

Actora: Diana León Mabarak
Responsable: Junta General Ejecutiva del INE

Tema: Proceso para formar parte del Servicio Profesional Electoral Nacional del INE

Hechos

Convocatoria	El 16 de enero de 2020, la Junta General emitió la convocatoria para el concurso público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral.
Registro	En su oportunidad, la actora se registró en el concurso público, para ocupar la plaza de Enlace de Fiscalización, adscrita en la Unidad Técnica de Fiscalización del INE.
Resultados	El 13 de noviembre de 2020, se publicaron los resultados finales del concurso público.
Aclaración	El 18 de noviembre de 2020, la actora presentó solicitud de aclaración respecto del resultado que obtuvo en la etapa de entrevista. En esa misma fecha, la Dirección Ejecutiva envió correo a la actora, mediante el cual, le recomendó seguir el procedimiento previsto en la convocatoria y Lineamientos, para interponer un recurso en contra de los resultados.
Recurso de inconformidad	En 21 siguiente, la actora interpuso recurso de inconformidad para controvertir el resultado que obtuvo en la etapa de entrevista. El 5 de febrero de 2021, la Junta General confirmó, entre otras, la calificación obtenida por la actora en la etapa de entrevista.
Juicio ciudadano	Inconforme, el 12 de febrero de 2021, la actora interpuso juicio ciudadano.

Consideraciones

Agravios

a) Subjetividad en las entrevistas; b) falta de capacitación de los entrevistadores; c) indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes; y, d) omisión de contestar su solicitud de aclaración.



Respuesta

Los agravios **son inoperantes**, porque sus planteamientos sobre la subjetividad en las entrevistas, la falta de capacitación de los entrevistadores, la indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes y la omisión de contestar su solicitud de aclaración, constituyen una repetición casi textual de los que hizo valer en el recurso, y fueron analizados por la Junta General en la resolución, sin controvertir o exponer cómo lo sostenido por la responsable es contrario a Derecho.

Además, las únicas manifestaciones con alguna redacción diversa, igualmente se consideran **inoperantes** porque lejos de controvertir las consideraciones de la resolución impugnada, se circunscribe a expresar de forma vaga, genérica e imprecisa que la Junta General indebidamente desestimó sus conceptos de agravio, sin controvertir o exponer cómo, lo sostenido por la autoridad responsable, es contrario a Derecho.

En tanto que, la manifestación relativa a que la responsable no tomó en cuenta el hecho de que la actora se encontraba realizando labores del cargo que desempeña actualmente, lo cual impedía que pudiera trasladarse en un tiempo de dos horas a la reprogramación de la entrevista, es **inoperante** ya que ésta se refiere al acto primigeniamente impugnado y no a la resolución impugnada en este juicio ciudadano, además de resultar novedosa, al no haberse hecho valer en el recurso de inconformidad.

Mientras que la manifestación en el sentido de que los entrevistadores debieron valorar las competencias como la visión institucional y la responsabilidad administrativa, trabajo en equipo y redes de colaboración, se considera **inoperante**, al ser dogmática e imprecisa.

Planteamientos relacionados con supuesta discriminación contra las mujeres por parte de entrevistadores



Los agravios son **inoperantes**, al tratarse de apreciaciones subjetivas de la actora, ya que: **a)** de las constancias que obran en el expediente no existe ningún elemento objetivo que acredite su dicho, ni siquiera de manera indiciaria; **b)** no precisa hechos o circunstancias específicas por las que considera que existe discriminación contra las mujeres; y **c)** se limita a reiterar que solo por actos de discriminación es que las mujeres obtuvieron calificaciones menores a las de los hombres.

Aunado a que no controvierte las razones por las que la responsable consideró que los entrevistadores debían otorgar calificaciones con base en las competencias a valorar en esa etapa y no con la experiencia y desempeño de la actora.

Además, es preciso destacar que, de las constancias que obran en el expediente no existe ningún elemento objetivo que acredite su dicho o que permita advertir algún estereotipo o prejuicio de género.

Conclusión: Al haber resultado inoperantes los agravios hechos valer, se confirma, en la materia de impugnación, la resolución controvertida.

EXPEDIENTE:

SUP-JDC-
194/2021

PONENTE:

FELIPE DE LA MATA
PIZAÑA¹

Ciudad de México, a veinticuatro de febrero de dos mil veintiuno.

Sentencia que confirma la resolución de la **Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral**, que validó los resultados obtenidos por **Diana León Mabarak** en la entrevista que realizó para formar parte del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de dicho instituto.

ÍNDICE

GLOSARIO.....	1
I. ANTECEDENTES	2
II. COMPETENCIA	3
III. JUSTIFICACIÓN PARA RESOLVER EN SESIÓN NO PRESENCIAL.....	4
IV. PROCEDENCIA.....	4
V. ESTUDIO DE FONDO	5
A. Metodología de estudio	5
B. Análisis de los agravios	6
1. Planteamientos estudiados en conjunto	6
a. Decisión	6
b. Desarrollo y justificación de la decisión	7
b.1. Marco jurisprudencial del análisis de los agravios.....	7
b.2. Valoración	8
2. Planteamientos relacionados con supuesta discriminación contra las mujeres por parte de entrevistadores	11
a. Decisión	12
b. Justificación	12
b.1 ¿Qué resolvió la Junta General?	12
b.2 Valoración.....	13
C. Conclusión	14
VI. RESUELVE.....	14

GLOSARIO

Actora:	Diana León Mabarak.
Concurso público:	Concurso Público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral.
Convocatoria:	Segunda Convocatoria del Concurso Público 2019-2020.
Dirección Ejecutiva o DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del INE.
Guía:	Guía para la aplicación de entrevistas, correspondiente a la Segunda Convocatoria del Concurso Público 2019-2020.
INE:	Instituto Nacional Electoral.

