

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

EXPEDIENTE: SUP-JLI-13/2014

ACTORA: JESSICA SELENE BÁEZ
ESPÍNDOLA

DEMANDADO: INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADO PONENTE:
CONSTANCIO CARRASCO DAZA

SECRETARIA: ADRIANA
ARACELY ROCHA SALDAÑA

México, Distrito Federal, a cuatro de septiembre dos mil catorce.

VISTOS, para resolver, los autos del juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores, identificado con la clave **SUP-JLI-13/2014**, promovido por **Jessica Selene Báez Espíndola**, por propio derecho, a través del cual pretende impugnar la resolución de nueve de junio del año en curso, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral, respecto de la solicitud de revisión del resultado de la evaluación al desempeño presentada por la actora, y

R E S U L T A N D O :

I. Antecedentes. De la narración de hechos que la parte actora hace en su demanda y de las constancias agregadas a los autos, se tienen los antecedentes siguientes:

a) El veinticuatro de mayo de dos mil trece, la Junta General Ejecutiva del entonces Instituto Federal Electoral emitió el Acuerdo JGE80/2013, por el que aprueba el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos de dicho Instituto.

Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el veinticinco de julio siguiente.

b) El doce de febrero de dos mil catorce se notificó a la actora la cédula de evaluación de desempeño correspondiente al periodo del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, en la cual se le otorgó una calificación de siete punto treinta (7.30).

c) Inconforme con dicha evaluación, el veintiocho de febrero del mismo año, la hoy actora interpuso revisión en contra del resultado de la evaluación al desempeño para el personal administrativo técnico operativo, correspondiente al periodo del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil trece.

d) Mediante oficio número DECEYEC/EA/0195/2014, el representante de la Dirección Ejecutiva de Administración requirió los argumentos y documentos que acreditaran las calificaciones de la evaluación.

Requerimiento que se atendió mediante oficio número SDECE/001/14 de cuatro de marzo de dos mil catorce.

e) El cinco de marzo del año que transcurre, el Presidente, la Secretaria Técnica y el representante de la Dirección Ejecutiva de Administración, todos integrantes del Comité de Evaluación del Desempeño del entonces Instituto Federal Electoral, ahora Instituto Nacional Electoral, mediante oficio DECEyCE/204/2014, determinaron que la calificación obtenida por la actora en la evaluación al desempeño para el personal administrativo técnico operativo, correspondiente al periodo del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, quedaba sin cambio.

f) Inconforme con tal determinación la hoy actora, interpuso Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral, el cual fue resuelto por la Sala Superior del Tribunal Electoral el dos de junio del año en curso en los siguientes términos:

“PRIMERO.- La actora acreditó su acción y el Instituto Nacional Electoral no demostró sus excepciones.

SEGUNDO.- Se **revoca** el oficio DECEyEC/204/2014 impugnado, y se **condena** al Instituto Nacional Electoral a emitir una nueva

determinación, en los términos precisados en el último considerando es esta ejecutoria.

TERCERO.- El Instituto Nacional Electoral deberá cumplir con lo anterior en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la notificación de la presente resolución y deberá informar a este tribunal sobre el cumplimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes.”

g) En cumplimiento a la sentencia emitida por la Sala Superior, el citado Comité de evaluación dictó la resolución correspondiente al tenor de los siguientes resolutivos:

“**PRIMERO.** Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 244 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral, aplicable, así como en la circular DEA/003/2014, emitida por el Director Ejecutivo de Administración del entonces Instituto Federal Electoral, **SE CONFIRMA** la evaluación otorgada a la **C. Jessica Selene Báez Espíndola** en la cédula de Evaluación del desempeño para el personal Administrativo Técnico Operativo, de fecha 07 de febrero de 2012.

SEGUNDO. En términos del artículo 245, del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral, aplicable, así como de la circular DEA/003/2014, emitida por el Director Ejecutivo de Administración del entonces Instituto Federal Electoral, **LAS RESOLUCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, SERÁN INAPELABLES.**

TERCERO. Notifíquese la presente resolución a la **C. Jessica Selene Báez Espíndola**, Técnico en Capacitación Electoral adscrita a la Dirección de Capacitación Electoral, en su área de adscripción, al no haber señalado domicilio para oír y recibir notificaciones

...”

h) Determinación que fue notificada a la actora el diez de junio de dos mil catorce mediante número de oficio INE/DECEYEC/299/2014.

II. Presentación de demanda. El primero de julio del año en curso, se recibió en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, el escrito signado por **Jessica Selene Báez Espíndola**, mediante el cual promueve juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral.

III. Trámite y sustanciación.

a) Turno a ponencia. El primero de julio de dos mil catorce, el Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional electoral acordó integrar el expediente SUP-JLI-13/2014, y turnarlo a la ponencia del Magistrado Constancio Carrasco Daza, para los efectos previstos en el Libro Quinto de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral. Dicho acuerdo fue cumplimentado mediante oficio TEPJF-SGA-2349/14, signado por el Secretario General de Acuerdos de esta Sala Superior.

b) Admisión y emplazamiento. El siete de julio de dos mil catorce, el Magistrado Instructor admitió la demanda presentada por **Jessica Selene Báez Espíndola**; se tuvo como demandado en el presente asunto al Instituto Nacional Electoral, toda vez que dicho Instituto Nacional reemplazó al Instituto Federal Electoral en su patrimonio, derechos,

obligaciones, así como del estado y responsabilidad de los asuntos pendientes de sustanciación, a partir del cuatro de abril del año que transcurre, con motivo de la reforma constitucional en materia política-electoral de diez de febrero de dos mil catorce; y ordenó correr traslado al referido Instituto Nacional Electoral con copia de la demanda y sus anexos, emplazándolo para que dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación, contestara lo que a su derecho conviniera.

c) Contestación de demanda. Mediante escrito recibido en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior el cinco de agosto de dos mil catorce, el Instituto Nacional Electoral, por conducto de su apoderada, contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.

d) Acuerdo por el que se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha para celebración de audiencia. Por auto de doce de agosto del presente año, el Magistrado Presidente tuvo al Instituto Nacional Electoral, a través de su representante legal, dando contestación a la demanda, y señaló las once treinta horas del veintiuno de agosto de dos mil catorce, para que tuviera lugar la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

e) Audiencia de ley. El veintiuno de agosto del año en curso tuvo verificativo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en la cual las partes en conflicto no llegaron a algún acuerdo de conciliación, no obstante haber sido exhortadas para ese fin; se proveyó respecto de la admisión de los medios probatorios ofrecidos por las partes, se formularon los alegatos correspondientes y al no existir diligencias pendientes por desahogar, se declaró cerrada la instrucción del presente asunto, quedando los autos en estado de resolución.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer del presente juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, en términos de lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 184; 186, fracción III, inciso e), y 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 3, párrafo 2, inciso e); 4 y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, por tratarse de una controversia planteada por quien impugna la resolución de nueve de junio del año en curso, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva de

Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral, respecto de la solicitud de revisión del resultado de la evaluación al desempeño presentada por la actora, mediante la cual se confirma que queda sin cambios la evaluación la calificación señalada en la cédula de evaluación al desempeño obtenida en su cargo de técnica en capacitación electoral adscrita a la entonces Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral del Instituto Federal Electoral ahora Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Administración, la cual forma parte de la Junta General Ejecutiva, órgano central de la referida autoridad electoral, razón por la cual esta Sala Superior es competente para conocer y resolver el presente juicio.

SEGUNDO. El escrito por el que la actora **Jessica Selene Báez Espíndola** promueve demanda, en lo conducente es del tenor siguiente:

“AGRAVIOS

***PRIMERO.** Lo constituye la falta de fundamentación y motivación de la resolución recurrida, la cual inobserva lo previsto en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al haber emitido una determinación no apegada a la legalidad en la cual soporta su actuación y por ende no da cumplimiento a la sentencia dictada por esa H. Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuando se le ordenó que emitiera una nueva determinación fundada y motivada, respecto de la cual fuera posible advertir que atendió a todos y cada uno de los puntos solicitados en la misma.*

El Comité responsable, a través de sus integrantes, con fecha 10 de junio de 2014, me

hizo entrega del oficio número INE/DECEYEC/299/2014, por medio del cual hicieron de mi conocimiento la resolución relacionada con la solicitud de revisión de mis calificaciones obtenidas en la Cédula de Evaluación del desempeño correspondiente al periodo del 01 de enero al 21 de diciembre 2013, en cumplimiento a la resolución de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Como puede apreciar esa H. Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la resolución de referencia carece de fundamentación y motivación en su contenido, es decir, que no cuenta con la exposición de los razonamientos lógico-jurídicos que llevaron al Comité responsable a dictar el líbello en la forma en que lo hizo.

En ese sentido, me permito señalar que ese órgano jurisdiccional en forma reiterada ha considerado que la fundamentación y motivación que debe contener los actos de autoridad que causen molestias, se debe realizar de conformidad con lo previsto en el artículo 16 de la Constitución Política de los Mexicanos.

En el citado artículo constitucional, se establece la garantía de legalidad relativa a la fundamentación y motivación de los actos de autoridad.

Para que la autoridad cumpla con la garantía apuntada, sus determinaciones deben contener la cita de los preceptos legales que le sirvieron de apoyo, así como los razonamientos que la llevaron a la conclusión de que el asunto concreto de que se trata encuadra en los presupuestos de la norma invocada.

*En dicho precepto se establece que los actos o resoluciones deben ser emitidos por autoridad competente, así como estar debidamente fundados y motivados, es decir, el mandato constitucional impone a la autoridad emisora de un acto, la obligación de expresar las normas que sustentan su actuación, además de **exponer con claridad y precisión las consideraciones que le permiten tomar las medidas adoptadas**, estableciendo su vinculación y adecuación con los preceptos legales aplicables al caso concreto, es*

decir, que se configuren las hipótesis normativas.

En ese tenor, todo acto de autoridad se debe sujetar a lo siguiente:

a) La autoridad emisora del acto debe ser legalmente competente para emitirlo.

b) En la emisión del acto se deben establecer los fundamentos legales aplicables al caso en concreto y,

c) **Se deben explicitar las razones que sustentan el dictado del acto o determinación respectiva.**

La norma constitucional, prevé como obligatoriedad de toda autoridad en la emisión de su acto de molestia, la expresión del precepto legal que resulte aplicable al caso en concreto para que se pueda estar ante la presencia de un acto debidamente fundado, mientras que por lo que refiere a la motivación, ésta debe entenderse como la obligación de señalar las circunstancias especiales, causas inmediatas o razones particulares, que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto de autoridad, pero así mismo, debe existir una adecuación entre los motivos o causas aducidos y las normas que se consideraron aplicables, es decir, debe existir un razonamiento lógico-jurídico, de tal forma que quede evidenciado que las circunstancias invocadas como motivo para la emisión del acto, encuadran en la norma invocada.

En ese sentido, es posible señalar que en la motivación y fundamentación se requiere **la claridad del razonamiento sustancial sobre los hechos y causas**, así como los fundamentos legales aplicables, sin que se pueda exigir formalmente mayor amplitud o abundancia que la expresión de lo estrictamente necesario para que se comprenda el argumento manifestado.

De esa manera, por la motivación se traduce en **demostrar que el caso está comprendido en el supuesto de la norma,** en tanto que fundamentación se entiende la exigencia a cargo de la autoridad de señalar el precepto legal aplicable al caso concreto.

