

**JUICIOS PARA LA PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS POLÍTICO
ELECTORALES DEL CIUDADANO**

EXPEDIENTES: SUP-JDC-1913/2016,
SUP-JDC-1888/2016 Y SUP-JDC-
1912/2016, ACUMULADOS.

ACTORES: JAVIER ESPINOZA
VÁZQUEZ Y OTROS.

AUTORIDAD RESPONSABLE: JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL.

MAGISTRADOS PONENTES: REYES
RODRÍGUEZ MONDRAGÓN Y FELIPE
DE LA MATA PIZANA.

**MAGISTRADO ENCARGADO DEL
ENGROSE:** FELIPE ALFREDO FUENTES
BARRERA.

SECRETARIA: EDITH COLÍN ULLOA.

Ciudad de México, a dieciséis de diciembre de dos mil
dieciséis.

Sentencia definitiva que **modifica** el acuerdo
INE/JGE273/2016 emitido por la Junta General Ejecutiva del
Instituto Nacional Electoral, *por el que se aprueba la emisión de
la primera convocatoria del concurso público 2016-2017 de
ingreso para ocupar plazas en cargos del servicio profesional
electoral nacional del Instituto Nacional Electoral*, en virtud de
que el requerimiento consistente en acreditar un salario
determinado en una temporalidad específica, genera un trato
discriminatorio a los aspirantes que no formen parte del
Instituto, en contravención al artículo 1° constitucional.

GLOSARIO

Acuerdo Impugnado:	Acuerdo INE/JGE273/2016 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueba la emisión de la primera convocatoria del concurso público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral
Constitución Federal:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Convocatoria:	Convocatoria del concurso público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
INE:	Instituto Nacional Electoral
Junta General:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
LEGIPE:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Lineamientos:	Lineamientos del Concurso Público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional Electoral
Ley Orgánica:	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
Reglamento Interno:	Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
Servicio Profesional:	Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral

1. ANTECEDENTES

1.1. Convocatoria para ingresar al Servicio Profesional. El diez de noviembre de dos mil dieciséis, la Junta General emitió el Acuerdo impugnado, por el que se aprueba la Convocatoria, en el que, entre otras cuestiones se determinaron las condiciones para concursar por un cargo en el Servicio Profesional.

1.2. Juicio para la protección de los derechos político electorales del ciudadano. El dieciséis, diecisiete y veintidós de noviembre del año en curso, los actores promovieron sendos juicios ciudadanos en contra del Acuerdo impugnado.

1.3. Trámite y sustanciación. Recibidas las constancias atinentes, la Magistrada Presidenta de este órgano jurisdiccional acordó integrar los expedientes SUP-JDC-1888/2016, SUP-JDC-1912/2016 y SUP-JDC-1913/2016 y turnarlos, respectivamente, a las ponencias de los Magistrados Reyes Rodríguez Mondragón, Felipe de la Mata Pizaña y Felipe Alfredo Fuentes Barrera, para los efectos señalados en el artículo 19 de la Ley de Medios.

1.4. Alcance al informe circunstanciado. El seis de diciembre del año en curso, el Secretario de la Junta General del INE presentó sendos escritos en los distintos medios de impugnación, en alcance al informe circunstanciado rendido en términos del artículo 18, párrafo 1, inciso e) de la Ley de Medios.

1.5. Radicación, admisión y cierre de instrucción.

En su oportunidad, los Magistrados instructores radicaron y admitieron los juicios y, al no existir trámite pendiente de desahogar, declararon cerrada la instrucción.

1.6. Engrose. En sesión pública de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de esta fecha, dado el sentido de la votación, se ordenó la elaboración del engrose relativo al expediente al rubro citado y le fue encargado al Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera.

2. COMPETENCIA

Esta Sala Superior es competente para conocer de los medios de impugnación al rubro indicados por tratarse de tres juicios para la protección de los derechos político electorales del ciudadano promovidos en contra de un acuerdo de un órgano central del INE, a saber, la Junta General, por virtud del cual aprobó la emisión de la primera convocatoria para ocupar plazas en cargos del Servicio Profesional, la cual, en concepto de los actores, vulnera sus derechos políticos de integrar autoridades electorales.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 41, párrafo segundo, base VI, y 99, párrafo cuarto, fracción V, de la Constitución Federal; 184 y 186, de la Ley Orgánica; 79, párrafo 2, 80 párrafo 1, inciso f), y 83, de la Ley de Medios.

3. ACUMULACIÓN

En el caso, se deben acumular los presentes medios de impugnación para que se resuelvan de forma conjunta, ya que, de la lectura integral de las demandas respectivas, se advierte que existe identidad en el acto impugnado y la autoridad señalada como responsable.

En consecuencia, con fundamento en lo previsto en los artículos 199, fracción XI, de la Ley Orgánica; 31 de la Ley de Medios, y 79, del Reglamento Interno, procede decretar la acumulación de los juicios SUP-JDC-1888/2016 y SUP-JDC-1912/2016 al diverso juicio SUP-JDC-1913/2016.

Asimismo, se ordena glosar una copia certificada de los puntos resolutivos de la presente ejecutoria a los autos de los expedientes acumulados.

4. PROCEDENCIA

Se tienen por satisfechos los requisitos de procedencia previstos en los artículos 7, párrafo 1; 8; 9, párrafo 1; 79, párrafo 2, y 80, párrafo 1, inciso f), de la Ley de Medios, debido a que los actores presentaron oportunamente sus respectivas demandas ante la Oficialía de Partes del INE, en ellas se identifica el acuerdo impugnado, los hechos en que se basan las impugnaciones, los agravios que supuestamente se causan y los preceptos presuntamente violados. Además de que la ley

no prevé algún otro recurso que deba ser agotado previamente a la tramitación de los presentes medios de impugnación.

Cabe hacer la precisión que el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano identificado con la clave SUP-JDC-1912/2016 fue presentado el veintidós de noviembre de la presente anualidad, sin embargo, se debe considerar oportuno de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8, párrafo 1, de la Ley de Medios, ya que en autos no se encuentra acreditada la fecha en que fue notificado el acuerdo impugnado, por lo que, a efecto de garantizar el derecho de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 de la Constitución Federal, se debe considerar como fecha de conocimiento del acto impugnado el del día de la presentación del escrito de demanda.¹

5. ESTUDIO DE FONDO

5.1. Planteamiento del caso

De la lectura integral de las demandas presentadas por cada uno de los actores, se desprenden los siguientes planteamientos:

a) SUP-JDC-1888/2016:

¹ Jurisprudencia 8/2001, de rubro: CONOCIMIENTO DEL ACTO IMPUGNADO. SE CONSIDERA A PARTIR DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, SALVO PRUEBA PLENA EN CONTRARIO. Consultable en: Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 5, Año 2002, páginas 11 y 12.

- La Convocatoria expedida por el INE es discriminatoria, en tanto prevé que, las personas no pertenecientes a dicho Instituto, debieron ganar una cierta cantidad de dinero, durante cierto tiempo, lo cual privilegia una cuestión de ganancia monetaria, en lugar del mérito o experiencia laboral en procesos electorales.

- La objetividad de la Convocatoria debe ser entendida, no respecto a cantidades de dinero, sino a experiencia electoral, propia de la función de una institución en dicha materia.

- La Convocatoria, en la parte que prevé la acreditación de una percepción mensual *–contenida en el anexo 2, específicamente para los cargos de Vocal Ejecutivo y Vocal Secretario, ambos de Junta Distrital Ejecutiva–* es contraria a los artículos 21, 132, 134, 142 y 285, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa del INE, y altera la igualdad de oportunidades para poder concursar en el proceso de selección.

- Al excluir a quienes en los últimos dos años no pertenezcan al Instituto, y no hayan ganado \$696,000 (seiscientos noventa y seis mil pesos 00/100 M. N.) la Convocatoria atenta contra el artículo 1° constitucional, la Convención Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México.

- Se establece como requisito una comprobación de ganancias monetarias, que constituye una medida discriminatoria de índole social; es decir, se hace prevalecer un requisito socio-económico y no en la experiencia laboral acorde a los puestos a concursar.

b) SUP-JDC-1912/2016:

- Se violan los artículos 1° y 123 constitucionales, pues el Anexo 2 de la Convocatoria ya referida, para el cargo de *Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva*, dispone que los aspirantes que no formen parte del INE, deben acreditar percepciones salariales por el monto mínimo ahí establecido.

c) SUP-JDC-1913/2016:

- El Anexo 2 de la Convocatoria referida, señala en los requisitos para ocupar los cargos y puestos vacantes –para aspirantes externos– el cumplir con un ingreso económico determinado durante el lapso de años ahí previsto, lo cual se traduce en una discriminación debido a la condición social de los aspirantes al cargo, contraria a los puntos 7 y 8 de los Lineamientos del Concurso Público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto; disposiciones que deben prevalecer en las distintas etapas y fases del concurso, aunado a que debe respetarse la dignidad de las personas y valorar su mérito, en vez de establecer condiciones económicas para poder acceder a cargos públicos en condiciones de igualdad.