¹ Secretariado: Cruz Lucero Martínez Peña, Daniela Arellano Perdomo, Liliana Vázquez Sánchez y Germán Vázquez Pacheco.

Juicio ciudadano:	Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano.
Junta General:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Recurso de inconformidad:	de Recurso de inconformidad INE/RI/CPSPEN/INE/03/2020.
Resolución impugnada:	Acuerdo INE/JGE19/2021.
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Sala Xalapa:	Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la Tercera Circunscripción, con sede en Xalapa, Veracruz.
Servicio electoral:	Servicio Profesional Electoral Nacional.

I. ANTECEDENTES

I. Concurso público

- 1. **Convocatoria.** El dieciséis de enero², la Junta General emitió la convocatoria para el concurso público.
- 2. **Registro.** En su oportunidad, la actora se registró en el concurso público, para ocupar la plaza de Enlace de Fiscalización, adscrita en la Unidad Técnica de Fiscalización del INE.
- 3. **Resultados.** El trece de noviembre se publicaron los resultados finales del concurso público.
- 4. **Solicitud de aclaración.** El dieciocho de noviembre, la actora presentó solicitud de aclaración respecto del resultado que obtuvo en la etapa de entrevista.
- 5. **Correo con motivo de la solicitud de aclaración.** En esa misma fecha, la Dirección Ejecutiva envió correo a la actora, mediante el cual, le recomendó seguir el procedimiento previsto en la convocatoria y Lineamientos, para interponer un recurso en contra de los resultados.

² Salvo mención expresa, todas las fechas corresponden al año dos mil veinte.



II. Recurso de inconformidad

1. Demanda. En veintiuno de noviembre, la actora interpuso recurso de inconformidad para controvertir el resultado que obtuvo en la etapa de entrevista.

2. Resolución impugnada. El cinco de febrero de dos mil veintiuno, la Junta General confirmó, entre otras, la calificación obtenida por la actora en la etapa de entrevista.

III. Juicio ciudadano

1. Demanda. Inconforme, el doce de febrero de dos mil veintiuno, la actora interpuso juicio ciudadano ante la Sala Xalapa.

2. Remisión. En esa misma fecha, el magistrado presidente de la Sala Xalapa remitió la demanda y anexos a esta Sala Superior al considerar que es la competente para conocer y resolver la controversia.

3. Recepción y turno. En su oportunidad, se recibieron las constancias en esta Sala Superior, por lo que el magistrado presidente ordenó integrar el expediente **SUP-JDC-194/2021**, y lo turnó a la ponencia del magistrado Felipe de la Mata Pizaña.

4. Admisión y cierre de instrucción. En su momento, se admitió la demanda, se cerró la instrucción y se ordenó formular el respectivo proyecto de sentencia.

II. COMPETENCIA

Esta Sala Superior es competente para conocer del actual juicio ciudadano, porque se impugna un acto relacionado con el concurso público emitido por la Junta General, órgano central del INE, y la actora

es una ciudadana que alega la posible vulneración a su derecho político-electoral de integrar autoridades electorales en los órganos del INE³.

III. JUSTIFICACIÓN PARA RESOLVER EN SESIÓN NO PRESENCIAL

Esta Sala Superior emitió el Acuerdo General 8/2020⁴ en el que reestableció la resolución de todos los medios de impugnación; precisando en su punto de acuerdo Segundo, que las sesiones continuarán por videoconferencia, hasta que el Pleno determine alguna cuestión distinta. Por ello, se justifica la resolución de este asunto en sesión no presencial.

IV. PROCEDENCIA

El medio de impugnación presentado cumple los requisitos de procedencia⁵:

1. Forma. La demanda se presentó por escrito; en ella se hace constar el nombre de la actora y su firma autógrafa; se identifica el acto impugnado y la autoridad responsable; se mencionan los hechos en que se basa la impugnación; los agravios que causa el acto impugnado, y los preceptos presuntamente violados⁶.

2. Oportunidad. El juicio ciudadano se interpuso en tiempo, porque la resolución impugnada se notificó a la actora el ocho de febrero y ésta presentó su demanda el doce siguiente, es decir, dentro del plazo legal de cuatro días⁷.

³ En términos de los artículos 186, fracción III, inciso a) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 79, párrafo 2, y 80, párrafo 1, inciso f) de la Ley de Medios.

⁴ Acuerdo 8/2020 publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de octubre de 2020.

⁵ Acorde con los artículos 7 párrafo 1; 8 párrafo 1; 9 párrafo 1; 13, 45; 109 y 110 párrafo 1, de la Ley de Medios.

⁶ Artículo 9, párrafo 1, de la Ley de Medios.

⁷ Artículos 7 y 8 de la Ley de Medios.



3. Legitimación. El requisito señalado está satisfecho, porque el medio de impugnación fue promovido por una ciudadana.

4. Interés jurídico. La actora cuenta con interés jurídico para interponer el juicio ciudadano, porque impugna una resolución recaída al recurso de inconformidad que interpuso para controvertir los resultados que obtuvo en la etapa de entrevista en el concurso público.

5. Definitividad. Esta Sala Superior no advierte algún otro medio de impugnación que deba agotarse antes de acudir a esta instancia, con lo cual debe tenerse por satisfecho el requisito.

V. ESTUDIO DE FONDO

A. Metodología de estudio

Del análisis de la demanda se advierten diversos conceptos de agravio, los cuales se pueden identificar con las siguientes temáticas:

- Subjetividad en las entrevistas.
- Falta de capacitación de los entrevistadores.
- Indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes.
- Omisión de contestar la solicitud de aclaración.
- Discriminación contra las mujeres por parte de entrevistadores.

