

VERSIÓN PÚBLICA, RESOLUCIÓN EXPEDIENTE SUP-JLI-71/2016

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	Clave Única del Registro de Población	17

Rúbrica de la titular de la unidad responsable:

Licda. María Cecilia Sánchez Barreiro
Secretaria General de Acuerdos

**JUICIO PARA DIRIMIR LOS
CONFLICTOS LABORALES O
DIFERENCIAS LABORALES ENTRE EL
INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y
SUS SERVIDORES**

EXPEDIENTE: SUP-JLI-71/2016

ACTORA: PATRICIA ELENA UGALDE
ROMO

DEMANDADO: INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL

MAGISTRADO PONENTE: FELIPE DE
LA MATA PIZANA

SECRETARIOS: FERNANDO RAMÍREZ
BARRIOS Y ARMANDO AMBRIZ
HERNÁNDEZ

Ciudad de México, a catorce de marzo de dos mil diecisiete.

SENTENCIA, emitida en el juicio indicado, en la que se revoca la amonestación impuesta por el INE a Patricia Elena Ugalde Romo.

ÍNDICE

Glosario.	2
I. Antecedentes.	2
1. Recurso de revisión.	3
2. Resolución del procedimiento administrativo	3
3. Recurso de inconformidad.	3
3. Recepción y Turno.	4
4. Admisión y emplazamiento	4
5. Contestación de demanda	4
6. Audiencia de ley	5
II. Estudio de las excepciones y defensas	5
III. Estudio de fondo	8
1. Determinación impugnada y pretensión	9
2. Normativa aplicable	9
3. Caso Análisis y valoración	12
IV. Efectos	19
Resolutivos.	20

GLOSARIO

Acto impugnado	Resolución emitida en el recurso de inconformidad INE/R.I./20/2016
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Nacional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa
INE	Instituto Nacional Electoral
Manual	Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral
Ley de Medios	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Ley Orgánica	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
Parte actora	Patricia Elena Ugalde Romo
Procedimiento Administrativo	DEA/PA/19/2015
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
TEPJF	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
Unidad Técnica	Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales del Instituto Nacional Electoral

A N T E C E D E N T E S

De la narración de los hechos que la actora hace en su demanda y de las constancias de autos, se advierte lo siguiente:

1. Relación laboral. La actora afirma que el uno de enero de dos mil, ingresó a prestar sus servicios como Jefe de Departamento de Procedimientos, primero en la Contraloría y posteriormente en la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral, puesto que ocupa hasta la fecha.

2. Procedimiento administrativo.

a) Emplazamiento. El veintiocho de mayo de dos mil quince, se notificó y emplazó a la ahora demandante para que formulara alegatos y ofreciera pruebas, en el procedimiento administrativo iniciado bajo el expediente **DEA/PA/19/2015**, por la falta de acreditación de la evaluación de desempeño para el ejercicio 2014.

b) Escrito de alegatos y pruebas. El doce de junio de dos mil quince, Patricia Elena Ugalde Romo presentó escrito de alegatos y pruebas en contra del inicio del procedimiento administrativo.

c) Notificación de cédula de evaluación. Derivado del escrito de alegatos referido, por acuerdo de diecinueve de junio de dos mil

SUP-JLI-71/2016

quince, el Director Ejecutivo de Administración requirió a la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales para que informara si se notificó a la ahora demandante la cédula de evaluación para el desempeño del personal administrativo mando medio, correspondiente al ejercicio fiscal de dos mil catorce.

En cumplimiento al referido acuerdo, la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales informó que la notificación de la citada cédula de evaluación se realizó el diez de julio siguiente.

d) Recurso de Revisión. En desacuerdo, el diecisiete de julio de dos mil quince, Patricia Elena Ugalde Romo, interpuso recurso de revisión ante la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales, el cual fue resuelto el veinticuatro de julio siguiente, en el sentido de modificar la cédula de evaluación de 3.27 a calificación final de 5.13.

e) Resolución del procedimiento administrativo El dos de mayo de dos mil dieciséis, la Dirección Ejecutiva de Administración del INE, resolvió el procedimiento administrativo **DEA/PA/19/2015**, en el sentido de imponer una amonestación prevista en los artículos 383 y 384 del Estatuto, por no haber obtenido calificación aprobatoria en la evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio dos mil catorce. La citada resolución fue notificada el dieciséis de mayo siguiente.

3. Recurso de Inconformidad. El treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, Patricia Elena Ugalde Romo, interpuso recurso de inconformidad, el cual fue radicado con el número de expediente **INE/R.I./20/2016**, y resuelto el treinta y uno de octubre siguiente, en el sentido de confirmar la sanción impuesta a la ahora parte actora. Dicha resolución fue notificada el ocho de noviembre de dos mil dieciséis.

4. Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores.

a) Presentación de demanda. El veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis, se recibió en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, el escrito signado por Patricia Elena Ugalde Romo, mediante el cual promueve juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral.

b) Turno a ponencia. El veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis, la Magistrada Presidenta de este órgano jurisdiccional electoral acordó integrar el expediente SUP-JLI-71/2016, y turnarlo a la ponencia del Magistrado Felipe de la Mata Pizaña, para los efectos previstos en el Libro Quinto de la Ley de Medios. Dicho acuerdo fue cumplimentado mediante oficio TEPJF-SGA-8206/16, signado por la Secretaria General de Acuerdos de esta Sala Superior.

c) Admisión y emplazamiento. El veinte de enero de dos mil diecisiete, el Magistrado Instructor admitió la demanda presentada por Patricia Elena Ugalde Romo; se tuvo como demandado en el presente asunto al INE, 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.

d) Contestación de demanda. Mediante escrito recibido en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior el siete de febrero de dos mil diecisiete, el INE, por conducto de su apoderada, contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.

e) Acuerdo por el que se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha para celebración de audiencia. Mediante acuerdo de nueve de febrero del presente año, el Magistrado Instructor tuvo al INE, a través de su representante legal, dando contestación a la demanda, y señaló las nueve horas del veintiocho de febrero de dos mil diecisiete, para que tuviera lugar la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo

SUP-JLI-71/2016

101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

f) Audiencia de ley. El veintiocho de febrero de dos mil diecisiete tuvo verificativo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en la cual las partes en conflicto no llegaron a algún acuerdo de conciliación, no obstante haber sido 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, asimismo, la parte demandada se desistió de la prueba confesional a cargo de la actora y, al no existir diligencias pendientes por desahogar, se declaró cerrada la instrucción del presente asunto, quedando los autos en estado de resolución.

COMPETENCIA Y ANÁLISIS DE EXCEPCIONES Y DEFENSAS:

1. Competencia. El TEPJF ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer del presente juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el INE y sus servidores, en términos de lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución; 184; 186, fracción III, inciso e), y 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica; 3, párrafo 2, inciso e); 4 y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley de Medios, por tratarse de un asunto en el que se plantea un conflicto o diferencia laboral entre el INE y uno de sus servidores que se desempeña como Jefe de Departamento de Procedimientos, adscrita a un órgano central del Instituto¹.

2. Análisis de las excepciones y defensas hechas por la parte demandada

a) Caducidad. El INE aduce que, se actualiza la excepción de caducidad prevista en el artículo 96, párrafo 1, de la Ley de Medios, porque la actora presentó su escrito de demanda fuera del plazo de quince días hábiles, pues su impugnación la dirige a controvertir la

¹ Dirección Jurídica del INE.

evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio dos mil catorce, por tanto, la demandante debió presentar la demanda en contra del resultado de la misma, dentro de los quince días siguientes en que le fue notificada la resolución a su solicitud de revisión, es decir, a más tardar el catorce de agosto de dos mil quince.

Esta Sala estima que la excepción es **infundada**, porque lo impugnado en este juicio no es directamente la evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio dos mil catorce, sino la determinación que resolvió el recurso de inconformidad con el que culminó la cadena impugnativa, por lo tanto, la parte actora agotó los medios de defensa previos, en primer orden solicitó la revisión de la evaluación previsto en el Manual, en contra de la determinación del citado recurso de revisión, presentó recurso de inconformidad previsto en el Estatuto, el cual fue resuelto por la Secretaria Ejecutiva del INE el treinta y uno de octubre siguiente, que confirmó el procedimiento administrativo que impuso una amonestación por haber obtenido la calificación menor a la requerida.

Aunado a que la resolución impugnada se notificó el ocho de noviembre de dos mil dieciséis, por lo que, el plazo de quince días hábiles para presentar la demanda transcurrió **del miércoles nueve al treinta de noviembre de dos dieciséis**, descontándose los días doce, trece, diecinueve, veinte veintiséis y veintisiete, por corresponder a sábados y domingos, así como el lunes veintiuno de noviembre, por ser día de descanso obligatorio según lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, y por tanto, día inhábil en términos de lo previsto en el artículo 94, párrafo 3, de la Ley de Medios.

En el caso, la demanda se presentó ante la Oficialía de Partes de esta Sala Superior el **veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis**, por tanto, resulta claro que fue presentada dentro del plazo legal previsto en el artículo 96, de la Ley de Medios, como se demuestra a continuación.

SUP-JLI-71/2016

Noviembre 2016						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		8 Notificación	9 (día 1)	10 (día 2)	11 (día 3)	12 Inhábil
13 Inhábil	14 (día 4)	15 (día 5)	16 (día 6)	17 (día 7)	18 (día 8)	19 Inhábil
20 Inhábil	21 Inhábil	22 (día 9)	23 (día 10)	24 (día 1 1)	25 (día 1 2)	26 Inhábil
27 Inhábil	28 (día13)	29 (día14) Presentación de la demanda	30 (día15) Fecha límit e			

En consecuencia, se desestima la excepción de caducidad opuesta por el INE.

b) Oscuridad de la demanda. El INE hace valer la excepción de oscuridad y defecto de la demanda, porque a su parecer la actora señala argumentos imprecisos y sus argumentos son infundados.

