sus servicios ininterrumpidamente durante los años en los que fue evaluado, inclusive el año 2014, **no obtuvo la calificación mínima necesaria de 8.50** para la asignación del citado estímulo, como se desprende de las documentales que ofreció en su escrito inicial de demanda, siendo éste un requisito indispensable para que fuera beneficiado del multicitado estímulo por responsabilidad y actuación, sirviendo de apoyo a lo anterior, por analogía, la siguiente tesis jurisprudencial:

"PRESTACIONES LABORALES SUPRALEGALES. SU PAGO EXIGE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PREVISTOS EN EL ACUERDO GENERAL QUE LAS ESTABLECE. *Para obtener el pago de las prestaciones laborales que no emanan directamente del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral ni de la legislación laboral aplicable, sino de un acuerdo general emitido por el órgano competente de ese Instituto, los trabajadores interesados deben cumplir los requisitos y trámites que el propio acuerdo general establezca y, atendiendo a la naturaleza de la prestación que se reclama, se ponderarán los requisitos atinentes a la antigüedad*

mínima en el servicio, la recomendación de pago, expresada por el respectivo superior jerárquico y la petición de la prestación formulada dentro del plazo correspondiente.

Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. SUP-JLI-2/2008.—Actor: Juan Miguel Castro Rendón.—Demandado: Instituto Federal Electoral.—18 de marzo de 2008.—Unanimidad de cinco votos.—Ponente: Constancio Carrasco Daza.—Secretario: Fabricio Fabio Villegas Estudillo.

Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. SUP-JLI-23/2008.—Actor: Raúl Magaña Ortiz.—Demandado: Instituto Federal Electoral.—16 de junio de 2008.—Unanimidad de votos.—Ponente: Flavio Galván Rivera.—Secretario: Genaro Escobar Ambriz.

Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. SUP-JLI-22/2008 —Actora: María Elizabeth Anaya Lechuga.—Demandado: Instituto Federal Electoral.—25 de junio de 2008.—Unanimidad de seis votos.—Ponente: Constancio Carrasco Daza.—Secretario: Fabricio Fabio Villegas Estudillo.

La Sala Superior en sesión pública celebrada el nueve de diciembre de dos mil nueve, aprobó por unanimidad de votos la jurisprudencia que antecede y la declaró formalmente obligatoria".

Entonces, es falso que al actor se le haya suspendido el pago de ese estímulo por las presuntas represalias de las que dice ha sido objeto, toda vez que se trata de un beneficio temporal por un año, que **depende de la obtención de la calificación mínima de 8.50** y que inclusive no gozó de este concepto con motivo de los resultados que obtuvo en la Evaluación del Desempeño correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013; además que por las calificaciones asignadas por su superior jerárquico para el ejercicio 2014 tampoco será merecedor a dicho concepto, por lo que la eventual revocación de la resolución emitida por el Comité de Evaluación el 10 de marzo del presente año, no conlleva necesariamente el que obtuviera una mayor calificación a la otorgada por el ejercicio

2014.

Lo anterior, porque no sería posible sustituir las facultades de las instancias evaluadoras dentro del Sistema de Evaluación al Desempeño que establece la norma estatutaria, es decir, se estarían modificando las condiciones válidamente establecidas por mi mandante en el instrumento extra legal que estableció el estímulo en mención y sus condiciones de exigibilidad, además de que se daría un trato preferencial respecto al resto del personal administrativo sujeto a la evaluación del desempeño y, en consecuencia, al procedimiento instituido en *Manual*. Tal solución evidentemente arrojaría mayores cargas a las asumidas por este Instituto.

Por lo que desde este momento se opone la **EXCEPCIÓN DE PLUS PETITO**, en virtud de que es evidente que la parte actora pretende obtener un beneficio indebido en perjuicio del patrimonio del Instituto Nacional Electoral a través del reclamo de prestaciones a las que no tiene derecho.

El inciso **D**, consistente en "*Se me cambie de adscripción por parte de la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral en alguna otra área del Instituto a fin de no seguir siendo objeto de represalias por parte de mis superiores jerárquicos y debido a la gravedad de mi situación antepongo de manera urgente este derecho sobre los anteriores incisos*", es improcedente en términos del artículo 10, inciso d) de la Ley de Medios y de conformidad con lo establecido en el Capítulo de Consideraciones Previas, toda vez que corresponde a la Dirección Ejecutiva de Administración de este Instituto realizar el pronunciamiento que corresponda a la denuncia por "*mobbing grupal*" presentada por el hoy actor ante la misma, en la que también realizó la solicitud de cambio de adscripción por dicha causa.

EN CUANTO AL CAPÍTULO DE "HECHOS" SEÑALADOS POR EL ACTOR, SE CONTESTA:

Por lo que hace al hecho identificado por la parte actora como 1 en el apartado que se contesta, **es falso y se niega**, en virtud de que ingresó al entonces Instituto Federal Electoral en plaza presupuestal el 1 de abril de 2003, por lo que tiene una antigüedad menor a la que señala, además de

no ser materia de *litis* en el presente asunto.

También es falso y niego que desde hace más de 5 años se le han venido vulnerando sus derechos laborales, derivado de un supuesto acoso laboral y de las represalias que refiere como justificación para que no haya obtenido el concepto 34, y en este apartado solicito se tengan por reproducidos los argumentos señalados en el capítulo de Cuestión Previa de este escrito de contestación. En todo caso, está a salvo su derecho de aportar ante la Dirección Ejecutiva de Administración las probanzas que puedan sustentar la denuncia que presentó por "*mobbing grupal*".

Además, se insiste en que la calificación que obtuvo fue "Buena" en el subfactor demandado (9 puntos), sin que en el momento oportuno haya presentado prueba alguna que le permitiera al Comité Evaluador modificar el puntaje obtenido y hacerse merecedor a una calificación global mayor.

De lo anterior es evidente la falsedad con que se conduce el actor al afirmar que el motivo de las calificaciones de su evaluación es por un supuesto acoso laboral, por lo que se opone la **EXCEPCIÓN DE FALSEDAD**.

El hecho de que en el ejercicio 2009, supuestamente, el demandante haya obtenido una calificación superior, de ningún modo puede acreditar que en los ejercicios posteriores necesariamente debiera mantenerla ni haya continuado con un buen desempeño laboral, además de que dichos señalamientos no son parte de la *litis* del presente asunto.

No se debe soslayar que los objetivos de ese proceso son evaluar anualmente a las y los servidores públicos de este organismo con el propósito de comunicar la forma en que se está realizando su trabajo y propiciar así la mejora continua, reconocer y estimular los desempeños destacados, así como implementar medidas preventivas o correctivas que incidan en el éxito de los programas y políticas institucionales que beneficien y fortalezcan a la institución.

Ahora bien, respecto a que "*...además de que he sido acosado laboralmente, discriminado y con*

represalias por mis superiores jerárquicos el C. Carlos Calderón Zacarías, la Ing. Catalina Beristáin Garza, el C. Rubén Vergara Ruiz y el Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano [...] a partir de ese día principió el hostigamiento laboral y personal pues se me empezó a tratar de manera déspota y grosera y al año siguiente en represalia ya no obtuve una buena evaluación..."(sic), al no ser hechos propios de mi representado, se niegan.

