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

EXPEDIENTE: SUP-JLI-4/2013

ACTORES: ADRIANA TOLEDO SCHICK, ELEANOR ZAPATA MARTÍNEZ, JAVIER ASCARY SOTO RUIZ, LAURA MÓNICA ANDRADE VELOZ Y PATRICIA LUZ MIRANDA

DEMANDADO: INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DEL CARMEN ALANIS FIGUEROA

SECRETARIO: MAURICIO HUESCA RODRÍGUEZ

México, Distrito Federal, a cinco de junio de dos mil doce.

VISTOS, para resolver los autos del expediente señalado al rubro, relativo al juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores públicos del Instituto Federal Electoral, SUP-JLI-4/2013 promovido por Adriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda, contra el Instituto Federal Electoral, y

R E S U L T A N D O:

I. Antecedentes. De los hechos narrados y de las constancias que obran en el expediente se desprende lo siguiente:

1. Adriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda, se encuentran adscritos a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, del Instituto Federal Electoral.

2. A partir de la primera quincena del mes de enero de dos mil trece, el enlace administrativo del Instituto Federal Electoral hizo entrega de recibos de nómina aAdriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda.

3. El dieciséis y dieciocho de enero de dos mil trece, Eleanor Zapata Martínez, Adriana Toledo Schick, Javier Ascary Soto Ruiz y Laura Mónica Andrade Veloz, solicitaron al Titular de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral, la restitución del pago del "estímulo por responsabilidad y Actuación" (concepto 34).

4. El dieciocho de febrero de dos mil trece, Eleanor Zapata Martínez, Adriana Toledo Schick, Javier Ascary Soto Ruiz, solicitaron al Director Ejecutivo de Administración del Instituto Federal Electoral, se les informara sobre el estado que

guardaba su petición efectuada el de dieciséis de enero de dos mil trece.

5. El veintiocho de febrero de dos mil trece, Patricia Luz Miranda solicitó al Titular de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral, la restitución del pago del "estímulo por responsabilidad y Actuación" (concepto 34).

6. El veintiuno de marzo de dos mil trece, el Director de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral, a través del oficio DP/204/13, dio respuesta a las solicitudes descritas en párrafos anteriores.

7. Mediante escrito presentado el dos de abril de dos mil trece, en la Oficialía de Partes de este Tribunal, Adriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda, demandaron del Instituto Federal Electoral lo siguiente:

> **PRIMERO.-** La revocación total del contenido del oficio DP/204/13 de veintiuno de marzo de dos mil trece, por el cual se hace de su conocimiento la negativa del Instituto Federal Electoral, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración respecto de su solicitud de restitución de pago del concepto 34 "Estímulo por responsabilidad y actuación", toda vez que esa decisión es arbitraria, absolutamente ilegal y contraria a los dispuesto en el Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral , por el cual se aprueban los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral" aprobado el diecisiete de agosto de dos mil diez.

SEGUNDO.- La restitución del pago del Concepto 34 “Estímulo y actuación”, a partir del momento en el cual dejamos de percibirlo concretamente a partir de la primera quincena del mes de enero de dos mil trece hasta la sentencia definitiva que revoque el Acuerdo que se impugna en esta vía.

[…]

3. CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO EN QUE FUNDAMOS NUESTRA DEMANDA

A partir de la primera quincena del mes de enero de 2013, nuestro Enlace Administrativo nos hizo entrega de nuestros recibos de nómina a cada uno de los ahora Actores, percatándonos todos que se omitió cubrirnos el pago del Concepto 34 correspondiente al "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", sin causa aparente.

Con fechas 16 de enero de 2013, los demandantes adscritos a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), solicitamos mediante escrito de esa misma fecha al Lic. Román Torres Huato, titular de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral la restitución del pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación11 (Concepto 34), que se nos quitó de manera arbitraria en los siguientes términos:

"Las que suscribimos, Eleanor Zapata Martínez y Adriana Toledo Schick, Auxiliar de Incorporación al Servicio y Secretaria en Procesos Electorales "A", respectivamente, ambas adscritas a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), solicitamos se nos restituya el pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación11 (Concepto 34), que se nos quitó de manera arbitraria en virtud de las siguientes razones:
El Acuerdo JGE87/2010 aprobado por la Junta General Ejecutiva el 17 de agosto de 2010, por el cual se aprueban los Lineamientos del sistema de Incentivos al personal administrativo del Instituto Federal Electoral, dispone en el numeral 5.1.2 lo que a la letra se establece:

'El Estímulo por Responsabilidad y Actuación se asignará al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuesta!, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación."

Por otro lado el Acuerdo JGE89/2010, aprobado por la JGE ese mismo día, por el cual se aprueban los Lineamientos para la del Desempeño de Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, específicamente en el capítulo denominado "Procedimiento", en el numeral 5.8 se establece de manera textual lo que a la letra se indica:

5.8 "La calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez; en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas que se presentan como anexo 6 de los presentes lineamientos."

Al respecto cabe mencionar que el Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas dispone, entre otras cosas, el siguiente supuesto:

[…]
Para personal Técnico Operativo de oficinas centrales:
-Suspensión del pago o pérdida del Concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación".

En este sentido, la suspensión del pago de dicho concepto a las suscritas es incorrecto y arbitrario por las siguientes razones:

1. Cuando ambas ingresamos al Instituto no gozábamos del pago de dicho concepto, toda vez que no habíamos sido sujetas a ninguna evaluación del desempeño. Por tal razón, hasta después de un año de labores ininterrumpido fuimos evaluadas; y en diferentes ejercicios obtuvimos cada una de nosotros el incentivo del concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación".

2. Al haberlo obtenido en ejercicios anteriores, de conformidad con lo establecido en Acuerdo JGE89/2010, ***existe para ambas la obligación expresa de obtener una calificación mínima aprobatoria de 8 para que no nos sea suspendido el pago de dicho concepto.***

Esto es así toda vez que ese incentivo se otorga por una sola vez a cada servidor de la rama administrativa que se encuentre ubicado dentro del cuerpo Técnico Operativo, y los funcionarios que lo hayan obtenido, según estos lineamientos de evaluación vigentes para la Evaluación del Desempeño del Ejercicio 2011 (JGE89/20W), deben de obtener mínimo 8.00 para no perderlo, como ha quedado transcrito anteriormente.

3. Es importante precisar que a las suscritas no nos es aplicable el Acuerdo JGE87/20I0 en virtud de que a ambas ya se nos había otorgado dicho incentivo y solamente teníamos que cumplir las normas establecidas al respecto para mantenerlo, es decir obtener una calificación mínima aprobatoria de 8.00, ya que de lo contrario se nos aplicaría el contenido del Catálogo de medidas disciplinarías y correctivas contenidas en el Anexo 6 de los Lineamientos de Evaluación.