Es infundada, pues no se advierte que la demanda carezca de una redacción que imposibilite darle contestación, por carecer de los elementos necesarios que permitan entender o conocer ante quién y por qué se demanda, los fundamentos legales o cualquier otra circunstancia que necesariamente pueda influir en el derecho ejercido o en la comprensión de los hechos en los que se sustenta la pretensión, colocando al demandado en un estado de indefensión que le impida oponer las excepciones y defensas correspondientes.

Además, el INE se limita a sostener que la demanda es oscura o imprecisa, sin embargo, no señala cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, con el objeto de que pueda determinarse si producen indefensión al interesado que la opone y, por consiguiente, que la demanda es oscura e imprecisa².

² “**OSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE.** No basta excepcionarse atribuyendo oscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en

Por tanto, resulta **infundada** la excepción opuesta, por cuanto a que de la lectura de la misma no se imposibilita entender a quién se demanda, quién la promueve, qué es lo que demanda, por qué se demanda, los fundamentos legales de ello, y los puntos petitorios de la misma³

Criterio similar fue sostenido por esta Sala Superior al resolver el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales SUP-JLI-1/2014.

ESTUDIO DE FONDO

1. Determinación impugnada y pretensión de la actora.

La parte actora controvierte la resolución recaída en el recurso de inconformidad identificado con la clave INE/R.I./20/2016, emitida por el Secretario Ejecutivo del INE, mediante el cual se confirmó la determinación emitida en el procedimiento administrativo, que, a su vez, impuso una amonestación a la parte actora, por no haber obtenido la calificación mínima de 8 en la evaluación del desempeño de mando medio correspondiente al ejercicio dos mil catorce.

La parte actora aduce que las determinaciones son ilegales, porque indebidamente desestimaron las violaciones fundamentales a los procedimientos para la evaluación previstos en el Manual, específicamente, porque no fue evaluada conforme al nombramiento, adscripción y funciones que ostenta (jefa de departamento de procedimientos), que no se le notificó que iba a ser evaluada, que no se le dio acceso a la entrevista con su evaluador, y que fue evaluada por una persona de su misma categoría y no por un superior.

que el actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.”Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, LXXIV. Página 30.”

³ **“EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD Y DEFECTO EN LA DEMANDA LABORAL, CUANDO ES IMPROCEDENTE LA.** Para la procedencia de la excepción de oscuridad y defecto en la forma de plantear la demanda, se hace necesario que la demanda se redacte de tal forma que los términos en que se hace, imposibilite entender ante quién se demanda, quién la promueve, qué es lo que demanda, por qué se demanda y los fundamentos legales de esto; por lo que si en una demanda se precisa el nombre del actor, el carácter con que se ostentó, la identificación de la demandada, qué se reclama de ésta, el fundamento legal en que se apoyó esa promoción y los puntos petitorios de la misma, es innegable que propuesta así la reclamación, es correcto el laudo que se dicte en el juicio laboral en cuanto deseche la excepción de oscuridad y defecto en la forma de plantear la demanda.” Registro 243496. Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 90. Quinta Parte. Página 13.

SUP-JLI-71/2016

Por tanto, la parte actora pretende que esta Sala Superior revoque el acto impugnado, y sea evaluada nuevamente conforme a las formalidades y procedimientos previstos en el manual en comento.

2. Normativa aplicable.

Para abordar el caso, en primer lugar, es necesario tener presente lo establecido en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal, así como en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos⁴, ambos del entonces Instituto Federal Electoral, por ser las normas vigentes en el momento en el que fue evaluada la parte actora.

El objetivo y procedimiento de las evaluaciones del desempeño para el personal que labora en el INE, de acuerdo al Manual de desempeño al personal de la rama administrativa, son los siguientes.

Las evaluaciones tienen por objetivo determinar y comunicar al personal administrativo, tanto operativo como mando medio y homólogo, la forma en la que están desempeñando su trabajo y propiciar la mejora continua, para poderse hacer acreedores a incentivo de productividad; estímulo por responsabilidad y actuación; recompensa económica; estímulos con días de descanso adicionales y grados administrativos⁵.

El personal que debe ser evaluado es todo el de mando operativo y el personal de mando medio que corresponde a directores de área; subdirectores (dentro de este grupo se ubican los Coordinadores Administrativos de las Juntas Locales), los jefes de departamento y los homólogos a cada puesto⁶.

Para ello, previo a la evaluación del desempeño, la Dirección de Personal deberá realizar un proceso de entrenamiento para

⁴ Normativa que fue emitida con fundamento en los artículos 127 y 263 del Estatuto

⁵ **Artículo 217 del Manual.** El sistema de evaluación del desempeño de la Rama Administrativa, tiene por objeto evaluar al personal administrativo del Instituto en los niveles operativo, mando medio y homólogo incluyendo los Coordinadores Administrativos de las Juntas Locales, con el propósito de determinar y comunicar la forma en la que están desempeñando su trabajo y propiciar la mejora continua.

