VERSIÓN PÚBLICA, RESOLUCIÓN EXPEDIENTE SUP-JLI-16/2015

Fecha de clasificación: Mayo 02, 2017, aprobada en la Vigésima sesión extraordinaria del Comité de Transparencia y Acceso a la Información del TEPJF.

Unidad Administrativa: Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

Clasificación de información: Confidencial por contener datos personales.

Periodo de clasificación: Sin temporalidad por ser confidencial.

Fundamento Legal: Artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y Trigésimo Octavo de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Descripción de la información eliminada		
Clasificada como:	Información eliminada	Foja (s)
Confidencial	Nombre de la parte actora, en razón de que se concluyó con la emisión de un laudo desfavorable a sus intereses personales.	2, 4 , 5, 6, 13, 19, 24, 26, 32, 34 y 35.

Rúbrica de la titular de la unidad responsable:

Licda. María Cecilia Sánchez Barreiro
Secretaria General de Acuerdos

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

EXPEDIENTE: SUP-JLI-16/2015

ACTOR: ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE

DEMANDADO: INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARIA DEL CARMEN ALANIS FIGUEROA

SECRETARIOS: JOSÉ ALFREDO GARCÍA SOLÍS E IRMA MERCEDES HERNÁNDEZ TAVERA

México, Distrito Federal, a diecisiete de agosto de dos mil quince.

S E N T E N C I A

Dictada en el expediente **SUP-JLI-16/2015**, para resolver el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral, promovido por ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE (*el adelante: "el actor"*) contra el citado Instituto.

R E S U L T A N D O:

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. Inconformidad. El veintiséis de febrero de dos mil quince, el actor presentó un "escrito de inconformidad", para cuestionar la calificación que el Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto Nacional Electoral de la Dirección Ejecutiva del

Servicio Profesional del Instituto Nacional Electoral (*en adelante: "Comité de Evaluación"*), le asignó en la "Cédula de Evaluación 2014", *subfactor* "trabajo en equipo".

2. Juicio SUP-JLI-6/2015. El seis de abril del dos mil quince, el actor demandó del Instituto Nacional Electoral diversas prestaciones con motivo de la evaluación al desempeño correspondiente a 2014, las cuales consistieron en:

> **"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."

El veintisiete de mayo del año en curso esta Sala Superior dictó la sentencia correspondiente.

3. Aclaración de sentencia. El 3 de junio siguiente, esta Sala Superior emitió en el expediente SUP-JLI-6/2015, una resolución de aclaración de sentencia, en cuya parte conducente, se dispuso lo siguiente:

> "En virtud de la aclaración realizada, la redacción de los efectos de la sentencia y de los puntos resolutivos, deben quedar como sigue:
>
> ***1.*** *El Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática, 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 solitud 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 Unidad Técnica de Servicios de Informática, 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.*

[…]

En mérito de lo expuesto, la aclaración realizada forma parte de la sentencia de veintisiete de mayo del año en curso, dictada en el expediente SUP-JLI-06/2015.

Por lo expuesto y fundado, se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se realiza la aclaración de sentencia relativa al Juicio para Dirimir los Conflictos o Diferencias Laborales de los Servidores del Instituto Nacional Electoral SUP-JLI-06/2015, en los términos precisados en esta resolución.

SEGUNDO. La presente aclaración forma parte de la sentencia de veintisiete de mayo de dos mil quince, dictada en Juicio para Dirimir los Conflictos o Diferencias Laborales de los Servidores del Instituto Nacional Electoral SUP-JLI-06/2015.

4. Cumplimiento de sentencia dictada en el expediente SUP-JLI-16/2015. El diecinueve de junio del presente año, el apoderado legal del Instituto Nacional Electoral presentó ante esta autoridad jurisdiccional la resolución del Comité de Evaluación, dictada el once del citado mes, en el expediente identificado con la clave CED/UNICOM/004/2015, relacionada con "[…] LA REVISIÓN SOLICITADA POR EL ING. ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE CON MOTIVO DE LA CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO EN CONTRA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO 2014 […]", en la cual se determinó lo siguiente:

"[…]

R E S U E L V E

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

PRIMERO.- Se **confirma** la calificación de 9 puntos en el "Factor de Eficiencia", subfactor "Trabajo en Equipo", así como la calificación obtenida en la Cédula de Evaluación del Desempeño para Personal Administrativo Técnico Operativo, correspondiente al período de 2014.

SEGUNDO.- Notifíquese de manera personal […]"

Dicha resolución fue notificada al actor el once de junio de dos mil quince.

II. ESCRITO SOBRE CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA. Inconforme con la nueva resolución, el treinta de junio del dos mil quince, el actor presentó un escrito ante la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, mediante el cual controvierte la resolución emitida por el Comité de Evaluación en cumplimiento a la ejecutoria de veintisiete de mayo de dos mil quince dictada en el expediente SUP-JLO-6/2015.

III. ACUERDO DE REENCAUZAMIENTO. El seis de julio de dos mil quince, la Sala Superior acordó reencauzar el escrito presentado por el actor, a la vía del juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral, al advertirse que se controvertía por vicios propios la nueva determinación emitida por el Comité de Evaluación.