Respecto al hecho identificado con el numeral **2, el mismo es falso y por lo tanto se niega**, toda vez que la circunstancia de que en la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014, el actor haya obtenido una puntuación de 9 puntos (Buena) en el "Factor Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo", es en virtud del desempeño realizado en el periodo a calificar, sin que de ninguna manera acredite que debió ser evaluado con 11 puntos (Muy buena) y mucho menos acredita que *"el trabajo en equipo"* fue su punto más fuerte en el año de 2014 como él lo refiere, al supuestamente haber participado *"en diversas actividades donde se realizó trabajo en equipo y colaborando junto con otros compañeros, se cumplieron dichas actividades"(sic)*, pues además de que ello constituye una obligación para todo el personal del Instituto.

En tanto a lo que refiere de la adscripción y del concepto 34, para evitar repeticiones inútiles se solicita se tengan por reproducidas a la letra las consideraciones de hecho y de derecho, vertidas en el capítulo de Cuestión Previa, así como el de "Prestaciones y derechos" de la presente contestación, máxime que no existe privación de ningún derecho contenido en los artículos 328 a 330 del Estatuto, pues como se señaló con antelación la denuncia de acoso laboral mediante la cual solicitó su cambio de adscripción se encuentra en un periodo de investigación y en tal virtud no existe hasta el momento una determinación por este organismo electoral.

Respecto al hecho 3, el **mismo es falso y por lo tanto se niega**, en virtud de que, por un lado, de las constancias que ofreció como pruebas en la solicitud de revisión ante el Comité de Evaluación, contrariamente a lo que señala el actor, con los correos electrónicos no se acredita "que siempre se realizó un buen trabajo en equipo" sino que

solamente se puede verificar que recibió instrucciones junto con otros compañeros para llevar a cabo diversas actividades, sin que de esos correos se observe que su participación fue fundamental para que esas actividades fueran satisfactorias, así como tampoco se observa que fuera proactivo y realizara propuestas que hayan permitido que las actividades solicitadas, como parte de su trabajo diario, se realizaran en menor tiempo o se logaran mejores resultados para obtener una calificación "Muy Buena".

Además, es importante señalar que el accionante tuvo oportunidad para presentar las pruebas correspondientes al Comité de Evaluación, para acreditar su dicho, de ahí que las pruebas que hoy ofrece -con los numerales 3, 4, 5 y 6- deberán ser desechadas en virtud de que el Comité de Evaluación no las conoció para valorarlas, aunado a que no tienen relación con la *litis*.

EN CUANTO AL CAPÍTULO DE "AGRAVIO GENERAL" ESGRIMIDO POR EL ACTOR, SE CONTESTA:

Todas y cada una de las manifestaciones vertidas por el actor, contenidas en el apartado que se contesta, **son infundadas**, en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho vertidas en el capítulo de Cuestión Previa del presente escrito de contestación de demanda, pues es inconcuso que no se acredita que sea merecedor de una puntuación "Muy Buena" en el Factor "Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo" a fin de solicitar la revocación y modificación de la calificación que obtuvo derivada de la evaluación del desempeño 2014.

En cuanto a la presunta violación a los artículos 14, 16 y 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución, el agravio esgrimido es **inoperante**, toda vez que contrariamente a lo aducido por la parte actora, la resolución que hoy combate no es un acto unilateral, pues el Comité de Evaluación de la Unidad Técnica a la que pertenezca el evaluado -Servicios Informáticos- es la Unidad competente para resolver respecto a la solicitud planteada (de conformidad con el artículo 41, segundo párrafo, base V, apartado A de la Constitución, así como de los artículos 48, numeral 1, incisos b) y o), y 59, numeral 1, incisos d), f) y h) de la Ley General), por lo que no se puede

presumir que se trate de un acto unilateral, tan es así que el demandante presentó en su momento ante dicho Comité su solicitud de revisión de la puntuación, aportó las pruebas que consideró pertinentes y el Comité mediante resolución (con fundamento en los artículos 230; 232, fracción VI; 238, 241, 244 y 245 del Manual) determinó confirmar la calificación, **tomando en cuenta los argumentos del evaluador.**

Por lo cual, al no mencionar con claridad cuál es la lesión que estima le causa el acto, el agravio no puede ser analizado bajo la premisa de que es menester que expresen la causa de pedir, siendo aplicable al caso concreto, la siguiente jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación:

"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES SI NO SE REFIEREN A LA PRETENSIÓN Y A LA CAUSA DE PEDIR. Los conceptos de violación o agravios deben indefectiblemente encontrarse vinculados y relacionados con el contexto litigioso que se sometió a la jurisdicción ordinaria. Como antecedente conviene puntualizar el contenido de la frase "pretensión deducida en el juicio" o petitum al tenor de lo siguiente: a) La causa puede ser una conducta omitida o realizada ilegalmente, o bien, el acto ilícito que desconoce o viola un derecho subjetivo que es motivo de la demanda y determina la condena que se solicita al Juez que declare en su sentencia, es decir, es la exigencia de subordinación del interés ajeno al propio; b) La pretensión o petitum es la manifestación de voluntad de quien afirma ser titular de un derecho y reclama su realización; c) El efecto jurídico perseguido o pretendido con la acción intentada y la tutela que se reclama; y, d) El porqué del petitum es la causa petendi consistente en la razón y hechos que fundan la demanda. Así las cosas, los conceptos de violación o agravios deben referirse, en primer lugar, a la pretensión, esto es, al que se reclama y, en segundo lugar, a la causa petendi o causa de pedir, que implica el porqué de la pretensión, incluyendo los fundamentos o razones y los hechos de la demanda, así como las pruebas (que son la base de lo debatido). La conexión o relación de estas últimas sólo debe darse con los hechos, que son determinantes y relevantes para efectos de la pretensión, en virtud de ser el único extremo que

amerita y exige ser probado para el éxito de la acción deducida, tal como lo establecen los artículos 81 y 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles. En tal orden de ideas, si la quejosa no señala la parte de las consideraciones de la sentencia que reclama, motivo de controversia, o se limita a realizar meras afirmaciones, bien sean generales e imprecisas o sin sustento o fundamento, es obvio que tales conceptos de violación son inoperantes y no pueden ser analizados bajo la premisa de que es menester que expresen la causa de pedir."

En este tenor, el accionante no atina en formular un agravio completo, en el que señale qué le causa perjuicio, en qué sentido, cómo debió realizarlo la autoridad, el por qué estima que es indebida o cuál era la manera "debida" de realizarlo.

Por lo que se insiste, **es falso y se niega** que haya existido engaño, presión y hostigamiento por parte de cuatro funcionarios con el objetivo de obtener su renuncia, afirmación que no tiene sustento en alguna prueba; aunado a que de la referente a la denuncia por hostigamiento laboral con la que acompañó su escrito inicial de demanda, deberá estar al pronunciamiento de la Dirección Ejecutiva de Administración.

También es falso que exista violación al principio de máxima publicidad, pues el actor conoció en todo momento el procedimiento a seguir en la evaluación, tan es así que presentó su revisión en el plazo establecido en el Manual.