⁶ **Artículo 219 del Manual.** Con base en la estructura orgánica los puestos de mando medio de la Rama Administrativa, a cuyos ocupantes deberá evaluar el desempeño, corresponden a los niveles jerárquicos 4, 5 y 6 de acuerdo a lo expresado en el Manual de percepciones para los servidores públicos del Instituto: **TIPO DE PERSONAL PUESTOS:** MANDO MEDIO Directores de Área, Subdirectores (dentro de este grupo se ubican los Coordinadores Administrativos de las Juntas Locales), Jefes de departamento y los homólogos a cada puesto. OPERATIVO Todos los niveles

evaluadores, para lo cual se allegará de diversas herramientas tanto presenciales como informáticas⁷.

Dicho procedimiento debe comprender las siguientes etapas:⁸

I. Validación de la cadena de mando

II. Instalación del Comité

III. Evaluación por el jefe inmediato

IV. Entrevista y notificación de la evaluación

V. Envío de las cédulas al Comité

VI. Solicitud de revisión por parte del trabajador

VII. Revisión y documentación de los casos de revisión del Comité

VIII. Envío de calificaciones a la Dirección de Personal

El Personal autorizado para evaluar será el jefe inmediato del personal a evaluar⁹, ello en razón de que el encargado de supervisar el comportamiento, desempeño y trabajo cotidiano de la persona evaluada es precisamente el superior jerárquico inmediato quien conoce el trabajo y desempeño del evaluado con lo cual cuenta con los elementos objetivos y, por tanto, se encuentra facultado para emitir un juicio, en torno a los factores y subfactores a evaluar, por ello, **el Manual exige que la evaluación la realice la figura de jefe inmediato.**

Asimismo, se determina que las calificaciones deben ser revisadas por el jefe superior normativo, es decir, el superior jerárquico del jefe inmediato.

La entrevista con el evaluado será un ejercicio de reflexión, donde por una parte se dan a conocer los resultados y, en caso de ser

⁷ **Artículo 226 del Manual.** Previo a la evaluación del desempeño, la Dirección de Personal realizará un proceso de entrenamiento para evaluadores, para lo cual se allegará de diversas herramientas tanto presenciales como informáticas.

⁸ **Artículo 232 del Manual.**

⁹ **Artículo 234 del Manual.** La evaluación será llevada a cabo por el jefe inmediato del personal a evaluar y las calificaciones serán revisadas por el jefe superior normativo.

SUP-JLI-71/2016

necesario determinar las acciones para mejorar o el desarrollo a seguir para fortalecer el rendimiento del personal evaluado¹⁰.

La evaluación implica asignar calificaciones mediante cédulas de evaluación dispuestas en el Sistema de Evaluación del Desempeño, tomando en cuenta las actitudes, aptitudes, eficiencia y resultados, para los mandos medios y sus sub factores en el orden siguiente:¹¹

FACTORES	SUBFACTORES	FACTORES DE PONDERACIÓN
ACTITUDES	Accesibilidad a información	4
	Relaciones Interpersonales	5
	Orientación al usuario	5
	Comunicación	6
APTITUDES	Toma de decisiones	6
	Liderazgo	8
	Conocimiento del trabajo	8
EFICIENCIA	Innovación	6
	Aplicación y	6
	Aprovechamiento de Recursos	8
	Trabajo en Equipo Planeación y Organización	8
RESULTADOS	Calidad en el trabajo	10
	Tiempo de Realización	10
	Cumplimiento de Metas	10
SUMA		100

Como se puede advertir, del formato de la cédula de evaluación se desprende que la misma implica factores y subfactores en torno al desempeño del trabajador, lo posee el jefe inmediato.

Para el personal de mando medio como requisito podrá haber una bitácora de desempeño, la cual deberá contar con la evidencia del desempeño del personal¹².

En suma, el procedimiento de evaluación se desarrolla a través de actos y etapas específicas, entre las cuales, una de las que resultan de

¹⁰ **Artículo 236.** La entrevista con el evaluado será abierta y se considera como un ejercicio de reflexión donde se dan a conocer los resultados; en su caso, las acciones de mejora o desarrollo a seguir para continuar fortaleciendo el rendimiento del personal evaluado.

¹¹ **Artículos 237 y 238** del Manual

¹² **Artículo 239** Para el caso de personal de mando medio como requisito se podrá elaborar una Bitácora de Desempeño que será parte del Sistema de Evaluación del Desempeño (SEDE) la cual deberá contar con la evidencia del desempeño del personal.

mayor importancia es que el evaluador sea el jefe inmediato del evaluado.

Tal requisito constituye una formalidad esencial del procedimiento de evaluación, pues, resulta razonable que la persona que supervisa el comportamiento, desempeño y trabajo a diario sea el jefe inmediato, el cual está facultado para emitir un juicio objetivo, en torno a la constancia, aptitud, actitud, eficiencia y eficacia, observadas por el evaluado en el desempeño de sus labores, estableciéndose las circunstancias de tiempo, modo y lugar atinentes a los factores y subfactores que componen tales conceptos, para lograr un juicio de valor objetivo, por tal razón es que se exige normativamente que la evaluación recaiga en la figura del superior jerárquico.