El estudio de las temáticas referidas se realizará en dos bloques, en principio, se analizarán, de manera conjunta, los primeros cuatro agravios y por último el relativo a la discriminación contra las mujeres⁸.

⁸ Lo cual no causa lesión alguna a la actora, porque lo trascendental es que todos los agravios se estudien. Ello, conforme a lo establecido en la Jurisprudencia 4/2000, de rubro: **AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**. Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/tesisjur.aspx?idtesis=4/2000&tpoBusqueda=S&sWord=4/2000>

B. Análisis de los agravios

1. Planteamientos estudiados en conjunto

La actora hace valer, a) subjetividad en las entrevistas⁹; b) falta de capacitación de los entrevistadores¹⁰; c) indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes¹¹; y, d) omisión de contestar su solicitud de aclaración¹².

a. Decisión

Los agravios son **inoperantes**, porque sus planteamientos sobre la subjetividad en las entrevistas, la falta de capacitación de los entrevistadores, la indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes y la omisión de contestar su solicitud de aclaración, constituyen una repetición casi textual de los que hizo valer en el recurso, y fueron analizados por la Junta General en la resolución, sin controvertir o exponer cómo lo sostenido por la responsable es contrario a Derecho y, los únicos argumentos que en alguna medida son diversos, resultan genéricos e imprecisos.

⁹ Existen deficiencias en la etapa de entrevistas ya que se otorgaron calificaciones muy altas a los que en las etapas previas habían obtenido medias y bajas, y calificaciones muy bajas a quienes en las etapas previas habían obtenido calificaciones medianas y altas, así como diferencias muy marcadas entre calificaciones entre un aspirante y otro.

¹⁰ Las entrevistas no fueron elaboradas conforme a los parámetros establecidos en la Guía ya que las preguntas evaluaban conocimientos técnicos en lugar de competencias (visión institucional y responsabilidad administrativa, trabajo en equipo, redes de colaboración, así como la toma de decisiones).

¹¹ Entre otras cuestiones, le causa confusión la publicación de resultados ya que conforme con lo establecido en la tercera fase, primera etapa, numeral 3, de la Convocatoria éstos se ordenarían de mayor a menor calificación, lo cual implicaría, que el primer lugar fuera ocupado por la aspirante que haya obtenido el puntaje más alto.

¹² La solicitud de aclaración no fue atendida en virtud de que la DESPEN omitió entregarle las cédulas en las cuales se asentaron los resultados de la evaluación, así como la motivación de sus calificaciones.



b. Desarrollo y justificación de la decisión

b.1. Marco jurisprudencial del análisis de los agravios

Esta Sala Superior ciertamente ha considerado que, al expresar agravios la promovente no está obligada a manifestarlos bajo una formalidad o solemnidad específica ya que simplemente basta con la mención clara de la causa de pedir o un principio de agravio¹³ en el que se confronte lo considerado en el acto impugnado.

Sin embargo, lo que sí es imprescindible, es precisión del hecho que le agravia y la razón concreta por lo que lo estima de esa manera.

De manera que, cuando presente una impugnación, la demandante tiene el deber mínimo de confrontar y cuestionar lo determinado en la resolución intermedia; esto es, se deben combatir las consideraciones que la sustentan.

Ello, sin que resulte suficiente aducir argumentos genéricos o imprecisos, de tal forma que no se pueda advertir la causa de pedir, y menos reiterar textualmente los expresados en el medio de impugnación de origen, sin aducir nuevos argumentos a fin de combatir las consideraciones medulares de la autoridad responsable para desestimar los conceptos de agravio sostenidos en la instancia previa.

Así, la mera repetición o el abundamiento en las razones expuestas en la instancia primigenia, origina la inoperancia de los conceptos de agravio, cuando con la repetición o abundamiento en modo alguno se combatan frontalmente las consideraciones de la resolución impugnada.

¹³ Jurisprudencias 3/2000: “AGRAVIOS. PARA TENERLOS POR DEBIDAMENTE CONFIGURADOS ES SUFICIENTE CON EXPRESAR LA CAUSA DE PEDIR y 2/98 AGRAVIOS. PUEDEN ENCONTRARSE EN CUALQUIER PARTE DEL ESCRITO INICIAL.”

b.2. Valoración

En el caso, como se anticipó, **los planteamientos son inoperantes**, porque la actora se limita a reiterar las consideraciones vertidas en la instancia primigenia, sin controvertir las consideraciones que sustentan la resolución impugnada, y los únicos planteamientos diversos, son genéricos e imprecisos.

Esto es, la inoperancia de los agravios sobre la subjetividad en las entrevistas, la falta de capacitación de los entrevistadores, la indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes y la omisión de contestar su solicitud de aclaración radica en que, lejos de combatir las consideraciones de la resolución impugnada, la demandante se limita a repetir diversos de los planteamientos expuestos ante la Junta General al interponer el recurso de inconformidad primigenio¹⁴.

Así, la Junta General expuso una serie de razones, conforme a las cuales desvirtuó los argumentos expuestos por la promovente en el recurso de inconformidad, conforme a lo siguiente:

- En cuanto a la subjetividad en las entrevistas, desestimó los agravios¹⁵.
- Asimismo, desestimó el agravio relativo a la falta de capacitación de los entrevistadores¹⁶.

¹⁴ Véase el **Anexo de repetición de agravios**.

¹⁵ En primer lugar, estableció que en cada etapa del concurso se evalúan cuestiones diversas, por lo que el hecho de obtener calificaciones “bajas” en unas y “altas” en otras, se debe al desempeño de cada aspirante.

-Aunado a que no es viable analizar los aspectos técnicos como es la evaluación de los reactivos que constituyen una de las etapas del proceso de selección y designación, conforme a los precedentes de esta Sala Superior.