4. Cabe señalar que nuestras calificaciones finales en la Evaluación anual del Desempeño del ejercicio 2011 son:

- C. Eleanor Zapata Martínez, Auxiliar de Incorporación al Servicio, 8.23;

- C. Adriana Toledo Schick, Secretaria en Procesos Electorales: 8.13.

ÚNICO.** Se nos cubra el pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" (Concepto 34] de manera retroactiva, toda vez que el mismo se nos suspendió a partir de la primera quincena del mes de enero de 2013. **Por ello solicitamos: [..]"

Cabe señalar, que los C.C. Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz, y Patricia Luz Miranda, presentaron sus escritos en forma individual, pero en los mismos términos.

Con fecha 18 de febrero de 2013, al no haber obtenido respuesta oportuna por parte de alguna autoridad de la Dirección Ejecutiva de Administración en cuanto a nuestra solicitud de pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" (Concepto 34), los demandantes suscribimos de nueva cuenta otro escrito por el cual le solicitábamos al Director de Administración se nos informara sobre el estado que guardaba nuestra petición, ya que esta situación nos ha venido afectando severamente nuestra economía. Esta solicitud la hicimos en los siguientes términos:

"Con fecha 16 de enero de 2013 presentamos ante esa Unidad Administrativa a su digno cargo un escrito (el cual llevaba el visto bueno de nuestras superiores jerárquicas), solicitando la restitución del pago del Estímulo por Responsabilidad y Actuación (Concepto 34), que nos fue retirado desde la primera quincena del mes de enero del presente año, sin que a la fecha hayamos recibido respuesta por parte de alguna autoridad institucional, ni tampoco se nos ha pagado dicho concepto.

En tal virtud, agradeceremos se nos informe sobre el estado que guarda nuestra petición, ya que esta situación nos ha venido afectando severamente en nuestra economía; no obstante que dicha solicitud la realizamos por escrito, por lo cual las suscritas consideramos que se nos debe de dar respuesta por la misma vía.

Sin otro particular y esperando contar con su apoyo, lo saludamos cordialmente."

Con fecha 21 de marzo de 2013, mediante oficio DP/204/13, nos fue notificada a todos los demandantes la determinación por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración respecto de nuestra solicitud en los siguientes términos:

"Con relación o su escrito, mediante el cual solicito lo restitución del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", me permito informarle que de conformidad con los Lineamientos del Sistema de Incentivos o Personal Administrativo, aprobados mediante el acuerdo JGE87/2010; lo calificación mínimo paro la asignación del citado estímulo es de 8.50, y de acuerdo al artículo tercero transitorio, es aplicable o partir de los resultados de la evaluación del desempeño, ejercicio 2011. Esto disposición fue reiterado con anticipación (29 de septiembre de 2011) en lo circular DEA/047/2011 relativa a la evaluación del desempeño 2010.

En el mismo sentido, y de acuerdo con la circular DEA063/2012, a través de la cual se dio a conocer el procedimiento para la aplicación de la evaluación del desempeño al personal de la rama administrativa y entrega de estímulos y recompensas; para el ejercicio 2011, se informó que este estímulo se concedería a las personas cuya calificación en su evaluación fuera igual o superior a 8.50, siendo del conocimiento de los coordinadores administrativos.
Asimismo, los Lineamientos en la materia, en el numeral 4.1.1., establecen que los reconocimientos, incentivos y estímulos no deberán considerarse como una remuneración fija o permanente.

Por otro parte, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federa Electoral, artículo 302 y los Lineamientos del sistema de incentivos, en el numeral 8 correspondiente o interpretación, establecen que la Dirección Ejecutiva de Administración, tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo y auxiliar.

Por lo anterior, resulta improcedente la petición, ya que la calificación obtenida en su evaluación del desempeño es menor a la mínima requerida para que el otorgamiento de dicho Estímulo y

toda vez que el requisito para la asignación del incentivo, en comento, fue informado con anticipación.

Sin otro particular por el momento, le envío un cordial saludo."
4 EXPRESIÓN DE AGRAVIOS.

PRIMER AGRAVIO. La resolución que combatimos nos agravia porque en ella el Instituto Federal Electoral no se apega a lo establecido en el documento identificado como JGE89/2010 denominado "Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, por el cual se aprueban los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral" aprobado el día 17 de agosto de 2010, al suspendernos de nuestras percepciones el Concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" sin causa justificada.

La determinación que emite la Dirección Ejecutiva de Administración es violatoria de nuestros derechos laborales, toda vez que cuando todos los denunciantes ingresamos al Instituto Federal Electoral no contábamos con la percepción del referido "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" (Concepto 34). Esto e' así porque efectivamente para ser sujetos de la asignación de este concepto tuvimos que cumplir cada uno de nosotros en diferentes fechas lo que, en su momento, establecían los Lineamientos del Sistema de Incentivos aplicables en los ejercicios en que lo obtuvimos.

A lo largo de nuestra trayectoria como empleados de la rama administrativa del Instituto, lo hemos conservado por muchos años desde que se nos asignó porque en todo momento **hemos cumplido** con lo que han establecido los "Lineamientos de Evaluación del personal de la Rama Administrativa" aplicables en el momento en que hemos sido evaluados.

Para el caso que nos ocupa, en el mes de noviembre del año 2012 se llevó a cabo la Evaluación del Personal de la Rama Administrativa por el Ejercicio 2011, por lo cual los Lineamientos aplicables para nuestras evaluaciones fueron los previstos en el acuerdo JGE 89/2010 identificados como **Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral.**

Los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, en el numeral 5.8 disponen lo que a la letra se indica:

"La calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez; en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas que se presentan como anexo 6 de los presentes lineamientos."