III. TRÁMITE Y SUSTANCIACIÓN.

a) Turno a ponencia. Con fecha seis de julio del actual, el Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional electoral acordó integrar el expediente SUP-JLI-16/2015, y turnarlo a la ponencia de la Magistrada María del Carmen Alanís Figueroa. El acuerdo de mérito se cumplimentó mediante oficio TEPJF-SGA-5975/15, signado por la Secretaria General de Acuerdos de la Sala Superior.

b) Admisión y emplazamiento. El ocho de julio de dos mil quince, la Magistrada Instructora admitió la demanda presentada por ELIMINADO. FUNDAMENTO

LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE; se tuvo como demandado 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. El veintitrés de julio del año en curso, se recibió en la Oficialía de Partes de la Sala Superior, un escrito por virtud del cual, el Instituto Nacional Electoral, por conducto de su apoderado, 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. El veintiocho de julio del presente año, la Magistrada Instructora tuvo al Instituto Nacional Electoral dando contestación a la demanda por conducto de su apoderado legal, y señaló las once horas del cuatro de agosto de dos mil quince, para que tuviera lugar la audiencia de conciliación, admisión, 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, desahogo de pruebas y alegatos, 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.

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO*.* Competencia. 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, 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[1].

SEGUNDO. Demanda. En el escrito presentado por el actor el treinta de junio de dos mil quince expone, en síntesis, los antecedentes y agravios siguientes:

1. Antecedentes:

a) Conforme a la sentencia dictada en el expediente SUP-JLI-06/2015, se ordenó al Comité de Evaluación que emitiera una nueva determinación debidamente fundada y motivada, respecto de la revisión solicitada por el actor a la cédula de evaluación de desempeño 2014, para lo cual, tomara 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 remitió la Dirección de Personal.

b) No obstante lo anterior, el Comité de Evaluación, dejando de acatar la sentencia emitida por este órgano jurisdiccional, pronuncia una nueva resolución, carente de la debida fundamentación y motivación, ya que con independencia de que omite señalar los preceptos legales en que se apoya, realiza una incorrecta valoración de los elementos de pruebas que obran en el expediente, de los cuales se desprende, a decir del propio actor, que no solo merece la calificación de 11, sino el tope máximo de 12 en el *subfactor* "trabajo en equipo" correspondiente a la Cédula de Evaluación de Desempeño 2014.

---

[1] Lo anterior, de conformidad con lo previsto 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

c) La parte demandada solo se constriñó a realizar una serie de consideraciones subjetivas y carentes de sustento, con las que pretende fundar la calificación de 9 en el *subfactor* de “trabajo en equipo”, por lo que hace del conocimiento de esta Sala Superior de las anomalías y agravios en los que incurrió el Comité de Evaluación al confirmar de nuevo la calificación de la Cédula de Evaluación del Desempeño 2014, para que no se le integre y se le prive nuevamente del concepto 34 “Estimulo Por Responsabilidad y Actuación”, al cual –a decir del actor– tiene derecho, por haber desempeñado su trabajo al servicio de la demandada con eficiencia, responsabilidad, con excelencia en el trabajo en equipo, ya que manifiesta una cualidad sobresaliente para esta forma de trabajo; sin embargo –refiere el actor– la demandada deja de considerar su disposición al trabajo, incluidos días y horas fuera de su horario de labores, y que sin contar con las herramientas adecuadas, con sus propios recursos, obtiene sus herramientas y las pone a disposición de cualquier miembro del equipo de trabajo que lo requiera, con lo que acredita presentar un *plus* extraordinario que objetivamente debe ser considerado para llevarlo a obtener la máxima calificación en el *subfactor* “Trabajo en equipo”.

d) El Comité de Evaluación realiza una indebida valoración de los elementos de prueba que obran en el expediente, ya que a decir del actor, en modo alguno se desprende que haya incurrido en alguna inconsistencia durante el año laboral de 2014, y por el contrario, justifica un trabajo con excelencia y dedicación que lo hace acreedor a la calificación de 12 en el *subfactor* “Trabajo en Equipo”, y con ello, derecho al pago del concepto 34.

e) Las manifestaciones vertidas por Rubén Vergara Ruiz, Jefe de Departamento de Soporte Técnico, quien es su Jefe inmediato, para soportar su calificación, las apoya en hechos y circunstancias no probados, por lo que resultan ilegales.

f) Nunca se señala en qué supuestos o bajo qué parámetros se puede obtener la escala de 10 a 12: “Manifiesta una cualidad sobresaliente”,

por lo que la falta de fundamentación y motivación hace que las consideraciones se tornen ilegales.

g) El Comité de Evaluación fue parcial al evaluador, al no tomar en cuenta las "Muy Buenas Calificaciones", en los *subfactor*es "Conocimientos en el Trabajo" y "Comunicación Interpersonal", las cuales se contraponen diametralmente a lo señalado en la nota de su jefe inmediato, lo que demuestra una actitud personal de perjudicarlo.

h) Ninguna de las pruebas aportadas por su jefe inmediato tiene relación con el *subfactor* "trabajo en equipo", sin embargo, se les otorga mayor trascendencia para la evaluación del citado *subfactor*.

Con apoyo en lo anteriormente sintetizado, el actor hace valer, en términos generales, los siguientes:

2. Agravios

a) La resolución que se impugna carece de la debida fundamentación y motivación.

b) El valor probatorio que se otorga a las pruebas documentales y técnicas referidas, es contrario a las reglas de la lógica, la experiencia y el recto raciocinio, así como a las reglas de verdad sabida y buena fe guardada.

c) Las consideraciones que se controvierten son tendenciosas y con fines de hostigamiento laboral, lo que atenta contra sus derechos humanos, constitucionales y laborales.

d) Toda vez que es la segunda ocasión en la que la responsable de forma ilegal se abstiene de emitir una evaluación fundada, motivada, y ajustada a su real desempeño laboral, lo que atenta contra la garantía de justicia pronta y expedita contemplada en el artículo 17 de la Carta magna, solicita a esta Sala Superior ordenar se le ponga la calificación

de 12 en el *subfactor* “Trabajo en Equipo” y se ordene el pago del concepto 34 a que tiene derecho.