*La falta de tales elementos ocurre cuando se omite argumentar el dispositivo legal aplicable al asunto y **las razones que se hayan considerado para juzgar que el caso se puede adecuar a la norma jurídica.***

Sin embargo, la transgresión al mandato constitucional establecido en el artículo 16 constitucional, primer párrafo, consistente en el imperativo para las autoridades de fundar y motivar los actos que incidan en la esfera de los puede llevar a cabo de dos formas distintas:

1) La derivada de su falta (ausencia de fundamentación y motivación); y,

2) La correspondiente a su incorrección (indebida fundamentación y motivación).

Lo anteriormente señalado, y que ha sido criterio emitido por esa H. Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, tiene su sustento en la Jurisprudencia con número de registro 238212, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomos 97-102, Tercera Parte, Séptima Época, cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN”. (Se transcribe)

Con relación a lo antes expuesto, resulta pertinente precisar que la determinación tomada por la autoridad responsable a través de la resolución cuestionada resultan ser manifestaciones oscuras, vagas y carentes de razón como a continuación se establece:

Por cuanto al análisis realizado por la responsable en donde consideró inaplicable el artículo 50 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral debe decirse que parte de una premisa errónea al afirmar que dicha inaplicabilidad deriva de que el cargo que ostentó corresponde a la rama administrativa y no a un miembro del Servicio Profesional Electoral y peor aún que derivado de ello concluya que la evaluación fue correctamente aplicada.

Lo anterior es así, pues en modo alguno la responsable considera que no existe un cuerpo normativo interno para la rama administrativa del Instituto Nacional Electoral, y por tanto, los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral son aplicados de manera supletoria para atender este tipo de situaciones, toda vez que al fundamentar mi petición de revisión de evaluación de Desempeño correspondiente al periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, lo hice en términos de lo dispuesto en los Lineamientos de referencia ante la falta de la regulación respectiva por cuanto hace a los trabajadores de la rama administrativa del Instituto Nacional Electoral.

Ahora bien, la responsable de igual manera resulta ser totalmente parcial al dictar su resolución, pues únicamente consideró las manifestaciones vertidas por el área evaluadora sin que existiera un desarrollo de argumentos que llevaran a la convicción del por qué falló en la manera en que lo hizo, pues sus argumentos tienen omisiones en su sustento al limitarse exclusivamente a realizar afirmaciones vagas, imprecisas y genéricas carentes de sustento legal y probatorio.

Ello es así, pues consideró que los elementos de prueba que fueron aportados por la de la voz no constituyeron elementos sobre la eficiencia en el uso de las herramientas de trabajo, y de forma alguna establece por qué no consideró que los recursos se hubieran aplicado de manera óptima, situación que me deja en un estado completo de indefensión al no conocer las razones de su resolución, causándome un agravio en mi persona y mi prestigio laboral a través sus manifestaciones vagas, imprecisas y genéricas carentes de sustento legal y probatorio.

Asimismo, desde la óptica de la autoridad responsable, consideró un uso indebido de páginas de internet, al determinar que son de un uso distinto al laboral, sin que el área evaluadora hubiera acreditado situaciones de modo, tiempo y lugar en sus aseveraciones, toda vez que se limitó únicamente en considerar que la de la voz fui advertida en varias ocasiones del uso de las mismas, basándose únicamente en el dicho del área evaluadora y es omisa en señalar qué

personas supuestamente se percataron de los hechos que afirma, cuándo sucedió lo aseverado por su parte, etc.; sin embargo, sí refiere que la evaluada aporta planteamientos generales de la autoevaluación y consideró que no se dieron elementos que probaran la excelencia que ameritaran otorgar una calificación superior, aún y cuando se presentaron diversos correos electrónicos con lo que se acreditaba el dicho de la suscrita en el desempeño de mis labores, lo que denota la parcialidad con la cual se condujo el Comité responsable.

En otro orden de ideas, el Comité concluyó de forma errónea que los correos electrónicos aportados por la de la voz no constituyen una prueba suficiente para demostrar que soy acreedora a una evaluación en el rango de “muy bueno” y considera que no demuestra la entrega en tiempo o anticipada de las actividades encomendadas, y sí afirma que el trabajo no fue entregado de forma completa y acabada por las frases contenidas en los mismos, al discurrir que un documento fue entregado con errores, y pierde de vista que mi categoría es de Técnico en Capacitación Electoral, por lo que el trabajo debe pasar por un proceso de revisión por parte de mis superiores, y por ende, puede contener errores; sin embargo, considera que dichas faltas son elevadas y las califica corrió una falta de organización en el trabajo.

Sobre el tema, cabe resaltar que la responsable cae en contradicciones al afirmar que analizó nuevamente, sin decir cómo, los reportes de actividades aportados por el superior jerárquico de la solicitante y concluye diciendo “no se desprende una falta de entrega en tiempo pero tampoco una entrega anticipada de las actividades encomendadas”, que si se pone en una línea de tiempo se puede desprender que las actividades no se presentaron antes, pero tampoco después, por lo tanto, se deben considerar presentadas en tiempo, situación que contradice las afirmaciones anteriores de no haber sido presentadas en el momento en que fueron requeridas.

De igual manera, la responsable es contradictoria en su resolución, puesto que en algunos puntos establece que no todas las actividades pueden ser calendarizadas, pues no todas pueden ser

previstas, y por otro lado afirma que la de la voz no puede ser evaluada con una calificación mayor al no prever algunas actividades, y establecer en forma previa las prioridades, etapas y medios requeridos para conseguir los objetivos, situación que denota la parcialidad con la que se condujo el Comité responsable, lo que trae consigo un perjuicio en mi calificación en el desempeño de mis labores, toda vez que considero que merecía una calificación mayor a la que me fue otorgada.

Por otro lado, la responsable nuevamente hace afirmaciones genéricas y carentes de sustento al tomar en consideración el dicho del área evaluadora sobre diversas grabaciones que presuntamente realizó la de la voz, sin embargo, del mismo modo no existe una acreditación de situaciones de modo, tiempo y lugar en que se suscitaron los supuestos hechos aseverados por su parte.

Del mismo modo debe decirse que la autoridad responsable dio un mayor peso a los juicios de valor emitidos por el área de adscripción y no así a las documentales aportadas por la evaluada, basando la confirmación de la calificación únicamente en los dichos del área evaluadora y no así en las probanzas aportadas por la hoy actora.

Otro claro ejemplo de mis manifestaciones lo es el valor que le da a supuestas llamadas de atención en reuniones por uso del celular, afirmando incluso sus distracciones con el cabello, lo que califica como distracción y poco interés en los asuntos de la reunión, pero nunca establece elementos de modo, tiempo y lugar en cómo ocurrieron las supuestas llamadas de atención, y confirma la calificación utilizando sólo los dichos del área evaluadora incluso afirmando falta de privacidad y confianza en relaciones laborales por las supuestas grabaciones, las cuales no fueron debidamente probadas por el área evaluadora, lo que trae consigo un perjuicio en mi calificación en el desempeño de mis labores, toda vez que considero que merecía una calificación mayor a la que me fue otorgada.

También se debe resaltar que la responsable basó su resolución en cuestiones subjetivas al afirmar que los correos electrónicos no son suficientes para demostrar una interacción excelente con los

jefes, pues por un lado señala que 2 correos en el mes de octubre no son suficientes, y posteriormente afirma que el hecho de utilizar el correo institucional implica que la interacción no es excelente, situación que es contradictoria, pues por un lado las pruebas no son suficientes, pero aun de haber aportado más correos, el hecho de mandarlos implica una mala relación con los superiores.

Ahora bien, la responsable también parte de una falsa premisa al afirmar que la utilización del correo electrónico en un espacio próximo denota una falta de comunicación con el Superior, pues no solo denota una comunicación entre las partes, sino que también denota un uso adecuado de las herramientas y la correcta utilización de recursos electrónicos, situación que previamente había desvirtuado.

En razón de lo antes expuesto, es que solicito a esa H. Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, revoque el oficio impugnado por carecer de las garantías constitucionales de fundamentación y motivación que debe regir todo acto de autoridad.

SEGUNDO.- *Lo constituye la falta de congruencia externa e interna de la resolución recurrida, la cual inobserva lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al haber emitido una determinación no apegada a la legalidad en la cual soporte su actuación.*

Lo anterior es así, ya que en la resolución ahora impugnada, esa Superioridad podrá apreciar que la responsable se limitó a tomar de manera parcial los elementos aportados por las partes, pues en el caso de los correos aportados por la hoy actora siempre fueron señalados como insuficientes para acreditar una mayor calificación en los rubros de eficiencia, aptitudes, actitudes y resultados, y, por el contrario, le basaron juicios de valor emitidos por el área evaluadora para confirmar la calificación asentada, por lo que denota que dicha resolución se encuentre debidamente adecuada y suficientemente fundada y motivada, es decir, que se expresara con precisión el precepto legal aplicable al caso y, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se

hayan tenido en consideración para la emisión del acto; además de omitir una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

Es el caso que el Comité Evaluador señalado como responsable emitió la resolución por el cual ratificó la calificación otorgada por el área evaluadora, sin **haber realizado el análisis de la documentación recibida en su totalidad con los argumentos de ambas partes (evaluador y evaluado) y en completa imparcialidad** limitándose a confirmar la calificación obtenida dejándola sin cambio alguno.

En dicha resolución, en modo alguno la hoy responsable justificó su actuar ni estableció de forma adecuada y suficientemente, fundada y motivada, ni expresó con precisión el precepto legal aplicable al caso y, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se tuvieron en consideración para la emisión del acto; pues fue omisa en los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto no se configuraron las hipótesis normativas para que con ello llegara a la conclusión a la que arribó.

Sirve de apoyo a lo anterior lo establecido en la tesis de jurisprudencia identificada con la clave 28/2009, consultable a fojas doscientas catorce a doscientas quince, de la "Compilación 1997-2012, Jurisprudencia y tesis en materia electoral" Tomo intitulado "Jurisprudencia", Volumen 1, cuyo rubro y texto es al tenor siguiente:

"CONGRUENCIA EXTERNA E INTERNA. SE DEBE CUMPLIR EN TODA SENTENCIA". (Se transcribe)

De ahí que, es prudente precisar que la responsable no realizó argumentos que tuvieran una correlación con las pruebas aportadas por la actora ni confrontarlas contra los dichos del área evaluadora, por lo que es dable resolución es carente de argumentos, y no puede demostrar la legalidad de su dicho, tomando en cuenta que no expone, en ningún punto, cuál fue el análisis que realizó para llegar a la afirmación de confirmar la calificación que me fue asentada.

Por tanto, lo manifestado lo sustento en las siguientes:

PRUEBAS

1. LA DOCUMENTAL consistente en la resolución del Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral respecto de la Revisión del resultado de la evaluación al desempeño presentada por la C. Jessica Selene Báez Espíndola, en acatamiento a lo ordenado por del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (Juicio para Dirimir los Conflictos o Diferencias Laborales de los Servidores del Instituto Federal Electoral SUP-JLI-8/2014).

2. LA PRESUNCIONAL en su doble aspecto, legal y humana en todo lo que favorezca a mis legítimos intereses.

3. LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES en todo lo que favorezca a mis intereses

Por lo anteriormente expuesto y fundado, atentamente pido a esa autoridad electoral se sirva:

PRIMERO: Tenerme por presentado en tiempo y forma y en los términos del presente escrito, promoviendo JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL en contra del Comité de Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral.

SEGUNDO: Revocar la resolución que ahora se impugna y consecuentemente ordenar a la responsable dicte la resolución que en derecho proceda considerando los parámetros objetivos contenidos en el lineamiento respectivo, el cual mide el cumplimiento de desempeño y profesionalismo de los trabajadores del Instituto Nacional Electoral, y me sea otorgada una calificación mayor a la recibida.”