Los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, en su anexo 6 establecen el "CATÁLOGO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS" mismo que a la letra establece lo siguiente:

"[…]

Para personal Técnico Operativo de oficinas centrales:
Suspensión del pago o perdido del concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación"

[…]

Es preciso puntualizar que todos los demandantes obtuvimos, cuando menos, la calificación mínima aprobatoria para no ser sujetos de la medida disciplinaria identificada como Suspensión del pago o pérdida del concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación". Lo anterior se hace evidente en el siguiente cuadro:

Nombre del servidor público	Puesto	Calificación de la evaluación del desempeño
Adriana Toledo Schick	**Secretaria de Subdirección de Área, Departamento o Equivalente**	**8.13**
Eleanor Zapata Martínez	**Auxiliar de Incorporación al Servicio Profesional Electoral**	**8.23**
Javier Ascary Soto Ruiz	**Asistente de Círculos de Estudio**	**8.04**
Laura Mónica Andrade Veloz	**Secretaria de Subdirección de Área, Departamento o Equivalente**	**8.46**
Patricia Luz Miranda	**Secretaria de Subdirección de Área, Departamento o Equivalente**	**8.08**

La Dirección Ejecutiva de Administración en el oficio DP/204/13 de fecha 21 de marzo de 2013 hace de nuestro conocimiento que de conformidad con los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados mediante el acuerdo JGE87/2010; la calificación mínima **para la asignación del citado estímulo** es de 8.50, y de acuerdo al artículo tercero transitorio, es

aplicable a partir de los resultados de la evaluación del desempeño, ejercicio 2011 y que por ello se nos ha quitado el pago de dicho concepto.

La Dirección Ejecutiva de Administración **NO COMPRENDE Y ESTÁ CONFUNDIENDO** la normatividad aplicable al caso, ya que no nos está **asignando** dicho estímulo, —toda vez que dicha acción ya aconteció en ejercicios anteriores— y por lo tanto la asignación a la que se hace referencia ya estaba hecha para nosotros y la misma sólo aplica al personal que se le evalúa por primera vez y que no cuenta con el pago de este concepto. Por ello nuestra obligación era **exclusivamente** la prevista en los Lineamientos de Evaluación; específicamente en el numeral 5.8 que dispone:

"La calificación mínimo para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala efe cero al diez; en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas que se presentan como Anexo 6 de los presentes lineamientos."

El Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas dispone que para Personal Técnico Operativo de Oficinas Centrales dicha medida será la suspensión del pago o pérdida del concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación".

SEGUNDO AGRAVIO. La aplicación errónea del Acuerdo JGE87/2010 identificado como Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, por el que se aprueban los Lineamientos del Sistema de Incentivos al personal administrativo del Instituto Federal Electoral".
La autoridad demandada se encuentra aplicando un ordenamiento que no corresponde a nuestro caso concreto. En efecto, los Lineamientos del Sistema de Incentivos al personal administrativo del Instituto Federal Electoral establecen, en su punto 5.1.2 que "El estímulo por responsabilidad y actuación se asignará al personal administrativo del grupo técnico operativo, adscrito a oficinas centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación". Como se puede detectar, en dicha normatividad, no se establece de manera expresa la pérdida o suspensión de dicho estímulo al personal técnico operativo, adscrito a oficinas centrales en plaza presupuestal, que no obtengan dicha calificación durante su evaluación anual del desempeño.

Lo que significa que el único ordenamiento jurídico que reglamenta lo relativo a la suspensión o pérdida de dicho beneficio dimana de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, que en su punto 5.8 claramente reglamenta: *"La calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez, en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medida disciplinarías y correctivas que se presentan como Anexo 6 de los presentes Lineamientos".*

El "CATALOGO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS mismo que a la letra establece lo siguiente:

"[…]
Para personal Técnico Operativo de oficinas centrales:
Suspensión del pago o pérdida del concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación"
[…]
La autoridad demandada se encuentra lesionando nuestros derechos laborales dado que se encuentra suspendiendo o interrumpiendo nuestro pago por el concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", sin una base jurídica suficiente, dado que los Lineamientos sobre la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del IFE, son los únicos que determinan la suspensión del pago o pérdida del concepto 34 únicamente en el supuesto que los suscritos no hubiéramos acreditado con una calificación mínima de 8.0 (ocho) nuestra evaluación anual del desempeño.

Por lo tanto, la autoridad interpreta erróneamente los instrumentos normativos y pierde de vista que para el efecto de que pudiera suspender o retirarnos el disfrute del concepto 34 'Estímulos por Responsabilidad y Actuación', debía partir como requisito ineludible que nosotros no hubiéramos acreditado nuestra evaluación del desempeño con la calificación mínima de 8.0 (ocho).
TERCER AGRAVIO. El criterio adoptado por el IFE a través de la Dirección Ejecutiva de Administración previsto en el artículo 302 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral y los Lineamientos del Sistema de Incentivos, en el numeral 8 correspondiente a Interpretación, **al decir que la Dirección Ejecutiva de Administración, tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo y auxiliar**, cuando existen disposiciones expresas al respecto y aplicables a nuestras demandas, lo cual

conculca nuestras garantías de certeza, objetividad y legalidad; principios rectores de la función Electoral.

La Dirección Ejecutiva de Administración justifica su determinación en el artículo 302 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federa Electoral y en los Lineamientos del Sistema de Incentivos, en el numeral 8 correspondiente a Interpretación, argumentando que esa Dirección Ejecutiva **tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo y auxiliar** lo cual sin lugar a dudas conculca nuestros derechos y transgrede la normatividad que ella misma ha establecido al respecto, siendo evidente que dicha determinación es ilegal e indudablemente, falta de certeza.

Sin embargo, la autoridad pierde de vista que en su actividad interpretativa, no puede lesionar los derechos de los trabajadores en caso de insuficiencia o duda de las normas correspondientes. El principio 'in dubio pro operario' cobra vigencia en el presente asunto, y la autoridad demandada omitió aplicarlo cabalmente. Dicho principio dimana del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo —el cual es supletorio en esta controversia— mismo que a la letra dice:

"Artículo 18" (Se transcribe)

En efecto, la autoridad demandada no puede menoscabar los derechos de los trabajadores del Instituto Federal Electoral en la aplicación e interpretación de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, dado que si advierte una insuficiencia o duda respecto de los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, debió conceder mayor relevancia a una interpretación más favorables a nuestros intereses como trabajadores.
Máxime que la sanción consistente en la suspensión o pérdida del concepto 34 'Estímulos por Responsabilidad y Actuación', únicamente se encuentra estipulada en los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, para el caso que los trabajadores administrativos NO acrediten la evaluación anual del desempeño con una calificación mínima de 8.0 (ocho).
Ante la falta de legalidad, certeza, objetividad y claridad en la aplicación de Id norma en el presente asunto por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral reiteramos nuestra solicitud del pago del Concepto 34 *"Estímulo por Responsabilidad y Actuación"* de manera retroactiva a la primera quincena del mes de enero de 2013.