En cuanto a los numerales **1, 2, 3 y 4** de este apartado, también son **falsos y se niegan**, pues no le asiste la razón a la parte actora cuando esgrime que las calificaciones bajas que ha obtenido en otras evaluaciones son en perjuicio de su persona y de su patrimonio, en virtud de que los resultados en las evaluaciones del desempeño correspondientes a otros ejercicios, no guardan relación directa para poder decir que es la causa por la cual en el ejercicio 2014 no haya recibido el beneficio identificado en el recibo de pago con el concepto "34".

Ello tampoco implica que se le haya violentado algún derecho laboral, pues al tratarse de una prestación extralegal, sujeta a la condición de una evaluación anual, debió estar al cumplimiento de todos y cada

uno de los requisitos establecidos en la norma y, por ende, el estímulo por responsabilidad y actuación de ninguna manera puede ser considerado como una percepción ordinaria, como pretende hacer creer el actor.

En adición, la resolutora no podía pronunciarse respecto a "*...los actos de trabajo que el suscrito realizó dentro del vasto número de funciones que se exigen para el desempeño de mi cargo...*"(sic), pues de acuerdo a la causa de pedir, el accionante se inconformó exclusivamente por el Factor "Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo" ante el Comité de Evaluación, de ahí que sea innecesario pronunciarse respecto a hechos que no formaban ni forman parte de la *litis*.

Por otro lado, tampoco es requisito que el Comité de Evaluación para emitir su determinación deba señalar el sistema idóneo a seguir, pues la normatividad aplicable solamente faculta a dicho Comité para allegarse de la información que estime necesaria y resolver sobre el particular.

Del resto de las manifestaciones que refiere el actor, para evitar repeticiones inútiles, se solicita se tengan por contestadas a la letra en las consideraciones de hecho y de derecho vertidas en el capítulo de Cuestión Previa, así como en el apartado en que se controvirtieron las prestaciones reclamadas.

Finalmente, es menester señalar que en criterio sostenido por ese H. Tribunal Electoral es que corresponde al Instituto Nacional Electoral evaluar a sus servidores públicos, en este caso al Comité de Evaluación de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos y, en ese sentido, ese órgano jurisdiccional no podría determinar las calificaciones de los servidores públicos del Instituto Nacional Electoral, máxime que es precisamente este organismo electoral quien cuenta con los elementos necesarios para establecer lo conducente. En consecuencia, tendría que considerarse lo anterior si la determinación de esa H. Sala eventualmente favoreciera a la parte actora.

OBJECCIÓN A LAS PRUEBAS OFRECIDAS POR EL ACTOR

En cuanto a las pruebas ofrecidas por la accionante

en su escrito inicial de demanda, éstas se objetan en forma general en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende darles y de manera pormenorizada de la manera que se precisa a continuación.

Respecto a las pruebas identificadas con los numerales **1 y 2**, se objetan en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende atribuirles el actor, además de que más que beneficiarle le perjudican, pues acreditan las excepciones y defensas hechas valer en el presente escrito, en particular, que con las pruebas aportadas en su momento por el hoy actor al Comité de Evaluación no se acredita un cambio en la puntuación dada por el evaluador, pues solamente se advierte que se le solicitó realizara una serie de actividades junto con otros compañeros. Actividades propias de su encargo, sin que de esos correos se pueda establecer que la participación del accionante fue fundamental para la obtención de una calificación en el Factor "Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo" de 11 puntos (Muy Buena). Empero LOS HAGO PROPIOS DE MI MANDANTE por contener la verdad de los hechos.

Por lo que hace a la prueba número **3**, se objeta, toda vez que se ofrece en copia por lo que no consta ni puede desprenderse lo que el actor indica, puesto que al haber impugnado solo el subfactor "Trabajo en Equipo", esas son actividades individuales atendidas por el impetrante, que no logran acreditar que haya tenido un desempeño tal que lo hubiera posicionado en los 11 puntos.

Respecto a la prueba **4**, se objeta en cuanto al alcance y valor probatorio, en virtud de que esta prueba no guarda relación con la *litis* pues independientemente que no fue ofrecida como prueba en la revisión, ambos reportes técnicos corresponden al año 2015, lo que evidencia que no guardan relación con la *litis* y con las actividades que llevó a cabo en el 2014.

En tanto que la prueba número **5**, deberá desecharse, toda vez que se tratan de nuevos elementos que el Comité de Evaluación de la Unidad Técnica -a la cual pertenece el actor-, no las conoció en su momento, por tal motivo no existe un pronunciamiento al respecto por ese Comité y de las cuales en caso de que ese H. Tribunal condenara a este Instituto, tampoco podrán ser valoradas en

virtud de que no fueron ofrecidas en el momento procesal oportuno de conformidad con el Manual.

La prueba número 6, también deberá desecharse, pues no es materia de la presente *litis*, aunado a que más que beneficiarle le perjudica al actor, toda vez que con las evaluaciones que le fueron realizadas en su momento, así como las recomendaciones y comprobantes médicos, no acredita que su calificación deba ser a la alza.

Finalmente, en cuanto a las "Consideraciones finales" que refiere el actor en su escrito inicial de demanda, para evitar repeticiones inútiles se solicita se tengan por reproducidas a la letra en las consideraciones de hecho y de derecho vertidas a lo largo del presente escrito de contestación.

Máxime que las manifestaciones del actor son inoperantes, porque no acreditó ni en la revisión ni en el presente juicio que la calificación en la evaluación al desempeño deba ser mayor a la obtenida, ni mucho menos que esa sea la causa por la cual el accionante no ha obtenido el concepto 34, pues de las pruebas que acompañó en su momento en la revisión, no se puede advertir una cualidad sobresaliente en su desempeño para la realización de un trabajo en equipo.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Se oponen formalmente las siguientes excepciones y defensas:

1. EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN Y FALTA DE DERECHO, para reclamar las prestaciones demandadas, en particular *"La revocación contenida en el escrito de fecha 10 de marzo de 2015, emitida por Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática..."; "La modificación de mi calificación de 8.38, determinada para la Evaluación al Desempeño del año 2014..." y "El pago del concepto nominal "34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación", que se me ha dejado de cubrir por las represalias del que soy objeto por parte de mis superiores jerárquicos, el C. Carlos Calderón Zacarías, la Ing. Catalina Beristáin Garza, el C. Rubén Vergara Ruiz y el Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano en razón del 20% de la suma aritmética de los conceptos nómina "07*

Sueldo Compactado" y "CG compensación Garantizada", aplicables al puesto de Informático en Soporte Técnico, nivel Operativo presupuestal KB4, del Tabulador de Sueldos del personal administrativo del Instituto Nacional Electoral, vigente para el ejercicio 2014", por los razonamientos contenidos a lo largo de este escrito de contestación.

Además, porque la calificación obtenida por el actor es resultante, en un primer momento, del desempeño mostrado por éste en los ejercicios que se evaluaron en su oportunidad (2010, 2011, 2012 y 2013) y, en un segundo momento, de las calificaciones asignadas por su superior jerárquico para el periodo 2014, de modo que no actualiza la supuesta ilegal pérdida de la prestación que reclama *"Estímulo por Responsabilidad y Actuación"*; en consecuencia, la eventual revocación de la resolución emitida por el Comité de Evaluación el 10 de marzo del presente año, no podría conllevar el que obtuviera una mayor calificación por lo que toca al ejercicio 2014.