De otra manera, si la evaluación la realiza un tercero que no supervisa el trabajo y desempeño periódico del trabajador no podrá estar en condiciones de dictaminar objetiva y fundadamente su desempeño, por lo que se considera que tal circunstancia constituye una formalidad esencial del procedimiento de evaluación.

3. Caso concreto y valoración.

Esta Sala estima que los agravios expuestos por la parte demandante son **fundados**.

En principio, la actora aduce que se le inicio procedimiento administrativo sin que la calificación hubiera quedado firme.

SUP-JLI-71/2016

En el caso, le asiste la razón a la parte demandante, en razón de que le iniciaron el procedimiento administrativo antes de que quedara firme la calificación y que pudiera controvertirla mediante el recurso de revisión,

Procedimiento de evaluación	Cédula de evaluación	Procedimiento administrativo
Solicitud de revisión de la evaluación. 17/07/2015	11/02/2015 3.27 Notificada a la actora hasta el 10/07/2015	Notificación al Departamento de procedimientos de la Dirección Ejecutiva de Administración. 9/04/2015
Inicio del procedimiento de revisión. 20/07/2015		Admisión del procedimiento estatutario sancionador. 28/04/2015
Resolución a la solicitud de revisión de la evaluación. 24/07/2015 Modifica calificación a 5.13		Emplazamiento a la actora. 28/05/2015
		Requerimiento a la Comisión de Evaluación para que informe la fecha de notificación a la actora de la cédula de evaluación. 29/06/2015
		Cumplimiento del requerimiento, expresando que la actora fue notificada hasta el 10/07/2015. 31/07/2015
		Resolución en la que se determina amonestar a la actora, teniendo en consideración que la calificación de 5.13 es firme al no haber sido impugnada. 02/05/2016
		Presentación del recurso de inconformidad. 31/05/2016
		Resolución del recurso de inconformidad, confirmando sanción. 31/10/2016

como se demuestra en el siguiente cuadro:


Por lo tanto, se considera que existió una violación, pues se inició el procedimiento administrativo sin haber estado firme la calificación final, en tanto, que lo procedente es, una vez agotada la cadena impugnativa (recurso de revisión y de inconformidad) si se iniciara el citado procedimiento administrativo, de ahí que para salvaguardar el derecho de audiencia de la parte actora se debe analizar en forma íntegra si el procedimiento de evaluación estuvo apegado a derecho, pues para efectos de la sanción (amonestación) se pueden argumentar fallos en el desarrollo de la evaluación de desempeño.

Ahora bien, de las pruebas aportadas por la demandante, el INE y las constancias que obran en autos se advierte lo siguiente:

No está demostrado que hubiese sido evaluada por su superior inmediato como lo señala el Manual, pues al contrario sólo hay

elementos que indican que fue evaluada por una persona de su mismo nivel (jefe de departamento).

En efecto, en autos consta la cédula de evaluación, en la cual se aprecian los datos siguientes: Cédula para evaluación del desempeño para el personal administrativo mando medio; periodo a evaluar del 1° de enero al 31 de diciembre de 2014; fecha: 11/02/2015; nombre: Patricia Elena Ugalde Romo; puesto: Jefe de departamento de procedimientos; nivel: LC4; Misión del puesto: Llevar a cabo la tramitación y sustentación de los procedimientos ordinarios sancionadores ordinarios y especiales que se presenten así como la elaboración de los proyectos de resolución, se muestran los reactivos a evaluar, y finalmente dos recuadros: uno con la leyenda *nombre y firma del evaluador*, suscrito por Israel Zuñiga Lozano y el otro recuadro para el *nombre y firma del superior Ivettete Alquicira Fontes, sin que se precise que el evaluador sea su superior jerárquico.*



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO MANDO MEDIO

PERIODO A EVALUAR DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014.

INE
Instituto Nacional Electoral

Dirección Ejecutiva de Administración
Dirección de Personal
Fecha de emisión: 11/02/2015 17:02:39
Página 1 de 4

NOMBRE: UGALDE ROMO PATRICIA ELENA
PUESTO: AD00668 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROCEDIMIENTOS


FOLIO: 8635
NIVEL: LC4

FECHA: 11/02/2015
ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP.

MISIÓN DEL PUESTO:
LLEVAR A CABO LA TRAMITACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES ORDINARIOS Y ESPECIALES QUE SE PRESENTEN ASÍ COMO LA ELABORACIÓN DE LOS PROYECTOS DE RESOLUCIÓN