-Asimismo, desestimó lo relacionado con la supuesta afectación emocional derivada de la reprogramación de la entrevista, porque ésta se celebró y la propia aspirante señaló que durante su desarrollo se desarrolló sin ningún problema, aunado a que pudo mostrar sus conocimientos y competencias.

¹⁶ Entre otras cuestiones, la responsable consideró que con independencia de que la DESPEN haya elaborado una Guía para la aplicación de entrevistas, lo cierto es, que el hecho de que las calificaciones otorgadas fueran distintas no puede considerarse como una situación que evidencie su falta de capacitación.



- Por otra parte, desestimó los argumentos relacionados con la indebida publicación de resultados y estatus de los aspirantes¹⁷.
- Finalmente, desestimó el planteamiento relativo a la omisión de contestar su solicitud de aclaración¹⁸.

Sin embargo, en el presente juicio ciudadano la actora se limita a repetir los argumentos expuestos ante la Junta General, sin aportar mayores razonamientos para evidenciar lo incorrecto de la resolución ahora controvertida, lo que se pone de relieve en el anexo de la presente sentencia.

Además, las únicas manifestaciones con alguna redacción diversa, igualmente se consideran **inoperantes** porque, en realidad, también hacen referencia a los mismos planteamientos vertidos en la instancia primigenia relacionados con agravios analizados en esta apartado; además, lejos de controvertir las consideraciones de la resolución impugnada, se circunscribe a expresar de forma vaga, genérica e imprecisa que la Junta General indebidamente desestimó sus conceptos de agravio, sin controvertir o exponer cómo, lo sostenido por la autoridad responsable, es contrario a Derecho.

-En ese sentido, estableció que la Guía es un instrumento de apoyo que coadyuva a que las entrevistas sean celebradas conforme a criterios uniformes; sin embargo, el resultado de éstas no implica por sí mismo una vulneración a los parámetros objetivos con que se debían realizar.

¹⁷ En el caso, la actora se limita a afirmar que la DESPEN no cumplió con los Lineamientos para publicar los resultados del concurso, así como que la Convocatoria incumple con los principios de legalidad, certeza, objetividad, progresividad e idoneidad; sin embargo, no señaló un acto o conducta específica que sirva de sustento.

-Además, desestimó que fue indebido que los resultados no precisaran el estatus de aprobado o no aprobado, pues en la Convocatoria se estableció que cuando los aspirantes no obtienen una calificación mayor al siete en la etapa de entrevistas no pasarían a la siguiente etapa.

-Asimismo, desestimó que existiera una demora excesiva en la publicación de resultados, al tratarse de un argumento genérico y subjetivo.

-Aunado a que no existe indicio alguno de que los resultados pudieron haber sido alterados o manipulados, como lo pretende hacer creer la parte actora.

¹⁸ Lo anterior porque, con la resolución del recurso se dio respuesta a todos sus agravios, tanto los hechos valer en su escrito de solicitud de aclaración como los esgrimidos en su demanda de inconformidad.

En tanto que, la manifestación relativa a que la responsable no tomó en cuenta el hecho de que la actora se encontraba realizando labores del cargo que desempeña actualmente, lo cual impedía que pudiera trasladarse en un tiempo de dos horas a la reprogramación de la entrevista, es **inoperante** ya que ésta se refiere al acto primigeniamente impugnado y no a la resolución impugnada en este juicio ciudadano, además de resultar novedosa, al no haberse hecho valer en el recurso de inconformidad.

Mientras que la manifestación en el sentido de que los entrevistadores debieron valorar las competencias como la visión institucional y la responsabilidad administrativa, trabajo en equipo y redes de colaboración, se considera **inoperante**, al ser dogmática e imprecisa.

Aunado a que es criterio de esta Sala Superior que tratándose de aspectos técnicos relativos a la evaluación de determinada etapa del procedimiento de designación de personas funcionarias electorales, su revisión no puede ser realizada por este órgano jurisdiccional, toda vez que carece de facultades para ello.

De tal forma, aún en el caso de que este órgano jurisdiccional pudiera deducir algún principio de agravio a partir de lo manifestado por la actora, al tratarse de planteamientos que se refieren a la revisión de la metodología y evaluación de los resultados de la etapa de entrevista, esta autoridad jurisdiccional carece de atribuciones para efectuar su verificación, de ahí que se califique como **inoperante**¹⁹.

¹⁹ Similares consideraciones han sido sustentadas por esta Sala Superior en los juicios ciudadanos SUP-JDC-176/2020, SUP-JDC-9/2020, SUP-JDC-524/2018, SUP-JDC-477/2017, SUP-JDC-482/2017, SUP-JDC-490/2017, SUP-JDC-493/2017 y SUP-JDC-500/2017.



2. Planteamientos relacionados con supuesta discriminación contra las mujeres por parte de entrevistadores

La actora señala que la respuesta dada por la Junta General en torno a la discriminación contra las mujeres que planteó le agravia porque no analizó, estudió e investigó el porqué del actuar de los entrevistadores, toda vez que denota una discrecionalidad excesiva que altera las condiciones de igualdad y certeza.

Al respecto, refiere que se evidencia claramente una tendencia a otorgar calificaciones reprobatorias en la mayoría de las entrevistas, como si el objetivo fuera perjudicar a los y las sustentantes, particularmente a las mujeres.

Enseguida reitera²⁰ que los resultados colectivos emitidos contra las mujeres solo se explicarían por una acción discrecional, concertada y premeditada de discriminación a las mujeres.

Finalmente, refiere que la responsable desestimó su trabajo en el Instituto, al señalar que los entrevistadores no debían considerar su experiencia y desempeño, sino que debían otorgar calificaciones con base en las competencias a valorar²¹, sin que estuvieran obligados a considerar algún otro indicador.