Es decir, si ese H. Tribunal se pronunciara al respecto, se estarían modificando las condiciones válidamente instituidas por mi mandante en el instrumento extra legal que estableció el estímulo en mención y sus condiciones de exigibilidad y tal solución evidentemente arrojaría mayores cargas a las asumidas por este Instituto, pues para que haya sido merecedora al concepto 34 *"Estímulo por Responsabilidad y Actuación"*, debió haber estado al cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que respecto a dicha prestación establece el artículo 276 del Manual y que no cumplió en su totalidad, ya que no obtuvo la calificación mínima necesaria de 8.50 para la asignación del citado estímulo.

2. LA DE VALIDEZ DE LA CALIFICACIÓN ASIGNADA AL ACTOR, toda vez que no acredita ni en la revisión ni en el presente juicio, ser merecedor a una puntuación mayor y en consecuencia que se le modifique a la alza su calificación obtenida en su evaluación anual.

3. LA DE IMPROCEDENCIA, para demandar el cambio de adscripción de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos a otra área del Instituto, de conformidad con el artículo 10, inciso d) de la Ley General, en el que se establece que los medios de impugnación son improcedentes cuando no se hayan

agotado las instancias previas establecidas por las leyes para combatir los actos o resoluciones o las determinaciones de estos últimos, y toda vez que no existe alguna determinación institucional que le negara esa posibilidad, derivada de la denuncia que presentó ante la Dirección Ejecutiva de Administración.

4. LA DE PLUS PETITIO, toda vez que carecen de fundamento jurídico las reclamaciones de la parte actora y es evidente que pretende obtener un beneficio indebido en perjuicio del patrimonio del Instituto Nacional Electoral a través del reclamo de prestaciones que no le corresponden.

5. LA DE FALSEDAD, en virtud de que el actor apoya sus reclamaciones en hechos y argumentos falsos, tal y como se ha establecido en los capítulos de Cuestión Previa, Prestaciones, Hechos y Agravios de la presente contestación.

6. TODAS LAS DEMÁS, que se deriven de los términos en que se encuentra contestada la demanda, atendiendo al principio jurisprudencial de que la acción como la excepción procede en juicio sin necesidad de que se indique su nombre.

Para acreditar las excepciones y defensas opuestas por este Instituto Nacional Electoral, se ofrecen las siguientes:...

CUARTO. En el presente asunto, la Sala Superior advierte del escrito de demanda, que la actora pretende:

A) Se revoque el contenido del acta de fecha diez de marzo de dos mil quince, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional del Instituto Nacional Electoral por la cual se ratifica la calificación de 8.38, la cual fue determinada en la cédula de evaluación del desempeño para el personal administrativo técnico operativo correspondiente al año de 2014.

B) Se deje sin efecto la orden de suspensión del otorgamiento del concepto nominal "34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación.

C) Se le restituya la cantidad que ha dejado de percibir por ese concepto.

D) Sea adscrito a otra área a efecto de evitar siga siendo objeto de hostigamiento laboral.

Para combatir los actos señalados en los incisos A) y B) formula los conceptos de agravio siguientes:

1. La indebida fundamentación y motivación del acta emitida por el Comité de Evaluación respectivo, en virtud de que:

Se trata de un acto unilateral, el cual viola el principio de exhaustividad desde el momento en que sin fundar ni motivar su resolución, el órgano electoral laboral demandado, en lugar de analizar el planteamiento sometido a su consideración, ocupándose en forma racional de los argumentos propuestos y con la obligación de realizar una debida valoración de las pruebas aportadas, en forma dogmática, confirma el acto que combatió en la inconformidad.

Se deja de lado, que su superior jerárquico se concreta a entregar calificaciones bajas con respecto al desempeño del actor, con el ánimo de perjudicar al trabajador con el objeto de que renuncie, situación que se avala por el señalado Comité.

Concluye el accionante que la actuación de todos los que intervienen en este conflicto laboral deviene ilegal y, en forma concreta, la calificación otorgada a su desempeño, por lo siguiente:

I. En la resolución combatida se omite señalar de manera clara los medios de prueba que tomó en consideración el demandado para sustentar su determinación, dado que no precisa circunstancias de tiempo modo y lugar, lo cual es violatorio de lo previsto en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. Se deja de establecer con precisión y exhaustividad la manera en que se administraron y valoraron los elementos de prueba aportados, las cuales se aportaron con el propósito de acreditar al Instituto demandado la eficiencia del trabajo que realiza el accionante; el concepto sobre el desempeño laboral del enjuiciante que tienen las personas que fueron atendidas por el actor; los cursos que tomó; los reconocimientos y recomendaciones expedidas en su favor.

III. Se dejó de considerar lo siguiente:

a. Que el resultado de la evaluación consignada en la cédula correspondiente al año 2014, son consecuencia del hostigamiento y acoso laboral de sus superiores jerárquicos.

A) Oficio impugnado

‘...

Comité de Evaluación del Desempeño
Revisión No. CED/UNICOM/004/2015
México, D.F., 10 de marzo de 2015

**RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN
RESPECTO DE LA REVISIÓN DEL PROCESO
INCOADO POR EL ING. DANIEL UGALDE
FLORES CON MOTIVO DE LA CÉDULA DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO
OPERATIVO EN CONTRA DEL RESULTADO DEL
EJERCICIO 2014, IDENTIFICADO CON EL
NÚMERO DE EXPEDIENTE
CED/UNICOM/004/2015.**

ANTECEDENTES

I. Con fecha 26 de febrero de 2015, se recibió en este Comité de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto Nacional Electoral, el escrito de revisión signado por el Ing. Daniel Ugalde Flores. Se adjunta como **ANEXO 1**.

II. Con fecha 5 de marzo de los corrientes, este Comité emitió oficio al C. Rubén Vergara Ruiz, Jefe del Departamento de Soporte Técnico de la Unidad Técnica de Servicios de Informática y jefe inmediato del inconforme, para allegarse de los elementos necesarios para resolver el presente **ANEXO 2**.

III. Con fecha 6 de marzo del año en curso, el C. Rubén Vergara Ruiz, Jefe del Departamento de Soporte Técnico de la Unidad Técnica de Servicios de Informática y jefe inmediato del inconforme, hizo llegar a este Comité escrito con los elementos para que el Comité de Evaluación pueda resolver la inconformidad del Ing. Daniel Ugalde Flores. Se adjunta como **ANEXO 3**.

CONSIDERANDO

I. Que con fundamento en los artículos 230 del Capítulo II, 232 fracción VI, 238 y 241 del Capítulo III y 244 y 245 del Capítulo IV del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos y de la Circular INE/DEA/006/2015 de fecha 21 de enero de 2015, este Comité tiene la facultad para resolver el escrito de Revisión signado por el Ing. Daniel Ugalde Flores.

II. Tomado en cuenta los argumentos que presenta el C. Rubén Vergara Ruiz Jefe inmediato del inconforme,

RESUELVE

Derivado de la valoración y del análisis de lo antes expuesto por ambas partes, se resuelve que:

PRIMERO.- Lo aportado por el inconforme no sustenta su solicitud, toda vez que carece de las suficientes evidencias para reconsiderar las calificaciones asignadas.