TERCERO. En el escrito de contestación, el Instituto demandado, a través de su apoderada, opuso las excepciones y defensas que estimó pertinentes, además de que dio respuesta a los hechos de la demanda instaurada en su contra, en los términos que se detallan a continuación:

CUESTIÓN PREVIA

Esta representación hace notar a esa Sala Superior que con fecha nueve de junio del presente año, el Comité de Evaluación del Desempeño empeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (Comité de Evaluación), aprobó por unanimidad la resolución por el que se da cumplimiento a la sentencia emitida por ese Tribunal Electoral en el Juicio Laboral, número SUP-JLI-8/2014, y por la que se confirma la calificación de la C. Báez Espíndola motivo de su inconformidad primigenia; por lo cual acude nuevamente a esa H. Sala Superior con la única finalidad de que se le sea modificada una calificación que de acuerdo con la evaluación realizada le corresponde, porque ha quedado acreditado que no comprobó con las pruebas aportadas el merecimiento a una modificación a la puntuación obtenida, la que se ubica en el rango de "Bueno", como podrá observar a lo largo de la presente contestación ese H. Tribunal Electoral.

De igual forma, es menester señalar que el criterio sostenido por esa Sala Superior respecto a este asunto, fue el siguiente:

[...] al no haber recaído respuesta fundada y motivada a la "Solicitud de Revisión" de la adora, motivo del oficio impugnado, lo procedente es revocarlo, para el efecto de que emita su respuesta funda y motivada respecto de la cual sea posible advertir que atendió a todos y cada uno de los puntos solicitados, entre ellos, los relativos a los argumentos vertidos en los factores -Eficiencia, -Aptitudes, - Actitudes, y -Resultados. [...]

Conforme a lo ordenado por ese Tribunal Electoral, el Comité de Evaluación procedió el nueve de junio del presente año a emitir la resolución correspondiente, con fundamento en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral (Manual), a efecto de dar una respuesta fundada y motivada a la hoy actora; la que le fue notificada mediante oficio INE/DECEYEC/299/2014, el diez siguiente.

Ahora bien, es importante señalar que en el Manual se establece que para evaluar al personal administrativo, debe ser mediante la asignación de calificaciones, utilizando las cédulas de evaluación dispuestas en el Sistema de Evaluación, en las que se miden una serie de factores, los cuales contienen a su vez diversos subfactores que permiten al superior jerárquico encargado de evaluar al personal administrativo apreciar las diferencias en cuanto los comportamientos del personal, de acuerdo con la siguiente tabla:

Operativo:

FACTORES	SUBFACTORES	FACTORES DE - PONDERACIÓN	SUBTOTAL
ACTITUDES Y APTITUDES	Pertenencia y Confiabilidad	6	30
	Orientación al Usuario	8	
	Comunicación Interpersonal	7	
	Conocimiento del trabajo	9	
EFICIENCIA	Iniciativa	7	34
	Aplicación y Aprovechamiento de los	8	
	Recursos		
	Trabajo en Equipo	10	
	Organización de Trabajo	9	

Así la calificación de la evaluación está compuesta por el cálculo obtenido de multiplicar los puntos obtenidos en cada subfactor por su factor de ponderación, el resultado se dividirá entre el valor máximo de puntos para obtener el puntaje total que dividido entre 10, arroja la calificación total en una escala de cero a diez, con sus decimales correspondientes. De conformidad con lo anterior,

SUP-JLI-13/2014

en la “Cédula de Evaluación del Desempeño para el personal administrativo. Técnico Operativo”, se estableció una tabla en la cual por cada factor y subfactor, se realiza una descripción de los rangos y calificaciones conforme a lo siguiente:

FACTORES	SUBFACTORES	DESCRIPCIÓN											
		MUY BUENO			BUENO			REGULAR			INCOMPATIBLE		
APTITUDES	Conocimiento del trabajo	Demuestra amplio dominio respecto de las tareas asignadas al puesto; lo que le permite prestar los servicios superando las expectativas de calidad, Incluso de oportunidad											
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ACTITUDES	Pertenencia y Confiabilidad	Su comportamiento o expresa sentido de lealtad a los valores del Instituto, mostrando vocación de servicio y demostrado suma discreción en el manejo de información											
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	Comunicación Interpersonal	Mantiene una interacción con jefes, compañeros y público, adaptando los mensajes para facilitar su comprensión por los demás											
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

SUP-JLI-13/2014

FACTORES	SUBFACTORES	DESCRIPCIÓN											
		MUY BUENO			BUENO			REGULAR			INCOMPATIBLE		
	Orientación al Usuario	Busca permanentemente resolver las necesidades de los usuarios, propone acciones para satisfacerlas y verifica que los trabajos se hayan concluido			Está atento a las necesidades de los usuarios, escucha sus solicitudes y casi siempre se enfoca en satisfacer sus demandas			Ocasionalmente se interesa en atender al usuario, canalizando al área correspondiente, siendo parcial su satisfacción			No se le nota la intención de atender al usuario y, en el mejor de los casos su satisfacción ser la accidental		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
RESULTADOS	Calidad en el trabajo	Realiza trabajos sin errores, consiguiendo satisfacer a los usuarios y demostrando atención en los detalles			Efectúa el trabajo y atiende los requerimientos de los usuarios, cometiendo errores de forma excepcional			Sus trabajos presentan algunos errores, que ameritaron correcciones parciales causando contratiempos a los usuarios			Incorre en muchos errores durante la realización de las tareas, lo cual implica volver hacer los trabajos o incumplirá los usuarios		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	Cumplimiento de Metas	Las principales funciones/ actividades se cumplieron en su totalidad, analizándose las metas establecidas			Se alcanzaron casi en la totalidad de metas establecidas, así como las principales funciones o actividades			Se cumplieron entre la mitad y tres cuartas partes de las principales funciones/ actividades o de las metas previamente fijadas			Se realizaron apenas la mitad de las principales funciones/ actividades o de las metas establecidas		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	Tiempo de Realización	Los trabajos se entregaron en el periodo programado o antes			Se requirió un periodo mínimo, adicional al programado, para entregar los trabajos			La entrega de los trabajos mostró un retraso notorio, respecto de la programación			Los trabajos se entregaron considerando un amplio margen de retraso		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
EFICIENCIA	Aplicación y Aprovechamiento de los Recursos	Aplica los recursos siempre previniendo el cumplimiento de las disposiciones normativas, utilizándolos de manera óptima			Los recursos se aplican considerando un apego casi total a la normatividad y-se emplean con escaso margen de desperdicio			Los recursos se aplican con regular atención a la normatividad y en ocasiones se desaprovechan parcialmente			Los recursos se aplican apenas obedeciendo la norma y por lo regular se desaprovechan		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

SUP-JLI-13/2014

FACTORES	SUBFACTORES	DESCRIPCIÓN											
		MUY BUENO			BUENO			REGULAR			INCOMPATIBLE		
	Organización del Trabajo	Establece en forma previa las prioridades, etapas y medios requeridos para conseguir los objetivos			Por lo regular define los requerimientos para la consecución de metas durante el desarrollo mismo de los trabajos			Sin apearse a un plan determinado ocasionalmente tiene idea de las acciones pertinentes para realizar los trabajos			Deja que prevalezca la improvisación sobre la manera de que habrán de realizarse las tareas		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	Iniciativa	Se distingue por realizar aportaciones destacadas para el mejoramiento de los métodos de trabajo			Con frecuencia sus aportaciones contribuyen a mejorar la realización de las tareas			En ocasiones sus ideas favorecen el desarrollo del trabajo			Sus aportaciones para mejorar el trabajo son esporádicas		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	Trabajo en Equipo	Manifiesta una cualidad sobresaliente para el trabajo en equipo, siendo elemento fundamental en su funcionamiento y/o dinámica			Muestra considerable disposición para intervenir en labores de equipo, y su apoyo es benéfico al mismo			Demuestra regular disposición para participar en actividades que requieren trabajo en equipo, siendo su aportación apenas notoria			Rara vez muestra interés para apoyar actividades de trabajo en equipo y entorpece la eficiencia del mismo.		
		12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

De esta manera, el jefe inmediato evaluó a la actora el pasado 7 de febrero del presente año, asentando la calificación de 7.30 y con fecha 12 de febrero de los corrientes, se le notificó a la actora dicha calificación conforme a lo establecido en el Manual. Lo anterior es importante, toda vez que para que el Comité Evaluador emitiera la resolución, tuvo que analizar los argumentos, pruebas de cargo y descargo de las partes, basándose en lo establecido en el Manual y la Cédula antes mencionada, fundamentando y motivando su resolución citando de manera precisa los fundamentos del acto, los factores evaluables y su resultado, a la luz de los argumentos y constancias aportados por la hoy actora y los evaluadores, tal como se demostrará en el siguiente capítulo correspondiente.

Por otra parte, es menester señalar que el criterio sostenido por ese H. Tribunal Electoral es que corresponde al Instituto Nacional Electoral evaluar

a sus servidores públicos, en este caso al Comité de Evaluación de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y en ese sentido, ese órgano jurisdiccional no podría determinar las calificaciones de los servidores públicos del Instituto Nacional Electoral, máxime que es precisamente este organismo electoral quien cuenta con los elementos necesarios para determinar lo conducente. En consecuencia, como podrá observar en el capítulo correspondiente, la impetrante no aportó las pruebas necesarias que acreditaran él merecimiento de una modificación a su evaluación que llevara a obtener puntuación de excelencia (“Muy Bueno”); en cambio, de las pruebas ofrecidas por el evaluador se podrá observar que acredita por qué la actora recibiera una calificación situada como “Buena”; motivo que llevó al Comité de Evaluación, en acatamiento a lo ordenado por esa H. Sala, a determinar la confirmación de las calificaciones impugnadas; es decir, atendiendo a lo determinado por esa autoridad jurisdiccional en la sentencia de mérito, fundamentó y confirmó su: resolución, atendiendo cada uno de los factores y subfactores establecidos en el propio Manual.

Además de lo anterior, y a efecto de dar contestación a los agravios esgrimidos por la actora, se hace notar que ésta únicamente se limita a referir que la resolución que impugna carece de debida fundamentación, motivación y congruencia, circunstancia que demuestra una vez más el ánimo de la demandante de confundir el criterio de esa autoridad, pues el Comité de Evaluación realizó en cumplimiento a lo ordenado por esta H. Sala Superior, un estudio de cada una de las pruebas y de los argumentos de las partes, en cada uno de los factores y subfactores; con los que se demuestra que la resolución por parte del Comité se encuentra debidamente fundamentada y motivada.

Por lo cual, al no mencionar con claridad cuál es la lesión que estima le causa el acto, los agravios son **inoperantes** y no pueden ser analizados bajo la premisa de que es menester que expresen la causa de pedir, siendo aplicable al caso concreto, la siguiente jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación:

“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES SI NO SE REFIEREN A LA PRETENSIÓN Y A LA CAUSA DE PEDIR”. (Se transcribe)

En este tenor, la accionante no atina en formular un agravio completo, en él que señale qué le causa perjuicio, en qué sentido, cómo debió realizarlo la autoridad, el, por qué estima que es indebida o cuál era la manera “debida” de realizarlo; no basta con señalar dos jurisprudencias que no son aplicables al caso concreto, puesto que la determinación del Comité, no se circunscribió en la instancia de la solicitud de revisión en donde sus resoluciones solamente podrían revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas; sino que en un ámbito discrecional reforzado por el consentimiento tácito del acto de evaluación, el Comité determinó que la calificación obtenida quedaba sin cambios, en esta tesitura, no resultan aplicables los criterios de jurisprudencia que cita la accionante en su escrito inicial.