Ello, no obstante que reconoció que fue acreedora a una distinción por su desempeño en el año 2019 y que tiene las capacidades y competencias relacionadas con el puesto para el que concursó.

²⁰ La reiteración se advierte de la comparación de las páginas 9 de la demanda del juicio ciudadano con la página 7 del escrito del recurso de inconformidad.

²¹ Tales como: visión institucional y responsabilidad administrativa, trabajo en equipo y redes de colaboración, así como la toma de decisiones.

a. Decisión

Los agravios son **inoperantes**, al tratarse de apreciaciones subjetivas de la actora, ya que: **a)** de las constancias que obran en el expediente no existe ningún elemento objetivo que acredite su dicho, ni siquiera de manera indiciaria; **b)** no precisa hechos o circunstancias específicas por las que considera que existe discriminación contra las mujeres; y **c)** se limita a reiterar que solo por actos de discriminación es que las mujeres obtuvieron calificaciones menores a las de los hombres.

Aunado a que no controvierte las razones por las que la responsable consideró que los entrevistadores debían otorgar calificaciones con base en las competencias a valorar en esa etapa y no con la experiencia y desempeño de la actora.

b. Justificación

b.1 ¿Qué resolvió la Junta General?

A fin de evidenciar la inoperancia de los agravios, es preciso señalar que la Junta General desestimó que existiera discriminación en contra de las mujeres por parte de los entrevistadores, porque consideró que:

- La sola circunstancia de que existan diferencias en las calificaciones otorgadas a las mujeres, en comparación con las concedidas a los hombres, no era una razón jurídicamente válida para demostrar por sí misma la discriminación hacia el género femenino.
- El argumento respecto a que existe discriminación porque los resultados colectivos de las mujeres son distintos a los de los hombres era una afirmación subjetiva y sin sustento probatorio.
- Las calificaciones otorgadas por los entrevistadores estaban debidamente justificadas en las cédulas de evaluación.



- La actora partía de la premisa inexacta de estimar que los entrevistadores debían considerar su experiencia en el Instituto y valorar su desempeño, sin embargo, los entrevistadores debían atender los puntos contenidos en la cédula de calificación de entrevista, así como en la Guía de entrevista.

Finalmente, la Junta General dejó a salvo los derechos de la actora para que, de considerarlo necesario, procediera conforme a lo previsto en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y de la Rama Administrativa aprobado mediante Acuerdo INE/CG162/2020.

b.2 Valoración

En primer lugar, se estima que los agravios son **inoperantes**, porque la actora, lejos de combatir las consideraciones dadas por la responsable para desvirtuar la supuesta discriminación en contra de las mujeres, se limita a repetir y abundar sobre planteamientos expuestos en la instancia primigenia.

Aunado a que no controvierte las razones por las que la responsable consideró que los entrevistadores debían otorgar calificaciones con base en las competencias a valorar en esa etapa y no con la experiencia y desempeño de la actora.

En efecto, los agravios son apreciaciones subjetivas de la actora, pues no precisa hechos o circunstancias específicas por las que considera que existe discriminación contra las mujeres.

Al respecto, de la revisión de la demanda del juicio ciudadano se desprende que la actora reproduce diversos párrafos contenidos en el escrito del recurso de inconformidad, a fin de reiterar que solo por actos de discriminación es que las mujeres obtuvieron calificaciones menores que los hombres (como se advierte en el Anexo).

Sin embargo, no señala hecho o circunstancia alguna que permita advertir, al menos de manera indiciaria, que en efecto existió algún tipo de discriminación.

Además, es preciso destacar que, de las constancias que obran en el expediente no existe ningún elemento objetivo que acredite su dicho o que permita advertir algún estereotipo o prejuicio de género.

Incluso, del análisis minucioso del acuerdo controvertido se observa que ninguna otra persona manifestó que quienes realizaron las entrevistas hubieran realizado actos encaminados a discriminar a las mujeres.

En esas condiciones, si la actora omite confrontar los razonamientos contenidos en la sentencia impugnada y solo expresa valoraciones subjetivas, es claro que la misma debe quedar incólume.

C. Conclusión

Al haber resultado **inoperantes** los agravios hechos valer, **se confirma**, en la materia de impugnación, la resolución controvertida.

Por lo expuesto y fundado, se:

VI. RESUELVE

ÚNICO. Se **confirma**, en lo que fue materia de impugnación, la resolución impugnada.

Notifíquese como en Derecho corresponda.

En su oportunidad, devuélvanse los documentos atinentes, y archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **mayoría** de votos, las y los magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la



Federación, con la ausencia del Magistrado Presidente José Luis Vargas Valdez, actuando como Presidenta por Ministerio de Ley, la Magistrada Janine M. Otálora Malassis, y con el voto en contra de la Magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso; ante el Secretario General de Acuerdos, quien autoriza y da fe que la presente resolución se firma de manera electrónica.

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 3/2020, por el que se implementa la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación en los acuerdos, resoluciones y sentencias que se dicten con motivo del trámite, turno, sustanciación y resolución de los medios de impugnación en materia electoral.