Ilustran nuestros argumentos la siguiente tesis jurisprudencial:

"ESTÍMULO POR RESPONSABILIDAD Y ACTUACIÓN. CORRESPONDE AL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LA CARGA DE PROBAR LOS MOTIVOS POR LOS QUE CANCELÓ ESA PRESTACIÓN AL EMPLEADO". (Se transcribe)

5. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y DOCUMENTALES
De conformidad con el artículo 97, inciso e) de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral ofrezco las siguientes PRUEBAS DOCUMENTALES:

a. Acuerdo JGE89/2010 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el cual se aprueban los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral.

b. Fotocopias de nuestros respectivos gafetes de empleados expedidos por el Instituto Federal Electoral.

c. Acuses originales de los escritos de fecha 16 de enero de 2013 suscritos por los C.C. Eleanor Zapata Martínez y Adriana Toledo Schick, Javier Asea Soto Ruiz, y Laura Mónica Andrade Veloz, así como del escrito de fecha 15 de febrero de 2013 signado por la C. Patricia Luz Miranda, mediante los cuales solicitamos al Lic. Román Torres Huato, Director Ejecutivo de Administración del Instituto Federal Electoral la restitución del pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" (Concepto 34).

d. Acuses originales de los escritos de fecha 18 de febrero de 2013; signados por los C. C. Eleanor Zapata Martínez y Adriana Toledo Schick; y Javier Ascary Soto Ruiz, por los cuales los demandantes solicitamos respuesta a nuestros escritos de fechas 16 de enero de 2013.

e. Originales del oficio DP/204/13 de fecha 21 de marzo de 2013 por medio del cual la Dirección Ejecutiva de Administración da respuesta a nuestra solicitud.

f. Fotocopia de las evaluaciones del desempeño de cada uno de los suscritos por el ejercicio 2011, toda vez que las originales obran en poder de la Dirección Ejecutiva de Administración.

g. Acuse original del escrito mediante el cual solicitamos a la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), copias certificadas de nuestras respectivas evaluaciones del desempeño correspondientes al ejercicio 2011.

h. Fotocopia de nuestros recibos de nómina desde la lera quincena de enero de 2013 hasta la primera quincena del mes de marzo de 2013, en donde se hace evidente la falta de pago del Concepto 34.

i. Acuerdo JGE87/2010 "Acuerdo de la Junto General Ejecutivo del Instituto Federal Electoral, por el cual se aprueban los Lineamientos del Sistema de Incentivos al personal administrativo del Instituto Federal Electoral.

j. Circular DEA/063/2012 del 22 de octubre de 2012; por medio de la cual se informa que se habilita el Sistema de Evaluación 2011.

8. Mediante proveído de dos de abril de dos mil trece, el Magistrado Presidente de este Tribunal, acordó integrar el expediente SUP-JLI-4/2013 y turnarlo a la ponencia de la Magistrada María del Carmen Alanis Figueroa, para los efectos previstos en el Libro Quinto de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, turno que se cumplimentó mediante oficio TEPJF-SGA-1599/13, suscrito por el Secretario General de Acuerdos.

II. Mediante acuerdo de ocho de abril de dos mil trece, la Magistrada Instructora radicó el presente juicio ordenando correr traslado al Instituto Federal Electoral, para que diera contestación a la demanda.

III. El Instituto Federal Electoral, por conducto de su apoderado, dentro del término que se le concedió, contestó la demanda y ofreció las pruebas que a su derecho convinieron.

IV. Por acuerdo de nueve de mayo la Magistrada Instructora admitió la demanda y señaló fecha para que tuviera verificativo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos

V. El dieciséis de mayo de dos mil trece, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos; asimismo, al no existir diligencias pendientes por desahogar, se declaró cerrada la instrucción del presente expediente, quedando los autos en estado de dictar sentencia, y

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

PRIMERO. Competencia. Esta Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación es competente para conocer y resolver este juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de

Impugnación en Materia Electoral, por tratarse de una controversia planteada por trabajadores del Instituto Federal Electoral, quienes demandan el pago del “Estímulo por Responsabilidad y Actuación” que estiman les corresponde.

SEGUNDO. Excepciones y defensas. Respecto a las excepciones y defensas formuladas por el Instituto Federal Electoral debe precisarse lo siguiente:

En primer término, deben desestimarse las relacionadas con la de validez de la calificación asignada a los actores y la de falsedad, Esto, al tratarse de planteamientos que no pueden ser analizados y acogidos *prima facie*, porque se trata de agravios que tiene relación con el análisis del fondo del asunto, ya que los actores funda su pretensión la restitución del pago del Concepto 34 "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", si el demandado niega que tengan ese derecho, eso será dilucidado en el estudio de fondo que realice esta Sala Superior.

Por lo que hace a las señaladas como falta de procedibilidad, de improcedencia y falta de la acción, son de considerarse **infundadas** en razón de que el Instituto Federal Electoral parte de la premisa errónea de que los actores, de conformidad con el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, tuvieron cinco días, después de notificárseles el resultado de su evaluación, para presentar solicitud de revisión ante el Comité de

Evaluación del Desempeño, por lo que al haber omitido dicha solicitud se acredita la falta del aludido requisito.

Lo infundado de las excepciones planteadas por la responsable deviene en el hecho de que los actores no están impugnando el resultado de su evaluación, sino "*la revocación total del contenido del oficio DP/204/13 de veintiuno de marzo de dos mil trece, por el cual se hace de su conocimiento la negativa del Instituto Federal Electoral, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración respecto de su solicitud de restitución de pago del concepto 34 "Estímulo por responsabilidad y actuación",* además de la *restitución* del pago del Concepto 34 "Estímulo y actuación".

Lo anterior es incluso reiterado por los actores en su escrito de dos de mayo de dos mil trece, en el que manifiestan *"la Litis NO VERSA sobre las calificaciones que obtuvimos NI TAMPOCO sobre el contenido de los Lineamientos de Evaluación aplicables al ejercicio 2011 sino sobre la mala aplicación de la normatividad en materia de evaluación del desempeño".*

TERCERO. Estudio de fondo. De la lectura integral de la demanda signada por los actores, se advierte que sus motivos de agravio se encuentran enderezados a controvertir la determinación del Instituto Federal Electoral, de suspenderles el "Estímulo por Responsabilidad y Actuación"

Primero. En los agravios señalados como **primero y segundo**, los actores refieren que el Instituto Federal Electoral no se apega a lo establecido en el documento identificado como JGE89/2010, denominado “Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, por el cual se aprueban los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral” aprobado el diecisiete de agosto de dos mil diez.

Señalan que los lineamientos referidos, aplicables para sus evaluaciones del ejercicio 2011, establecen como 8 (ocho) la calificación mínima para acreditarla.

Agregan que los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, en su anexo 6, establecen el “Catálogo de Medidas Disciplinarias y Correctivas”, en el cual señala que dicha medida para personal Técnico Operativo de Oficinas Centrales se tratará de suspensión del pago o pérdida del concepto 34, “Estímulo por Responsabilidad y Actuación” y que en el caso todos los demandantes obtuvieron cuando menos la calificación mínima aprobatoria para no ser sujetos de dicha medida disciplinaria.