SEGUNDO.- Se confirma la calificación obtenida en la Cédula de Evaluación del Desempeño para Personal Administrativo Técnico Operativo, correspondiente al periodo 2014.

TERCERO.- Notifíquese la presente, a los C.C. Ing. Daniel Ugalde Flores y Rubén Vergara Ruiz.

Ing. Jorge Humberto Torres Antuñano
Presidente

Lic. Jorge Alberto Gutiérrez García
Secretario Técnico

Eduardo Hernández Mata
Representante de la Dirección
Ejecutiva de Administración

...'

QUINTO. Estudio de fondo. Los conceptos de agravio reseñados en el considerado anterior, dada la forma en que han sido expuestos en el escrito de demanda, suplidos en su deficiencia en aras del principio *in dubio pro operario*, se ordenan y sistematizan para su análisis, de la manera siguiente:

Como lo sostiene el actor, el Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral al emitir el acta relativa a la revisión de las evaluaciones aplicadas al enjuiciante, dejó de considerar las cuestiones que fueron planteadas en el escrito por el cual se

inconformó de la calificación asentada en la cédula de evaluación correspondiente a 2014.

En relación con la evaluación anual que el Instituto Nacional Electoral debe efectuar en relación a sus trabajadores, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del otrora Instituto Federal Electoral, que fue sustituido por el actual Instituto Nacional Electoral, en la parte conducente establece:

CAPITULO OCTAVO

DE LA EVALUACION E INCENTIVOS

Artículo 337. El Instituto evaluará anualmente al personal administrativo, a efecto de incrementar la eficacia, eficiencia y calidad en los servicios que presta en esta rama.

Artículo 338. La DEA diseñará un sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo y lo someterá a la consideración de la Junta para su aprobación.

Artículo 339. El sistema de evaluación deberá calificar el desempeño individual y colectivo, considerando la obtención de resultados, actitudes, aptitudes y eficiencia, enfocado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El sistema de evaluación deberá contener además, el Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas para el personal administrativo que obtenga una evaluación menor a ocho en una escala de cero a diez.

Artículo 340. El Sistema de Incentivos estará constituido por los reconocimientos, beneficios o retribuciones que el Instituto podrá establecer para el personal de la rama administrativa que cumpla con los requisitos contemplados en los lineamientos que para tal efecto sean aprobados por la Junta a propuesta de la DEA, el cual estará sujeto a la disponibilidad presupuestal del Instituto.

Artículo 341. El Instituto reconocerá al personal administrativo individual y colectivamente, con base en el Sistema de Incentivos a fin de fortalecer el desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como el desempeño sobresaliente, las aportaciones destacadas, la evaluación en las actividades de capacitación y los años de servicio.

El Sistema de Incentivos ponderará en mayor medida los resultados de la evaluación del desempeño del personal de la rama administrativa.

Por su parte, los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2014, en lo que al caso interesa, establecen:

[...]

Artículo 2. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio correspondiente al ejercicio 2014. Para tal efecto, los Lineamientos determinan los criterios, los evaluadores, los procedimientos y los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar, de manera objetiva y transparente, la actuación del personal de carrera.

Artículo 3. La evaluación del desempeño tiene por objeto apoyar a las autoridades del Instituto en la toma de decisiones relativas a la permanencia, la readscripción, la titularidad, la disponibilidad, el otorgamiento de incentivos, la formación, la actualización permanente, la promoción y la incorporación u ocupación temporal de los miembros del Servicio.

Artículo 4. Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluados, al personal del Instituto que, durante 2014 ocupe un cargo o puesto en la estructura del Servicio; y en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal del Instituto, de conformidad con el Estatuto.

[...]

IV. De las facultades de la Comisión del Servicio Profesional Electoral

Artículo 8. Corresponde a la Comisión:

- a) Emitir observaciones y autorizar la propuesta de Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPE.
- b) Autorizar, en su caso, las solicitudes de incorporación y modificación de metas de los factores Logro Individual y Logro del Equipo para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPE.
- c) Conocer el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño que integre la DESPE.
- d) Conocer y valorar cualquier circunstancia no prevista por los Lineamientos, a propuesta de la DESPE.

V. De las facultades de la DESPE

Artículo 9. Corresponde a la DESPE:

- a) Elaborar la propuesta de Lineamientos y presentarla a la Comisión para su autorización y a la Junta para su aprobación.

[...]

XII. De la aprobación y notificación de los resultados de la evaluación

Artículo 57. La obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014, así como la integración del dictamen general de resultados y del dictamen de resultados individuales, es responsabilidad exclusiva de la DESPE.

Artículo 58. El dictamen general de resultados se integra por los resultados individuales obtenidos por el evaluado e incluye, nombre del funcionario, cargo o puesto, adscripción, las calificaciones por factor y la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 59. El dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo el evaluado en cada

uno de los factores: Logro Individual, Logro del Equipo y Competencias Clave, así como los indicadores que los integran. También incluye la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 60. Una vez que la Junta apruebe el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014, la DESPE, en un periodo no mayor a un mes, contado a partir del siguiente día de su aprobación, notificará a los miembros del Servicio, mediante un oficio/circular, lo siguiente:

- a) La fecha en que la Junta aprobó el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014 y
- b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el dictamen de resultados individuales en el SIISPE.

Un miembro del Servicio es notificado cuando firma el acuse de recibo del oficio/circular y haya iniciado el periodo a partir del cual la DESPE ponga a disposición de los miembros del Servicio el dictamen de resultados individuales.

La DESPE podrá utilizar otros mecanismos de notificación que el Consejo General apruebe como mecanismos válidos jurídicamente, tales como la firma electrónica, en términos de la normatividad aplicable a esos mecanismos.

Artículo 61. La DESPE integrará el dictamen de resultados individuales en el expediente personal de los miembros del Servicio y, tratándose del personal de la rama administrativa que haya sido evaluado en un cargo o puesto del Servicio, el dictamen de resultados individuales será enviado a la Dirección Ejecutiva de Administración para que lo integre en su expediente personal.

Artículo 62. La presentación de inconformidades sobre los resultados de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014 por parte de los evaluados, se sujetará a lo dispuesto en los artículos 198 y 199 del Estatuto, y a los Lineamientos de inconformidades.

Asimismo, los Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio Profesional Electoral con motivo de los resultados que obtengan en sus evaluaciones del desempeño, preceptúan;

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. Para los efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

Acuerdo de Desempeño: Es el instrumento que se genera entre el superior jerárquico y el miembro del Servicio a su cargo, en el cual se definen las acciones que deberá realizar el funcionario evaluado para alcanzar las metas y cumplir con las actividades asignadas; así como los plazos en que deberá realizarlas y los recursos que necesitará durante el ejercicio a evaluar. El Acuerdo se hace del conocimiento del superior normativo, quien puede emitir observaciones al mismo.

Bitácora de Desempeño: Es el instrumento en el cual el superior jerárquico o normativo, registra la evidencia que servirá para documentar la evaluación del desempeño.

Comisión del Servicio: Comisión del Servicio Profesional Electoral.

Consejeros Electorales del Consejo General: Son los nueve funcionarios del Instituto que son designados por la H. Cámara de Diputados, e integran el órgano superior de dirección.