- La restricción que impone como requisito la obtención de ingresos económicos determinados durante un lapso de tiempo, contenida en la Convocatoria multicitada, es contraria de los derechos fundamentales previstos en la Norma Suprema, así como en los Convenios y Tratados Internacionales de los que el estado mexicano sea parte, entre ellos, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, pues no permite la libre participación en condiciones de igualdad de oportunidades entre los aspirantes.

De los planteamientos producidos en las demandas, que han sido reseñados, se puede recapitular, independientemente del cargo al cual aspiran cada uno de los actores, el argumento toral y coincidente es el trato discriminatorio generado por el establecimiento del requisito – *dirigido a aspirantes que no formen parte del Instituto*—relativo la acreditación de determinadas percepciones salariales en el lapso de experiencia laboral requerida.

En tal virtud, la controversia jurídica que habrá de definirse es si el requisito consistente en el **acreditamiento de determinadas percepciones salariales** durante el lapso de dos años de experiencia laboral, previsto en la Convocatoria, **genera o no un trato discriminatorio** a los aspirantes que no forman parte del INE.

5.2. Percepción salarial como requisito para tener acceso a cargos en el Servicio Profesional, ¿genera un trato discriminatorio?

Pues bien, a efecto de dar contestación al planteamiento toral en comento, se estima necesario efectuar las siguientes precisiones:

a) Destinatarios:

Del contenido de la Convocatoria, se desprende que se encuentra dirigida a la ciudadanía; al personal del Instituto interesado en formar parte del servicio profesional electoral nacional, así como funcionarias y funcionarios de carrera que aspiren a ocupar un cargo superior del Instituto, a concursar por alguna de las plazas vacantes del servicio, señaladas en la propia convocatoria.

b) Fases y etapas de la convocatoria:

En la propia convocatoria se describen las fases y etapas de las cuales consta, a saber:

● **Primera Fase:**

- **Primera etapa.** Publicación y difusión de la convocatoria, en la página de internet del INE.

- **Segunda etapa.** Registro e Inscripción de aspirantes, a través de la página de internet del Instituto; se recomienda a los aspirantes tener a la mano los documentos que comprueben el cumplimiento de requisitos, para facilitar la captura de la información requerida.

- **Tercera etapa.** Revisión curricular, efectuada de manera automática, a partir de los datos registrados por el aspirante y sin perjuicio de la verificación en la etapa de cotejo y verificación de información, con los documentos presentados por el aspirante.

• **Segunda fase:**

- **Primera etapa.** Aplicación del examen de conocimientos generales y técnico-electorales. Dispone la Convocatoria que las personas que aprueben las etapas de registro e inscripción y de revisión curricular, podrán sustentar el examen de conocimientos generales y técnico-electorales, el cual se aplicará en dos jornadas: la primera, correspondiente al de conocimientos generales, y la segunda, de conocimientos técnico-electorales.

La DESPEN integrará y publicará en la página de internet del INE una lista, por cargo, con las calificaciones –de mayor a menor– obtenidas por las personas aspirantes en los exámenes.

Con base en esa lista, la DESPEN seleccionará en estricto orden de prelación, a cuatro aspirantes por cada plaza vacante, que hayan obtenido una calificación global mínima de siete, en una escala de cero a diez, y se ubiquen dentro del treinta y tres por ciento de aspirantes que hayan obtenido las calificaciones más altas, agrupadas o agrupados, según el cargo concursado. Dicho porcentaje podrá ser objeto de

modificación de acuerdo con los lineamientos establecidos en la propia convocatoria.

A las personas aspirantes seleccionadas se les convocará para el cotejo de documentos y la verificación del cumplimiento de requisitos.

- **Segunda etapa.** Cotejo y verificación de información con los documentos presentados por el aspirante. En esa etapa se revisarán los documentos de las personas aspirantes, para verificar que cumplan con los requisitos establecidos en la Convocatoria y los Lineamientos.

La persona aspirante deberá presentar documentos para cotejo.

De entre la documentación que deben presentar los aspirantes que no pertenezcan al Servicio, destaca el original y copia de los comprobantes laborales que acrediten el cumplimiento de los requisitos para cada cargo o puesto, que prevé la Convocatoria (se remite expresamente al Anexo 2).

En la descripción de la etapa que nos ocupa, la convocatoria dispone expresamente: ***“Las personas aspirantes que no cumplan con alguno de los requisitos serán descartadas y no podrán participar en cualquier otra etapa posterior del Concurso Público”.***

Concluida esa etapa, se publicarán en la página del Instituto los folios de inscripción de los aspirantes que hayan

cubierto satisfactoriamente el cotejo documental y verificación del cumplimiento de requisitos.

- **Tercera etapa.** Aplicación de la evaluación psicométrica por competencias o evaluación situacional, cuya finalidad es medir el grado de compatibilidad entre el perfil de la persona aspirante y las competencias que correspondan al cargo.

- **Cuarta etapa.** Aplicación de entrevistas.

- **Tercera fase:**

- **Primera etapa.** Calificación final y criterios de desempate: (examen de conocimientos: 60%; evaluación psicométrica: 10%, y entrevistas: 30%).

- **Segunda etapa:** Designación de ganadores-ganadoras.

c) Requisitos:

Conforme a la Convocatoria, cada persona aspirante deberá cumplir, entre otros, el requisito consistente en: *“j) Contar con los conocimientos y experiencia profesional requeridos en esta Convocatoria, para el desempeño adecuado de sus funciones...”*

La Convocatoria dispone también que: *“...La experiencia profesional de las personas aspirantes deberá ser equivalente a la prevista en el Perfil correspondiente al cargo por el que concursa. **Ver Anexo 2 de esta Convocatoria**”.* (énfasis y subrayado añadidos).

**SUP-JDC-1913/2016
Y ACUMULADOS**

Asimismo, del citado Anexo 2 de la Convocatoria se desprenden los requerimientos para ocupar diversos cargos, de los que al caso interesan, el de Vocal Ejecutivo (a), de Vocal Secretario (a) [ambos en Juntas Distritales], y Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva, cuyos requerimientos se extraen de la propia convocatoria y se insertan a continuación:

REQUERIMIENTOS PARA OCUPAR EL CARGO

Escolaridad		
Nivel de estudio		Formación profesional
Título o cédula profesional de nivel Licenciatura		Derecho, Ciencia Política, Administración Pública, Administración, Economía o áreas afines.

Experiencia		
Ámbito de experiencia	Años de experiencia Laboral *	Área de experiencia preferente
Público o Privado	Dos años en los últimos seis años ocupando cargos de nivel ejecutivo equivalentes a los cargos de Vocal Secretario de JDE, Vocal de área de JDE o Jefe de Departamento en Oficinas Centrales.	Planeación y organización de procesos electorales; organización y coordinación de programas de capacitación electoral, educación cívica, participación ciudadana, partidos políticos, organización electoral, fiscalización de recursos de partidos políticos, contencioso electoral, vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales; procedimientos del Registro Federal de Electores; administración y control de recursos humanos, financieros y materiales.

* Los aspirantes que no formen parte del INE deberán acreditar percepciones salariales de por lo menos, un monto mínimo neto de 29 mil pesos mensuales durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral.

REQUERIMIENTOS PARA OCUPAR EL CARGO

Escolaridad	
Nivel de estudio	Formación profesional
Licenciatura titulado, o superior.	Derecho, Ciencia Política, Administración Pública, Economía, Administración o áreas afines.

Experiencia		
Ámbito de experiencia	Años de experiencia Laboral *	Área de experiencia laboral preferente
Público o Privado	Dos años en los últimos seis años ocupando cargos de nivel ejecutivo equivalentes a los cargos de Vocal de área de JDE o Jefe de Departamento en Oficinas Centrales.	Atención de asuntos jurídicos, en materia de lo contencioso electoral; administración y control de recursos humanos, financieros y materiales.

* Los aspirantes que no formen parte del INE deberán acreditar percepciones salariales de por lo menos, un monto mínimo neto de 29 mil pesos mensuales durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral.

REQUERIMIENTOS PARA OCUPAR EL CARGO

Escolaridad	
Nivel de estudio	Formación profesional
Licenciatura titulado, o superior.	Administración, Ciencias Políticas, Derecho, Economía, Administración Pública, Sociología o áreas afines.

Experiencia		
Ámbito de experiencia	Años de experiencia Laboral	Área de experiencia laboral preferente
Público o Privado	Dos años en los últimos seis años ocupando cargos de nivel ejecutivo equivalentes a los cargos de Vocal Secretario o Vocal de área de Junta Distrital, o Jefe de Departamento en Oficinas Centrales.	Reingeniería de procesos; diseño y aplicación de estándares de procedimientos y sistemas de trabajo; análisis, planeación, organización, dirección y control de organizaciones; diseño de estrategias de gestión y logística; diseño de planes estratégicos; gestión de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

* Los aspirantes que no formen parte del INE deberán acreditar percepciones salariales de por lo menos, un monto mínimo neto de 29 mil pesos mensuales durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral.