Señalan que la Dirección Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, en el oficio de veintiuno de marzo de dos mil trece, no comprende y está confundiendo la normatividad aplicable al

caso, ya que la asignación del estímulo citado, aconteció en ejercicios anteriores, por lo que sólo tenían la obligación referida en el numeral 5.8 de los lineamientos referidos que estableces que la calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho.

Sostienen que el Instituto Federal Electoral, sin una base jurídica suficiente les aplica el "*Catálogo de Medidas Disciplinarias y Correctivas"* dado que los Lineamientos sobre la Evaluación del Desempeño del personal Administrativo del IFE, son los únicos que determinan la suspensión del pago o pérdida del concepto 34, en el supuesto que no hubieran acreditado con una calificación mínima de 8.00 la evaluación de desempeño.

Resultan infundados dichos agravios de acuerdo a las consideraciones siguientes:

En primer término conviene reproducir el oficio impugnado, DP/204/13, de veintiuno de marzo de dos mil trece, signado por el Director de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral, el cual es del siguiente tenor:

> "Con relación a su escrito, mediante el cual solicita la restitución del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", me permito informarle que de conformidad con los lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados mediante acuerdo JGE87/2010; la calificación mínima para la asignación del citado estímulo es de 8.50, y de acuerdo al artículo tercero

transitorio, es aplicable a partir de los resultados de la evaluación del desempeño, ejercicio 2011. Esta disposición fue reiterada con anticipación (28 de septiembre de 2011) en la circular DEA/047/2011, relativa a la evaluación del desempeño.

En el mismo sentido, y de acuerdo con la circular DEA063/2012, a través de la cual se dio a conocer el procedimiento para la aplicación de la evaluación del desempeño al personal de la rama administrativa y entrega de estímulos y recompensas; para el ejercicio 2011, se informó que este estímulo se concedería a las personas cuya calificación en su evaluación fuera igual o superior al 8.50, siendo del conocimiento de los coordinadores administrativos.

Por otra parte, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, artículo 302 y los Lineamientos del Sistema de Incentivos, en el numeral 8 correspondiente a Interpretación, establecen que la Dirección Ejecutiva de Administración, tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo auxiliar.

Por lo anterior, resulta improcedente la petición, ya que la calificación obtenida en su evaluación del desempeño es menor a la mínima requerida para que el otorgamiento de dicho Estímulo y toda vez que el requisito para la asignación del incentivo, fue informada con anticipación.

Por su parte, en lo que interesa, lo que regulan los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, mediante el acuerdo JGE87/2010.

Disposiciones Generales

4.1. Dirección Ejecutiva de Administración (DEA)

4.1.1. La DEA, a través de la Dirección de Personal, será la encargada de coordinar la aplicación de reconocimientos, incentivos y estímulos al personal administrativo, en las modalidades siguientes:

• Desempeño sobresaliente;

• Años de servicio;
• Actividades de capacitación;
• Aportaciones destacadas;
• Titulación.

La DEA propondrá a la Secretaría Ejecutiva los términos y/o montos a manejarse en cada ejercicio anual.

La asignación podrá ser individual o colectiva, considerando la información de que se disponga para el análisis de los méritos aplicables.

Los reconocimientos, incentivos y estímulos podrán ser de tipo económico o no económico. Estos últimos no podrán ser canjeados por retribuciones económicas.

Cuando sean de tipo económico, estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia la frecuencia de pago podrá ser quincenal y tampoco podrán considerarse para efectos de integración salarial, dada su naturaleza extraordinaria y supralegal.

Los reconocimientos, incentivos y estímulos estarán sujetos a las disposiciones hacendarias en lo que respecta a las deducciones por concepto del Impuesto sobre la Renta (ISR); no deberán considerarse como una remuneración fija o permanente.

[…]

4.1.2. La DEA, a través de la Dirección de Personal, será la encargada de coordinar la aplicación de los reconocimientos, incentivos y/o estímulos, con base en las propuestas de las UR's, Comités de Evaluación de Desempeño u otras instancias de análisis, con el apoyo de la información, documentación o bases de datos en la materia.

[…]

5. Especificaciones de los Incentivos

5.1. Incentivos al Desempeño Sobresaliente

La Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa podrá dar como resultado mecanismos de reconocimiento, incentivo y estímulo, como los siguientes:

• Incentivo por Productividad

• Estímulo por Responsabilidad y Actuación
• Recompensa Económica
• Estímulos con Días de Descanso Adicionales
• Grados Administrativos
• Diplomas
• Medallas

[…]

5.1.2. El Estímulo por Responsabilidad y Actuación se asignará al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación.

[…]

8. Interpretación

8.1 Los presentes Lineamientos serán interpretados por la Dirección Ejecutiva de Administración y a partir de que ésta emita la circular, convocatoria o aviso correspondiente, dará inicio el proceso de evaluación y/o análisis, sujetándose a las fechas y entregables que en cada modalidad se establezcan.

Ahora bien, la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral mediante Acuerdo JGE89/2010, aprobó los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo, que a continuación se reproducen en lo que es aplicable:

Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño para Personal Administrativo.

1. Objetivos

I. Evaluar a las y los servidores públicos del Instituto en los niveles operativo, de enlace, mandos medios, Coordinadores Administrativos de Juntas Locales

Ejecutivas, Directores de Área y homólogos, con el propósito de determinar y comunicar la forma en que se está desempeñando su trabajo y propiciar así.

II. Identificar áreas de oportunidad del personal de la rama administrativa, a partir de la elaboración de planes de trabajo que permitan dinamizar su desempeño fomentando los resultados y el desempeño de los servidores públicos del Instituto.

III. Detectar necesidades de capacitación en el personal de la rama administrativa, con la finalidad de incidir en la potenciación de su desempeño profesional.

IV. Aportar elementos a las instancias competentes para evaluar la eficiencia y eficacia de cada área.

V. Propiciar en el Instituto una cultura de evaluación, con la finalidad de impulsar el desarrollo en todos los procesos de la organización, mediante la gestión del desempeño del personal, en beneficio mutuo del Instituto y del trabajador.

VI. Reconocer y estimular lo desempeños destacados.

VII. Implementar medidas preventivas o correctivas que incidan en el éxito de los programas y políticas institucionales que beneficien y fortalezcan a la Institución.

[…]

5. Procedimiento

[…]

5.1. La evaluación comprenderá del 1° de enero al 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior, para lo cual el personal deberá estar activo en dicho periodo; así como haberse desempeñado bajo el régimen de plaza presupuestal.