DESPE: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

Diálogos de Desarrollo: Es el proceso a través del cual el superior jerárquico o normativo, identifica las áreas de desempeño de su colaborador que requieren ser reforzadas y/o mejoradas, mediante el diálogo, expone la problemática y, en su caso, acuerda las acciones de mejora.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

Evaluador: Es el personal del Instituto que participa en la valoración de cualquiera de los factores que integran la evaluación del desempeño del ejercicio que corresponda.

Inconforme: El miembro del Servicio o en su caso personal de la rama administrativa que ocupó de manera temporal o por comisión, una plaza del

Servicio y que haya presentado escrito de inconformidad por los resultados de la evaluación del desempeño.

Instituto: Instituto Federal Electoral. Junta: Junta General Ejecutiva.

Lineamientos para la Evaluación: Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio de que se trate.

Lineamientos: Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio Profesional Electoral con motivo de los resultados que obtengan en sus evaluaciones del desempeño.

Miembro del Servicio o personal de carrera: Aquél que haya obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y preste sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral.

Ocupación temporal: Es el procedimiento mediante el cual se designa a personal del Instituto para cubrir vacantes de urgente ocupación.

Personal del Instituto: Miembros del Servicio Profesional Electoral y personal administrativo del Instituto.

Servicio: Servicio Profesional Electoral.

Superior Jerárquico: Es el jefe inmediato del personal sujeto a evaluación en la estructura ocupacional de cargos o puestos.

Superior Normativo: Es el funcionario que tiene un cargo de Director Ejecutivo, Coordinador de Área o Director de Área, o bien de Vocal de Área y que da conducción o seguimiento a actividades y programas institucionales asignadas al personal de carrera de juntas ejecutivas locales y/o distritales.

Artículo 2. Los Lineamientos determinan los criterios que se deberán seguir para presentar, dar trámite y en su caso resolver los escritos de inconformidad a la evaluación del desempeño que se reciban en la DESPE.

Artículo 3. La DESPE es la instancia competente para analizar, admitir y elaborar los proyectos de resolución con motivo de los escritos que presenten los inconformes en contra de los resultados que obtengan en su evaluación del desempeño.

Artículo 4. Los Lineamientos son aplicables, al personal del Instituto que ocupe un cargo o puesto en la estructura del Servicio, en su calidad de inconformes; y a las autoridades y al personal del Instituto en su calidad de evaluadores, de conformidad con el Estatuto y los Lineamientos para la Evaluación vigentes.

Capítulo Segundo
De los escritos de inconformidad

Artículo 5. El personal del Instituto que haya sido evaluado en su desempeño por ocupar un cargo o puesto en la estructura del Servicio podrá presentar ante la DESPE, un escrito de inconformidad ante la calificación otorgada por algún evaluador, siempre y cuando dicha calificación sea ponderada en la Calificación Final obtenida por el inconforme. El escrito deberá exponer los hechos, motivo de la inconformidad y deberá acompañarse de los elementos de prueba que la sustenten y que estén debidamente relacionados, con base en lo establecido en los presentes lineamientos.

Artículo 6. Lo señalado en el artículo anterior y sus correspondientes elementos de prueba deberán presentarse en la Oficialía de partes de la DESPE dentro de los diez días hábiles siguientes contados, a partir del primer día hábil siguiente de la publicación de los resultados de la evaluación del desempeño del ejercicio por el que se inconforme.

Artículo 7. Los escritos de inconformidad deberán contener los elementos siguientes:

- a) Nombre completo del inconforme, cargo o puesto, adscripción actual y firma;
- b) En caso de haber ocupado varios cargos o puestos durante el periodo evaluado deberá precisar los periodos, el cambio específico de adscripción, y la calificación del periodo por la que se inconforma;
- c) En caso de haber sido designado para una ocupación temporal deberá precisar el periodo de ocupación;
- d) Indicar el nombre y cargo del evaluador que emitió la calificación y con la cual se está inconformando;
- e) Respecto a la exposición de los hechos motivo de inconformidad, por cada factor, el inconforme deberá especificar el indicador, la meta, la competencia, el

comportamiento o actividad según corresponda y la calificación con la que no está de acuerdo;

f) Deberá relacionar sus argumentos con aquellas pruebas con las que pretende acreditar su dicho.

g) Anexar el Acuerdo de desempeño, el cual deberá estar firmado por el evaluado y por el evaluador Jerárquico, con el visto bueno del Normativo.

h) En aquellos casos en los que el Acuerdo de desempeño, a lo largo del periodo evaluado haya tenido ajustes, deberá anexar el documento correspondiente en donde se demuestren los cambios, firmado por el evaluador Jerárquico con el visto bueno del Normativo y el evaluado.

i) Anexar la Bitácora de Desempeño; y

j) Los elementos o pruebas que sustenten su pretensión, los cuales deberán vincularse con el Acuerdo de Desempeño, la Bitácora de Desempeño y aquellas que se hayan registrado oportunamente en el Sistema Automatizado que se haya utilizado para aplicar la evaluación del desempeño del ejercicio que corresponda.

Artículo 15. En el supuesto de que el evaluador Jerárquico o Normativo, no remita a la DESPE los argumentos y pruebas señaladas en el Acuerdo de Desempeño, la Bitácora de Desempeño y aquellas evidencias registradas oportunamente en el Sistema Automatizado utilizado para aplicar la evaluación del ejercicio que corresponda, se tendrán por ciertos los argumentos del inconforme, ordenándose la reposición en el factor e indicadores por los cuales se está inconformando el evaluado.

En el caso de que los Consejeros Electorales del Consejo General, omitan remitir u ofrecer aquellos argumentos y/o evidencias consideradas para aplicar la evaluación del ejercicio que corresponda, se tendrán por ciertos los argumentos del inconforme, ordenándose la reposición en el factor e indicadores por los cuales se está inconformando el evaluado.

Artículo 16. Para la emisión de la resolución, en ningún caso se tomarán en cuenta las pruebas ofrecidas o aportadas que no cumplan con lo previsto en el artículo anterior, desechándose las mismas de plano.

Artículo 17. Los medios de prueba serán valorados atendiendo a las reglas de la lógica jurídica, la sana crítica y la experiencia; tomando en cuenta las

disposiciones contenidas en los Lineamientos para la evaluación.

Artículo 18. La DESPE procederá a llevar a cabo el análisis técnico y legal, en un plazo máximo de 45 días hábiles, a partir del momento en que cuente con los argumentos y pruebas del evaluador y evaluado, apegándose en todo momento a los principios de imparcialidad, legalidad y certeza, así como a la exhaustividad que debe regir la función de las autoridades electorales.

Artículo 19. Una vez que la DESPE cuente con los proyectos de resolución, los presentará para su aprobación a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio. En los proyectos de resolución podrá ordenarse la reposición parcial o total del procedimiento de evaluación, la reponderación, o bien la confirmación de la calificación notificada; la resolución tendrá el carácter de definitiva.
[...]

Como puede apreciarse de la normativa transcrita, el personal administrativo del instituto demandado estará sujeto a una evaluación anual, para lo cual la Dirección Ejecutiva de Administración deberá diseñar un sistema de evaluación del desempeño, el cual deberá calificar el desempeño individual y colectivo, considerando la obtención de resultados, actitudes, aptitudes y eficiencia, enfocado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, se aprecia que de la evaluación dependerá que a los servidores públicos de la rama administrativa se le otorguen o no incentivos consistentes en reconocimientos, beneficios o retribuciones.