Como se observa, en términos del Anexo 2 de la Convocatoria, los aspirantes a los cargos antes precisados, que no formen parte del Instituto, para efectos del rubro “**Experiencia**”, deberán acreditar:

- **Percepciones salariales** de por lo menos, un monto mínimo neto de veintinueve mil pesos mensuales durante el lapso de dos años requeridos de experiencia laboral solicitada.

De lo reseñado puede colegirse que, en términos de la propia convocatoria, uno de los requisitos solicitados es la experiencia profesional o laboral, y para efectos del rubro de “experiencia”, los aspirantes **que no formen parte del Instituto** deben acreditar percepciones salariales mensuales mínimas, durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral.

Es decir, la acreditación de las percepciones salariales se erige como un requisito *–adicional–* que se exige a los aspirantes que no formen parte del Instituto.

Dicho de otro modo, la percepción salarial no constituye un simple parámetro para valorar la experiencia laboral de los aspirantes que no forman parte del Instituto; más bien constituye un **requisito -carga adicional-** a dicha experiencia laboral, que debe acreditarse durante el lapso de dos años requeridos de experiencia.

Sin que obste el hecho de que tal requisito adicional se contenga en una nota al pie del Anexo 2, pues la propia Convocatoria *–para efectos de la experiencia profesional –* remite al propio anexo, que forma parte de la convocatoria en cuestión.

Consecuentemente, la acreditación de determinadas percepciones salariales mensuales de acuerdo al cargo al que se aspira, no representa un simple parámetro de valoración, sino un verdadero requisito o carga adicional que la convocatoria, exige a los aspirantes que no formen parte del Instituto.

Requisito adicional que, de no acreditarse, limitaría la participación de los aspirantes en las etapas subsecuentes de la convocatoria, por así desprenderse de su propio contenido.

En efecto, basta acudir a la lectura de la convocatoria en cuestión para advertir que en la relatoría de la segunda etapa, denominada ***“Cotejo y verificación de información con los documentos que la persona aspirante presente”***, se requiere a los aspirantes la presentación de los documentos requeridos, entre ellos, los comprobantes laborales que acrediten el cumplimiento de los requisitos por cada cargo o puesto.

Requisitos que, en su conjunto, deben satisfacerse o *“cubrirse satisfactoriamente”*, en términos de la convocatoria, donde expresamente se dispone: ***“4. Las personas aspirantes que no cumplan con alguno de los requisitos serán descartadas y no podrán participar en cualquier otra etapa posterior del Concurso Público”***.

En tal virtud, es factible inferir que si queda insatisfecho el requisito consistente en la **acreditación de la percepción salarial mensual** mínima detallada en el Anexo 2, entonces el aspirante no accederá a la siguiente fase de la convocatoria, esto es, la evaluación psicométrica.

Por ende, puede advertirse que el requisito adicional relatado *–aunque no resulta preponderante ni exclusivo–* sí es uno de los requisitos que deben comprobar los aspirantes que no formen parte del Instituto, y cuya falta de demostración, en términos del punto 4 de la segunda etapa, denominada ***“Cotejo y verificación de información con los documentos que la persona aspirante presente”***, ocasionaría la exclusión del

aspirante, quien estaría impedido para participar en las etapas subsecuentes del concurso.

Frente al panorama previamente expuesto, surge la siguiente interrogante: ***¿El requisito consistente en la acreditación de una percepción mensual, es discriminatorio?***

Para responder tal cuestionamiento, debemos partir de la idea de que ningún derecho fundamental es absoluto y, en esa medida, todos admiten restricciones, siempre que éstas no resulten arbitrarias.

A partir de esa proposición, debe tomarse en cuenta que el artículo 1° constitucional, en su párrafo quinto, prohíbe *“...toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la **condición social**, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*.

Es decir, la Norma Suprema contempla un parámetro de regularidad del principio a la igualdad y la no discriminación, que permea todo el ordenamiento jurídico.

Sobre el particular, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera

de los derechos garantizados en la Constitución es *per se* incompatible con la misma.

Así, resultará incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente, por considerarlo inferior, se le trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos, que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación².

Sin embargo, debe advertirse que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas resulta discriminatoria. Puede operar una **distinción** o una **discriminación**.

La primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una **diferencia arbitraria que contraviene los derechos humanos, esto es, trato diferente afecta el ejercicio de un derecho humano**.

Entonces, el elemento que permite distinguir entre una distinción y una discriminación, es la razonabilidad de la diferencia de trato, sustentada en razones que motiven una determinada exclusión.

² Así se desprende de la ejecutoria que dio origen a la Jurisprudencia de rubro: **“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁMETRO GENERAL.”** (Época: Décima Época, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, septiembre de 2016, Tomo I, Tesis: P./J. 9/2016 (10a.), página 112).

A partir de esas premisas y a efecto de indagar si existe o no un trato discriminatorio, debe examinarse si la categoría objeto de estudio cumple o no con una finalidad; si está justificada, motivada.

Una vez determinado lo anterior, para la resolución del caso concreto, es necesario establecer si la **acreditación de una percepción salarial** puede ser un requisito razonable, o bien, si se erige como un factor que actualiza la discriminación.

Debe tenerse en cuenta que la acreditación de una percepción salarial mensual, en términos de la Convocatoria que nos ocupa, está vinculada con la experiencia laboral.

De la propia Convocatoria, específicamente de su Anexo 2, se obtiene que los puestos por los cuales se concursa y que al caso interesan (*Vocal Ejecutivo, Vocal Secretario Vocal de Organización Electoral*), implican el conocimiento en materia de procesos electorales, federales y locales.

Entonces, de conformidad con los objetivos y áreas de experiencia requeridos para los cargos indicados, esta Sala Superior **no advierte una razonabilidad** para establecer, como requisito adicional para los aspirantes que no formen parte del Instituto, el consistente en acreditar una determinada percepción salarial mensual durante el lapso de dos años requeridos de experiencia laboral.

A consideración de este órgano jurisdiccional, **no existe justificación objetiva y razonable** para establecer como requisito adicional para acceder a las siguientes etapas del concurso, la demostración de una determinada percepción salarial.

En efecto, el hecho de haber recibido el monto salarial mínimo requerido en la convocatoria, durante el lapso de experiencia laboral exigida, **carece de justificación** si lo que primordialmente debe valorarse es si el aspirante cuenta con aptitudes, conocimientos y experiencia en materia de procesos electorales; luego entonces, la acreditación de una percepción salarial no tiene una conexión directa e inmediata con las aptitudes, conocimientos y experiencia de la persona que pretenda aspirar al cargo respectivo.

Si acaso se aceptara que el requisito adicional en comento es razonable, se tendría que asumir que las personas que no hayan percibido el monto mínimo previsto en la convocatoria, no estarían tan “capacitadas o aptas” para desempeñar el cargo al cual pretendan aspirar, en comparación con quienes sí satisfagan el requisito monetario en comento; lo cual resulta inadmisibles si se considera que la percepción salarial no es un elemento que defina o revele las aptitudes y capacidades de la persona que aspira ocupar determinado cargo.

Debe advertirse que la percepción salarial es simplemente el pago hecho a un trabajador, por la prestación

de sus servicios –que define el patrón– y no tiene relación alguna con su capacidad y desempeño profesional; de lo contrario, esto es, de asociar la percepción salarial a la experiencia laboral, se llegaría al extremo de afirmar que: *“entre más salario percibe, más apta es la persona aspirante al cargo”*, lo que, lejos de constituir un requisito objetivo, se erige en un requisito arbitrario y carente de justificación, que no refleja las aptitudes de quienes aspiren a ocupar algún cargo en el Servicio Profesional Electoral Nacional.

En suma, no se advierte una razonabilidad que justifique el establecimiento del requisito consistente **en acreditar una determinada percepción salarial** y puede concluirse, que tal requisito contenido en la convocatoria, deviene injustificado, pues genera –tal como lo sostienen los actores– un trato discriminatorio que se opone al artículo 1º constitucional.

Así, puede colegirse que **la percepción salarial contenida en la Convocatoria genera trato diferencial –discriminatorio, vinculado concretamente con la condición socio-económica de la persona–** hecho a los aspirantes que no formen parte del Instituto, carente de nexo o vínculo con sus capacidades y aptitudes.

La experiencia laboral no puede hacerse depender del monto recibido por la prestación de un servicio, puesto que el salario **no es un elemento que real y objetivamente** denote la experiencia y capacidad del aspirante. Dicha experiencia debe

sustentarse en evaluaciones, entrevistas, calificación de méritos, logros, capacidades y aptitudes, pero no en la percepción salarial entendida como la retribución por la prestación de un servicio.