ANEXO

Demanda del recurso de inconformidad	Demanda del juicio ciudadano
Agravio 1. Subjetividad en las entrevistas “fui citada para la realización de la entrevista a las 10 horas con 20 minutos del día 15 de octubre de 2020, y esta no se realizó, ya que fue reprogramada sin que hicieran de mi conocimiento, el motivo de tomar esa decisión pues, a criterio de la que suscribe, no existían causas de fuerza mayor que ameriten la reprogramación de la entrevista, coma sí lo fue en su momento, lo sucedido durante el paso del Huracán "Delta...”²² “...al momento de llevarse a cabo la entrevista, me fuese notificado dicho evento mediante llamada telefónica a escasas dos horas de ocurrir, lo que considerando el artículo 56 del lineamiento correspondiente, que a la letra indica: “Las personas aspirantes deberán presentarse puntualmente a las entrevistas en la fecha, hora y lugar que se hayan definido para tal efecto y deberán acreditar su identidad mediante alguno de los documentos referidos en el artículo 41 de estos Lineamientos, en caso contrario, perderán su derecho a que se le apliquen las entrevistas correspondientes...” me colocaba en situación vulnerable de ser eliminada en caso de perder dicha cita, lo cual me generó una afectación emocional innecesaria previo a mi comparecencia ante los entrevistadores.²³”	Agravio 1. Subjetividad en las entrevistas “fui citada para la realización de la entrevista a las 10 horas con 20 minutos del día 15 de octubre de 2020, y esta no se realizó, ya que fue reprogramada sin que hicieran de mi conocimiento, el motivo de tomar esa decisión pues, a criterio de la que suscribe, no existían causas de fuerza mayor que ameriten la reprogramación de la entrevista, coma sí lo fue en su momento, lo sucedido durante el paso del Huracán "Delta...”²⁴ “...al momento de llevarse a cabo la entrevista, me fuese notificado dicho evento a escasas dos horas de ocurrir, lo que considerando el artículo 56 del lineamiento correspondiente, que a la letra indica: “Las personas aspirantes deberán presentarse puntualmente a las entrevistas en la fecha, hora y lugar que se hayan definido para tal efecto y deberán acreditar su identidad mediante alguno de los documentos referidos en el artículo 16 y 41 de estos Lineamientos, en caso contrario, perderán su derecho a que se les apliquen las entrevistas correspondientes...” me colocaba en situación vulnerable de ser eliminada en caso de perder dicha cita, lo cual me generó una afectación emocional innecesaria previo a mi comparecencia ante los entrevistadores.²⁵”
Agravio 1. Subjetividad en las entrevistas “Aunado a lo anterior, me causa agravio que las preguntas evaluaban conocimientos técnicos, lo cual no corresponde con los recomendados para la evaluación por competencias de la entrevista, esquema que la institución utiliza inclusive para cargos eventuales coma Capacitador-Asistente Electoral y Supervisor Electoral y que sirven precisamente para evitar la discrecionalidad y la asignación de calificaciones sin una consistencia relativa al cargo...”²⁶”	Agravio 1. Subjetividad en las entrevistas “Aunado a lo anterior, me causa agravio que las preguntas evaluaban conocimientos técnicos, lo cual no corresponde con los recomendados para la evaluación por competencias de la entrevista, esquema que la institución utiliza inclusive para cargos eventuales coma Capacitador-Asistente Electoral y Supervisor Electoral y que sirven precisamente para evitar la discrecionalidad y la asignación de calificaciones sin una consistencia relativa al cargo...”²⁷”
Agravio 2. Capacitación de los entrevistadores para realizar las entrevistas “Las respuestas que brinde a los planteamientos de ambos fueron adecuadas y reflejan no solamente el conocimiento que tengo como resultado de las actividades que actualmente desarrollo en el cargo de auditora senior dentro de la UTF, sino también las competencias que me son propias...”²⁸	Agravio 2. Capacitación de los entrevistadores para realizar las entrevistas “Los entrevistadores debieron valorar las competencias como visión institucional y responsabilidad administrativa, trabajo en equipo y redes de colaboración, así como la toma de decisiones, lo cual no sucedió ya que como se mencionó anteriormente las preguntas fueron de carácter técnico, sobre las actividades que realizo como parte de mi trabajo diario.”²⁹

²² Primer párrafo, de la página 3, del recurso de inconformidad.
²³ Segundo párrafo, de la página 3, del recurso de inconformidad.
²⁴ Sexto párrafo, de la página 3, de la demanda de JDC.
²⁵ Ídem.
²⁶ Segundo párrafo, de la página 5, del recurso de inconformidad.
²⁷ Segundo párrafo, de la página 4, de la demanda de JDC.
²⁸ Último párrafo, de la página 4, del recurso de inconformidad.
²⁹ Último párrafo, de la página 6, de la demanda de JDC.