5.2. No será sujeto de evaluación, el personal que haya sido sancionado en el periodo a evaluar, mediante cualquier procedimiento administrativo.

5.3. El proceso evaluatorio se llevará acabo preferentemente en el primer trimestre de cada ejercicio,

salvo lo conducente a los Coordinadores Administrativos de las Juntas Locales, cuya evaluación se realizará con la frecuencia semestral que mandata el acuerdo del Consejo General.

5.4. Se instalarán los Comités de Evaluación del Desempeño, que estarán conformados preferentemente por personal administrativo, considerando a las y los miembros del servicio profesional cuando sean titulares de las UR´s.

5.5. Para la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño, se considerarán los factores de resultados, actitudes, aptitudes y eficiencia; derivándose subfactores que estarán alineados de acuerdo con las actividades de mando medio y técnico operativas.

5.6. Para el caso del personal de mando medio, se deberá elaborar una Bitácora de Desempeño y contar con la evidencia que sustente la calificación, como requisito indispensable para aplicar la evaluación conforme al anexo 5 del presente instrumento.

5.7. El evaluador verificará el subtotal de cada factor el puntaje total y la calificación.

La calificación se calcula multiplicando los puntos obtenidos en cada subfactor por su factor de ponderación, el resultado se dividirá entre el valor máximo de puntos para obtener el puntaje total que dividido entre diez, arrojará la calificación en una escala de cero a diez debiendo considerar dos decimales.

Para el caso de mandos medios la calificación máxima en cada subfactor es de quince puntos, mientras que para el técnico operativo de doce.

5.8. La calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez; en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas que se presentan como Anexo 6 de los presentes lineamientos.

5.9 El jefe inmediato, en su rol de evaluador, deberá cumplir con las disposiciones del instrumento de evaluación y seguir las indicaciones para el llenado de la cédula respectiva, hasta finalizar con la entrevista al trabajador,

notificación de resultado mediante copia, así como su envío al Comité de Evaluación y Desempeño.

La entrevista con el servidor público será abierta y se considera como un ejercicio de reflexión donde éste va a conocer los puntajes obtenidos, las acciones de mejora con que puede generar mejoras en su desempeño o las áreas de desarrollo para continuar fortaleciendo su desempeño.

5.10. El trabajador dispondrá de cinco días, después de notificársele el resultado de su evaluación, para presentar solicitud de revisión ante el Comité de Evaluación del Desempeño, quien tendrá como plazo cinco días hábiles para allegarse de la información que estime necesaria para resolver sobre el particular, considerando que su jefe inmediato no podrá participar como juez y parte. Las resoluciones del Comité de Evaluación y Desempeño serán inapelables.

5.11. Cada Comité de Evaluación y Desempeño recibirá los resultados de calificaciones de la unidad responsable o Juntas Ejecutivas Locales y Distritales, según sea el caso, asegurándose que la suma de factores emitida por las y los evaluadores sea la correcta, para su incorporación al mecanismo informático.

5.12. La DEA procesará los resultados previamente validados por cada Comité de Evaluación del Desempeño y a través del mecanismo informático generará la información para retroalimentar las instancias evaluadoras.

6. Responsabilidades

6.1. Será responsabilidad de la DEA y de los titulares de las UR´s del Instituto, el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos.

7. Interpretación

7.1. En el ámbito de sus atribuciones, corresponderá a la DEA, por conducto de la Dirección de Personal, la interpretación de las disposiciones contenidas en los presentes lineamientos, así como la resolución de cualquier situación no prevista en los mismos.

[…]

ANEXO 6
CATÁLOGO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

[…]

Para el personal Técnico operativo de oficinas Centrales:

- Suspensión del pago o pérdida del concepto 34 "Estímulo por responsabilidad y Actuación".

En todos los casos de personal de la Rama Administrativa se podrá derivar:

- Implementación de procedimiento administrativo, de conformidad con el Estatuto, por la falta de acreditación a la evaluación del desempeño.
- Suspensión del pago o pérdida de cualquier reconocimiento, incentivo o estímulo, asociados a la obtención de una calificación mínima aprobatoria en la evaluación del desempeño.
- En caso de que las calificaciones deficitarias deriven en sanción, pérdida de la oportunidad a ser evaluado en el ejercicio de que se trate.

NOTA: La sanción del servidor público, en su caso, tendrá las consecuencias contempladas en las disposiciones aplicables, por un comportamiento que estará reflejado en la calificación obtenida al evaluar el desempeño.

La Circular DEA/047/2011, de veintiocho de septiembre de dos mil once, emitida por Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral señala en lo correspondiente al "Estímulo por Responsabilidad y Actuación":

[…]

ESTÍMULO POR RESPONSABILIDAD Y ACTUACIÓN.

El estímulo por Responsabilidad y Actuación se asignará al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación

> anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior al de la evaluación.
>
> No omito mencionar que por estarse evaluando el desempeño del ejercicio 2010, la calificación mínima con que podrá mantenerse este estímulo será de 8.00. Quedará para el año 2012 (cuando se evalúe el 2011), la aplicación del 8.50 como resultado mínimo en la evaluación correspondiente.
>
> …

Asimismo, la Circular identificada con la clave DEA/063/2012, de veintidós de octubre de dos mil doce, signada por el Director Ejecutivo de Administración del Instituto Federal Electoral, exhibida por los actores como prueba documental, establece en lo que interesa para la resolución del presente asunto lo siguiente:

> “Contralor General,
> Director General,
> Director Ejecutivo y
> Titulares de Unidad Técnica
> P R E S E N T E S
>
> En cumplimiento a los Lineamientos aprobados mediante acuerdo JGE89/2010 del 17 de agosto de 2010, en materia de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo y con el propósito de coadyuvar con las responsables encargados de la evaluación del desempeño, la Dirección Ejecutiva de Administración ha elaborado un curso denominado “Que debo saber de la evaluación del desempeño al personal”, mismo que proporciona una serie de sugerencias que harán más sencillo el proceso; generando la cultura de evaluación. El curso está diseñado para recorrer de manera didáctica las etapas por las cuales transcurre el ejercicio, además, se acompaña de un video, con una duración de 6 minutos (aproximadamente)

[…]

Asimismo me permito poner a su disposición las herramientas e información necesarias con el objeto de llevar a cabo la evaluación del desempeño, para el ejercicio.

[…]

ESTÍMULO POR RESPONSABILIDAD Y ACTUACIÓN

El Estímulo por Responsabilidad y Actuación se asignará al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior al de la evaluación.