En virtud de lo razonado, puede arribarse a la conclusión de que el requisito atinente a la percepción salarial mensual, que atiende a la condición socio-económica del aspirante, **genera un trato discriminatorio expresamente prohibido por el artículo 1° constitucional**, que por virtud de su condición impide a los aspirantes acceder a todas las etapas del concurso, pues su falta de demostración, como ya se expuso en líneas precedentes, impediría el acceso a la etapa de evaluación psicométrica y las demás subsecuentes.

En adición a lo expuesto, debe tenerse presente que en términos del propio artículo 1° constitucional, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Por ende, entre los requisitos para ocupar un cargo público, no puede establecerse alguno que genere una diferencia de trato discriminatoria que impida o restrinja la participación dentro de un proceso de selección, pues ello, de

suyo, se opondría a la obligación del Estado y de las autoridades de garantizar los derechos humanos.

Atendiendo a los motivos ya planteados, no queda más que concluir que la imposición del requisito, dirigido a los aspirantes que no formen parte del Instituto consistente en la acreditación de una percepción salarial, se erige como una carga adicional que genera un trato diferencial, discriminatorio, entre quienes puedan acreditar esa percepción, y el grupo de aspirantes que no lo puedan hacer.

Ello se estima así, pues tal requisito adicional, carente de justificación, al no vincularse con las capacidades y aptitudes de los aspirantes, resulta discriminatorio, en tanto implica que se vean despojados de sus derechos, en el ámbito laboral, específicamente en el proceso de selección, pues en virtud de su condición socio-económica, se les restringe el acceso a las etapas posteriores del concurso, en plena contravención al artículo 1° constitucional; de ahí que resulte esencialmente **fundado** el agravio de los actores, encaminado a evidenciar el trato discriminatorio que ya ha sido analizado.

En tales condiciones procede declarar contario a la Constitución, el requisito contenido anexo 2 de la Convocatoria, al discriminar por condición social, a quienes no acreditan la percepción salarial mínima mensual, durante el lapso de experiencia laboral, de acuerdo al cargo a que se aspira.

5.3. Experiencia mínima de dos años para ocupar cargos en el Servicio Profesional

En otro orden de ideas, se advierte que el actor en el juicio ciudadano SUP-JDC-1888/2016 aduce, en diversa porción de su demanda, que le parece injusto e ilegal que se pida experiencia de dos años consecutivos de función electoral en puestos equivalentes, toda vez que un proceso electoral (función básica y sustantiva de la existencia de un ente electoral, tal como es una junta distrital ejecutiva) no dura más allá de un año y los procesos electorales son cada tres.

Tal agravio es **infundado**, puesto que el actor parte de la premisa incorrecta relativa a que los años de experiencia laboral requeridos en el acuerdo impugnado para ingresar el Servicio Profesional deben ser consecutivos.

Sobre el tema particular, conviene puntualizar que ni en el Estatuto, ni en los Lineamientos, ni en la Convocatoria se establece que la temporalidad exigida para acreditar la experiencia laboral requerida debe ser consecutiva.

Tanto en el artículo 142, fracción X, del Estatuto, como en el artículo 10, fracción X, de los Lineamientos, así como en el apartado I., inciso j), de la Convocatoria, se establece como requisito para ingresar al Servicio Profesional, contar con conocimientos y experiencia profesional para el desempeño adecuado de sus funciones.

Asimismo, en el anexo 2 de la convocatoria, en concreto, dentro de las cédulas relativas a los cargos que al caso interesan, no se contempla previsión alguna mediante la

cual se establezca que el requisito relativo a los años de experiencia deban ser consecutivos.

En las cédulas respectivas solo se hace alusión a la exigencia de acreditar dos años de experiencia de los últimos seis años, esto es, el requisito consiste en acreditar dos años ejerciendo cargos equivalentes a los enunciados en la propia cédula dentro los seis años anteriores a la expedición de la convocatoria, lo que en forma alguna implica que éstos deban ser consecutivos como lo aduce el actor.

Asimismo, esta Sala Superior considera que los dos años de experiencia requeridos en la convocatoria, así como la temporalidad de seis años anteriores, son plazos razonables ya que dicha temporalidad es suficiente para que el aspirante adquiera la experiencia necesaria para ejercer el cargo, además de que ésta fue adquirida en años recientes, por lo que es presumible que se encuentra vigente y actualizada para el adecuado ejercicio del cargo o puesto del que se trate.

En tal sentido, esta Sala Superior considera que la experiencia acumulada durante cinco procesos electorales locales en el Estado de México, que el actor asegura tener, habrá de ser valorada por el INE, en la fase y etapa correspondiente de la convocatoria en el desarrollo del concurso público para ingresar al Servicio Profesional.

5.4. Decisión.

De acuerdo con lo razonado y ante lo fundado del agravio de los actores, examinado en el apartado 5.1 de la presente resolución, procede:

- Modificar el Acuerdo INE/JGE273/2016,
- Se declara contrario a la Constitución, y por ende, debe tenerse por no puesto el requisito, para los aspirantes que no forman parte del Instituto, consistente en la acreditación de percepciones salariales durante el lapso de dos años requeridos de experiencia laboral, toda vez que:
- El requisito apuntado carece de justificación razonable, al no vincularse con las capacidades y aptitudes de los aspirantes a las plazas vacantes del Servicio, objeto del nombrado concurso público.

Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis LVI/2016, aplicable mutatis mutandis al presente caso, de rubro: ***“DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD O INCONVENCIONALIDAD DE NORMAS ELECTORALES. REQUISITOS PARA QUE PRODUCTA EFECTOS PARA QUIENES NO INTERVINIERON EN EL PROCESO”***.

6. RESOLUTIVOS

PRIMERO. Se **acumulan** los juicios ciudadanos SUP-JDC-1888/2016 y SUP-JDC-1912/2016 al diverso juicio SUP-JDC-1913/2016, en consecuencia, deberá agregarse copia

certificada de los puntos resolutiveos de la presente sentencia a los autos de los asuntos acumulados.

SEGUNDO. Se **modifica** el acuerdo impugnado, por los motivos expuestos y para los efectos indicados en la presente sentencia.

NOTIFÍQUESE, como corresponda.

Devuélvanse, en su caso, las constancias que correspondan y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así, por **mayoría** de votos, lo resolvieron y firmaron las Magistradas y los Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con el voto en contra de los Magistrados Reyes Rodríguez Mondragón y Felipe de la Mata Pizaña, quienes emiten voto particular ante la Secretaria General de Acuerdos que autoriza y da fe.

MAGISTRADA PRESIDENTA

JANINE M. OTÁLORA MALASSIS

MAGISTRADO

FELIPE DE LA MATA PIZAÑA

MAGISTRADO

**FELIPE ALFREDO FUENTES
BARRERA**

MAGISTRADO

MAGISTRADO

INDALFER INFANTE GONZALES REYES RODRÍGUEZ MONDRAGÓN

MAGISTRADA

MAGISTRADO

MÓNICA ARALÍ SOTO FREGOSO JOSÉ LUIS VARGAS VALDEZ

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ BARREIRO

VOTO PARTICULAR QUE EMITEN LOS MAGISTRADOS REYES RODRÍGUEZ MONDRAGÓN Y FELIPE DE LA MATA PIZAÑA, RESPECTO DE LOS JUICIOS CIUDADANOS SUP-JDC-1888/2016 Y ACUMULADOS

ACTORES: JAVIER ESPINOZA VÁZQUEZ Y OTRO

RESPONSABLE: JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

ÍNDICE

VOTO PARTICULAR QUE EMITEN LOS MAGISTRADOS	33
1. Argumentos de la mayoría	34
2. Argumentos del disenso	35
2.1 El principio de igualdad y no discriminación no prohíbe hacer diferencias para integrar autoridades electorales, aunque en el caso no se trata de ello	38
2.2 El salario puede ser un parámetro de valoración objetivo desde el punto de vista económico	39
2.3 La acreditación del salario no es un parámetro exclusivo, excluyente ni prioritario	41
3. Propuesta del disenso	42
ANEXO	44
5. ESTUDIO DE FONDO	44
5.1. Planteamiento del caso	44
5.2. Percepción salarial no es requisito para tener acceso a cargos en el Servicio Profesional	46
5.3 Percepción salarial como indicador de experiencia laboral	51
5.4 La percepción salarial no es un parámetro exclusivo, excluyente, ni preponderante, para evaluar la experiencia	57

requerida.	
------------	--

ANTECEDENTES

Convocatoria. El 10 de noviembre de 2016, la Junta General emitió el Acuerdo impugnado, por el que se aprueba la Convocatoria, en el que, entre otras cuestiones se determinaron las condiciones para concursar por un cargo en el Servicio Profesional Electoral (SPE).

JDC’S. El 16, 17 y 22 de noviembre del año en curso, los actores promovieron sendos juicios ciudadanos en contra del acuerdo por el que se aprueba la citada convocatoria.