De esta manera es de resaltar, que conforme con los lineamientos invocados, corresponde a la Dirección Ejecutiva

del Servicio Profesional Electoral –DESPE- implementar y coordinar el proceso de evaluación, así como emitir las normas atinentes para la aplicación del Sistema de Evaluación. Incluso, a través de la Dirección de Personal interpretar los propios lineamientos y resolver aquellas situaciones no previstas en ellos.

Por otro lado, los propios lineamientos establecen que el trabajador dispone de diez días hábiles, contados a partir del primer día hábil siguiente de la publicación de los resultados de la evaluación del desempeño del ejercicio por el que se inconforme, para presentar solicitud de revisión ante la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

De esta manera, en atención a los derechos fundamentales de contar con un recurso efectivo, audiencia y defensa, la mencionada revisión de la evaluación constituye un medio de defensa con el que cuentan los trabajadores del Instituto Nacional Electoral de la rama administrativa para inconformarse de la evaluación que se les efectuó, así como de los resultados de tal evaluación, cuando consideren que fue contraria a la normativa aplicable, o bien, se vulneren sus derechos derivados de la relación laboral que tiene con el propio instituto.

En este sentido, los trabajadores inconformes pueden y deben realizar todos aquellos planteamientos que sean necesarios para controvertir la evaluación, sus resultados y los

elementos en los que ésta se basa, así como aportar las pruebas necesarias para acreditar tales planteamientos.

Por tanto, la autoridad encargada de revisar la evaluación del desempeño al resolver las revisiones de evaluación tienen la obligación de establecer todos aquellos fundamentos y motivos que sustenten la determinación que tomen al respecto, así como de atender y contestar todos y cada uno de los planteamientos que formule el trabajador inconforme, de acuerdo con el principio de congruencia; además de valorar adecuadamente los medios de prueba que se allegue o que le aporte el servidor público.

Lo anterior significa, que debe fundar y motivar su determinación, mediante la explicación pormenorizada y clara de todos los elementos que fueron tenidos en cuenta para la evaluación, así como todas y cada una de las diversas razones que llevan al Instituto a estimar el por qué, en su caso, la calificación otorgada al trabajador inconforme es correcta y, por ende, prevalece.

Lo anterior, tal y como si se tratase de un acto de autoridad, porque si bien se está en el ámbito de las relaciones entre el Instituto Nacional Electoral y sus trabajadores, no puede perderse de vista que los resultados de las evaluaciones tienen efectos concretos en las prestaciones que reciben dichos trabajadores, dado que con base en sus resultados se otorgan diversos incentivos, tales como el estímulo por responsabilidad y actuación que ahora demanda el actor.

Estudio del planteamiento del actor.

Fundamentación y motivación

La Sala Superior ha sostenido en forma reiterada, que la fundamentación y motivación implica que se debe señalar con precisión el precepto aplicable al caso y expresar concretamente las circunstancias especiales, razones particulares y las causas inmediatas que se tuvieron en consideración para su emisión; debe existir, además, una debida adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso planteado, es decir, que se configuren las hipótesis normativas.

Así, para que exista motivación y fundamentación basta que quede claro el razonamiento sustancial sobre los hechos y causas, así como los fundamentos legales aplicables, sin que sea exigible formalmente mayor amplitud o abundancia que la expresión de lo estrictamente necesario para que se comprenda el argumento expresado.

En este tenor, la ausencia total de motivación o de la argumentación legal, o bien, que imprecisión de la determinación deje de dar los elementos suficientes para que los inconformes estén en plena aptitud para defender sus derechos o impugnar el razonamiento aducido por las autoridades, da lugar a considerar la ausencia de motivación y fundamentación.

En tal sentido, por fundamentación se entiende la exigencia de señalar el precepto legal aplicable al caso concreto, en tanto que la motivación se traduce en demostrar que el caso está comprendido en el supuesto de la norma.

En cambio, la indebida o incorrecta fundamentación y motivación, que es una violación material o de fondo, entraña la presencia de ambos requisitos constitucionales, pero con un desajuste entre la aplicación de normas y los razonamientos formulados por la autoridad con el caso concreto.

La diferencia apuntada permite advertir que en el primer supuesto se trata de una violación formal dado que el acto de autoridad carece de elementos ínsitos, connaturales al mismo por virtud de un imperativo constitucional; y en el segundo caso consiste en una violación material o de fondo porque se ha cumplido con la forma mediante la expresión de fundamentos y motivos, pero unos y otros son incorrectos.

En este orden de ideas, la fundamentación y motivación de un acto lesivo de derechos puede verse cumplida de diferente manera, dependiendo de la autoridad o ente de quien provenga el acto y de la naturaleza de éste, dado que mientras más concreto e individualizado sea el acto, se requerirá de particulares elementos para que sea admisible tener por cumplida dicha garantía, a diferencia de cuando el acto tiene una naturaleza de carácter abstracto, general e impersonal.

Ahora bien, en el caso concreto, de la lectura del acta del Comité Evaluador del Desempeño que contiene la determinación de la cual ahora se inconforma el actor, así como de las cédulas de evaluación que anexa, se advierte que el Comité determinó confirmar la calificación relativa a la evaluación de 2014.

Empero, la decisión adoptada por el Instituto demandado a través de su Comité Evaluador del Desempeño carece de la debida fundamentación y motivación, porque no se tomaron en cuenta todos y cada uno de los elementos planteados y aportados por el actor en la revisión de evaluación, para emitir la determinación que ahora se controvierte.

Del examen de los escritos que el accionante presentó en relación a la inconformidad con la calificación que fue otorgada a su desempeño, se advierte lo siguiente:

- El enjuiciante en el curso en que se inconformó con la calificación de nueve puntos, estimó que debió ser evaluado con once puntos ya que durante todo el año de dos mil catorce, su desempeño se destacó en auxiliar a sus compañeros en diversas actividades.
- Que mostró considerable disposición para intervenir en labores de trabajo en equipo.
- Para acreditar su afirmación ofreció como testigos a sus compañeros de trabajo, para que se pudiera conocer la verdad; además anexó cinco hojas conteniendo correos electrónicos como prueba de su trabajo en equipo, dado

que en ellas se muestran algunas de las áreas con las cuales colaboró con diferentes compañeros de trabajo cumpliendo con los objetivos de las actividades encomendadas.

De esta forma, le asiste la razón al actor cuando aduce que en el acta del Comité de Evaluación se omitió analizar todos los elementos objetivos y necesarios para modificar la calificación de la evaluación de 2014, ya que dejó de considerar sus manifestaciones y elementos aportados en sus dos revisiones interpuestas para controvertir los resultados de su evaluación del desempeño correspondientes a ese año.

Ello se sostiene, en virtud de que el Comité de Evaluación sólo precisó que: *“Lo aportado por el inconforme no sustenta su solicitud, toda vez que carece de las suficientes evidencias para reconsiderar las calificaciones asignadas”* y, por tanto, determinó: *“Se confirma la calificación obtenida en la Cédula de Desempeño para Personal Administrativo Técnico Operativo, correspondiente al periodo 2014.”*

Del análisis del escrito del actor y del acta del pasado diez de marzo, descritos anteriormente, se aprecia que el Comité de Evaluación no tomó en cuenta las manifestaciones del enjuiciante contenidas en su recurso de revisión para controvertir el resultado de la evaluación del desempeño correspondientes a ese año, los cuales consistieron, básicamente, en:

“La autoridad revisora no valoró las probanzas que ofreció para corroborar su pretensión, ya que le fueron encomendadas varias tareas en equipo y en todas se cumplió el objetivo”.