Para sustentar todo lo anterior, el actor ofreció las pruebas que a sus intereses convino.

Finalmente el actor solicita en la parte final de su demanda, que esta autoridad intervenga en cuanto a su cambio de adscripción por parte de la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral, en alguna otra área del propio Instituto, a fin de no ser objeto de represalias por parte de los superiores jerárquicos y debido a la gravedad de la situación.

TERCERO. Contestación de demanda. En el escrito de contestación, el Instituto Nacional Electoral, por conducto 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:

1. Cuestión previa

a) Con fundamento en que los artículos 48, numeral 1, incisos b) y o); y 59, numeral 1, incisos d), f) y h), de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en concordancia con el artículo 41, segundo párrafo, base V, apartado A, de la Constitución Federal: **i)** 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; **ii)** 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; y **iii)** 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.

b) En este sentido, el veinticuatro de mayo de dos mil trece 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*, en cuya Sección Séptima se regula la Evaluación del Desempeño al personal de la rama administrativa.

c) El propósito de la evaluación es conocer la forma en que se desempeña el personal del Instituto, a fin de propiciar una mejora para el propio organismo electoral; y conforme a ello, cada Unidad Responsable de evaluar a su personal cuenta 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.

d) 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; y una vez realizado lo anterior, informan al Comité de Evaluación los resultados obtenidos.

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

Operativo:

FACTORES	SUBFACTORES	FACTORES DE PONDERACIÓN	SUBTOTAL

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

f) 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.

g) De acuerdo con la “Cédula de Evaluación del Desempeño” de ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE, de veintiuno 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 una tabla nivel "Bueno", conforme a lo 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			Muestra considerable disposición para intervenir en labores de equipo, y su apoyo es benéfico al mismo			Demuestra regular disposición para participar en actividades que requieren trabajo en equipo, siendo su aportación apenas notoria			Rara vez muestra interés para apoyar actividades de trabajo en equipo y entorpece la eficiencia del mismo			**9**
		12	11	10	**9**	8	7	6	5	4	3	2	1	

h) 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.

2. En cuanto al capítulo de agravios se contestan de la siguiente forma:

a) Es infundado el primer agravio, toda vez que con ninguna de las pruebas aportadas por el actor se acredita que haya tenido una cualidad sobresaliente o un *plus* extraordinario, ya que se limitó a adjuntar cinco correos electrónicos, en los que se observa que le fueron asignadas diversas actividades al personal adscrito al Departamento de Soporte, entre ellos al actor, sin que de ellos se desprende que haya tenido un trabajo sobresaliente o extraordinario, ya que no tomó un papel fundamental en el desarrollo de las actividades que le fueron asignadas, como de iniciativa o de liderazgo.

Asimismo, es infundado el argumento de la parte actora, referente a que se le priva del pago del concepto “34 Estimulo por Responsabilidad y Actuaciones”, toda vez que no se trata de un derecho, sino de la expectativa de derecho y es una prestación extralegal, de la que para ser beneficiario el actor, debió haber cumplido con los requisitos establecidos, es decir, obtener la calificación de 8.50 de acuerdo al artículo 276 del Manual.

El agravio también es inoperante, porque en el escrito de revisión jamás alegó lo que ahora pretende hacer que se valore, y además no prueba con documento alguno, que el comité dejo de considerar: **i)** Su disposición al trabajo los días festivos y horas fuera de su horario de labores; **ii)** b) Que no contaba con las herramientas adecuadas de trabajo; y **iii)** Que con sus propios medios obtiene sus herramientas de trabajo y siempre con compañerismo los pone a disposición de cualquier miembro del equipo que las requiera.

Dichas manifestaciones no fueron conocidas por el Comité de Evaluación, toda vez que se trata de nuevos elementos, y tampoco se analizaron, de ahí que deban desecharse, máxime que no constituyen hechos supervenientes y porque no acredita el *plus* que refiere relacionado con el desarrollo de un trabajo sobresaliente o extraordinario, y no hubo elementos susceptibles de ser valorados del expediente personal que señala que remitió la Dirección de Personal.

b) El segundo agravio es infundado, toda vez que si bien se aluden a los comentarios del evaluador que sirvieron de base para calificar el *subfactor* “Trabajo en equipo”, es falso que dichas manifestaciones sean subjetivas y carentes de respaldo probatorio y soporte jurídico, pues además de que fueron solicitados por el Presidente del Comité de Evaluación, derivado del escrito de inconformidad presentado por el hoy actor, se hace notar que el evaluador es la persona idónea para conocer del desempeño del acto, por ser quien asigna las actividades a desarrollar.

Si el objeto de la inconformidad es que le sea evaluado con la calificación 11 puntos, es decir como “Muy Bueno” en el *subfactor* de “Trabajo en Equipo”, el actor debió demostrar una cualidad sobresaliente durante el cumplimiento de sus actividades, de ahí que resulte lógico el argumento del evaluador de que no hay evidencia de que haya tomado el papel de líder para hacerlo fundamental en las funciones y dinámicas internas dentro del grupo de trabajo, ni de las actividades asignadas a varios elementos del departamento.

Se encuentra apegada a derecho la resolución impugnada, cuando el Comité concluye que los cinco correos electrónicos que el actor adjuntó a su inconformidad, no se desprende que tuviera un trabajo en equipo sobresaliente o extraordinario para el merecimiento de una calificación mayor, pues únicamente se aprecia que le fueron asignadas diversas actividades tanto a él como al personal adscrito al Departamento de Soporte, y tampoco se deduce que su participación fuera fundamental para que las actividades fueran satisfactorias, ni que fuera proactivo y

realizara propuestas que hayan permitido que las actividades solicitadas como parte de su trabajo diario, se realizaran en menor tiempo posible o se lograran mejores resultados, para obtener una calificación “Muy Buena”.