Acuerdo impugnado. El acuerdo INE/JGE273/2016 emitido por la Junta General Ejecutiva del INE, por el que se aprueba la emisión de la primera convocatoria del concurso público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos del SPE.

Se **modifica** el acuerdo impugnado, en lo que interesa, por lo siguiente:

Tema: Percepción salarial mínima.

- La acreditación de las percepciones salariales es un requisito adicional que se exige a los aspirantes que no formen parte del INE.
- La percepción salarial no constituye un simple parámetro, sino un requisito o carga adicional, ya que, de no acreditarse, se limitaría la participación de los aspirantes en las etapas subsecuentes.
- No se advierte la razonabilidad, ni justificación objetiva para dicho requisito adicional, puesto que la acreditación de una percepción no tiene una conexión directa e inmediata con las aptitudes, conocimientos y experiencia de la persona que pretenda aspirar al cargo respectivo.
- La prestación de un servicio no tiene relación alguna con la capacidad ni desempeño profesional.
- Así, la carga adicional genera un trato diferencial, discriminatorio, pues carece de justificación y no se vincula con las capacidades ni aptitudes.

De ahí la propuesta de modificar el acuerdo impugnado y declarar contrario a la Constitución el requisito de acreditar percepciones salariales.

Tema: Años de experiencia

Dicho requisito no es discriminatorio, porque los años de experiencia laboral requeridos no deben ser consecutivos; ya que ni en el Estatuto, ni en los Lineamientos, ni en la Convocatoria se establece que la temporalidad exigida para acreditar la experiencia laboral requerida debe ser consecutiva. Asimismo, se considera que los años de experiencia requeridos, son plazos razonables para que el aspirante adquiera la experiencia necesaria para ejercer el cargo.

DECISIÓN DE LA
MAYORÍA DE 5
MAGISTRADOS

Los magistrados de la minoría, consideramos que no le asiste la razón a los actores por lo siguiente:

- La porción impugnada no es un requisito en sí mismo, sino que se trata de un requerimiento por el que el INE solicita información a quienes pretendan participar a efecto de que cuente, entre otros, con elementos para evaluar la experiencia profesional, sobre todo de quienes no han trabajado en el órgano electoral nacional.
- No se trata de un requisito que impida a quien no lo cumpla, tener acceso al concurso, sino que es una carga de aportar elementos para que la autoridad tenga suficiente información al evaluar su experiencia laboral.
- Asimismo, no impone una diferencia de trato entre quienes pueden comprobar una percepción salarial determinada y quienes no.
- En el caso no se trata de evaluar un requisito que genere una distinción entre quienes participan, sino se trata de un requerimiento de información para que le INE pueda valorar con mayores elementos la experiencia laboral de quienes pretenden ocupar un cargo fundamental de la administración de las elecciones.
- Aun cuando no se trata de un requisito, la comprobación de percepciones salariales puede servir como un parámetro objetivo de la experiencia profesional de los concursantes.
- Resulta un criterio objetivo evaluar el nivel salarial de un trabajador dentro de los parámetros para tener acceso a cargos que requieran experiencia; siempre y cuando ese salario sea contrastado con el salario que determina el mercado laboral, dado que éste puede servir para indicar el conjunto de habilidades y conocimientos que posee un postulante.

VOTO
PARTICULAR QUE
EMITEN LOS
MAGISTRADOS
REYES
RODRÍGUEZ
MONDRAGÓN Y
FELIPE DE LA
MATA PIZANA

Efectos de la
propuesta del
voto particular

PRIMERO. Se **acumula** el juicio SUP-JDC-1912/2016 al diverso juicio SUP-JDC-1888/2016.

SEGUNDO. Se **confirma** el acuerdo impugnado.

**VOTO PARTICULAR QUE EMITEN LOS MAGISTRADOS
REYES RODRÍGUEZ MONDRAGÓN Y FELIPE DE LA MATA
PIZAÑA, RESPECTO DE LOS JUICIOS CIUDADANOS SUP-
JDC-1888/2016 Y ACUMULADOS**

Disentimos con el sentido de la sentencia aprobada por la mayoría de la Sala Superior por la que se **modifica** el acuerdo INE/JGE273/2016 emitido por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, por el que se aprueba la emisión de la primera convocatoria del concurso público 2016-2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos del servicio profesional electoral nacional del Instituto Nacional Electoral.

El disenso tiene su base en que el requerimiento consistente en acreditar un salario determinado en una temporalidad específica, aporta elementos objetivos para valorar la experiencia laboral de los candidatos a cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral (INE), si se considera que dicho parámetro no debe ser exclusivo, excluyente ni preponderante sobre otros que el Instituto habrá de tomar en consideración con base en la propia convocatoria. Lo anterior se desarrolla en los siguientes apartados.

1.Argumentos de la mayoría

La resolución consideró que no era válido que la convocatoria exigiera como **requisito** adicional la acreditación de las percepciones salariales que se realiza a los aspirantes que no formen parte del INE. Lo anterior con base en los siguientes razonamientos:

- No es un simple parámetro de valoración, sino un verdadero requisito o carga adicional que la convocatoria exige a los aspirantes que no formen parte del INE.

- Requisito que, de no acreditarse, limitaría la participación de los aspirantes en las etapas subsecuentes de la convocatoria.

- No se advierte razonabilidad para establecer dicho, pues no existe justificación objetiva y razonable para establecerlo si lo que primordialmente debe valorarse es si el aspirante cuenta con aptitudes, conocimientos y experiencia en materia de procesos electorales.

- Considerar que es un requisito razonable, se tendría que asumir que las personas que no hayan percibido el monto mínimo previsto en la convocatoria no estarían “capacitadas o aptas” para desempeñar el cargo pretendido, en comparación con quienes sí satisfagan el requisito monetario, lo cual resulta inadmisibles si se considera que la percepción salarial no es un elemento que defina o revele las aptitudes y capacidades de la persona que aspira a ocupar determinado cargo.

- La percepción salarial es el pago hecho a un trabajador definido por el patrón y no tiene relación con su capacidad y desempeño profesional. *“entre más alto salario percibe, más apta es la persona aspirante al cargo”*.

- La percepción salarial genera un trato discriminatorio vinculado a la condición socio económica de la persona.

2. Argumentos del disenso.

La razón principal por la que nos apartamos de la mayoría, es porque no compartimos el enfoque propuesto y, por tanto, partimos de premisas distintas que, desde nuestra perspectiva, son más sólidas, en cuanto permiten desarrollar un análisis más profundo.

Como se indicó, desde la perspectiva de la opinión mayoritaria la acreditación de la percepción salarial es un requisito para tener acceso al cargo concursado, y a partir de ello sostiene que se trata de una medida discriminatoria, en tanto arbitraria e injustificada.

Sin embargo, de la interpretación sistemática y, por ende, armónica, así como funcional de las normas aplicables al concurso, llegamos a la conclusión de que la porción impugnada no es un requisito en sí mismo, sino que se trata de un requerimiento por el que el INE solicita información a quienes pretendan participar a efecto de que cuente, entre otros, con elementos para evaluar la experiencia profesional, sobre todo de quienes no han trabajado en el órgano electoral nacional.

En efecto, el sistema normativo que regula el ingreso al servicio profesional electoral, establece como requisito para todos los participantes demostrar experiencia laboral.

Como la propia convocatoria señala, la acreditación de la experiencia puede hacerse a través de diversos medios, por ejemplo: comprobantes laborales y el currículo de las y los aspirantes.

En ese entendido, para evaluar con diversos criterios a quienes no se dedican a la función electoral nacional, se solicita a los participantes que comprueben un monto de percepciones respectivo; el cual, en su momento, deberá ser analizado, evaluado y valorado por la autoridad para elegir a los mejores perfiles

Así, la disposición que se impugna no se trata de un requisito que impida a quien no lo cumpla, tener acceso al concurso, sino que constituye una mínima carga razonable consistente en aportar elementos para que la autoridad tenga suficiente información al evaluar su experiencia laboral.

En ese sentido, la disposición impugnada no impone una diferencia de trato injustificada y carente de objetividad entre quienes pueden comprobar una percepción salarial determinada y quienes no, pues el requisito por el que se puede excluir a alguien de participar en el concurso es el relativo a la experiencia, por lo que mientras ésta pueda acreditarse con

otros elementos, la acreditación salarial por sí misma como criterio objetivo, no genera un trato diferenciado o discriminatorio.

Considerarlo de modo contrario haría que se confundiera la causa con el efecto, cometiendo una falacia. Esto es, debe señalarse que existe una diferencia entre el hecho a probar (efecto) y el medio de prueba que se utiliza para ello(causa).

En el caso concreto, nos parece que el requerimiento para tener acceso al cargo concursado, constituye un hecho complejo por probar consistente en haber ocupado un cargo de dirección por cierto tiempo. Por su parte, uno de los medios de prueba de ese hecho, que no exclusivo, ni excluyente, es la percepción salarial. Es decir, el salario se constituye en un medio de prueba más, incluso en grado indiciario, del hecho por probar de contar con experiencia directiva, para concursar por el cargo dentro del servicio profesional electoral.