RESPECTO A LAS CONSIDERACIONES DE DERECHO EN QUE LA ACTORA FUNDA SU DEMANDA, SE CONTESTA:

Se puede establecer que en nada le beneficia, puesto que los preceptos que cita solamente son los referentes a la interposición del presente Juicio Laboral para que la actora interponga su recurso.

EN CUANTO A LOS “HECHOS” ESGRIMIDOS POR LA ACTORA, SE CONTESTA:

Los hechos **I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX** de su demanda, relativos a la aprobación del Acuerdo JGE80/2013; su publicación en el Diario Oficial de la Federación; notificación de las calificaciones obtenidas; solicitud de revisión del resultado de la Evaluación por parte de la actora; gestiones correspondientes por parte del Comité de Evaluación para allegarse de los documentos necesarios para realizar la revisión solicitada por la hoy actora; notificación de la determinación a la solicitud de la revisión de las calificaciones de la actora obtenidas en la Evaluación; presentación del juicio laboral SUP-JLI-8/2014; sentencia emitida por esa H. Sala Superior, por la que determinó revocar el oficio DECEYEC/204/2014, al

considerar que no se fundó ni motivó la determinación del Comité de Evaluación y ordenó emitir una nueva resolución; todos son ciertos, sin que ello implique allanamiento, aceptación o reconocimiento alguno de las pretensiones de la actora; toda vez que como podrá observar esa H. Sala, se trata de una narración cronológica de las actuaciones llevadas a cabo por la actora y la evaluadora de conformidad con el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto; así como de esa H. Sala Superior en el entendido de que ninguna de esas circunstancias le logran beneficiar en su acción.

**RESPECTO AL CAPÍTULO DE “AGRAVIOS”
ESGRIMIDOS POR LA ACTORA, SE
CONTESTA:**

El “PRIMER AGRAVIO” es infundado e improcedente, toda vez que del artículo 122, numeral 1, incisos b) y o) del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, hoy el artículo 48, numeral 1, b) y o) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en concordancia con el artículo 41, segundo párrafo, base V, apartado A de la Constitución Política, son atribuciones de la Junta General Ejecutiva, entre otras, fijar los procedimientos administrativos, conforme a las políticas y programas generales del Instituto, y las demás que le encomienden el propio Código, el Consejo General o su Presidente; así la coordinación de la Junta General está a cargo del Secretario Ejecutivo, quien además conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto; de lo anterior, la Dirección Ejecutiva de Administración tiene entre otras, las atribuciones siguientes: Establecer y operar los sistemas administrativos para el ejercicio y control presupuestales, proveer lo necesario para el adecuado funcionamiento de la rama administrativa del personal al servicio del Instituto y someter a consideración de la Junta General Ejecutiva los programas de capacitación permanente o especial y los procedimientos para la promoción y estímulo del personal administrativo; atender las necesidades administrativas de los órganos del Instituto - artículo 133, numeral 1, incisos d), f) y h) del mencionado Código, hoy artículo 59 de la Ley

General-. El Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, publicado el veinticinco de julio de dos mil trece en el Diario Oficial de la Federación, en el que en la Sección Séptima se regula la Evaluación del Desempeño **al personal de la rama administrativa, no así del personal del Servicio Profesional Electoral, toda vez que de conformidad con el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, el Instituto cuenta con una rama administrativa y una rama del Servicio Profesional Electoral, esto de conformidad con el artículo 105, numeral 3 del Código que establece:** [hoy artículo 30, numerales 3 y 4 de la Ley General]

Artículo 105.

*3. Para el desempeño de sus actividades, el Instituto contará con **un cuerpo de funcionarios integrados en un servicio profesional electoral y en una rama administrativa**, que se regirán por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General, en el cual se establecerán los respectivos mecanismos de ingreso, formación, promoción y desarrollo.*

En esta tesitura, no le asiste la razón a la actora cuando señala una falta de fundamentación y motivación de la resolución emitida el nueve de junio de dos mil catorce y refiere que "...Por cuanto al análisis realizado por la responsable en donde consideró inaplicable el artículo 50 de los Lineamientos para la para la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral..." (sic), se parte de una "premisa errónea" al considerar que es inaplicable dicho lineamiento en aplicación supletoria, pues ella ostenta un cargo de la rama administrativa y no del Servicio Profesional Electoral. Lo anterior, es así en virtud de que como se explicó con anterioridad, el Instituto para su funcionamiento cuenta con dos ramas, las cuales cada una se rigen por diversos lineamientos, aprobados por la Junta General Ejecutiva, año con año para evaluar a su personal, por lo que existe un Manual para la realizar la evaluación al personal administrativo, el cual contiene el procedimiento para solicitar su evaluación, reconocido por la propia actora en el capítulo de hechos de su escrito inicial de demanda, por lo que no puede alegar que la resolución emitida por la Comisión de Evaluación, carece de una debida fundamentación y motivación, toda vez que a foja 8 de la resolución del Comité de Evaluación, resolvió que el artículo invocado por la demandante es inaplicable, en virtud de que el cargo que ostenta corresponde a

la Rama Administrativa y no a un miembro del Servicio Profesional Electoral; es decir, fue evaluada conforme al procedimiento establecido en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral. Aunado a lo anterior, no existe en ningún ordenamiento la previsión de que los Lineamientos emitidos para el Servicio Profesional Electoral, deban ser considerados como de aplicación supletoria para la rama administrativa; se opone la **EXCEPCIÓN DE FALSEDAD**, en virtud de que la actora apoya sus reclamaciones en argumentos falsos, por lo que le corresponde la carga de probar lo que indica de conformidad con el artículo 97 inciso e) de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

En cuanto a que *“...la responsable de igual manera resulta ser totalmente parcial al dictar su resolución, pues únicamente consideró las manifestaciones vertidas por el área evaluadora sin que existiera un desarrollo de argumentos que llevaran a la convicción del por qué falló en la manera en que lo hizo, pues sus argumentos tienen omisiones en su sustento al limitarse exclusivamente a realizar afirmaciones vagas, imprecisas y genéricas carentes de sustento legal y probatorio...”* (sic), es **infundada e improcedente**, toda vez que en primer lugar la accionante conoció los elementos que serían considerados a fin de valorar los factores y subfactores que permitan valorar las actitudes y aptitudes, eficiencia y resultados en un periodo determinado; por lo cual al no estar conforme con dicha calificación, presentó su solicitud de revisión al Comité Evaluador, esgrimiendo argumentos y pruebas con la finalidad de acreditar el merecimiento de una mejor calificación, lo que en ningún momento acredita pues los elementos que aportó resultaron insuficientes para justificar ser acreedora de una mayor calificación -muy bueno-; motivo por el cual las manifestaciones de la accionante son infundadas e improcedentes, pues el Comité Evaluador realizó una valoración objetiva e imparcial de los argumentos y pruebas, al considerar tanto los argumentos de la actora como del evaluador y realizar un análisis de los mismos, ejemplo de ello es cuando el Comité de Evaluación en la foja 11 de la resolución de fecha

nueve de junio del presente año, establece lo siguiente:

*[...] Este comité analizó los argumentos vertidos por ambas partes, además de los correos electrónicos presentados por la solicitante, **encontrando que en efecto, los materiales a que aluden dichos correos corresponden a necesidades específicas para la celebración del taller aludido, y por lo tanto, no corresponden a los materiales que están a su cargo para el cumplimiento de las actividades propias de su cargo, por lo que no constituyen un elemento de prueba sobre su eficiencia al aplicar los recursos previendo el cumplimiento de las disposiciones normativas, ni que los haya utilizado de manera óptima.***

En ese sentido, este Comité decidió mantener la calificación de 9 que le fue otorgada, considerando que el juicio de valor realizado por el área evaluadora al momento de evaluar está sustentado en el hecho de que la evaluada “en varias ocasiones” fue advertida del uso de páginas de internet de uso distinto al laboral en horario de trabajo faltando a la “honradez en la aplicación de recursos”. Por otro lado la evaluada aporta planteamientos generales de su autoevaluación en este rubro, sin dar elementos que prueben la excelencia en la realización de los mismos que ameriten otorgar una calificación superior. [...] [ÉNFASIS AÑADIDO]

De acuerdo a lo descrito anteriormente, son falaces sus apreciaciones de que se le dejó en un estado de incertidumbre jurídica “al no conocer las razones de su resolución”, y es claro que la actora no acreditó el merecimiento a una calificación con el grado de “muy bueno”, que implica “aplicar los recursos siempre previendo el cumplimiento de las disposiciones normativas, utilizándolos de manera óptima”; pues con las pruebas ofrecidas, cómo esta Sala Superior podrá observar, los correos que ofrece la actora solamente demuestran que realizó actividades para la elaboración de un taller; tal y como lo señaló el Comité Evaluador a foja de la resolución, al considerar que **“...la evaluada aporta planteamientos generales de su autoevaluación en este rubro, sin dar**

elementos que prueben la excelencia en la realización de los mismos que ameriten otorgar una calificación superior... (sic).

Respecto a que el Comité de Evaluación concluyó de forma errónea que los correos electrónicos aportados no constituyeron prueba suficiente para demostrar que es acreedora a una evaluación con el rango de “muy bueno”; son manifestaciones infundadas, las cuales carecen de sustento, toda vez que el Comité de Evaluación en este punto concluyó que con las pruebas aportadas (impresión de correos electrónicos) por la hoy actora son **“...documentos en sí mismos no prueban una entrega en tiempo, y aun cuando se aceptara que así fue, de ellos se puede advertir que el trabajo no fue entregado de forma completa y acabada...”** (sic), y continuó a fojas 18 y 19 de la resolución, con la exposición de las consideraciones por las cuales determinó confirmar la calificación de 9 con el rango de “Buena” en el Factor Aptitudes, Subfactor Conocimiento del trabajo; pero no demostró ser merecedora de una calificación en el rango “Muy bueno”, al no haber demostrado un amplio dominio respecto de las tareas asignadas al puesto, que haya permitido prestar sus servicios superando las expectativas de calidad, incluso de oportunidad. Aunado a lo anterior, como puede observarse, no le asiste la razón a la impetrante al señalar que el Comité perdió de vista que su categoría es de Técnico en Capacitación Electoral, para justificar que su trabajo debe pasar por un proceso de revisión por parte de sus superiores, y por ende, su trabajo puede contener errores, pues la Evaluadora demostró que existieron diversos errores y omisiones en su trabajo; trabajo que debe ser realizado con cuidado y esmero y, si bien el mismo puede pasar por un proceso de revisión de superiores, ello no implica que los errores u omisiones sean delegados a una posible revisión, motivo por el cual fue calificada con un rango de “Bueno”, sin que acredite ser merecedora de la calificación más alta.

Por otra parte, la actora trata de confundir a ese H. Tribunal Electoral al señalar que la responsable cae en *contradicciones, al analizar, sin decir cómo, los reportes aportados por el superior jerárquico*; lo anterior es así, toda vez que a foja 18 de la resolución el Comité concluye que de las pruebas

aportadas por el superior jerárquico, ni siquiera de las pruebas de cargo de la impetrante, no fue posible identificar una entrega a tiempo del trabajo de la actora, pero tampoco una entrega anticipada; es decir, son pruebas que ni le perjudicaron ni le beneficiaron, por lo cual no podrían ser consideradas como la actora pretende: “*presentadas en tiempo*”, en virtud de que no de las mismas no se puede establecer que hayan sido entregadas en tiempo o con un periodo de anticipación.