Es infundada la apreciación del actor, en virtud de que al habérsele calificado con el rango máximo de 11 en el subfactor “Relaciones interpersonales” y 10 en el subfactor “Conocimientos del trabajo”, ya que de conformidad con el Manual, no existen los subfactores que refiere; sin embargo, si se refiere a los subfactores “Comunicación Interpersonal” y “Conocimiento de trabajo”, respectivamente, las calificaciones que se le asignaron de 10 y 11, no son el máximo rango para calificar, y con ninguno de ellos se puede desprender que el actor haya demostrado una cualidad sobresaliente para el trabajo en equipo, por lo que de ninguna manera son contradictorias las calificación otorgadas con la que se le asigno en el subfactor “Trabajo en Equipo”.

Es necesario que los interesados cumplan con los requisitos y trámites atendiendo a la naturaleza de la prestación, que es de interpretación estricta, y ello de ninguna manera puede considerarse como violatorio de garantías, de conformidad con las tesis de Jurisprudencia: **”**PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACION DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.**”** y "PRESTACIONES LABORALES SUPRALEGALES. SU PAGO EXIGE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PREVISTOS EN EL ACUERDO GENERAL QUE LAS ESTABLECE.”

c) El agravio tercero es infundado, ya que fue el propio actor en su escrito de inconformidad que reconoció haber demostrado considerable disposición, de ahí que ante tal reconocimiento y no existir pruebas que acreditaran una cualidad sobresaliente en el *subfactor* “Trabajo en Equipo”, el Comité de Evaluación determinó que el evaluador calificó correcta y justamente al actor, por lo que de ninguna manera puede considerarse como un error de apreciación, sino como una confesión

expresa del actor en términos del artículo 792 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria.

d) El agravio cuarto es inoperante, puesto que se refiere a hechos que en su momento no fueron conocidos por el Comité de Evaluación, por tanto no pudieron ser analizados y por ende deben ser desechados, así como el informe que pretende, al no tratarse de hechos o pruebas supervenientes.

e) Con relación al último párrafo de los agravios, se refiere más a prestaciones, haciéndose notar la contradicción en la que el actor incurre, ya que mientras en su demanda primigenia consideraba debía ser evaluado con 11 en lugar de 9 en el *subfactor* “Trabajo en Equipo”, en el presente asunto solicita se ordene ponerle la calificación de 12, lo cual no guarda congruencia, al no existir elementos para ello y por tanto resulta improcedente.

3. Después de dar contestación a la demanda, el Instituto opuso como excepciones y defensas, las siguientes:

a) Excepción de improcedencia de la acción y falta de derecho. Para reclamar que se ordene ponerle la calificación de 12 en el subfactor “Trabajo en Equipo”, así como que se ordene el pago del concepto 34, ya que para que fuera merecedor de su otorgamiento debieron haberse cumplido todos y cada uno de los requisitos que respecto a dicha prestación establece el artículo 276 del Manual, lo que no cumplió, al no haber alcanzado la calificación mínima necesaria de 8.50 para la asignación del citado estimulo.

b) La de validez de la calificación asignada al actor. El actor 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 la calificación obtenida en la evaluación anual.

c) La de *plus petitio*. Carece de fundamentos jurídicos 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.

d) La de falsedad. En virtud de que el actor apoya sus reclamaciones en argumentos y hechos falsos, tal y como se ha establecido en los capítulos de Cuestión Previa, Antecedentes y Agravios de la contestación.

4. Objeción a las pruebas ofrecidas por el actor. En cuanto a las pruebas ofrecidas por el actor, el Instituto las objetan en forma general, en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende darles.

5. Ofrecimiento de pruebas. El Instituto ofreció las pruebas que a su interés convino.

CUARTO. Análisis del material probatorio.

En forma previa se estima pertinente hacer notar que de la narración de los hechos que el actor hace en su escrito de impugnación y de las constancias de autos, se advierte la necesidad de llevar acabo la vinculación de los expedientes SUP-JLI-06 /2015 y SUP-JLI-16/2015, tramitados en esta Sala Superior, toda vez que en los mismos el actor es ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE y la parte demandada Instituto Nacional Electoral, aunado a que en ambos asuntos, la materia de estudio y pronunciamiento por parte de esta Sala Superior, versa sobre la calificación realizada al actor en la “Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo Técnico Operativo correspondiente al Año de 2014”, emitida por el Comité de Evaluación.

1. Pruebas ofrecidas por la parte actora:

En el capítulo de pruebas del escrito de demanda, el actor ofreció con el numeral **1**, la Instrumental de actuaciones, misma que relacionó con los antecedentes de su demanda. Dicha prueba se hizo consistir en las

documentales que acompañó a su escrito de demanda, encontrándose insertas en el legajo de documentos exhibidos denominado “ANEXOS – 28 FOJAS”, mismas que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley Burocrática fueron admitidas, se objetaron en cuanto a su alcance y valor probatorio y se desahogaron por su propia y especial naturaleza.

Dentro de estas pruebas se encuentran, las siguientes:

- La Cedula de Evaluación del Desempeño Para el Personal Administrativo Técnico Operativo, correspondiente del 1° de enero al 31 de diciembre del 2014 (anexo 2), la que tiene valor probatorio solo para confirmar la forma y términos en que fue evaluado el actor respecto de los factores y subfactores establecidos en el *Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos*, por lo que resulta irrelevante para acreditar las pretensiones del actor, como es la modificación en su evaluación en el subfactor “Trabajo en equipo”, de 9 puntos con los que se le califico por parte del Comité, a la calificación de 11, inclusive la máxima de 12 puntos, y así obtener el beneficio de pago del concepto “34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación”. Se hace notar que dicha prueba fue ofrecida en el numeral **4** del capítulo de pruebas del escrito de demanda.