[…]

Mucho les estimaré la difusión del documento hacia todo el personal, con el fin de que los evaluadores conozcan y se familiaricen con las cédulas y disposiciones, previo al proceso de evaluación, así como observar en tiempo y forma las actividades requeridas, toda vez que es obligatorio dar a conocer a cada trabajador el resultado de su evaluación mediante copia de la cédula, las áreas de mejora y necesidades de capacitación para fortalecer el desempeño."

De lo que antecede, es posible colegir que:

1. Los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, mediante el acuerdo JGE87/2010, establecen que la Dirección Ejecutiva de Administración es la encargada de coordinar la aplicación de reconocimientos, incentivos y estímulos al personal administrativo en el Instituto

federal Electoral, entre los cuales se encuentra el Estímulo por Responsabilidad y Actuación, mismo que no deberá considerarse como una remuneración fija o permanente.

2. Dichos lineamientos, y las Circulares de la Dirección Ejecutiva, establecen que el Estímulo por Responsabilidad y Actuación se **asignará** al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño.

3. Por su parte los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo, aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral mediante Acuerdo JGE89/2010, señalan que los objetivos entre otros son identificar áreas de oportunidad, detectar necesidades de capacitación y reconocer y estimular los desempeños destacados.

4. En el propio acuerdo JGE89/2010, señala que la evaluación comprenderá del 1° de enero al 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior.

5. También en el Acuerdo JGE89/2010, se establece que la calificación mínima para **acreditar** la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez, en caso contrario se aplicará una medida disciplinaria y correctiva, consistente en la suspensión

del pago o pérdida del concepto 34 “Estímulos por Responsabilidad y Actuación”, y en su caso podría iniciarse algún procedimiento administrativo entre otras.

6. Tanto los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, como los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo, señalan que corresponde a la Dirección Ejecutiva de Administración a través de la Dirección de Personal, la interpretación de las disposiciones contenidas en los mismos.

7. Que para ser acreedores al “Estímulo por Responsabilidad y Actuación” que se asignaría al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, se requería obtener una calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior al de la evaluación.

En primer término es necesario establecer que los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, (JGE87/2010), que señalan el estímulo al desempeño, tienen como objetivo establecer un mecanismo mediante el cual el Instituto Federal Electoral reconocerá la constancia, el compromiso, la permanencia y esfuerzo en el desarrollo de las actividades de sus empleados.

Por otra parte en los Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño Para Personal Administrativo (JGE89/2010), se detalla la manera en que el Instituto Federal Electoral evaluará el trabajo de sus empleados y las medidas disciplinarias y correctivas para el caso de que los resultados de las evaluaciones no sean satisfactorios, las cuales pueden concluir incluso, con la implementación de un procedimiento administrativo.

De los acuerdos JGE87/2010 y JGE89/2010, de la Junta General Ejecutiva se advierte que el Instituto Federal Electoral, estableció por una parte, un sistema de estímulos al desempeño para reconocer resultados sobresalientes y por otra, un mecanismo disciplinario para el caso de resultados no aprobatorios.

Conforme con el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia estímulo se define como Incitamiento para obrar o funcionar.

En el caso, el estímulo es la recompensa económica que establecen los lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral.

Por otra parte el mismo Diccionario define al término *disciplinaria* (medida) como adjetivo que se impone por vía de

corrección. En el caso, puede concluir en la implementación de un procedimiento administrativo.

De lo anterior se tiene que, los conceptos de estímulo y de medida disciplinaria, no son compatibles uno con otro, pues el primero es un incentivo orientado a reconocer determinada conducta y el segundo, se establece como una sanción, por incumplir con un estándar de calidad requerido.

Se debe precisar que existen tres supuestos ante los resultados de las evaluaciones del desempeño:

1. Cuando el resultado de la evaluación del desempeño sea de una calificación mínima de 8.50, se asignará el “Estímulo por Responsabilidad y Actuación.

2. Cuando el resultado de la evaluación sea inferior a 8.00, en la escala de uno al diez, se considerará no acreditada la evaluación y además se aplicará el Catálogo de medidas Disciplinarias y Correctivas.

3. Cuando la calificación sea superior a 8.00 pero inferior al 8.50, se considera que se ha acreditado la evaluación y en este caso no se es objeto de aplicación de las medidas Correctivas y Disciplinarias, sin embargo tampoco obtiene el beneficio del Estímulo de Responsabilidad y Actuación, pues como se ha

relatado, dicho estímulo se encuentra reservado para calificaciones mínimas de 8.50.

Lo anterior, pues es evidente que de no alcanzar la calificación de 8.50, la consecuencia inmediata es la no obtención del “Estímulo por Responsabilidad y Actuación”.

De la lectura de las disposiciones en estudio, se concluye que, si el resultado de la evaluación no es mínima de 8.00, no se acreditará la evaluación y además se suspenderá el pago o pérdida del concepto 34 “Estímulo por Responsabilidad y Actuación”, ya que conforme al acuerdo JGE87/2010, el estímulo única y exclusivamente se obtiene con la calificación de 8.50.

En el caso al no haber obtenido los actores una calificación mínima de 8.50 no son acreedores al estímulo en cuestión, pero al haber obtenido entre 8.00 y 8.50 se considera acreditaron la evaluación y no serán sujetos a una medida disciplinaria.

Los actores adjuntaron como prueba a su escrito de demanda, copia simple de su Cédula de Evaluación al Desempeño para el Personal Administrativo Técnico Operativo cuyo periodo evaluado fue del primero de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil once, de las cuales, de cada una se desprenden los siguientes resultados:

Servidor Público	Calificación
Adriana Toledo Schick	8.13
Eleanor Zapata Martínez	8.23
Javier Ascaray Soto Ruiz	8.04
Laura Mónica Andrade Veloz	8.46
Patricia Luz Miranda	8.08

Lo anterior demuestra que efectivamente, los actores aprobaron dichas evaluaciones, pues en todos los casos la calificación es superior a 8.00 (ocho), sin embargo, tal hecho solo es suficiente para cumplir con el requisito especificado en el numeral 5.8 de los Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo.

Ahora bien, como se ha señalado, los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, mediante el acuerdo JGE87/2010, establecen que el Estímulo se **asignará** al personal administrativo que haya obtenido una calificación mínima de **8.50** (**ocho punto cincuenta**) en la evaluación anual de desempeño, lo que en la especie no aconteció.

En efecto, para que los actores tuvieran derecho a que se les asignara el “Estímulo por Responsabilidad y Actuación” no sólo debieron aprobar la evaluación, sino que la calificación obtenida debió ser mínima 8.5 (ocho punto cinco).