Además, esa solución amplía la posibilidad de que tanto quienes pretendan participar puedan aportar más información, como que el INE cuente con mayores elementos para emitir la mejor determinación de quienes serán los funcionarios en cuyas facultades estará la ejecución operativa de las elecciones.

2.1 El principio de igualdad y no discriminación no prohíbe hacer diferencias para integrar autoridades electorales, aunque en el caso no se trata de ello.

Consideramos que en el caso no se vulneran los derechos de igualdad y no discriminación. Esos derechos fundamentales, en su ámbito de aplicación en el derecho de tener acceso al servicio profesional público, no necesariamente prohíben cualquier tipo de distinción, sino **la falta de razonabilidad y justificación de la diferencia de trato.**

Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en nuestra Constitución, no obliga a contratar o a mantener en un cargo profesional público a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del cargo que, además, al ser públicas existe un interés del Estado en que se realicen de manera eficaz y eficiente. Más aún si se trata, como en el caso, de quienes estarán a cargo de las funciones de ejecución operativa de las elecciones, es decir, una función estatal.

Por lo que la tarea de selección de candidatos más aptos para el desempeño de un cargo profesional público, permite diferenciar y preferir a los candidatos, siempre y cuando la razón que motive esa preferencia no sea una de las categorías sospechosas establecidas en el artículo 1° de la Constitución Federal, o si lo está, que se justifique en forma estricta.

En esa lógica, la preferencia entre participantes está justificada debido a las características de la actividad profesional pública concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, siempre que la diferencia se refiera a un requisito necesario y determinante de la actividad pública que se vaya a desempeñar, además de que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En ese sentido, en el caso que se analiza no **se trata de evaluar un requisito que genere una distinción entre quienes participan**, sino se trata de un requerimiento de información para que le INE pueda valorar con mayores elementos la experiencia laboral de quienes pretenden ocupar un cargo fundamental de la administración de las elecciones.

2.2 El salario puede ser un parámetro de valoración objetivo desde el punto de vista económico.

Desde nuestra perspectiva, aun cuando no se trata de un requisito, pedir la comprobación de las percepciones salariales puede servir como un parámetro objetivo de la experiencia profesional de los concursantes.

Ello porque desde una perspectiva económica, un determinado salario objetivamente puede ser un indicador del requisito que se pretende acreditar.

El salario de un trabajo desde el punto de vista económico, es el precio que se paga por él, que en principio está determinado por la cantidad de trabajo demandado y ofertado. En el mercado laboral existen actividades que demandan trabajadores de alta calificación para ser realizadas; en dichos mercados resultan relevantes las habilidades, capacidades y experiencia de los empleados, pues si no estuvieran presentes prácticamente no podrían llevarse a cabo.

En ese entendido, a aquellas habilidades y conocimientos que adquiere un trabajador se les conoce como el capital humano, y para adquirirlo, principalmente, se utiliza la educación formal, la capacitación en el trabajo y la experiencia.

Sin embargo, la adquisición de ese capital humano genera costos. Los trabajadores invierten tiempo y dinero en adquirir habilidades y conocimientos valiosos. En principio, un alto capital humano incrementa la productividad del bien o servicio en el que se emplea y, por lo tanto, en general logran mayores utilidades para las empresas, lo que implica también que se puedan pagar salarios más altos.

A su vez, los empleadores que participan en ese mercado laboral se benefician de dicha inversión, y la reconocen ofreciendo un mayor salario que compensa los costos en los que incurrió un trabajador por adquirir una habilidad.

Si el mercado laboral paga mejores salarios a quienes están mejor capacitados y tienen más habilidades, en sentido contrario, el salario de una persona puede ser indicativo de un conjunto de habilidades y conocimientos que integran el capital humano de un trabajador en particular.

En consecuencia, resulta un criterio objetivo evaluar el nivel salarial de un trabajador dentro de los parámetros para tener acceso a cargos que requieran experiencia; siempre y cuando ese salario sea contrastado con el salario que determina el mercado laboral, dado que éste puede servir para indicar el conjunto de habilidades y conocimientos que posee un postulante.

2.3 La acreditación del salario no es un parámetro exclusivo, excluyente ni prioritario

Por último, consideramos, que contrariamente a lo que sostiene la posición mayoritaria, la lectura correcta de la convocatoria, en nuestro concepto, es aquella que sostiene que las percepciones salariales de los participantes no son excluyentes, ni exclusivas, ni preponderantes.

Ello, porque el concurso se desarrolla en etapas y fases, y de su lectura conjunta puede advertirse que si la documentación que los aspirantes presenten al INE se acredita que cuentan con la experiencia requerida, que han ocupado cargos equivalentes a los solicitados con un nivel de responsabilidad asimilable y además, son seleccionados

mediante la aplicación de las evaluaciones y entrevista correspondientes, y cumplen con el resto de los requisitos normativos, ello deberá ser evaluado y considerado en su totalidad a efecto de determinar si los aplicantes pueden ser considerados para ser designados en el cargo.

3. Propuesta del disenso

Consecuentemente, la propuesta de los Magistrados que suscribimos el presente voto consistiría en confirmar la convocatoria, en el entendido de considerar que el requerimiento de acreditar las percepciones salariales de los concursantes es un parámetro objetivo que sirve de indicio para evaluar la experiencia de los participantes, considerando que dicho parámetro no debe ser exclusivo, ni excluyente, ni preponderante sobre otros requisitos que el Instituto habrá de tomar en consideración con base en la propia convocatoria

En tal virtud, votamos en contra la sentencia y nuestra postura coincide con la propuesta rechazada por el pleno, la cual se anexa al presente.

MAGISTRADO

MAGISTRADO

**REYES RODRÍGUEZ
MONDRAGÓN**

**FELIPE DE LA MATA
PIZAÑA**

**SUP-JDC-1913/2016
Y ACUMULADOS**

ANEXO

Que consiste en la parte considerativa del proyecto relativo al SUP-JDC-1888/2016 Y ACUMULADOS, presentado en sesión de dieciséis de diciembre de dos mil dieciséis, el cual fue rechazado por mayoría de cinco votos, con el voto en contra de los Magistrados Reyes Rodríguez Mondragón y Felipe de la Mata Pizaña.

5. ESTUDIO DE FONDO

5.1. Planteamiento del caso

Los actores controvierten, en específico, el requerimiento para tener acceso a cargos del Servicio Profesional previsto en el anexo 2 del acuerdo impugnado relativo a la acreditación de percepciones salariales mínimas mensuales durante el lapso de años requeridos de experiencia.

Consideran que dicho requerimiento es discriminatorio al privilegiar la ganancia monetaria sobre la experiencia en la

materia, lo que, en su concepto, atenta contra el artículo 1° de la Constitución Federal, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) [sic], así como el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en los que se determina que la discriminación comprende cualquier exclusión o preferencia basada en motivos raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

Asimismo, el actor en el juicio ciudadano SUP-JDC-1888/2016 aduce que también es discriminatorio que como experiencia laboral se requiera acreditar que en dos años de los últimos seis se ejercieron cargos de nivel ejecutivo equivalentes a los cargos *de Vocal de área de JDE o Jefe de Departamento en oficinas centrales*. Al respecto refiere que le parece injusto e ilegal que se pida experiencia de dos años consecutivos de función electoral en puestos equivalentes, toda vez que un proceso electoral (función básica y sustantiva de la existencia de un ente electoral, tal como es una junta distrital ejecutiva) no dura más allá de un año y los procesos electorales son cada tres.

De la lectura de los planteamientos, se advierte que la controversia jurídica que esta Sala Superior debe resolver en el presente caso consiste en determinar:

a) Si el requerimiento de acreditación de una percepción salarial mínima es discriminatorio.

b) Si los años de experiencia requerida para ocupar cargos en el Servicio Profesional es un parámetro discriminatorio.

5.2. Percepción salarial no es requisito para tener acceso a cargos en el Servicio Profesional

El agravio es **infundado**, toda vez que los actores parten de una premisa falsa, ya que el requerimiento impugnado no es un requisito que impida tener acceso a los cargos del Servicio Profesional y que por ello sea discriminatorio, sino que se trata de un medio para que el INE cuente con un parámetro o criterio objetivo, mediante el cual sea posible valorar la experiencia laboral de un candidato bajo la lógica del mercado laboral.

Lo anterior, en el entendido que dicho parámetro no debe ser exclusivo, excluyente ni preponderante sobre otros requisitos que el INE habrá de tomar en consideración con base en la propia convocatoria y normativa aplicable.

En efecto, la obligación de presentar documentación que acredite la percepción salarial del participante se ubica en las cédulas de identificación de cargos –anexo 2 del acuerdo impugnado– en concurso en la convocatoria controvertida; específicamente, está contenida en una nota al pie de la descripción de la experiencia laboral requerida.