En el mismo sentido, son infundados los señalamientos referentes a que “... *la responsable es contradictoria en su resolución, puesto que en algunos puntos establece que no todas las actividades pueden ser calendarizadas, pues no todas pueden ser previstas, y por otro lado afirma que la de la voz no puede ser evaluada con una calificación mayor al no prever algunas actividades, y establecer en forma previa las prioridades, etapas y medios requeridos para conseguir los objetivos, situación que denota la parcialidad con la que se condujo el Comité responsable, lo que trae consigo un perjuicio en mi calificación en el desempeño de mis labores, toda vez que merecía una calificación mayor a la que me fue otorgada...*” (sic), toda vez que la actora trata de descontextualizar los argumentos del Comité de Evaluación referentes al subfactor “Organización del Trabajo”, los que cuales se encuentran atojas 18 y 19, donde el Comité señaló lo siguiente:

[...] Para llegar a una conclusión sobre la modificación o permanencia de la evaluación, este Comité tomó en consideración el argumento de la solicitante y el de su superior jerárquico, quien proporciona en su anexo número 3, un correo remitido por la Lic. Elizabeth Navarro a la C. Báez Espíndola, por el que se remiten los objetivos operativos anuales y los indicadores para el ejercicio 2013, que sustituyeron al Calendario Anual de Actividades, aunado al hecho de que semanalmente el personal presentaba un avance de las actividades realizadas y por entregar, por lo que la solicitante tenía conocimiento periódicamente de las actividades a realizar.

*Al respecto, este Comité, al ser parte del personal del Instituto, tiene conocimiento de que dentro de las actividades a realizar por todo el personal no sólo se incluyen aquéllas calendarizadas, **sino que dentro del actuar cotidiano se agregan diariamente diversas funciones a las que también se debe responder, situaciones que por su naturaleza no pueden ser calendarizadas, esto es así, va que no todas las situaciones a que se enfrenta este instituto pueden ser previstas, sin embargo, sí debe trabajarse sobre ellas, por lo que el argumento de la solicitante respecto a que no le es imputable la falta del cumplimiento del calendario por haberse presentado otras actividades, no es suficiente para otorgarle una evaluación de 11, tal como lo solicita.***

Es claro que la actora se conduce con falsedad, escudándose en manifestaciones inverosímiles que en nada le favorecen, pues como podrá verificar ese H. Tribunal a foja 19 de la resolución del Comité, se le explica que con las pruebas de cargo, como lo fueron las licencias médicas-, no demostró ubicarse en el rango de “Muy bueno”, lo anterior es así porque para ser merecedora de una calificación ubicada en este rango, es necesario que con las pruebas que ofreció, se pudiera demostrar que *Establece en forma previa las prioridades, etapas y medios requeridos para conseguir los objetivos*”, que corresponde a la descripción de este rango el cual oscila entre las calificaciones de 10, 11 y 12, como podrá observarse en el Cédula de Evaluación; argumento no es contradictorio con el cumplimiento de actividades que no se encuentren calendarizadas el personal del Instituto debe realizarlas y atenderlas; sin olvidar que cuando el Comité realiza esta valoración fue porque la impetrante, entre unos de los argumentos que realizara para solicitar la revisión de su evaluación, en este subfactor, se refirió a las actividades no calendarizadas -foja 18 de la resolución-, motivo por el cual el Comité Evaluador, se pronunció al respecto.

Ahora bien, respecto a que el Comité de Evaluación tomó en consideración el dicho del superior jerárquico que la evaluó respecto a diversas grabaciones, es infundado, pues el

Comité determinó que la grabación “...no es un factor para evaluar el subfactor 'Organización del trabajo'...” (sic), por lo que respecta a este subfactor; no así en el Factor III Actitudes, Subfactor i. Pertenencia y confiabilidad, en el que el Evaluador manifestó una falta de confiabilidad, **sin que la actora aportara alguna prueba de cargo**, como bien señaló a foja 28 de la resolución, que permitiera al Comité modificar la calificación obtenida en este subfactor.

Lo anterior demuestra que la impetrante, se basa en argumentos falaces, carentes de sustento, en virtud de que el Comité de Evaluación analizó de forma imparcial tantos los argumentos de la hoy actora y del evaluador, así como las pruebas de cargo -en los subfactores que así ofreció- y descargo, sirva de ejemplo los siguientes argumentos donde el Comité Evaluador determinó que las pruebas ofrecidas por el evaluador no fueron consideradas por la resolutora:

Factor I Eficiencia	Motivación de la resolución del Comité de Evaluación
Subfactor Organización del trabajo	<p>Este comité también analizó los reportes de actividades aportados por el superior jerárquico de la solicitante, identificados como anexo 4, anexo 7 y anexo 10, de los que se no se desprende una falta de entrega en tiempo pero tampoco una entrega anticipada de las actividades encomendadas, [foja 18 de la resolución]</p> <p>Por otro lado, el superior jerárquico hace notar que en una ocasión se conoció que la C. Báez Espíndola realizó una grabación de la conversación sostenida entre ella y su superior jerárquico, además de presumir que en ocasiones posteriores también realizó grabaciones. A lo anterior, este Comité determina que no es un factor para evaluar el subfactor “Organización del trabajo”.</p>

En este sentido, es claro que la actora no aportó mayores elementos encaminados a modificar la calificación y que la Evaluadora, presentó una serie de pruebas, que en algunos casos no cubrieron el periodo a evaluar-del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013- y con los cuales se demuestran que la actora fue calificada con un nivel de “Bueno”, pero no así con el mayor nivel de “Muy Bueno”, pues para lo cual requería que con sus pruebas demostrara un plus extraordinario que la llevaran a obtener una mayor calificación; de ahí que los señalamientos de la actora respecto a que “...la autoridad responsable dio un mayor peso a los juicios de valor emitidos por el área de adscripción y no así a las documentales aportadas por la evaluada...” (sic), **son infundados**, ya que correspondía a la impetrante

proporcionar todas la pruebas necesarias que le permitieran al Comité de Evaluación, llegar a una determinación distinta que la llevara a una calificación en el nivel “Muy Bueno”, es decir, la actora tenía que haber acreditado merecer mayor calificación, lo cual no fue así.

Respecto a que “...la responsable basó su resolución en cuestiones subjetivas al afirmar que los correos electrónicos no son suficientes para demostrar una interacción excelente con los jefes, pues por un lado señala que 2 correos en el mes de octubre no son suficientes, y posteriormente afirma que el hecho de utilizar el correo institucional implica que la interacción no es excelente, situación que es contradictoria, pues por un lado las pruebas no son suficientes, pero aun de haber aportado más correos, el hecho de mandarlos implica una mala relación con los superiores...”(sic), son manifestaciones infundadas e improcedentes, en virtud de que la accionante pretende ofuscar el criterio de esa autoridad, pues en el Manual emitido por la Junta General Ejecutiva, se establecieron los criterios objetivos a evaluar, así como el formato denominado “Cédula de Evaluación del Desempeño para el personal administrativo. Técnico Operativo”, como se mencionó en el Capítulo de Consideraciones Previas, contiene la descripción de los niveles a calificar, lo que permitió por un lado al Evaluador asignar una calificación y por otro, al Comité de Evaluación, además de los argumentos de las partes y de las pruebas ofrecidas, determinar si la calificación asignada a la impetrante fue acorde con los elementos de prueba ofrecidos; sin embargo, en el caso particular, se insiste que la actora, ofreció en algunos factores y subfactores, como pruebas correos electrónicos que no cubrieron el periodo a evaluar, lo que motivó al Comité Evaluador a foja 29 de la resolución, establecer en el Subfactor ii. Comunicación interpersonal, lo siguiente:

“...En este subfactor, el Comité analiza los dos correos electrónicos aportados por la solicitante, mismos que manifiestan una interacción con su superior jerárquico, pero no son suficientes para demostrar una “interacción excelente con jefes, compañeros y público, adaptando los mensajes para facilitar su comprensión por los demás”, tal como lo requiere el rango “Muy bueno” solicitado por la C. Báez Espíndola, pues debe recordarse que la evaluación es de un año completo, no sólo del mes de octubre, durante el cual están fechadas las citadas comunicaciones...”
[Énfasis añadido]

Como podrá observar ese H. Tribunal, no existen contradicción alguna, pues la actora, además de que no aportó elementos que cubran el periodo de un año a evaluar, solamente ofreció correos electrónicos con los cuales no se acredita que la relación con su superior jerárquico esté en un nivel "muy Bueno"; aún en el caso de que hubiese aportado más correos electrónicos," lo anterior sin conceder ningún derecho, si con los mismos, no se demuestra la existencia de una relación de excelencia, es imposible para el Comité Evaluador modificar la calificación asentada por el evaluador; tal y como bien señala el Comité a fojas 28, 29 y 30 de la resolución, lo que es evidente que sus pretensiones son infundadas.

Por lo que se demuestra que la accionante no aportó pruebas con las que pudiera el Comité Evaluador, determinar un cambio en la calificación asignada, como lo pretende la actora en el nivel "Muy Bueno", por lo que no le favorece en nada decir que la determinación de la autoridad competente carece de fundamentación y motivación, pues de la resolución consistente en 42 fojas, detalla cada uno de los factores y subfactores que fueron evaluados, en donde se toma en consideración tanto los argumentos y pruebas ofrecidas por las partes. Además de ser falso que el oficio impugnado carezca de las garantías constitucionales de fundamentación y motivación, pues del mismo este H. Tribunal puede observar que dicho oficio exclusivamente le "notifica y remite" la resolución del Comité de Evaluación.

En cuanto al "**SEGUNDO AGRAVIO**", al igual que el anterior, es **infundado**, toda vez que en relación al agravio anterior y, siendo congruente con lo peticionado por parte de la hoy actora en su solicitud de revisión, misma que fue acompañada con diversas pruebas -en algunos de los factores-; así como también con base a los argumentos y pruebas ofrecidos por el evaluador, es que el Comité Evaluador, emitió la resolución con base a los criterios preestablecidos en el Manual y conforme a lo ordenado por esa H. Sala Superior, el Comité se avocó a analizar punto por punto cada uno de los puntos establecidos por la impetrante en su solicitud de revisión de su calificación, expresando el fundamento legal para resolver y las razones o argumentos que la llevaron a

determinar confirmar la calificación obtenida, entre las cuales, a manera de ejemplo, se enlistan las siguientes:

Factor I Eficiencia	Motivación de la resolución del Comité de Evaluación																												
Subfactor Iniciativa	<p>Del análisis la documentación aportada por la solicitante, el comité observa que no es posible determinar “aportaciones destacadas para el mejoramiento de los métodos de trabajo”, como es requisito para obtener una calificación de 11, tal como lo plantea la C. Báez Espíndola; ello es así, en virtud de que los correos aportados únicamente incluyen el tema del mismo, no así el contenido enviado para su revisión, por lo que el Comité no cuenta con elementos para modificar en forma alguna la calificación otorgada.</p> <p>Por el contrario, el superior jerárquico proporciona documentos en los que es posible observar errores en las propuestas presentadas por la solicitante (anexos 5 y 2), además de que este comité los observa también en el anexo 8. [foja 21 de la resolución]</p>																												
Factor II. Aptitudes	Motivación de la resolución del Comité de Evaluación																												
Subfactor Conocimiento del trabajo	<p>A este respecto, el comité concluyó que de la serie de correos presentados por la C. Báez Espíndola no se demuestra su dicho de realizar trabajos sin errores, pues únicamente se limitó a proporcionar el texto que prueba haber enviado los documentos, no así el contenido de los mismos del cual se pueda desprender la falta de errores. Por otra parte, el comité considera que dentro de los diversos documentos aportados por el evaluador (anexos 2 y 8), se pueden observar diversos errores que demuestran que el conocimiento de la solicitante es, efectivamente, el que corresponde al rubro de “bueno”, pero sin llegar a ser “Muy bueno”, por lo cual se tiene por confirmada la calificación de 9 que le fue otorgada, [foja 26 de la resolución]</p>																												
Subfactor Calidad del Trabajo	<p>Este comité al analizar los documentos aportados por la solicitante, concluye que estos no abonan en nada para demostrar una excelencia en la calidad del trabajo, pues únicamente hacen mención de haber enviado documentos para revisión, sin aportar nunca un documento que haga evidente la realización de “trabajos sin errores, consiguiendo satisfacer a los usuarios y demostrando atención en los detalles”.</p> <p>Por otra parte, derivado de toda la documentación aportada por ambas partes y que ha sido analizada por el comité, se detecta que en varios de los documentos, la solicitante presentó errores o los documentos presentados fueron objeto de sus superiores, lo que se deduce, incluso de los mismos correos que ella aportó, pues en ellos se informa o modificaciones solicitadas, como ejemplo de ello se enlistan los siguientes:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dirigido</th> <th>Asunto</th> <th>Fecha</th> <th>Texto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Correcciones impactadas del seminario</td> <td>09 de mayo de 2013</td> <td>“Va el archivo con las correcciones impactadas” (sic)</td> </tr> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Guía de estudio con cambios en el índice</td> <td>20 de mayo de 2013</td> <td>“Te envío el archivo de la guía de estudio para el examen de SE y CAE, con los cambios que surgieron en el índice”</td> </tr> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Primera parte de la guía de estudio y preguntas de examen</td> <td>31 de mayo de 2013</td> <td>“Te envío la primera parte que ya fue modificada con las observaciones que me hiciste...”</td> </tr> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Guía de estudio</td> <td>04 de junio de 2013</td> <td>“Te envío la guía de estudios completa, con las observaciones que me hiciste”</td> </tr> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Modificaciones al Manual</td> <td>30 de agosto de 2013</td> <td>“Te envío el archivo con los cambios sobre las observaciones que le hizo la Jefa Ma. Elena.”</td> </tr> <tr> <td>elizabeth.navarro@ife.gob.mx</td> <td>Guía del manual de contratación SE y CAE</td> <td>18 de septiembre de 2013</td> <td>“Va el archivo con las observaciones de la Lic. Cornejo y del Lic. Batani”</td> </tr> </tbody> </table>	Dirigido	Asunto	Fecha	Texto	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Correcciones impactadas del seminario	09 de mayo de 2013	“Va el archivo con las correcciones impactadas” (sic)	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía de estudio con cambios en el índice	20 de mayo de 2013	“Te envío el archivo de la guía de estudio para el examen de SE y CAE, con los cambios que surgieron en el índice”	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Primera parte de la guía de estudio y preguntas de examen	31 de mayo de 2013	“Te envío la primera parte que ya fue modificada con las observaciones que me hiciste...”	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía de estudio	04 de junio de 2013	“Te envío la guía de estudios completa, con las observaciones que me hiciste”	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Modificaciones al Manual	30 de agosto de 2013	“Te envío el archivo con los cambios sobre las observaciones que le hizo la Jefa Ma. Elena.”	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía del manual de contratación SE y CAE	18 de septiembre de 2013	“Va el archivo con las observaciones de la Lic. Cornejo y del Lic. Batani”
Dirigido	Asunto	Fecha	Texto																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Correcciones impactadas del seminario	09 de mayo de 2013	“Va el archivo con las correcciones impactadas” (sic)																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía de estudio con cambios en el índice	20 de mayo de 2013	“Te envío el archivo de la guía de estudio para el examen de SE y CAE, con los cambios que surgieron en el índice”																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Primera parte de la guía de estudio y preguntas de examen	31 de mayo de 2013	“Te envío la primera parte que ya fue modificada con las observaciones que me hiciste...”																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía de estudio	04 de junio de 2013	“Te envío la guía de estudios completa, con las observaciones que me hiciste”																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Modificaciones al Manual	30 de agosto de 2013	“Te envío el archivo con los cambios sobre las observaciones que le hizo la Jefa Ma. Elena.”																										
elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Guía del manual de contratación SE y CAE	18 de septiembre de 2013	“Va el archivo con las observaciones de la Lic. Cornejo y del Lic. Batani”																										

	elizabeth.navarro@ife.gob.mx CC: javier.rodriquezb@ife.org.mx	Impactos del Taller al Manual de Contratación	18 de octubre de 2013	"Te envío el archivo con los impactos del taller al manual de contratación, de acuerdo a las instrucciones que recibí"
	elizabeth.navarro@ife.gob.mx	Lineamiento de ZORE y ARE	21 de octubre de 2013	"Te envío el archivo del lineamiento de ZORE y ARE, con las correcciones de dedo y de ortografía..."

Aunado a lo anterior, se tomaron en consideración **los documentos presentados por el área evaluadora de los que se desprenden diversos errores y que han sido mencionados en subfactores anteriores, (anexos 2, 8)**. Por otro lado, se suma el hecho de que fue su caso en el cual se recibieron más llamadas de aclaración derivadas de la revisión de las Memorias del Proceso Electoral Federal 2011-2012 de las juntas locales y distritales del Distrito Federal y Chihuahua

Es así que su calificación anual no puede ser elevada en el rango de "Muy bueno", puesto que para ello se requiere que haya realizado sus trabajos "sin errores, consiguiendo satisfacer a los usuarios y demostrando atención en los detalles", por lo que este comité confirma la calificación de otorgada. En este tenor, se confirma la calificación de 8 que le fue otorgada, [fojas 34, 35 y 36 de la resolución]

De igual modo, es importante señalar que la accionante no atina en formular un agravio completo, en el que señale qué le causa perjuicio, en qué sentido y cómo debió realizarlo la autoridad; el por qué estima que es indebida o cuál era la manera "debida" de realizarlo; por lo anterior, no puede considerarse que el Comité de Evaluación no realizó con argumentos una correlación de pruebas aportadas por la ella, ni tampoco se puede establecer que no las confrontó contra las pruebas y dichos por parte del área evaluadora, como pretende la actora, pues de forma falsa pretende ofuscar el criterio de esa H. Sala Superior.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Se oponen formalmente las siguientes excepciones y defensas:

1. LA CORRECTA DETERMINACIÓN DE CONFIRMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE FECHA 9 DE JUNIO DEL PRESENTE AÑO, POR LA CUAL SE DIO CUMPLIMIENTO A LO ORDENADO POR ESA H. SALA SUPERIOR EN JUICIO DIVERSO SUP-JLI-8/2014 RESPECTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA C. JESSICA SELENE BÁEZ ESPÍNDOLA CORRESPONDIENTE AL PERIODO QUE ABARCA DEL 1º DE ENERO AL 31 DE

DICIEMBRE DE 2013, por parte del Comité de Evaluación al Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación, con fundamento en el artículo 244 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral, aplicable al caso concreto.

2. LA DE FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO DE LA ACTORA para reclamar la revocación del oficio INE/DECEyEC/299/2014, mediante la cual se le notifica y remite la resolución del Comité de Evaluación respecto a su solicitud de revisión de las calificaciones obtenidas en la Cédula de Evaluación del Desempeño correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, toda vez que con las pruebas de cargo ofrecidas por la parte actora no acreditó el merecimiento de puntuación que la situara como “Muy Buena” para la obtención de una calificación mayor, cosa que si hiciera el evaluador, lo que llevó al Comité de Evaluación confirmar la calificación obtenida.

3. LA DE FALSEDAD, en virtud de que la actora apoya sus reclamaciones en hechos y argumentos falsos, pues es evidente que descontextualiza los argumentos del Comité de Evaluación, al darle una interpretación errónea carente de sustento y que no es acorde al estudio realizado por el Comité tanto de las pruebas de cargo y descargo, así como de los argumentos de las partes, de las cuales es claro que no probó un merecimiento a obtener una calificación mayor a la obtenida.

4. TODAS LAS DEMÁS, que se deriven de los términos en que se encuentra contestada la demanda, atendiendo al principio jurisprudencial de que la acción como la excepción procede en juicio sin necesidad de que se indique su nombre.

Para acreditar las excepciones y defensas opuestas por este Instituto Nacional Electoral, se ofrecen las siguientes:

CUARTO. El Instituto demandado opuso las excepciones y defensas consistentes en la falta de acción y derecho de la actora, la correcta determinación en la que

queda sin cambio la evaluación del desempeño dos mil trece de la **Jessica Selene Báez Espíndola**, la de falsedad y todas las demás que se deriven de los términos en que se encuentra contestada la demanda, atendiendo al principio jurisprudencial de que la acción como la excepción procede en juicio sin necesidad de que se indique su nombre, su estudio debe ser reservado al fondo del asunto, toda vez que tales argumentos de defensa constituyen puntos torales de la controversia a resolver.

QUINTO. Se advierte del escrito de demanda, que la pretensión de la actora es la revocación de la resolución de nueve de junio del año en curso, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral a través de la cual se confirma que queda sin cambios la calificación de 7.30 señalada en la cédula de evaluación al desempeño, obtenida en su cargo de Técnica en Capacitación Electoral, adscrita a la entonces Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral del Instituto Federal Electoral ahora Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, determinación a juicio de la actora, resulta incongruente porque el Comité responsable atendió de manera incompleta los elementos aportados por las partes.

SEXTO. La lectura de la demanda permite advertir, que la actora aduce como motivos de inconformidad los que a

continuación se señalan, dada la forma en que han sido expuestos, se ordenan y sistematizan para su análisis.

Previo al análisis de los motivos de inconformidad relacionados con la determinación dictada por el Comité de Evaluación respecto de cada uno de los factores de evaluación, se procede a examinar los agravios relativos a la falta de congruencia en la resolución emitida y la regulación aplicable al caso que nos ocupa.

Por lo que hace al primer tema, la actora sostiene la falta de congruencia interna y externa de la resolución recurrida, ya que por un lado, atendió de manera incompleta los elementos aportados por las partes, debido a que no realizó el análisis de toda la documentación exhibida, además de determinar que los correos que aportó son insuficientes para acreditar una mayor calificación y, por otro, sin considerar lo alegado por ambas partes, sólo tomó en cuenta los juicios de valor emitidos por el área evaluadora; en completa imparcialidad; aspectos que a su vez denotan una indebida fundamentación y motivación, ya que se dejan de exponer las razones y fundamentos que le permitieron resolver en los términos en que lo hizo

Se califica de **inoperante**, el motivo de inconformidad reseñado, por lo siguiente:

La Sala Superior ha sostenido en la Jurisprudencia 28/2009, publicada en la Compilación 1997-2013, Jurisprudencia y tesis en materia electoral, Jurisprudencia, Volumen 1, páginas 231-232, de rubro “CONGRUENCIA EXTERNA E INTERNA. SE DEBE CUMPLIR EN TODA SENTENCIA”, que toda resolución debe colmar esta exigencia. La primera está directamente relacionada con la correspondencia que debe existir entre lo resuelto y las pretensiones reclamadas, mientras que la interna, se refiere a que debe haber armonía entre las consideraciones – motivación y fundamentación-, y los puntos resolutivos.

La **inoperancia** anunciada deviene de que la actora se limita a señalar de manera general y dogmática que la resolución impugnada es incongruente al dejarse de analizar argumentos y pruebas allegadas al expediente, sin precisar qué aspectos o pretensiones se dejaron de estudiar y qué pruebas omitió valorar la demandada que permita a esta Sala Superior pronunciarse al respecto.