Factores	SubFactores	Descripción										Puntos (P)					
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno		Regular			Inaceptable				
EFICIENCIA	Aplicación y Aprovechamiento de Recursos	Aprovecha de manera adecuada los recursos financieros, humanos y/o materiales cumpliendo con las disposiciones normativas en la consecución de resultados			Aplica de manera adecuada y oportuna los recursos financieros, humanos y/o materiales cumpliendo con las disposiciones normativas en la consecución de resultados			Aprovecha los recursos financieros, humanos y/o materiales considerando un apego casi total a la normatividad con escaso margen de desperdicio		Los recursos se aplican con regular atención a la normatividad con un aprovechamiento parcial		La aplicación de los recursos financieros, humanos y/o materiales, se realiza esporádicamente obediendo la norma y por lo general constantemente genera gastos y desperdicios		4			
	Planificación y Organización	Sistemáticamente define una estrategia para abordar las tareas encomendadas, determina eficazmente objetivos y plazos para la realización. Se anticipa a situaciones o problemas críticos estableciendo mecanismos de control			Determina la estrategia a seguir de manera contingente identificando los plazos para la realización de las actividades, define prioridades, controla y verifica la información			En situaciones relevantes define estrategias establece objetivos y plazos para la realización de las actividades, definiendo prioridades y mecanismos de control		Ocasionalmente define estrategias, organiza el trabajo y administra los tiempos de manera reactiva identificando mecanismos de control situaciones		Reguliere que sus superiores definen las estrategias de trabajo, prioridades y mecanismos de control para asegurar su cumplimiento		4			
	Innovación	Se destaca por proponer permanentemente soluciones enfocadas a la simplificación y cumplimiento de los objetivos institucionales			Generalmente propone soluciones enfocadas a simplificar y cumplir en su entorno de trabajo			Procura identificar alternativas de soluciones que simplifiquen sus procesos de trabajo		Generalmente se apega a los procedimientos establecidos identificandolos ocasionalmente alternativas de mejora		Se apega a los procesos y procedimientos establecidos		5			
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	

Se recibe copia
01/04/2015 07:03 AM
16127
000182



INE
Instituto Nacional Electoral

**CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
MANDO MEDIO**

Dirección Ejecutiva de Administración
Dirección de Personal
Fecha de emisión: 11/02/2015 17:02:39
Página 4 de 4

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN				
SUBFACTORES	PUNTOS (P)	FACTOR DE PONDERACIÓN (FP)	PUNTAJE (PN) PN = (P*FP)/15	CALIFICACIÓN OBTENIDA
Aplicación y Aprovechamiento de Recursos	4	6	1.60	Puntaje /10=
Planeación y Organización	4	8	2.13	
Innovación	5	6	2.00	
Trabajo en equipo	5	8	2.67	
Liderazgo	4	8	2.13	
Toma de Decisiones	5	6	2.00	
Conocimientos del Trabajo	4	8	2.13	
Accesibilidad a la Información	4	4	1.07	
Relaciones Interpersonales	5	5	1.67	
Comunicación	5	6	2.00	
Orientación al Usuario	4	5	1.33	
Calidad del Trabajo	6	10	4.00	
Cumplimiento de Metas	6	10	4.00	
Tiempo de Realización	6	10	4.00	
Total	67	100	32.73	


ACCIONES DE MEJORA O ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA EL EVALUADO

SE SUGIEREN CURSOS QUE PROPICIEN EL DESARROLLO DE HABILIDADES ENCAMINADAS A LA TOMA DE DECISIONES Y QUE CONTRIBUYAN LA INTEGRACION AL EQUIPO DE TRABAJO.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

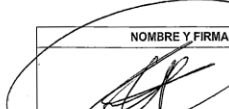
Liderazgo, Cómo ser un miembro efectivo del equipo de trabajo

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR



NOMBRE: ZÚNIGA LOZANO ISRAEL
CURP: ZULI760221HMCXZ909

NOMBRE Y FIRMA DEL SUPERIOR



NOMBRE: ALQUICIRA FONTES IVETTE
CURP: ALQ80206MDLNV05

000179

ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP.

ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE LA LGTAIP.

A tal documento se le otorga valor probatorio pleno, al tratarse de un documento público cuya autenticidad y contenido, en forma alguna fue objetada por las partes, acorde con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Ley de Medios.

Del análisis del documento referido se advierte que omite aportar datos que permitan establecer que la evaluación no la realizó un superior inmediato, ello porque, la parte demandante afirma que fue evaluada por una persona de su mismo nivel jerárquico (jefe de departamento), y **el INE en la contestación de la demanda no lo niega, ni hace alegato o precisión al respecto, por lo que debe tenerse como una afirmación no controvertida.**

Como se observa en la cédula de evaluación no es posible tener algún elemento que permita establecer el puesto o nivel de la persona que evaluó a la parte demandante, en ese sentido la cédula carece de un elemento formal, y objetivo, por lo que su validez se encuentra viciada.

De hecho, existen elementos que permiten advertir que el evaluador no es el superior inmediato de la parte demandante, porque en autos obra constancia de acta de entrega-recepción de la parte demandante **Patricia Elena Ugalde Romo, jefa de departamento de**

procedimientos de la unidad de enlace de la unidad técnica de transparencia y protección de datos personales, de treinta y uno de marzo de dos mil quince, en la cual aparece el nombre **de Israel Zuñiga Lozano con el puesto de jefe de departamento de análisis y seguimiento**, nombre que coincide con el que aparece en la cédula de evaluación en el recuadro correspondiente al nombre y firma del evaluador, es decir, el funcionario que evaluó tiene el mismo cargo que la evaluada – jefe de departamento – lo que es contrario a la normatividad aplicable que exige que el evaluador sea el superior inmediato.