Dicha nota al pie literalmente señala: “los aspirantes que no formen parte del INE deberán acreditar percepciones salariales de por lo menos, un monto mínimo neto de 29 mil pesos mensuales durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral”³.

Ahora bien, de acuerdo con lo previsto en los artículos 142 del Estatuto; 10 de los Lineamientos; y en el apartado I de la propia convocatoria impugnada,⁴ la acreditación de una

³ Dicha nota al pie corresponde a las cédulas para los cargos de Vocal Ejecutivo/Vocal Ejecutiva y Vocal Secretario /Vocal Secretaria en Juntas Distritales, sin embargo, los montos de percepción salarial varían dependiendo el nivel del cargo concursado.

⁴ En dichas disposiciones se prevé que, para ingresar al Servicio Profesional, toda persona interesada deberá cumplir los requisitos siguientes:

- I. Tener la ciudadanía mexicana y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Estar inscrita en el Registro Federal de Electores y contar con credencial para votar vigente;
- III. No ser militante de algún partido político;
- IV. No haber sido registrada por un partido político a cargo alguno de elección popular en los últimos tres años anteriores a la designación;
- V. No ser o haber sido integrante de la dirigencia nacional, estatal o municipal de algún partido político en los tres años inmediatos anteriores a la designación;
- VI. No estar inhabilitada para ocupar cargo o puesto público federal, local o municipal;
- VII. No haber sido condenada por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter culposo;
- VIII. Acreditar el nivel de educación media superior, para pertenecer al Cuerpo de la Función Técnica;
- IX. Para pertenecer al Cuerpo de la Función Ejecutiva:
 - a) Para ingresar por la vía del Concurso Público o mediante Cursos y Prácticas, contar con título o cédula profesional;
 - b) Para ingresar mediante incorporación temporal, contar con un certificado que acredite haber aprobado todas las materias de un programa de estudios de nivel licenciatura en el área o disciplina que el perfil del cargo o puesto requiera;
- X. Contar con conocimientos y experiencia profesional para el desempeño adecuado de sus funciones;
- XI. Cumplir con los demás requisitos del perfil del cargo o puesto, y

percepción salarial no forma parte de los requisitos para ingresar al Servicio Profesional.

Por tanto, debe entenderse que dicho requerimiento no es un requisito en sí mismo o un impedimento para tener acceso al cargo, sino que se trata de una obligación de los participantes de aportar elementos para que el INE conozca de las percepciones salariales anteriores de los participantes, y con ello contar con un criterio o parámetro objetivo, orientador y de utilidad práctica a través del cual esté en posibilidad de valorar con elementos racionales e idóneos que el candidato cumple con el requisito de experiencia que requiere el desempeño del cargo concursado.

Por lo anterior, esta Sala Superior considera que deben desestimarse los argumentos de los actores relativos a que la medida impugnada genera discriminación por la condición social de los actores, al darle preferencia a una cuestión económica sobre la experiencia en la materia.

De conformidad con el artículo 1o. de la Constitución, está prohibido realizar tratos diferenciados que no estén estrictamente justificados cuando se motivan por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las

XII. Aprobar las evaluaciones o procedimientos determinados para cada una de las vías de ingreso.

La experiencia profesional de las personas aspirantes deberá ser equivalente a la prevista en la cédula del Catálogo del Servicio correspondiente al cargo o puesto por el que concursa.

preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas,

La discriminación, es por definición, el trato diferenciado que se realiza a una persona por algún motivo, que no se encuentre justificado en términos constitucionales.

En ese sentido, es importante advertir que el principio de igualdad y no discriminación, en su ámbito de aplicación en el derecho de tener acceso al servicio profesional público, no necesariamente prohíbe cualquier tipo de distinción, sino **la razonabilidad de la diferencia de trato**.

Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en nuestra Constitución, no obliga a contratar o a mantener en un cargo profesional público a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del cargo que, además, al ser públicas existe un interés del Estado en que se realicen de manera eficaz y eficiente.

Por lo que la tarea de selección de candidatos más aptos para el desempeño de un cargo profesional público, permite diferenciar y preferir a los candidatos, siempre y cuando la razón que motive esa preferencia no sea una de las categorías sospechosas establecidas en el artículo 1° de la Constitución Federal, o si lo está, que se justifique en forma estricta.

En esa lógica, la preferencia de candidatos puede estar justificada debido a las características de la actividad profesional pública concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, siempre que la diferencia se refiera a un requisito profesional esencial y determinante de la actividad pública que se vaya a desempeñar, además de que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En ese sentido cada requisito profesional para tener acceso a los cargos de funciones públicas deberá ser analizado en cada caso concreto, sin embargo, es posible adelantar que estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio público.

Lo anterior sirve para sostener que, si bien existe la obligación de no discriminar cuando se establecen los requisitos para tener acceso a los cargos profesionales públicos, no se trata de analizar en específico uno de ellos, pues como se ha sostenido en el caso concreto, el requisito es la experiencia laboral y no la percepción salarial, pues ésta sólo es un elemento que puede ser utilizado para evaluar el requisito.

Ahora bien, esta Sala Superior considera que el requerimiento de información respecto de la percepción salarial, aunque por sí mismo no es discriminatorio, porque no genera una distinción de trato, sí impone una carga a los participantes

de aportar elementos al INE para evaluar su experiencia profesional.

Por esa razón, esta Sala Superior debe someter a un escrutinio de razonabilidad dicho requerimiento a efecto de saber si puede servir para evaluar lo que pretende.

5.3 Percepción salarial como indicador de experiencia laboral

A juicio de esta Sala Superior, solicitar que los concursantes aporten elementos respecto de sus percepciones laborales es un requerimiento razonable porque objetivamente puede ser un indicador del requisito que se pretende acreditar.

En efecto, la percepción salarial puede servir como parámetro objetivo para evaluar la experiencia laboral, las aptitudes y habilidades de las y los trabajadores que pretenden ser contratados, ya que una consecuencia económica del mercado laboral es que se paguen mayores salarios a quienes tienen las características señaladas.

Para demostrarlo, cabe referir cómo se compone el mercado de trabajo, cómo se fija el salario, y por qué en empleos que necesitan trabajadores más calificados, se pagan salarios más altos.

El mercado de trabajo, como todos los mercados, se compone por la oferta y la demanda. La oferta de trabajo está

constituida por todos las y los trabajadores que están dispuestos a recibir un salario por su empleo.

Por su parte la demanda de trabajo se considera derivada; esto quiere decir que se relaciona con la demanda de los bienes y servicios que se producen con esa labor. La demanda de trabajo, entonces, proviene de la cantidad de trabajo que las empresas necesitan para producir eficientemente los bienes y servicios que ofrecerán en esos respectivos mercados.

En un mercado laboral competitivo se presupone que los participantes son *tomadores de precio*, lo que implica que no pueden determinar unilateralmente, en este caso, el salario; sino que entran a competir al mercado ofreciendo y demandando el trabajo al salario fijado por el equilibrio del mercado laboral.

En efecto, cuando se dan los supuestos de competencia económica, la demanda y la oferta de trabajo se equilibran, de modo que se fija un salario para cierto empleo en relación con la cantidad de trabajo demandada y ofertada.

En otras palabras, el salario de un trabajo desde el punto de vista económico, es el precio que se paga por él, que en principio está determinado por la cantidad de trabajo demandado y ofertado.

Ahora bien, existen mercados laborales que demandan trabajo de alta calificación para ser realizados; en dichos mercados resultan relevantes las habilidades, capacidades y experiencia de los empleados, características que hacen que se diferencien comparativamente entre ellos.

En ese entendido, a aquellas habilidades y conocimientos que adquiere un trabajador se les conoce como el **capital humano**.⁵ Para adquirirlo, principalmente, se utiliza la educación formal, la capacitación en el trabajo y la experiencia.⁶

Sin embargo, la adquisición de ese capital humano genera costos. Los trabajadores invierten tiempo y dinero en adquirir habilidades y conocimientos valiosos en un determinado mercado laboral, incluso se incurren en esos costos antes de que puedan beneficiarse de un salario alto.⁷

Desde esa perspectiva, los trabajadores con alto capital humano incrementan la productividad del bien o servicio en el que se emplean y, por lo tanto, en general logran mayores utilidades para las empresas⁸. El incremento permite a su vez que se aumente la producción del bien o servicio final, lo que implica que se puedan pagar salarios más altos.

⁵ Parkin, Michael *et al.* *Microeconomía. Versión para Latinoamérica*, traducción Julio Silverio Coro Pando, Pearson Addison Wesley, 5ª edición, Estado de México, 2001 p. 344.

⁶ Becker, Gary. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University Chicago Press, 3ª Edición, 1984, p. 17.

⁷ Walter, Nicholson *et al.* *Microeconomic Theory. Basic Principles and Extensions*, South-Western CENAGE Learning, 10ª edición, p. 483.