Es decir, la accionante se eximió de indicar de manera precisa en qué consistió la omisión que vulnera el principio de congruencia, ya sea en la exposición de las consideraciones entre sí o de éstas respecto de los puntos resolutivos, o bien entre la litis planteada y lo solicitado, así como que hubiera omitido o introducido elementos ajenos a la materia del litigio.

En relación con la indebida valoración de los correos electrónicos, tal aspecto será analizado a la luz de las manifestaciones que expone al oponerse a lo sostenido por la demandada en la resolución que se revisa.

Por lo que hace a la regulación aplicable, aduce la demandante, que la responsable parte de una premisa errónea al considerar inaplicable el artículo 50 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral, por estimar que el cargo que ocupa corresponde a la rama administrativa, no así al Servicio Profesional Electoral, concluyendo que la evaluación fue correcta. Sin embargo, deja de considerar que no existe un cuerpo normativo interno para la rama administrativa del Instituto Nacional Electoral, y por tanto, los referido lineamientos, son aplicados de manera supletoria para atender este tipo de situaciones, prueba de ello es que al fundamentar su petición de revisión de evaluación al desempeño lo hizo en términos de dichos lineamientos ante la falta de regulación al respecto.

El motivo de inconformidad es **infundado**, porque como lo señala la demandada, en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, se reglamenta lo relativo a la evaluación del desempeño del personal de la rama administrativa, categoría a la que pertenece la actora.

En efecto, es un hecho no controvertido que la actora ocupa el puesto AD00973 Técnico en Capacitación Electoral, nivel HA2, que corresponde al personal administrativo técnico operativo, adscrita a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, como se advierte de la revisión al Catálogo de Cargos y Puestos de la Dirección Ejecutiva del Instituto Federal Electoral ahora Instituto Nacional Electoral.

Asimismo, la actora al absolver la posición quinta en la prueba confesional a su cargo, contestó que *“sí conoce que el cargo que ostenta pertenece a la rama administrativa”*; asimismo en autos obra la documental consistente en la Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo Técnico Operativo, en el que consta que la actora ocupa el puesto indicado, probanzas a las que se les concede eficacia convictiva para tener por acreditado el hecho a que se hace referencia.

Por tanto, si la actora ocupa un cargo de la rama administrativa del Instituto, es claro que no le son aplicables los Lineamientos para la Evaluación y Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral, en particular el artículo 50 de dicha regulación.

Ahora bien, esta circunstancia es sabida por la demandante, ya que como se desprende del escrito de veintiséis de febrero del año en curso, dirigido a los integrantes del Comité de Evaluación del Desempeño, en el

que presentó la solicitud de revisión de los valores otorgados en la Cédula de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo Técnico Operativo, se fundó en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Federal Electoral hoy Instituto Nacional Electoral, de donde resulta inexacto lo afirmado en el sentido de que la petición de revisión la solicitó en términos de los Lineamientos aplicables a los miembros del Servicio Profesional Electoral, en este orden de ideas, lo sostenido al respecto por la demandada, ningún perjuicio irroga a la impugnante.

Desestimados los agravios relacionados con la incongruencia de la resolución impugnada y del ordenamiento aplicable, en relación con las consideraciones en que sustenta el Instituto Nacional Electoral la improcedencia de las pretensiones de la actora, respecto de los factores y subfactores de su evaluación, esta aduce en términos generales que adolecen de la debida fundamentación y motivación, por ser manifestaciones oscuras, vagas y carentes de razón.

Previo a cualquier otra consideración, cabe precisar que el Instituto demandado para llevar a cabo la evaluación al desempeño de sus trabajadores, realiza un estudio a partir de los factores; Eficiencia, Aptitudes, Actitudes y Resultados.

De los indicadores señalados, la actora sólo se inconforma con los relativos a “**eficiencia**” y “**aptitud**”, por lo

que sólo será materia de análisis, los que combate la accionante en términos de los agravios expuestos.

Conforme a los agravios que a continuación se reseñan en lo relativo al factor “**eficiencia**”, se analizan los siguientes subfactores.

a) Se alega en vía de agravio, respecto del **subfactor “aplicación y aprovechamiento de los recursos”**, que la responsable únicamente consideró las manifestaciones vertidas por el área evaluadora, sin argumentar el por qué resolvió en la forma en que lo hizo, ya que solo externó manifestaciones vagas, imprecisas y genéricas.

Lo anterior es así, al considerar que las pruebas que aportó no constituyen elementos sobre la eficiencia en el uso de las herramientas de trabajo, de igual forma omitió exponer el por qué los recursos no se aplicaron de manera óptima lo que deja en estado de indefensión.

De otra parte, la responsable, sostuvo el uso indebido de las páginas de internet, al emplearse para cuestiones distintas a su labor, empero el área evaluadora no acreditó las situaciones de modo, tiempo y lugar, pues solo señaló que fue advertida en varias ocasiones del mal uso de las mismas, es decir, fue omisa en señalar qué personas supuestamente se percataron de los hechos que afirma, cuando sucedieron los hechos que refiere.

El agravio reseñado es esencialmente **fundado**.

En relación con este parámetro de evaluación la responsable sostuvo medularmente –foja 9 a 12-, lo siguiente:

-Los materiales a que aluden los correos electrónicos aportados por la entonces solicitante acreditaban necesidades específicas para el taller a que se hace referencia en el cuadro insertado de la foja 10 de la resolución combatida, por tanto, que no correspondían a materiales para el cumplimiento de las actividades propias de su cargo, de ahí que fuera insuficiente para acreditar el uso eficiente de los recursos de éste tipo.

-Que el juicio de valor realizado por el área evaluadora se sustentó en el hecho de que la evaluada en varias ocasiones fue advertida del uso de páginas de internet para cuestiones distintas a su desempeño laboral en horarios de trabajo, faltando a la honradez en la aplicación de recursos.

-Que la evaluada aportó planteamientos generales de su autoevaluación sin dar elementos que prueben la excelencia que motivara otorgar una calificación superior.

De lo reseñado se advierte que la única causa para no modificar la calificación de nueve que le fue otorgada en este

rubro, se apoya en que la actora hizo uso de páginas de internet para cuestiones distintas de su labor dentro de su jornada de trabajo, sin embargo, como lo señala la demandante, en la resolución cuestionada, se dejan de precisar las circunstancias de modo tiempo y lugar en que sucedieron los hechos que se le imputan, además de que únicamente se sustentan en lo manifestado por el área evaluadora, sin que al respecto se hubiere aludido a probanza alguna, que evidenciara el mal uso de las páginas de internet.

Al respecto, si bien, el área que evaluó señaló que la calificación otorgada se debió a que en más de una ocasión se le aviso verbalmente que mandos medios y superiores y personal de la Dirección de Capacitación Electoral, le habían visto consultando páginas de internet en horas de la jornada laboral y que no tenía asignadas actividades que se vincularan a dicha consulta, y que a pesar de la primera llamada volvió incurrir en tal falta, lo cierto es que, no se dice qué mandos o qué personas se percataron de esos hechos, tampoco se precisan los días en que sucedieron las irregularidades y menos aún se hace referencia a medio de convicción que justificara esas afirmaciones.

A partir de lo anterior, se arriba a la conclusión de que el agravio en examen resulta **fundado** y, en consecuencia como tal circunstancia es la que apoya la imposibilidad de modificar la calificación de nueve otorgada a la actora, se debe condenar al Instituto para que sin considerar tal

circunstancia y tomando en cuenta que no existe otra manifestación que evidencie que aplicó de manera ineficiente los recursos institucionales determine si se mantiene esta calificación o debe modificarse.

b) En relación con el factor **eficiencia “organización en el trabajo”**, lo considerado por el instituto demandado, en el sentido de que la enjuiciante no demostró la entrega en tiempo o anticipada del trabajo encomendado, la actora alega que el Comité en forma errónea señaló que los correos electrónicos aportados no constituyen prueba suficiente para justificar la calificación en el rango de “muy bueno”, justificando esa decisión en que un documento fue entregado con errores, empero, pierde de vista que su categoría es de Técnico en Capacitación Electoral, por lo que su trabajo debe pasar por un proceso de revisión de los superiores, y por ende, puede contener errores; sin embargo, considera que dichas faltas implican desorganización en el trabajo.

Continua manifestando que la responsable cae en contradicciones al afirmar que analizó nuevamente, los reportes de actividades aportados por el superior jerárquico de la solicitante sin decir cómo, y concluye *“no se desprende una falta de entrega en tiempo pero tampoco una entrega anticipada de las actividades encomendadas”*, por lo tanto, se deben considerar presentadas en tiempo, situación que contradice las afirmaciones de no haber sido presentadas en el momento en que fueron requeridas las actividades.

Los motivos de inconformidad reseñados se deben de calificar **infundados** en virtud de lo siguiente:

Lo **infundado** de los disensos deriva de que, si bien como lo sostiene la accionante, a partir de la consideración vertida por el Comité de Evaluación en la parte conducente, se puede arribar a la conclusión de que los trabajos los entregó en los tiempos que le fueron requeridos, también lo es que la actora deja de cuestionar de manera eficaz por qué contrariamente a lo sostenido por la responsable entregó de forma completa y acabado el trabajo que le es asignado.

Lo anterior, es así porque la responsable señaló que tal deficiencia se advertía de que en los correos se señalaba:

“Una vez analizados los argumentos de ambas partes, este Comité concluye que los correos electrónicos aportados por la solicitante no constituyen una prueba suficiente para demostrar que es acreedora de una evaluación correspondiente al rango de "Muy bueno" en el subfactor "Organización del trabajo", puesto que la C. Báez Espíndola argumenta la entrega en tiempo o anticipada de las actividades encomendadas, esto en razón de que los documentos **en sí mismos no prueban una entrega en tiempo**, y aun cuando se aceptara que así fue, de ellos **se puede advertir que el trabajo no fue entregado de forma completa y acabada, pues se leen las siguientes frases:** "Te envío lo que tengo del examen, le seguiré trabajando"; "Te envío lo que tengo realizado de la elaboración del examen, aun me falta agregarle algunas cosas, pero sigo trabajando en ello"; "Te envío el archivo de la guía de estudio para el examen, solo quedan pendientes dos temas:..." "Te envío el archivo de la guía de estudio para el examen del SE y CAE, con los cambios que sugirieron en el índice. Te comento también que solo quedan pendientes de contenido los

siguientes: 1. Introducción 2: Elecciones locales (en su caso coincidentes)" "Te envió la primera parte que ya fue modificada con las observaciones que me hiciste, continuaré trabajando en el resto..." "Te envió la guía de estudio completa, con las observaciones que me hiciste." "Va el archivo Liz, sigo trabajando con el documento que me diste y terminando con ello, inicio de nuevo con el examen".

Aunado a lo anterior, la evaluadora aporta como elemento de sustento de la evaluación, la propuesta de reactivos para el Examen (anexo 2) elaborada por la C. Báez Espíndola, haciendo notar que ésta fue entregada con diversos errores, puesto que "solamente incluía reactivos de conocimiento, con errores, faltando la propuesta de reactivos de competencias". Del análisis de dicho documento se observó que en efecto, el documento presenta diversos errores y omisiones que hacen deducir a este comité una falta de organización en el trabajo. El comité también se percató de los errores señalados a la solicitante en el documento titulado "Guía de estudio para el examen de selección de los cargos de Supervisor Electoral y Capacitador-asistente Electoral del PEF 2014-2015", ofrecido por el superior jerárquico e identificado como anexo 8.