Lo anterior permite afirmar que el hecho de acreditar la evaluación con la calificación que consta en original y copias simples de las Cédulas de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo Técnico Operativo, aportadas como pruebas por los actores y el Instituto Federal Electoral, solo demuestra que se aprobaron las mismas, mas no así que hayan alcanzado la calificación necesaria para ser merecedores del estímulo reclamado en esta vía.

Como se ha señalado, los Lineamientos del Sistema de Incentivos al Personal Administrativo, aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, mediante el acuerdo JGE87/2010, establecieron los Incentivos al Desempeño Sobresaliente.

En conclusión, la calificación obtenida por los actores, solo fue suficiente para aprobar la evaluación del desempeño del ejercicio dos mil once, no así para ser beneficiados con el "Estímulo por Responsabilidad y Actuación", y que tal situación fue de su conocimiento dado que exhibieron como prueba la Circular DEA/063/2012, de veintidós de octubre de dos mil doce, signada por el Director Ejecutivo de Administración del Instituto Federal Electoral.

No obsta a dicha conclusión, la afirmación de los actores en el sentido de que el "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" es un derecho adquirido que han conservado por muchos años

como empleados de la demandada, pues como se ha señalado, los lineamientos aplicables establecen que la evaluación comprenderá el periodo del 1° de enero al 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior.

Asimismo, los acuerdos y las aplicables señalan que dicho estímulo se asignará al personal administrativo del grupo Técnico Operativo, adscrito a Oficinas Centrales en plaza presupuestal, que haya obtenido calificación mínima de 8.50 en la evaluación anual del desempeño y hubiere prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación, lo que permite concluir que se trata de una evaluación anual y entrega de estímulo en la misma periodicidad.

Por lo que es infundada la afirmación de los actores en el sentido de que se trata de un derecho reconocido por haber percibido dicho estímulo en años anteriores.

Tampoco es óbice a las conclusiones a que se llega, lo manifestado por el representante común de los actores en la celebración de la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos llevada a cabo el dieciséis de mayo de dos mil trece, en el sentido de que desconocían el contenido de la Circular DEA/047/2011, pues en el acto se les proporcionó copia de la misma, derivado de lo cual, hicieron las siguientes manifestaciones:

"Después de la lectura de la circular DEA/047/2011 donde se establece lo dictado por el acuerdo JGE087/2010, en un principio y en un segundo párrafo menciona lo siguiente no omito mencionar que por estarse evaluando el ejercicio 2010 la calificación mínima con que podrá mantenerse este estimulo será de 8.00. Quedará para el año 2012 (cuando se evalúe el 2011), la aplicación del 8.50 como resultado mínimo de la evaluación correspondiente en este sentido es importante señalar que el patrón interpone o le da más importancia a una circular que a sus propios lineamientos; estos mismos literalmente señalan la palabra asignar y en ninguno de sus párrafos la palabra mantener de la cual hacen referencia en la mencionada circular, por lo tanto le están dando un peso mayúsculo a la circular que al propio ordenamiento, del cual se deriva la asignación del estimulo y repito, asignación que cada uno de nosotros obtuvo después de su primer evaluación a un año de ingresar al instituto.

Como se aprecia, con la manifestación anterior los actores no demuestran tener el derecho de percibir el estímulo objeto de la presente controversia, aunado a que en el documento que manifestaron desconocer, se establece igualmente que para obtener el "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" se requería la calificación de 8.50, y si bien se hace referencia a calificación diversa para mantener el estímulo, tal enunciado fue aplicable para la evaluación de un ejercicio diverso, es decir el de 2010.

Segundo. Por lo que toca al agravio señalado como **tercero**, los actores señalan que "*el criterio adoptado por el Instituto Federal Electoral a través de la Dirección Ejecutiva de Administración previsto en el artículo 302 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral y Los Lineamientos del Sistema de Incentivos,*

en el numeral 8 correspondiente a Interpretación, al decir que la Dirección Ejecutiva de Administración, tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo y auxiliar, cuando existen disposiciones expresas al respecto y aplicables a sus demandas, conculca sus garantías de certeza, objetividad y legalidad", se estima igualmente **infundado.**

Lo anterior pues, si bien el oficio impugnado, DP/204/13, de veintiuno de marzo de dos mil trece, signado por el Director de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Federal Electoral, sostiene en su párrafo cuarto que "el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, artículo 302 y los Lineamientos del Sistema de Incentivos, en el numeral 8 correspondiente a Interpretación, establecen que la Dirección Ejecutiva de Administración, tiene la facultad de interpretar las disposiciones aplicables al personal administrativo auxiliar", lo cierto es que las documentales que establecen de manera clara y precisa que para ser acreedor del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" es necesario obtener la calificación de 8.5.

Por lo anterior, es incorrecta la afirmación de los actores en que el Instituto Federal Electoral lesiona los derechos de los trabajadores, pues como se ha detallado en párrafos anteriores, las disposiciones que hacen referencia al estímulo reclamado,

establecen una calificación que no ha sido alcanzada por los propios actores para ser acreedores al mismo.

En mérito de lo expuesto, lo procedente será absolver al Instituto Federal Electoral de las prestaciones reclamadas por Adriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda, en el capítulo correspondiente de su escrito inicial de demanda.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se

R E S U E L V E :

PRIMERO.- Los actores Adriana Toledo Schick, Eleanor Zapata Martínez, Javier Ascary Soto Ruiz, Laura Mónica Andrade Veloz y Patricia Luz Miranda, no probaron la procedencia de su acción respecto de la prestación reclamada y el Instituto Federal Electoral acreditó sus excepciones y defensas.

SEGUNDO. Se absuelve al Instituto Federal del pago del "Estímulo por Responsabilidad y Actuación" por el ejercicio 2011, por las razones señaladas.

NOTIFÍQUESE, **personalmente**, a las partes involucradas en términos de lo dispuesto en el artículo 106, apartado 2, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

En su oportunidad, devuélvanse las constancias que correspondan y, acto seguido, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **unanimidad** de votos, los Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con la ausencia de los Magistrados Manuel González Oropeza y Pedro Esteban Penagos López, ante el Secretario General de Acuerdos, que autoriza y da fe.

MAGISTRADO PRESIDENTE

JOSÉ ALEJANDRO LUNA RAMOS

MAGISTRADA	**MAGISTRADO**
MARÍA DEL CARMEN ALANIS FIGUEROA	**CONSTANCIO CARRASCO DAZA**
MAGISTRADO	**MAGISTRADO**

FLAVIO GALVÁN RIVERA SALVADOR OLIMPO NAVA GOMAR

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

FELIPE DE LA MATA PIZAÑA