Agravio 3. Publicación de resultados y estatus de los aspirantes “El listado considerará de mayor a menor a las personas candidatas a ser ganadoras, por lo que al encontrarme en el lugar número 6 del listado, con una calificación final aprobatoria de 7.78, el listado refiere a que soy parte de los candidatos a ser ganadores y no que el resultado es no aprobatorio y como puede constatarse fue agregada la leyenda “calificación no aprobatoria” solamente a los aspirantes que obtuvieron una calificación final por debajo del 7. Lo anterior se presta a confusiones y me causa agravio, toda vez que se vieron afectadas mis posibilidades de realizar oportunamente la defensa de mis derechos, ya que los primeros días posteriores a la publicación de resultados, quien suscribe se encontraba en el entendido de ser la sexta persona en la prelación de ganadores, y primera entre las mujeres, puesto que mis resultados y el de dos mujeres más, se encuentran por encima del correspondiente a la única mujer participante con calificación aprobatoria en la entrevista.”³⁰	Agravio 3. Publicación de resultados y estatus de los aspirantes “El listado considerará de mayor a menor a las personas candidatas a ser ganadoras, por lo que al encontrarme en el lugar número 6 del listado, con una calificación final aprobatoria de 7.78, el listado refiere a que soy parte de los candidatos a ser ganadores y no que el resultado es no aprobatorio y como puede constatarse fue agregada la leyenda “calificación no aprobatoria” solamente a los aspirantes que obtuvieron una calificación final por debajo del 7. Lo anterior se presta a confusiones y me causa agravio, toda vez que se vieron afectadas mis posibilidades de realizar oportunamente la defensa de mis derechos, ya que los primeros días posteriores a la publicación de resultados, quien suscribe se encontraba en el entendido de ser la sexta persona en la prelación de ganadores, y primera entre las mujeres, puesto que mis resultados y el de dos mujeres más, se encuentran por encima del correspondiente a la única mujer participante con calificación aprobatoria en la entrevista.”³¹
Agravio 4. Conducta discriminatoria por parte de los entrevistadores “...sin demeritar la preparación y el conocimiento que una mujer extrema al Instituto pueda tener, sólo se explicaría, como ya se dijo, que los resultados colectivos emitidos contra las mujeres que compitieron y obtuvieron promedios marcada y sistemáticamente inferiores a los hombres, se deriven de una acción discrecional, concertada y premeditada de discriminación hacía las mujeres, puesto que es importante, señalar que no sólo fue a mi persona, ya que la misma suerte tuvieron seis mujeres más que pasamos a la etapa de la entrevista, sólo una obtuvo calificación aprobatoria, siendo relevante señalar que lo hizo con una calificación más baja que los dos hombres, así como promediando 7.01, apenas una centésima por arriba de la calificación mínima aprobatoria.”³² “...es relevante destacar que las calificaciones asignadas por los entrevistadores a las aspirantes mujeres tienen un promedio de 6.27, siendo calificaciones no aprobatorias asignadas por los entrevistadores al 88 por ciento de las aspirantes al puesto de Enlace de Fiscalización, en contraste con las calificaciones asignadas a los aspirantes hombres que tienen un promedio significativamente mayor de 6.74, lo cual refleja un evidente sesgo de género...”³³	Agravio 4. Conducta discriminatoria por parte de los entrevistadores “...sin demeritar la preparación y el conocimiento que una mujer extrema al Instituto pueda tener, sólo se explicaría, como ya se dijo, que los resultados colectivos emitidos contra las mujeres que compitieron y obtuvieron promedios marcada y sistemáticamente inferiores a los hombres, se deriven de una acción discrecional, concertada y premeditada de discriminación hacía las mujeres, puesto que es importante, señalar que no sólo fue a mi persona, ya que la misma suerte tuvieron seis mujeres más que pasamos a la etapa de la entrevista, sólo una obtuvo calificación aprobatoria, siendo relevante señalar que lo hizo con una calificación más baja que los dos hombres, así como promediando 7.01, apenas una centésima por arriba de la calificación mínima aprobatoria.”³⁴ “...es relevante destacar que las calificaciones asignadas por los entrevistadores a las aspirantes mujeres tienen un promedio de 6.27, siendo calificaciones no aprobatorias asignadas por los entrevistadores al 88 por ciento de las aspirantes al puesto de Enlace de Fiscalización, en contraste con las calificaciones asignadas a los aspirantes hombres que tienen un promedio significativamente mayor de 6.74, lo cual refleja un evidente sesgo de género”.³⁵
Agravio 5. No dar contestación a sus aclaraciones. “La solicitud de aclaración emitida ante la DESPEN, con fecha 18 de noviembre de 2020, no fue atendida ni desahogada como tal, la DESPEN sólo envió correo electrónico de la misma fecha recomendado atender el procedimiento establecido en la convocatoria como en los lineamientos.”³⁶	Agravio 5. No dar contestación a sus aclaraciones. “La solicitud de aclaración emitida ante la DESPEN, con fecha 18 de noviembre de 2020, no fue atendida ni desahogada como tal, la DESPEN sólo envió correo electrónico de la misma fecha recomendado atender el procedimiento establecido en la convocatoria como en los lineamientos.”³⁷

³⁰ Cuarto párrafo, de la página 9, del juicio de inconformidad.
³¹ Octavo párrafo, de la página 7, de la demanda de JDC.
³² Segundo párrafo, de la página 7, del recurso de inconformidad.
³³ Cuarto párrafo, de la página 7, del recurso de inconformidad.
³⁴ Primer párrafo, de la página 9, de la demanda de JDC.
³⁵ Primer párrafo, de la página 9, de la demanda de JDC.
³⁶ Último párrafo de la página 10 del recurso de inconformidad.
³⁷ Quinto párrafo, de la página 10, de la demanda de JDC.

VOTO PARTICULAR QUE EMITE LA MAGISTRADA MÓNICA ARALÍ SOTO FREGOSO, EN EL JUICIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICO-ELECTORALES DEL CIUDADANO IDENTIFICADO CON EL NÚMERO DE EXPEDIENTE SUP-JDC-194/2021.

En términos de los artículos 187, último párrafo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 11 del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, formulo el presente voto particular a fin de exponer las razones por las cuales no comparto la decisión de la mayoría consistente en confirmar la resolución INE/JGE19/2021 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral recaída al recurso de inconformidad INE/RI/CPSPEN/INE/03/2020 interpuesto contra los resultados obtenidos en la segunda convocatoria para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional de ese instituto 2019-2020.

Postura de la mayoría

En la sentencia, entre otras cuestiones, se determinó calificar como inoperante el agravio relativo a la discriminación ejercida contra las mujeres por parte de los entrevistadores, por estimar que se trataba de



apreciaciones subjetivas de la impugnante dado que: a) no obraban elementos objetivos que acreditaran su dicho, ni siquiera de manera indiciaria, b) la actora no precisó las circunstancias fácticas específicas y c) se limitó a reiterar lo expuesto en el recurso de inconformidad.