- Copia simple de dos correos electrónicos, de veintisiete de junio de dos mil catorce y once de febrero de dos mil quince (anexos 3 y 4), los que carecen de algún grado de persuasión respecto de la pretensión del actor, ya que en el primero no aparece relacionado su nombre y el segundo corresponde al año de dos mil quince, es decir fuera del período materia de evaluación. Se hace notar que dicha prueba fue ofrecida en el numeral **5** del capítulo de pruebas del escrito de demanda.

- Dos Reportes Técnicos de veintitrés y veintiséis de febrero del año en curso (anexo 5), las cuales se estima que no resultan pertinentes para sustentar la pretensión del actor, toda vez que el período materia de evaluación es del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos

mil catorce, y por lo mismo, no guardan relación con la materia del presente juicio.

- Copias simples de los cinco correos electrónicos (anexo 6), los cuales se hace notar, fueron materia de estudio y valoración en la resolución del Comité de Evaluación, de once de junio del dos mil quince, dictado en el expediente de revisión CED/UNICOM/004/2015. Se hace notar que dicha prueba fue ofrecida en el numeral **5** del capítulo de pruebas del escrito de demanda; y tiene valor probatorio respecto de las solicitudes realizadas al área de soporte técnico informático, en la que labora actualmente el actor.

- Una constancia expedida a favor del actor sobre un curso al que asistió del quince al diecinueve de julio de dos mil trece (Anexo 7); y copias de impresiones sobre diversas calificaciones obtenidas el dieciocho, diecinueve, veinticuatro, veinticinco y veintisiete de junio, así como el tres de julio, todas de dos mil trece (Anexo 8). Dichos documentos no resultan pertinentes para sustentar la pretensión del actor, toda vez que el período materia de evaluación que se controvierte es del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce, y por ende, no guardan relación con la materia del presente juicio, carecen de valor probatorio.

Se hace notar que durante la audiencia de conciliación, pruebas y alegatos, celebrada el cuatro de agosto de dos mil quince, se desecharon las pruebas ofrecidas con los numerales **2** y **6** del capítulo de pruebas de la demanda, consistentes en que se girara un oficio al Instituto Nacional Electoral para que informara respecto de diversos documentos, así como uno diverso en que se solicitó informara que el actor ha sido comisionado para asistir a las sesiones del Consejo General, al no haber aportado el actor los elementos necesarios para ordenar su desahogo.

Por último, el actor ofreció con el numeral **3** del capítulo de pruebas del escrito de demanda, la presuncional legal y humana en todo lo que le favorezca.

2. Pruebas ofrecidas por la parte demandada

Con relación a las pruebas ofrecidas por el Instituto Nacional Electoral, se considera lo siguiente:

- Con relación a la confesional a cargo del actor, relacionada en el numeral **III** del escrito de contestación de demanda, y que fue desahogada en la audiencia de conciliación, pruebas y alegatos, celebrada el cuatro de agosto de dos mil quince, se estima que la misma carece de valor probatorio, toda vez que el absolvente negó categóricamente todas y cada una de las posiciones que le fueron articuladas.

- En lo relativo a la prueba ofrecida en el numeral **IV, inciso a)**, del escrito de contestación de demanda, consistente en la copia del expediente integrado con motivo de la Solicitud de Revisión del resultado de la Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo, correspondiente a 2005, y que fuera promovido por el actor, y misma que agregada en autos, se le concede valor probatorio, toda vez que de la misma no se deduce que el actor haya realizado en el desempeño de sus funciones en el año de dos mil catorce, alguna actividad o trabajo con la que se acredite el *plus* que se requiere para considerarlo como un trabajo sobresaliente o extraordinario, y que a partir de ello, se estuviera en la posibilidad de rectificar la calificación del actor de 9 puntos a 11 puntos e inclusive a la máxima prevista de 12 puntos en el subfactor de “Trabajo en Equipo”, dentro del factor identificado como EFICIENCIA, en la Cedula de Evaluación del Desempeño correspondiente al año de dos mil catorce.

- En lo referente a las pruebas relacionadas en el numeral **IV con los incisos b) y c)**, del escrito de contestación de demanda, consistentes en el *Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos*, así como las modificaciones y adiciones autorizadas a la normatividad, se considera que las mismas tienen valor jurídico probatorio, ya que además de que no fueron objetadas por la parte actora, las mismas permiten determinar las bases que deben observarse

para llevar a cabo el procedimiento de Evaluación del Desempeño Para el Personal Administrativo, Técnico Operativo y su calificación a través de la correspondiente Cédula de Evaluación. Normatividad.

- Finalmente la documental relacionada como prueba en el **inciso d) del numeral IV** del escrito de contestación de demanda, consistente en el oficio INE/SRPL/1965/15, de dieciséis de julio del año en curso, tiene valor probatorio para demostrar que se encuentra en trámite la denuncia de acoso laboral promovida por el agravio en contra de diversos servidores públicos, adscritos a la Unidad Técnica de Servicios de Informática, aunado a que la misma no fue objetada por la parte actora.

QUINTO. Pretensiones y causa de pedir del actor.

De la lectura integral del escrito de demanda, esta Sala Superior advierte que las pretensiones finales del actor, estriban en lo siguiente:

a) El otorgamiento de la calificación máxima de **12** puntos en el *subfactor "*Trabajo en equipo", por parte del Comité de Evaluación;

b) Se le pague el concepto de nómina "*34 Estímulo por Responsabilidad y Actuación*" [2]; y

c) Se le cambie de adscripción.