Debe hacerse patente que la cédula de evaluación fue emitida con fecha once de febrero de dos mil quince, sin que el INE aporte documento alguno que acredite que, en esa fecha, Israel Zuñiga Lozano ocupaba algún otro puesto o fuera jefe inmediato de la evaluada, en ese momento.

De hecho, en el organigrama de la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales¹³ se advierte que, en ese momento, el cargo que ocupaba el evaluador de la ahora actora, Israel Zuñiga Lozano como Jefe de Departamento de Análisis y Seguimiento se encuentra al mismo nivel que las restantes jefaturas de departamento, en tanto que la ahora actora ocupa precisamente ese mismo cargo - jefe de departamento - bajo el cual fue evaluada, tal como consta en la propia cédula.

Asimismo, del organigrama también se advierte que el **jefe inmediato** del cargo de la actora es el titular de una subdirección y, por tanto, el funcionario que debió evaluarla debía tener el cargo de subdirector.

También en el organigrama se observa que el jefe superior normativo del cargo de la actora es la titular de la Dirección de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, que en ese momento ocupaba Ivette Alquicira Fontes.

Al respecto, resulta de suma importancia precisar que el INE en su contestación de demanda no rechaza la imputación de la actora, en el

¹³ Documento consultable, en la página de Internet: <https://directorio.ine.mx/chartByAreaOrganigrama.ife?idArea=18>

SUP-JLI-71/2016

sentido de que no fue evaluada por su jefe inmediato, pues omite hacer pronunciamiento alguno sobre la persona que realizó la evaluación.

Tampoco el demandado expresa que se haya delegado la función evaluadora, ni justifica su legalidad, menos aún manifieste algún argumento que señale que Israel Zuñiga Lozano es jefe funcional de Patricia Elena Ugalde Romo, aunque no formal.

Tal actitud procesal es determinante para conducir a tener por cierto lo señalado por la actora, porque más allá de que deja de contradecirlo, incumple con la carga de la prueba que recae sobre el instituto como parte patronal, al tratarse de un asunto laboral.

Esto, precisamente, porque el INE cuenta con los documentos idóneos para acreditar y demostrar fehacientemente el nivel jerárquico del evaluador, y así acreditar que sí se cumplió o se infringió de manera sustancial el procedimiento de evaluación, por lo que lo procedente es no tener por acreditado que la evaluación impugnada la realizó un superior jerárquico.

Incluso, en todo caso, ante la falta de elementos para definir la posición laboral de la persona que evaluó a la parte actora, operaría a favor de esta el principio "*in dubio pro operatio*", pues la cédula de evaluación carece de un elemento fundamental, como lo es, señalar el puesto o nivel de la persona que firmó con tal carácter.

No obsta a lo anterior, la circunstancia de que la cédula de evaluación esté firmada por Ivette Alquicira Fontes, titular de la unidad de enlace, como se desprende de la referida acta de entrega-recepción, porque según la cédula, ella actúo como supervisora y no como evaluadora, por lo que, según la normatividad, no realiza la evaluación, sino que revisa la calificación, por tanto, no se puede considerar subsanado el requisito exigido por la normatividad aplicable.

Aunado a lo anterior, se advierte la existencia de otras violaciones formales:

a) No obra constancia con la que se acredite que las personas que evaluaron a la demandante, recibieron el entrenamiento para evaluar

por parte de la Dirección de Personal del INE, como lo señala el Manual.

b) En el expediente no obra constancia alguna en la que se desprenda que se realizó la entrevista con la evaluada como lo mandata el manual.

c) Además, tampoco obra en el expediente del procedimiento administrativo, la bitácora de desempeño para personal de mando medio, que señala el Manual.

De lo anterior se desprende que la evaluación se realizó con vulneración a diversas formalidades formales y fundamentales del procedimiento de evaluación previsto en el Manual.

En efecto, no consta que quien llevó a cabo la entrevista realizó el entrenamiento para tal fin, ya que no consta en autos documento alguno que lo acredite, ni la demandada hace mención en su contestación de demanda respecto a la persona que realizó la evaluación.

Tampoco se acredita con algún elemento que se hubiera llevado a cabo la entrevista, etapa que si bien no modifica la calificación otorgada en la evaluación, si constituye un elemento formal al ser un ejercicio de reflexión entre el evaluado y su evaluador, en la cual se le dan a conocer los resultados de la evaluación, y en su caso las acciones para mejorar o el desarrollo a seguir para fortalecer el rendimiento y mejoramiento del personal, por lo que la entrevista constituye un elemento objetivo para sustentar la calificación del evaluado.