Razones del disenso

En el caso, la actora señaló como agravio que los resultados de la entrevista para acceder al cargo de enlace de fiscalización mostraron discriminación en contra de las mujeres, en tanto evidenciaron una tendencia de otorgar calificaciones reprobatorias a las que participaron en este proceso, pues de las ocho mujeres que llegaron a esta etapa, sólo una fue calificada de manera satisfactoria, siendo la peor evaluada de las personas aprobadas.

Al respecto, desde mi punto de vista, el agravio debió calificarse como fundado, puesto que sí existen elementos en el expediente de los cuales pudiera desprenderse un sesgo en perjuicio de las mujeres durante la etapa de las entrevistas.

Exclusión del mercado de trabajo

De constancias se aprecian algunos elementos objetivos que pudieran auxiliar para la resolución de este caso.

En primer término, los resultados en esta parte del proceso muestran que las calificaciones más altas fueron otorgadas para los hombres y las más bajas para las mujeres, de las cuales sólo una de ellas obtuvo un promedio de 7.01 puntos (apenas una décima arriba de la calificación aprobatoria) y el resto de las dadas al género femenino osciló entre 6.85 y 5.54 puntos.

En cuanto a la actora, obtuvo el quinto lugar en el examen de conocimientos técnicos (con 8.60 puntos) y el primer lugar en la evaluación psicométrica (con 8.22 puntos), mientras que en las entrevistas fue evaluada a la baja con 6.7 y 5.33 puntos por cada entrevistador, dando lugar a una calificación promediada de 6.01, muy por debajo de la mínima requerida.

Así, pese al margen de discrecionalidad en esta última etapa, sí se advierte un tratamiento diferente a ambos géneros que pudiera estar ligado al entendimiento de lo “adecuado” para el puesto o empleo en cuestión.



Exclusión laboral accidental

Existe un fenómeno tratándose de procedimientos o métodos de selección de personal que la teoría ha denominado “discriminación inadvertible o accidental”³⁸, la cual hace referencia al efecto que tienen ciertos métodos de contratación de mujeres a través de prejuicios poco firmes que no están específicamente relacionados con el desempeño del puesto de trabajo.

En el caso, aun cuando no existe otro elemento explícito del que se desprenda tal sesgo (como pudiera ser alguna frase discriminatoria o violenta), debemos recordar que, en la mayoría de las ocasiones, este tipo de discriminación se realiza de manera invisible y casi naturalizada, por lo que tampoco podría exigírsele a la actora que acredite con otro tipo de elementos probatorios la diferencia de trato hacia ella y el resto de las mujeres participantes, del cual fueron objeto.

³⁸ Román Onsalo M y otros, “Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción”, Revista de la Construcción vol.12 no.1 Santiago abr. 2013, Sevilla, España.

ONU y barreras invisibles

De acuerdo con el Índice de Normas Sociales de Género dado a conocer en el 2020 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las normas sociales pueden obstaculizar la igualdad de género no sólo en ámbitos como la política y la educación, sino también en el trabajo.

En dicho informe se indica que, a pesar de décadas de progreso hacia la igualdad entre hombres y mujeres, cerca del 90% de la población mantiene algún tipo de sesgo contra las mujeres; conclusión que proporciona nuevas claves sobre las barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres para lograr la igualdad y abre un potencial sendero por el que avanzar para romper el techo de cristal.

Acceso al trabajo a partir de vínculos fraternos masculinizados

Por otro lado, el hecho de que en la Convocatoria se dispusiera que quienes realizarían las entrevistas serían las autoridades o funcionarios que tuvieran ciertos cargos de dirección y en la especie estaban ocupados por hombres, no significa que el Instituto esté impedido para verificar que en este tipo de situaciones se conforme una comisión



integrada de manera plural que recoja la visión de mujeres y hombres por parte de quienes seleccionan el personal.

Esto es, si de los elementos objetivos consistentes en los exámenes de conocimientos técnicos y evaluación psicométrica se advierte igualdad de aptitudes para realizar las actividades del puesto y en la etapa de entrevista se dio una notoria diferenciación en los resultados de la evaluación entre mujeres y hombres, donde ambos entrevistadores fueron hombres, pudiéramos estar ante la reproducción de sesgos de género casi imperceptibles que afectan los derechos de las mujeres a acceder a cargos más altos en el Servicio Profesional Electoral.

La paridad de género en las evaluaciones

Desde mi perspectiva, era necesario que se conformara una Comisión o instancia de evaluación mixta, integrada por hombres y mujeres, es decir de distinto género, y se eliminara cualquier sospecha de un posible sesgo en la etapa de entrevistas, a fin de alcanzar la igualdad real de oportunidades.

Conclusión

Persiste un contexto de desigualdad estructural que perjudica el acceso de las mujeres a cargos en todos los ámbitos, incluido el laboral. En muchas ocasiones, esto sucede por la continuación de sesgos de género invisibles y casi naturalizados que pueden influir en la selección de personal.

En la especie, sí se advierten elementos objetivos en tanto las mujeres mostraron un potencial competitivo en las primeras etapas (examen de conocimientos y evaluación psicométrica), mientras que en la fase de entrevistas (subjetiva) fueron evaluadas con las calificaciones más bajas por parte de dos entrevistadores pertenecientes al género masculino.

En ese sentido, estimo que el agravio debió calificarse como **fundado** y, en consecuencia, lo procedente era **revocar** la resolución impugnada para el efecto de reponer esta etapa del procedimiento, en la cual, se conformara una comisión entrevistadora paritaria (una mujer y un hombre), a fin de evitar cualquier tendencia discriminatoria por razón de género en perjuicio de las mujeres que participaron en esta Convocatoria.

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

SUP-JDC-194/2021

numerales segundo y cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 3/2020, por el que se implementa la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación en los acuerdos, resoluciones y sentencias que se dicten con motivo del trámite, turno, sustanciación y resolución de los medios de impugnación en materia electoral.