Lo anterior, lo sustenta en que en la resolución del Comité de Evaluación dictada el once de junio de dos mil quince, en el expediente CED/UNICOM/004/2015, se incurre en anomalías y agravios, al "confirmar de nuevo la ilegal y desacertada calificación" de la "Cédula de Evaluación del Desempeño", para que no se le integre el concepto 34, por lo que estima que debe ser revocada.

---

[2] En el "ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL MANUAL DE NORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL", identificado con la clave JGE80/2013, se 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."

SEXTO. Análisis de los agravios

1. En sus escrito de demanda el actor solicita se revoque la "RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN, RESPECTO DE LA REVISIÓN SOLICITADA POR EL ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE CON MOTIVO DE LA CEDULA DE EVALUCION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO OPERATIVO EN CONTRA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO DE 2014, IDENTIFICADO CON EL NUMERO E EXPEDIENTE CED/UNICOM/2015", a partir de las premisas siguientes:

a) No se encuentra fundada ni motivada; y

b) Se realizó una inexacta valoración de las pruebas ofrecidas en su escrito de revisión.

Ahora bien, en el Considerando V de la resolución cuestionada, se determinó que en cumplimiento a la sentencia emitida en el expediente SUP-JLI-06/2015, se procedería nuevamente a realizar la revisión de todos los elementos y pruebas presentadas concernientes a la evaluación del Ing. ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE

En el considerando VI de la citada resolución, se realizó el "ESTUDIO DEL FONDO" de las inconformidades planteadas por el ahora actor, en el que de manera esencial, se expone lo siguiente:

- Se realizó el estudio del escrito de inconformidad presentado por la parte actora el veintiséis de febrero del dos mil quince, respecto de la evaluación de desempeño que le fue practicada, relativa al año de 2014, que se particularizó solo por cuanto hace al "FACTOR DE EFICIENCIA", Subfactor "Trabajo en Equipo", ya que al habérsele calificado con 9 puntos, se pretendía una recalificación de 11 puntos.

- Al escrito de inconformidad el actor adjunto la impresión de los correos electrónicos, constantes cada uno de una foja, de veintiuno de noviembre, así como de diecisiete, veintidós, veintinueve y treinta de diciembre, todos de dos mil catorce. Dichos documentos fueron cotejados por el Comité de Evaluación, con los que exhibió el Jefe del Departamento de Soporte Técnico de la Unidad Técnica de Servicios de Informática, coincidiendo en sus términos los correos electrónicos exhibidos por ambas partes[3].

- De los correos electrónicos aportados por el inconforme, se apreciaba la participación de diversas personas en la asignación de tareas, pero no se acredita que haya realizado Trabajo en Equipo de manera satisfactoria y proactiva y que tuviera un papel fundamental para el desarrollo de sus actividades y menos que tuviera iniciativa y liderazgo para la solución de esas actividades, sino que únicamente demuestran la asignación propia de actividades.

De lo expresado con antelación, esta Sala Superior colige que el Comité de Evaluación sí realizo el análisis y valoración de las documentales ofrecidas por el actor en su escrito de inconformidad, relativas a los cinco correos electrónicos antes detallados, y que dichos documentos son los mismos que el actor ofreció como prueba en el expediente que ahora se resuelve.

Asimismo, se considera que la valoración realizada por el Comité de Evaluación, respecto de los correos electrónicos de que se trata, se encuentra apegada a derecho, toda vez que al tenerse a la vista y del análisis de su contenido, solo se desprende la asignación propia de actividades al actor ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE, y no los extremos que pretende, como es el haber realizado “Trabajo en Equipo” de manera proactiva y en los que tuviera un papel fundamental para el desarrollo de sus actividades, así como iniciativa y liderazgo para la solución de los mismos.

---

[3] Se resalta que los correos referidos, fueron exhibidos por el actor en el escrito de demanda que ahora se resuelve.

En este sentido los correos electrónicos ofrecido como pruebas en el presente asunto por el actor, carecen de alcance probatorio para demostrar que, en su calidad de inconforme, haya cumplido con los criterios de evaluación considerados en el subnivel “MUY BUENO”, establecido en la cedula de evaluación, sin que con ellos se demuestre una cualidad sobresaliente.

Aunado a lo anterior, se resalta que dentro del análisis de la resolución que se cuestiona la responsable fundamenta y motiva la misma, haciendo constar que el C. Rúben Vergara Ruiz, Jefe del Departamento de Soporte Técnico de la Unidad Técnica de Servicios de Informática y Jefe Inmediato del Inconforme, comentó que el actor reconoció un comportamiento de su parte que lo hizo merecedor de un **9** conforme a los criterios de la cédula de evaluación, la que se describe dentro del rango de “Bueno”, conforme a lo siguiente:

<table>
<tr><td colspan="6">DESCRIPCION</td></tr>
<tr><td colspan="3">MUY BUENO</td><td colspan="3">BUENO</td></tr>
<tr><td colspan="3">Manifiesta una cualidad sobresaliente para el mismo, siendo elemento fundamental en su funcionamiento y/o dinámica</td><td colspan="3">Muestra considerable disposición para intervenir en las labores de equipo, y su apoyo es benéfico al mismo</td></tr>
<tr><td>12</td><td>11</td><td>10</td><td>9</td><td>8</td><td>7</td></tr>
</table>

Luego, conforme a los criterios establecidos en la “Cédula de Evaluación para el Desempeño”, considero el citado evaluador que el **9** asignado al actor, se encuentra apegado a su real desempeño, máxime que no existe evidencia de que haya tomado el papel de líder para hacerlo fundamental en las funciones o dinámicas internas dentro del grupo de trabajo, ni de las actividades asignadas a varios elementos del departamento, que lo hubieren hecho merecedor para obtener una evaluación en escala de 10 a 12 puntos.