En efecto, como se observa de la determinación que confirma la calificación del accionante, no hay pronunciamiento respecto al por qué deben prevalecer los criterios, factores cualitativos y cuantitativos, así como las ponderaciones con los que se valoró la actuación del accionante, concretamente, en lo tocante a su desarrollo laboral en equipo, en tanto, nada se dice acerca de su disponibilidad, liderazgo, capacidad para coordinarse con los demás integrantes de los equipos de los cuales formó parte.

Tampoco se señala el valor y alcance concedido a las probanzas ofrecidas por el accionante, ni el por qué fueron insuficientes para modificar la calificación del actor.

Cabe mencionar, que las posibles razones que existan en relación a los extremos que se alcanzan o no a demostrar por el enjuiciante, debieron contenerse en la determinación del Comité a quien se sometió la inconformidad a efecto de que el actor estuviera en posibilidad de conocer las razones y, en su caso, promover juicio defendiendo sus intereses.

De ese modo, resulta inviable tomar en consideración la opinión que se contiene en la contestación de la demanda, en relación a las probanzas y argumentos que el actor hizo valer

en su inconformidad, dado que se trata de elementos que el actor desconocía al momento de presentar su demanda, como consecuencia de haberse dejado de plasmar por el Comité de Evaluación.

En consecuencia, al haberse acreditado que el Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral dejó de tomar en cuenta las manifestaciones y pruebas aportadas por la actora en sus solicitudes de revisión, lo procedente es **revocar** la determinación adoptada respecto a que debe confirmarse la calificación del actor, contenida en el acta de diez de marzo de dos mil quince,

Lo anterior, para el efecto de que, en plenitud de atribuciones, emita una nueva decisión debidamente fundada y motivada, en la que se tomen en cuenta todos y cada uno de los planteamientos del actor, así como las pruebas aportadas.

Derivado de lo anterior, se estiman **infundadas** las excepciones de falta de acción, falsedad y *plus petitio* que hace valer el Instituto Nacional Electoral demandado, toda vez que las hace depender de la circunstancia de que, desde su perspectiva, la ratificación de la calificación al desempeño del actor se encuentra ajustada a Derecho, cuando en la especie, este órgano jurisdiccional colige que la determinación controvertida carece de la debida fundamentación y motivación.

Ahora, si bien resultó fundado el agravio relativo a que carece de la debida fundamentación y motivación la

determinación recaída a la inconformidad del actor por cuanto hace a la calificación a su desempeño, tal situación, no trae por consecuencia directa e inmediata que se conceda al accionante la diversa prestación demandada, consistente en el pago del estímulo que pretende, toda vez, que el derecho a tal incentivo depende de que se obtenga la calificación mínima requerida para tal fin en el desempeño laboral.

De esa manera, como la calificación otorgada al actor, en estos momentos, todavía se encuentra *sub judice*, entonces, el derecho a que le sea pagado tal incentivo todavía no se actualiza y, por tanto, la definición acerca de si debe o no cubrirse el incentivo reclamado depende de la calificación que en definitiva corresponda al enjuiciante por el desempeño de su trabajo.

En lo tocante a la diversa pretensión del actor en que solicita se le cambie de adscripción, en este momento deviene inatendible, ya que como se advierte de las constancias de autos la denuncia que presentó el veintitrés de febrero de dos mil quince, por acoso laboral y mediante la cual solicita su cambio de adscripción, actualmente se encuentra en trámite.

Por tanto, como el cambio de adscripción lo hace depender del aducido hostigamiento laboral, entonces, resulta necesario que culmine la investigación a fin de que el Instituto resuelva de manera fundada y motivada lo que en Derecho proceda.

Efectos de la sentencia

Al haber resultado fundados los agravios relativos a la falta de la debida fundamentación y motivación de la determinación que confirmó la calificación concerniente al dos mil catorce, sobre el desempeño laboral del actor contenida en el acta de evaluación del Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, lo procedente es **revocar** tal acto.

Lo anterior, para los siguientes efectos:

1. El Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de la presente sentencia, emita una nueva determinación debidamente fundada y motivada, respecto de la revisión solicitada por el actor a la cédula de evaluación de desempeño 2014 –dos mil catorce-, para lo cual deberá de tomar en cuenta todas y cada una de las manifestaciones, elementos y pruebas aportadas por el actor en sus escritos de revisión de diez de marzo de dos mil quince, así como todas aquellas constancias que obren en los expedientes que le remitió la Dirección de Personal.
2. La determinación tomada por el Comité de Evaluación se deberá de notificar de inmediato y de forma personal al actor, así como a la Dirección de Personal del Instituto Nacional Electoral.

3. Se ordena al Director de Personal del instituto demandado para que, una vez que el Comité de Evaluación le notifique la resolución recaída a la solicitud de revisión del actor respecto del resultado de la evaluación consignadas en las cédulas correspondientes a 2014 –dos mil catorce-, dé respuesta en un plazo de cuarenta y ocho horas contadas a partir de esa notificación, en forma congruente y tomando en cuenta lo resuelto por el Comité de Evaluación, a la solicitud del actor respecto de si otorga del concepto nominal "34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación".
4. Efectuado lo anterior, el Instituto demandado deberá informar a esta Sala Superior sobre el cumplimiento dado a esta ejecutoria dentro de las veinticuatro horas siguientes a que ello tenga verificativo.

Asimismo, se **apercibe** al Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, que de no dar cabal cumplimiento a la presente ejecutoria, se le aplicará alguno de los medios de apremio previstos en los artículos 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 731 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en términos del numeral 95 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en relación con los diversos 32 y 33, de la citada ley general de medios de impugnación.

Por lo expuesto y fundado, de conformidad con el artículo 106, apartado 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, se

RESUELVE:

PRIMERO. El actor acreditó parcialmente su acción y el Instituto Nacional Electoral no demostró sus excepciones.

SEGUNDO. Se **revoca** la determinación de ratificar la calificación otorgada al desempeño laboral del actor durante el año de dos mil catorce, contenida en el acta del diez de marzo de dos mil quince, del Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, para los efectos precisados en el último considerando de la presente sentencia.

NOTIFÍQUESE como corresponda.

Devuélvanse los documentos que correspondan y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por unanimidad de votos, los Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante la Secretaria General de Acuerdos quien autoriza y da fe.

MAGISTRADO PRESIDENTE

CONSTANCIO CARRASCO DAZA

MAGISTRADA

MAGISTRADO

**MARÍA DEL CARMEN
ALANIS FIGUEROA**

FLAVIO GALVÁN RIVERA

MAGISTRADO

MAGISTRADO

**MANUEL GONZÁLEZ
OROPEZA**

**SALVADOR OLIMPO NAVA
GOMAR**

MAGISTRADO

PEDRO ESTEBAN PENAGOS LÓPEZ

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

CLAUDIA VALLE AGUILASOCHO