Asimismo, conforme a lo establecido en el Manual¹⁴ es en la propia entrevista en la que se le hace saber al evaluado el resultado obtenido según el Manual, sin embargo en la especie, **la evaluación se realizó el once de febrero de dos mil quince y la ahora demandante fue notificada, de que fue evaluada hasta el diez de julio siguiente, es decir, más de cinco meses posteriores.**

Finalmente, no se acredita que se haya elaborado la bitácora de desempeño para el personal de mando medio, la cual conforme a la

¹⁴ **Artículo 236.** La entrevista con el evaluado será abierta y se considera como un ejercicio de reflexión **donde se dan a conocer los resultados**; en su caso, las acciones de mejora o desarrollo a seguir para continuar fortaleciendo el rendimiento del personal evaluado.

SUP-JLI-71/2016

normatividad aplicable, forma parte del Sistema de Evaluación de Desempeño y en la que debe constar la evidencia del desempeño, la cual, se considera esencial, para tener elementos objetivos y tangibles de la evidencia sustancial por la que se evaluó al personal de mando medio, sobre todo por las labores de mando que desempeñan.

Todo lo anterior, permite concluir que la evaluación se realizó vulnerando etapas de carácter formal como lo es la entrevista, la elaboración de la bitácora, y otras de carácter fundamental como lo es que la evaluación la haya realizado el superior jerárquico inmediato, cuestiones que no fueron objeto de pronunciamiento ni en el recurso de inconformidad impugnado, ni en la contestación de la demanda, así como en la audiencia de ley por parte del INE.

Ahora, si bien las etapas en la cuales se vulneró una cuestión formal como es la entrevista y notificación del resultado de la evaluación, no trascienden al resultado final otorgado en la calificación, las violaciones de carácter fundamental como es que la evaluación no fue realizada por el superior inmediato sí trasciende al resultado de la calificación otorgada, por ser quien cuenta con elementos objetivos para emitir un juicio de valor en torno a la constancia, aptitud, actitud, eficiencia y eficacia, observadas por el evaluado en el desempeño de sus labores, cuestión que se vería reflejada en la bitácora la cual contiene la evidencia que respalda de manera materia y tangible el resultado de la evaluación del personal administrativo de mando medio del INE, pues de no proceder así, la evaluación carece de validez, por falta de instrumentos objetivos y elementos fundamentales, que permitan otorgar una calificación apegada a la realidad en el desempeño de la evaluada.

A manera orientadora, para respaldar la conclusión expuesta, se tiene presente que el INE aportó las cédulas de evaluación de los años 2015, 2014, 2013, 2010, 2005, 2004, 2003, 2002 y 2001, en las cuales se depende que Patricia Elena Ugalde Romo ha obtenido las siguientes calificaciones en las evaluaciones de desempeño:

Año evaluado	Calificación obtenida
2015	9.63

2014	3.27
2013	8.02
2010	8.13
2005	90
2004	90
2003	90
2002	86
2001	80

Esto es, históricamente sólo existe un desfase en las evaluaciones de la parte demandada, precisando que, a pesar de lo dispuesto en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria según el artículo 95 de la Ley de Medios, y del requerimiento formulado por el Magistrado Instructor, el INE omitió remitir la totalidad de las cédulas de evaluación solicitadas por la parte actora, situación que fue evidenciada en la audiencia respectiva (fojas 6 a 7), y reconocida por el Instituto demandado (fojas 7 a 8).

4. Efectos.

Al haber quedado acreditada la violación a etapas y elementos fundamentales en el procedimiento de evaluación de desempeño dos mil catorce, lo procedente es revocar la resolución impugnada, así como el procedimiento administrativo que impuso a Patricia Elena Ugalde Romo una amonestación por no haber obtenido la calificación mínima aprobatoria.

Por tanto, se ordena a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional de proceder realice una nueva evaluación de acuerdo a su nombramiento y adscripción actual, y por ende modifique la cédula de evaluación de dos mil catorce, respetando todas las formalidades del procedimiento previstas en el manual vigente durante la evaluación controvertida por la parte actora.

R E S U E L V E

PRIMERO. Patricia Elena Ugalde Romo probó sus pretensiones y el Instituto Nacional Electoral no justificó sus excepciones y defensas.

SUP-JLI-71/2016

SEGUNDO. Se **revoca** la resolución impugnada, que confirmó el procedimiento administrativo que impuso a la demandante una sanción consistente en amonestación.

TERCERO. Se **ordena** a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral, para que elabore una nueva evaluación a Patricia Elena Ugalde Romo de conformidad con lo dispuesto en el considerando tercero de la presente resolución.

CUARTO. Queda **vinculado** el Instituto Nacional Electoral, para que informe a este órgano jurisdiccional, acerca del cumplimiento dado a esta resolución.

NOTIFÍQUESE como corresponda.

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

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

MAGISTRADA PRESIDENTA

JANINE M. OTÁLORA MALASSIS

MAGISTRADO

**FELIPE DE LA MATA
PIZAÑA**

MAGISTRADO

**INDALFER INFANTE
GONZALES**

MAGISTRADO

**FELIPE ALFREDO
FUENTES BARRERA**

MAGISTRADO

**REYES RODRÍGUEZ
MONDRAGÓN**

MAGISTRADA

MAGISTRADO

**MÓNICA ARALÍ SOTO
FREGOSO**

**JOSÉ LUIS VARGAS
VALDEZ**

SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ BARREIRO