Por otro lado, se hace notar que el ahora actor, en su escrito de revisión de la resolución del Comité de Evaluación de veintiséis de febrero del año en curso, refirió que ofrecía como testigos a sus compañeros de trabajo, con el objeto de demostrar que realizaba un buen trabajo en equipo, y al respecto,

en la resolución controvertida, se determinó la no admisión de ese medio de prueba por no estar previsto para ese procedimiento de evaluación, independientemente de que resultarían innecesarias para probar situaciones distintas a las que el propio inconforme reconoció.

Con relación a lo anterior, se señala que el procedimiento administrativo para la "Evaluación del Desempeño" se rige por sus propias normas, las que se encuentran previstas en el *Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos*, y las pretensiones del actor devienen de una prestación cuya naturaleza es extralegal y ello obliga a las partes a observar puntualmente la forma y términos establecidos en la norma, para que un aspirante en su calidad de evaluado satisfaga los requisitos necesarios para poder obtener el pago del concepto nominal "*34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación*", por lo que se estima razonable que en la resolución impugnada, el Comité de Evaluación no haya admitido como prueba la testimonial de los compañeros de trabajo del hoy actor, aunado a que en el marco jurídico laboral, dicha prueba testimonial no se ofreció observando lo dispuesto en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo[4], de aplicación supletoria a la Ley de la Materia, en relación con el artículo 95 de la Ley General de Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, y por ende al no haberse ofrecido con todos y cada uno de los elementos necesarios para ordenar su desahogo, lo conducente era su desechamiento, aun y cuando los motivos hayan sido distintos a los que dicho Comité señala.

---

[4] "**Artículo 813.-** La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: [-] **I.** Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley; [-] **II.** Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación; [-] **III.** Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y [-] **IV.** Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable."

Por las razones antes expuestas, esta Sala Superior considera **infundados** los conceptos de agravio que han sido examinados, toda vez que la resolución dictada en el expediente CED/UNICOM/2015, el once de junio de dos mil quince, se encuentra fundada y motivada, y además, se observa que se analizaron conforme a derecho todas y cada una de las pruebas que el ahora actor acompañó a su escrito de inconformidad de veintiséis de febrero del dos mil quince; razón por cual, se estima que ajusta a lo ordenado por esta Sala Superior, en la sentencia y aclaración de la misma, de veintisiete de mayo y tres de junio de dos mil quince, dictadas en el expediente SUP-JLI-6-2015.

2. El actor alega que en la resolución controvertida, el Comité de Evaluación dejo de considerar lo siguiente:

- Su disposición al trabajo los días festivos y horas fuera de su horario de labores;

- Que no contaba con las herramientas adecuadas de trabajo; y

- Que con sus propios medios obtiene sus herramientas de trabajo y siempre con compañerismo los pone a disposición de cualquier miembro del equipo que las requiera.

Con relación a lo anterior, esta Sala Superior considera que dicho agravio es **inoperante** y a la vez **infundado**, en razón de que en el escrito de revisión, el ahora actor omitió exponer dichas circunstancias, aunado a que con el material que se tiene a la vista y que ha sido valorado, no se advierte algún medio de prueba que soporte dichas afirmaciones.

En efecto, tales manifestaciones carecen de algún sustento probatorio, al no haberse ofrecido pruebas para demostrar su veracidad, ni tampoco se demuestra que de manera oportuna se hicieron del conocimiento del Comité de Evaluación, de lo que se sigue que se trata de nuevos elementos, que no fueron materia de análisis y pronunciamiento alguno por la responsable.

Además, las actividades antes listadas, no constituyen hechos supervenientes, por lo que no es dable concederles algún grado de persuasión en el dictado de esta sentencia.

Por lo tanto, la sola afirmación del actor, resulta insuficiente para acreditar el *plus* requerido para considerar su desempeño como un trabajo sobresaliente o extraordinario y con ello estar en la posibilidad de modificar la calificación de **9** puntos a **11** puntos, o inclusive, a la máxima prevista de **12** puntos en el *subfactor* de "Trabajo en Equipo", dentro del subnivel identificado como "EFICIENCIA".

3. Esta Sala Superior considera **infundados** los conceptos de agravio expresados por el actor en el escrito de demanda que se resuelve, consistentes en que se le han afectado sus derechos privándosele del concepto "*34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación*", y que los comentarios del evaluador que sirvieron de base para calificar el *subfactor* "Trabajo en Equipo", son falsos y sus manifestaciones son subjetivas y carentes de respaldo probatorio y soporte jurídico.

Lo anterior, porque en primer término, el otorgamiento del pago del concepto "*34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación*", no constituye un derecho laboral sustantivo previsto como garantía social en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que por la naturaleza de su otorgamiento y su reglamentación, se trata de una **prestación de naturaleza extralegal** que se encuentra regulada mediante una norma interna adjetiva de carácter administrativo, como es el *Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos*.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 233[5] y 234[6] del Manual de referencia, la evaluación será llevada a cabo por el Jefe Inmediato del personal, con el propósito de evaluar los factores y subfactores siguientes:

[5] "**Artículo 233.** La metodología a utilizar para evaluar el desempeño al personal de la Rama Administrativa será la de 90°, la cual se lleva a cabo cuando la calificación es asignada por el jefe inmediato, tanto para el personal operativo como de mando medio."

[6] "**Artículo 234.** La evaluación será llevada a cabo por el jefe inmediato del personal a evaluar y las calificaciones serán revisadas por el jefe superior normativo."