⁸ *Id.*

A su vez, los empleadores que participan en ese mercado laboral se benefician de dicha inversión, y la reconocen ofreciendo un mayor salario que compensa los costos en los que incurrió un trabajador por adquirir una habilidad.⁹

En ese sentido, se puede afirmar que el capital humano es compensado en el mercado laboral mediante salarios más elevados, tanto porque los productores obtienen aumentos en sus utilidades, como porque tales habilidades y conocimientos son una inversión costosa que no se daría, sino fuese compensada con incentivos y salarios más altos.

Dicho en otras palabras, los demandantes de trabajo –empresas– están dispuestos a pagar un mayor salario a quienes tienen mayor capital humano, porque éstos producen más; y los ofertantes de trabajo –trabajadores– están dispuestos a asumir los costos por adquirir capital humano, si existen incentivos suficientes en el sentido de ser recompensados por ello.¹⁰

De ahí que el salario de una persona puede ser interpretado como los rendimientos de la inversión en capital humano que realizó un trabajador.¹¹

⁹ Íd.

¹⁰ Mankiw, N. Gregory, *Principios de Economía*, traducción Esther Rabasco Espáriz, 3ª edición, M Graw Hill, Madrid, 2004, p. 254.

¹¹ Becker, Gary. *Investment in human Capital: A theoretical Analysis*, The Journal of political Economy, Volumen 70, Issue 5, Parte 2: Investment in Human Beings (octubre, 1962), p. 49.

Así, si el mercado laboral paga mejores salarios a quienes están mejor capacitados y tienen más habilidades, en sentido contrario, el salario de una persona puede ser indicativo de un conjunto de habilidades y conocimientos que integran el capital humano de un trabajador en particular.

Por lo tanto, es razonable asumir que los salarios ofrecidos por los empleadores de un mercado laboral correspondan a la valoración que los agentes de ese mercado le dan a un grupo de habilidades y conocimientos estrechamente ligados con una cierta escolaridad, años de experiencia laboral, y habilidades más específicas relacionadas con el puesto.

En consecuencia, resulta un criterio objetivo evaluar el nivel salarial de un trabajador dentro de los parámetros para tener acceso a cargos que requieran experiencia, **siempre y cuando ese salario sea contrastado con el salario que determina el mercado laboral**, dado que éste puede servir para indicar el conjunto de habilidades y conocimientos que posee un postulante.

No obstante, debe señalarse que el salario puede servir para inferir cierto capital humano de un trabajador, pero no necesariamente indica una correlación determinante entre un determinado nivel de ingreso con un determinado conjunto de habilidades y conocimientos en un mercado laboral en específico, pues pueden existir otros factores que expliquen los salarios más altos.

En tal sentido, en el caso concreto, el requerimiento de demostrar la percepción laboral puede válidamente entenderse como un parámetro o referente objetivo que el INE podrá valorar, a efecto de determinar si se cumple con la experiencia y habilidades derivados de los requisitos que se establecen en el Estatuto, los Lineamientos y en la propia Convocatoria.

5.4 La percepción salarial no es un parámetro exclusivo, excluyente, ni preponderante, para evaluar la experiencia requerida.

En efecto, contrario a lo que manifiestan los actores, la percepción laboral no constituye el único criterio para evaluar la experiencia laboral de quienes no trabajan en el INE, ya que de acuerdo con el desarrollo de la convocatoria y con las demás normas aplicables, existen otros criterios para evaluar los requisitos para concursar por un cargo en el Servicio Profesional.

Cabe hacer referencia que de conformidad con el artículo 16 de los Lineamientos, la convocatoria se encuentra estructurada en tres fases y nueve etapas en total. En la primera fase se prevén tres etapas, a saber, la publicación y difusión de la convocatoria; el registro de aspirantes y la revisión curricular.

En la segunda fase se contemplan cuatro etapas, en la primera de ellas se establece la aplicación de un examen de

conocimientos generales y técnico-electorales; en la segunda etapa se prevé el cotejo y verificación de la información presentada por los aspirantes; en la tercera etapa la aplicación de una evaluación psicométrica por competencias o evaluación situacional y, por último, una cuarta etapa relativa a la aplicación de entrevistas.

En la tercera y última fase se contemplan dos etapas, en la primera de ellas se establece lo relativo a la calificación final y criterios de desempate, mientras que en la segunda la designación de ganadores.

De lo anterior puede advertirse que el cotejo y verificación de la información presentada por los aspirantes se presenta en una etapa posterior a la aplicación del examen de conocimientos. Asimismo, de la convocatoria se advierte que la documentación que los aspirantes seleccionados deben presentar es, entre otra, la siguiente:

- Currículum vitae actualizado
- Original y copia del título o cédula profesional
- Original y copia de comprobantes laborales que acrediten el cumplimiento de los requisitos para cada cargo o puesto, que establece la convocatoria, de acuerdo con el anexo 2¹².

¹² En el anexo 2 se encuentran las cédulas del catálogo del Servicio Profesional correspondientes a los cargos o puestos concursados, en donde se establece, atendiendo a cada caso, la equivalencia de los cargos que se requiere para ocupar el cargo.

Por ejemplo, para ocupar el cargo de vocal ejecutivo/ejecutiva de Junta Local Ejecutiva se requieren: *dos años en los últimos ocho años ocupando cargos de nivel ejecutivo equivalentes a los cargos del INE de Vocal Secretario Local, Vocal de área Local, Subdirector, y Coordinador en Oficinas Centrales.*

Asimismo, como ya se ha hecho referencia, como nota al pie de la experiencia laboral requerida se establece que los aspirantes que no formen parte del INE deben acreditar una percepción salarial mínima durante el lapso de años requeridos de experiencia laboral.

Conforme a lo anterior, se concluye que entre la documentación que deberán presentar los aspirantes está la relativa a la acreditación de que cuentan con la experiencia requerida en cada caso, misma que es acorde al desempeño y nivel de responsabilidad de la función que se requiere para cada cargo o puesto de los concursados.

Sin embargo, ello no implica que la acreditación de la percepción salarial mínima que se prevé en la nota al pie, sea un exigencia prioritaria pues si a través de la documentación que los aspirantes presenten al INE se acredita que cuentan con la experiencia requerida, que han ocupado cargos equivalentes a los solicitados con un nivel de responsabilidad asimilable y además, son seleccionados mediante la aplicación de las evaluaciones y entrevista correspondientes, y cumplen

con el resto de los requisitos normativos, ello deberá ser evaluado y considerado en su totalidad a efecto de determinar si pueden ser considerados en las fases y etapas subsecuentes previstas en la convocatoria.

Además, de acuerdo con lo que manifiesta el Secretario de la Junta General -en el alcance al informe circunstanciado- para inscribirse al concurso, los aspirantes registran sus datos, de buena fe, en un sistema informático, y si bien en el rubro de “experiencia profesional” se requiere al usuario seleccionar el campo relativo a “remuneración bruta mensual” el rango de percepción salarial en el que se ubica dependiendo del cargo o puesto que haya registrado previamente, con independencia de la opción que haya elegido, el sistema no descarta al aspirante ni le impide continuar con su postulación y la participación en las siguientes etapas del concurso.

Esto es, la acreditación de una percepción salarial, no es un requisito para acceder a un cargo del Servicio Profesional, ni un filtro para continuar en las etapas subsecuentes.

Tampoco es un referente **exclusivo** para acreditar la experiencia requerida para desempeñar el cargo que se pretenda, ni un parámetro **excluyente** de otras formas para acreditar los conocimientos y la experiencia profesional, ni debe entenderse como un criterio **prioritario** a considerar por la responsable al momento de valorar otros medios para acreditar los requisitos exigidos por la normativa aplicable para estar en

condiciones de cumplir con los requisitos para formar parte del Servicio Profesional.

Asimismo, es preciso señalar que el requisito de experiencia es exigible por igual a todos los participantes, tanto internos como externos y la única diferencia estriba en la forma de acreditarlo¹³.

En consecuencia, contrario a lo manifestado por los actores, la acreditación de la percepción salarial de los concursantes no está configurada normativamente como un requisito de acceso al cargo, sino que es un criterio o parámetro objetivo para aportar elementos que permitan evaluar los requisitos propiamente dichos, como la experiencia en funciones ejecutivas y las habilidades requeridas.

Por todo lo anterior, los planteamientos que se estudian resultan **infundados**.

Por las razones expuestas, lo procedente sea confirmar el acuerdo impugnado.

¹³ El parámetro de ingreso mínimo mensual se aplica no sólo a los aspirantes externos al INE, sino también a quienes pertenecen al propio Instituto, ya que, para poder ocupar uno de los cargos sometidos al concurso de la convocatoria deben haber ocupado, previamente, por el tiempo exigido alguno de los cargos mencionados en la misma; a saber, Jefe de Departamento de Oficinas Centrales, Vocal de Área en Junta Distrital Ejecutiva o Vocal Secretario en Junta Distrital Ejecutiva, cuyo ingreso mensual se ubica dentro del referido parámetros de veintinueve mil pesos (\$29,000.00 m.n.).