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

De lo anterior se sigue que las calificaciones las realiza su evaluador, el cual, de conformidad con la normativa aplicable, es precisamente su jefe inmediato, al cual le corresponde asignar, dirigir y supervisar todas y cada una de las funciones y actividades laborales realizadas por el personal que se encuentre a su mando, y por lo mismo, conoce el desarrollo y resultados de las funciones que realiza el ahora actor, en todos y cada uno de los factores y subfactores que fueron materia de evaluación conforme al Manual.

Por lo tanto, si la parte actora considera que los argumentos de su evaluador son “falsos y subjetivos”, entonces, correspondía al propio demandante acreditar tales aseveraciones, así como elementos de convicción a partir de los cuales resultara fiable considerar que le correspondía la calificación de **12** puntos en el *subfactor* de “Trabajo en Equipo“, y no la calificación de **9** puntos que le fue otorgada, lo cual, no se demuestra.

SÉPTIMO. Denuncia de hostigamiento laboral.

Con relación a la petición del ahora actor, en el sentido de que esta autoridad jurisdiccional intervenga en la denuncia presentada por

"hostigamiento laboral" contra diversos servidores públicos adscritos a la Unidad Técnica de Servicios de Informática, cabe señalar lo siguiente:

Del material ofrecido por la parte demandada y que fue admitido, se advierte que se encuentra instaurado un procedimiento administrativo de imposición de sanción, radicado con la clave DEA/PA/UNICOM/018/2015, lo cual se corrobora con el original del oficio INE/SRPL/1965/15, fecha dieciséis de julio del año en curso, en el cual se refiere que dicho asunto se encuentra en trámite.

Con relación a lo anterior, esta Sala Superior considera que corresponde, en primera instancia, resolver dicho conflicto al Instituto Nacional Electoral, en razón de que es la autoridad a cuyo cargo se encuentran los servidores cuya actuación se controvierte.

Por lo tanto, dado que el cambio de adscripción que solicita la parte actora, se hace depender de lo que se determine en dicho procedimiento sancionador, esta Sala Superior considera inatendible la pretensión del actor, al encontrarse *sub júdice* a la solución del referido procedimiento administrativo de imposición de sanción.

OCTAVO. Conclusiones y efectos.

Una vez realizada la valoración y adminicularían de todas y cada una de las pruebas ofrecida por las partes, con los conceptos de agravio expresados en el escrito inicial demanda, esta Sala Superior concluye que:

- ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE es personal operativo, de acuerdo con el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa vigente;

- El ahora actor no fue privado de un derecho, toda vez que el pago del concepto "*34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación*" constituye una prerrogativa para poder obtener un beneficio, a la cual tiene acceso el personal del Instituto demandado, en tanto satisfaga los requisitos establecidos en la Sección Séptima del *Manual de Normas*

Administrativas en Materia de Recursos Humanos y particularmente, que el desempeño de las funciones realizadas durante un año de ejercicio laboral, se adecuen y valoren por sus méritos, en los rangos máximos de todos y cada uno de los *subfactores* contenidos en los rubros de factores establecidos en la "Cédula de Evaluación de Desempeño" cuya observancia es obligatoria tanto para el evaluador como para el evaluado, y que son los siguientes:

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 inconformidad del recurrente en el sentido de que no fue calificado en el rango máximo de **12** puntos en *subfactor* "Trabajo en Equipo" del factor "EFICIENCIA", en la Cédula de Evaluación del Desempeño, se justifica en virtud de que el Comité de Evaluación observó los criterios preestablecidos para emitir las calificaciones de los evaluados, como se observa a continuación:

DESCRIPCION					
MUY BUENO			BUENO		
Manifiesta una cualidad sobresaliente para el mismo, siendo elemento fundamental en su funcionamiento y/o dinámica			Muestra **considerable disposición** para intervenir en las labores de equipo, y su apoyo es benéfico al mismo		
12	11	10	9	8	7

Por ende, si al actor se le calificó con **9** puntos en el *subfactor* "Trabajo en Equipo" del factor "EFICIENCIA", y el concepto "*34 Estimulo por Responsabilidad y Actuación*" se trata de una prestación de naturaleza

extralegal, entonces, correspondía al ahora actor demostrar haber realizado durante sus labores correspondientes al año de dos mil catorce "*una cualidad sobresaliente para el mismo, siendo un elemento fundamental en su funcionamiento y/o dinámica***"** toda vez que esa característica es la que permite al evaluador calificar al trabajador en su calidad de evaluado en un rango de **10** a **12** puntos. De ahí que si el actor no demostró con prueba alguna que debió ser calificado en el rango máximo de **12** puntos en el referido *subfactor* "Trabajo en Equipo", como lo solicito en su escrito de demanda, entonces, deviene la improcedencia de sus pretensiones, de conformidad con la jurisprudencia que enseguida se transcribe:

> **"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.

Como consecuencia de lo antes expuesto, esta Sala Superior estima conducente absolver al Instituto Nacional Electoral, así como al Comité de Evaluación del Desempeño de la Unidad Técnica de Servicios de Informática, de todas y cada una las pretensiones del actor.

Por otro lado, se dejan a salvo los derechos del ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE con relación a la denuncia de hostigamiento laboral radicada bajo la clave de expediente DEA/PA/UNICOM/018/2015, para que en el momento procesal oportuno, inste la acción que conforme a derecho corresponda.

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

R E S U E L V E:

PRIMERO. El actor no justificó sus pretensiones y el Instituto Nacional Electoral demostró sus excepciones.

SEGUNDO. Se dejan a salvo los derechos del ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE, en los términos precisados en esta 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