Tal circunstancia evidencia, como se sostiene en la resolución reclamada que el trabajo se retardaba y entregaba incompleto pues expone palabras como: *" me falta agregar, sigo trabajando en ello, le seguiré trabajando, quedan pendientes, continuare trabajando en el resto, inició de nuevo con el examen;* sin que en autos obre elemento de prueba alguna que desvirtué tal situación, además debe agregarse que la actora no niega el contenido de los correos, pretendiendo justificar tales aspectos con el hecho de que debido a su categoría de Técnico en Capacitación Electoral, el trabajo que realiza debe pasar por un proceso de revisión

delos superiores jerárquicos de ahí que pueden contener errores.

Es verdad lo afirmado por la actora, empero si bien la relación jerárquica puede conllevar a que en la revisión del trabajo se hagan ajustes o modificaciones, sin que por ello deban considerarse errores o deficiencia en el trabajo, lo cierto es que a partir de las manifestaciones contenidas en los correos electrónicos, se desprende que la actora dejaba de entregar de manera completa y totalmente terminado el trabajo encomendado, lo que resulta suficiente para confirmar la resolución cuestionada en la parte conducente.

c) En relación con la calendarización, dentro del factor **eficiencia “organización en el trabajo”**, sostiene la actora, que la responsable incurre en contradicción al señalar, por un lado, que no todas las actividades pueden ser calendarizadas al no poder preverse, y por otro, que la actora no puede ser evaluada con una calificación mayor al no prever la realización de algunas actividades, y establecer en forma previa las prioridades, etapas y medios requeridos para conseguir los objetivos, situación que denota la parcialidad con la que se condujo el Comité responsable.

En relación con el agravio expresado el instituto demandado, en la resolución tildada de ilegal, estableció:

- La solicitante también señala que entre las actividades calendarizadas *“no se contemplaron otras actividades propias*

del área, por lo que al tener que atender otras actividades que no se calendarizaron al interior del departamento se modificaron las fecha de entrega de las mismas, por lo anterior, considero que no es imputable el incumplimiento del calendario mencionado”.

- El Comité consideraba este argumento y el del superior jerárquico quien proporcionó en el anexo 3 un correo remitido por la licenciada Elizabeth Navarro a la C. Báez Espíndola, por el que se remiten los objetivos operativos anuales y los indicadores para el ejercicio dos mil trece, que sustituyeron al calendario anual de actividades.

- Semanalmente el personal presentaba un avance de las actividades realizadas y por entregar, por lo que la solicitante tenía conocimiento periódicamente de las actividades a realizar.

- Por tanto, que dentro de las actividades a realizar por todo el personal no sólo se incluyen aquéllas calendarizadas, sino que dentro del actuar cotidiano se agregan diariamente diversas funciones a las que también se debe responder, situaciones que por su naturaleza no pueden ser programadas, sin embargo debe trabajarse sobre ellas.

- De ahí que, la falta de cumplimiento al calendario por presentarse otras actividades es insuficiente para otorgar una evaluación de 11.

A partir de lo anterior, contrariamente a lo que señala la actora, no se advierte la contradicción que alude, teniendo en cuenta que lo sostenido por el instituto demandado es que además de las actividades calendarizadas, se tienen que realizar otras no programadas, sin que tal circunstancia impida cumplir oportunamente con las primeras, debido a que semanalmente se presenta un avance de las actividades realizadas y aquellas por entregar, sin que la actora exponga que actividades por su complejidad, extensión o magnitud para su elaboración, implicaron traba para entregar oportunamente las tareas encomendadas.

En este orden de ideas, tampoco se advierte la parcialidad con que afirma la actora, se condujo el Comité de Evaluación, motivo por el cual, como se adelantó, debe desestimarse el planteamiento analizado.

d) Asimismo por lo que hace al **subfactor “organización en el trabajo”**, aduce la actora que la responsable hace afirmaciones genéricas y carentes de sustento al tomar en consideración el dicho del área evaluadora sobre diversas grabaciones que presuntamente realizó; sin embargo, no existe una acreditación de situaciones de modo, tiempo y lugar en que se suscitaron los supuestos hechos aseverados.

De igual forma que la responsable dio mayor peso a los juicios emitidos por el área de adscripción, y no así, a las probanzas que la actora aportó.

Los agravios reseñados deben desestimarse teniendo en cuenta que lo concerniente a las grabaciones presuntamente realizadas, en modo alguno fue tomado como parámetro para la evaluación de la accionante, como se advierte de la transcripción que enseguida se inserta.

“Por otro lado, el superior jerárquico hace notar que en una ocasión se conoció que la C. Báez Espíndola realizó una grabación de la conversación sostenida entre ella y su superior jerárquico, además de presumir que en ocasiones posteriores también realizó grabaciones. A lo anterior, **este Comité determina que no es un factor para evaluar el subfactor "Organización del trabajo"**

e) En cuanto al factor **eficiencia, subfactor “trabajo en equipo”**, la demandante aduce que le irroga perjuicio el valor otorgado a las supuestas llamadas de atención en reuniones por uso del celular, asimismo lo relativo a sus distracciones con el cabello, lo que se califica como distracción y poco interés en los asuntos de la reunión; pero nunca se establecen los elementos de modo, tiempo y lugar en cómo ocurrieron tales hechos, incluso, se afirma falta de privacidad y confianza en relaciones laborales por las supuestas grabaciones, las cuales no fueron debidamente probadas por el área evaluadora, lo que le irroga perjuicio.

El agravio se considera **fundado** en virtud de lo siguiente.

Como lo señala la accionante, para sostener la calificación inicialmente otorgada a la actora como es la de “bueno”, la responsable señaló que: *“el superior jerárquico hace notar que las actividades encomendadas se realizan en equipo, tal como se señala en los reportes semanales de actividades, identificados como anexos 4, 7 y 10, además de hacer notar que verbalmente se le ha llamado la atención en reuniones por el uso del celular, distraerse con su cabello, mostrar distracción y poco interés en los asuntos de la reunión, por lo que reconoce su trabajo con la máxima evaluación dentro del rango de "Bueno", sin considerarla sobresaliente. Por lo anterior, este comité consideró mantener la evaluación de 9 que le fue otorgada.”*, sin que en tal consideración, se expongan los razonamientos o se describan las pruebas que demuestran que durante el trabajo en equipo la actora hizo uso del celular, se distrajo con su cabello, lo que derivaba en distracción y en poco interés en la reunión.

En efecto, la demandada para arribar a tal conclusión se sustentó en lo señalado por el superior jerárquico, cuyo tenor es el siguiente (foja 24 de la resolución impugnada):

Por su parte, el superior jerárquico argumentó en el siguiente sentido:

"Cabe mencionar que con los tres correos adjuntos de fechas: 12 de marzo, 24 de mayo y 13 de agosto de 2013 (**anexo 6**) se demuestra que la Lic. María Elizabeth Navarro León convocó a la Lic. Báez a trabajar en equipo con su par, además de que en los reportes semanales de actividades de la Subdirección de Desarrollo de Estrategias de Capacitación Electoral del 2013 se

puede observar en la columna de responsable la participación grupal de los integrantes del Departamento de Diseño de Documentos Técnico Normativos en la realización de diversas actividades (**anexo 7**) por lo que se adjunta el Reporte No. 18.

Adicionalmente, la Lic. Báez no tuvo disposición para intervenir en labores de equipo en el taller del examen realizado con los vocales del ramo locales y distritales, así como en diversas reuniones de trabajo con integrantes del equipo de la Subdirección o incluso presididas por la Directora de Capacitación Electoral, donde mostró una actitud de nula colaboración grupal, con distracciones con el celular y conversación con el personal sentado a su lado, sin atender a los expositores.

Cabe mencionar que en algunas de las reuniones la Lic. Navarro León le llamó la atención verbalmente y le puso como ejemplo que estaba mandando mensajes por el celular y moviéndose el cabello, mostrando distracción y poco interés de los asuntos de la reunión.

La calificación se otorgó porque demostró regular disposición para participar en actividades que requieren trabajo en equipo, siendo su aportación apenas notoria, ya que no manifestó una cualidad sobresaliente en 2013."

No obstante lo señalado por el superior jerárquico, el contenido de la transcripción que antecede, pone de manifiesto que tampoco se señalan las circunstancias de tiempo, modo y lugar, de los hechos en que la actora incurrió en las conductas que se han calificado como distractoras y demuestran poco interés en los asuntos de las reuniones de trabajo.

En este orden de ideas, al quedar evidenciado que la resolución impugnada en esta parte, carece de la debida

fundamentación y motivación, el Instituto demandado deberá emitir nueva resolución en la que pondere si debe reconsiderarse la calificación de la actora en el factor **eficiencia subfactor “trabajo en equipo”**, sin considerar los hechos en que sustenta el acuerdo ahora reclamado.

f) Finalmente, en relación con el factor **“aptitud subfactor “comunicación interpersonal”**, la actora aduce que la responsable de manera subjetiva afirma que los correos electrónicos son insuficientes para demostrar una interacción excelente con los jefes, en particular dos de ellos enviados en el mes de octubre, y posteriormente sostiene que el hecho de utilizar el correo institucional implica que la interacción no es excelente, es decir, el hecho de mandarlos implica una mala relación con los superiores.

Agrega que la responsable también parte de una falsa premisa al afirmar que al utilizar el correo electrónico en un espacio próximo denota falta de comunicación con el Superior, sin embargo, señala la accionante que ello denota una comunicación entre las partes, uso adecuado de las herramientas y correcta utilización de recursos electrónicos.

El motivo de inconformidad es **infundado**, pues si bien, los correos electrónicos son una forma de comunicación, por lo que puede haber interacción entre jefes y subordinados, entre compañeros y con el público, lo cierto es que, como se señala en la resolución impugnada en consideración no controvertida, a la actora se le pidió que mantuviera una

comunicación directa y personal con su jefa la licenciada María Elizabeth Navarro León.

En relación con lo anterior, en el escrito por el que solicita se revise su calificación y cuya parte conducente se transcribe en la resolución impugnada (foja 28) la actora señaló a la letra:

“Finalmente, cabe mencionar que he utilizado el correo institucional como una herramienta más para eficientar la comunicación con mi jefa directa, la Lic. María Elizabeth Navarro León, sin embargo, dicha situación no fue aprobada por ella, pues ella consideró que todo tenía que ser verbalmente, pues me indicó de manera personal que esa no era la forma de comunicación, además de que le había dado un mal uso al escribir que quedaba en espera de sus observaciones o enviar un archivo a revisión, sin embargo, en ningún momento me dio el sustento del por qué no continuar con dicha comunicación, o darme una alternativa para tener una mejor comunicación y sí consideró para mi evaluación, de manera errónea, tales circunstancias, pues en este sentido le utilizado las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramientas para comunicarme y llevar a cabo mis actividades”.

Como se observa, la actora reconoce que su jefa la Lic. María Elizabeth Navarro León, le instruyó que tratara verbalmente con ella los asuntos, sin que atendiera tal instrucción, lo que en principio implica desobediencia a las órdenes del patrón, de ahí que, resulte legal lo sostenido por el instituto demandado, en cuanto asevera que si bien, el uso de correo electrónico es un medio de comunicación necesario, también lo es que le fue requerido a la solicitante interactuara de forma personal con su superior, dado el

espacio físico tan próximo en que se encuentran, sin que así lo hubiere hecho.

Ahora bien, debe señalarse que la comunicación interpersonal se entiende como aquella que se da entre dos personas que están físicamente próximas, sea uno a uno, o bien, uno a varios –colectivo-, en la cual cada quien produce mensajes que son una respuesta a los mensajes que han sido transmitidos por la otra en la conversación.

Como se observa, la comunicación interpersonal es el proceso que ocurre cuando se habla cara a cara, esto es, entre emisor y receptor hay un nivel de interacción persona a persona.

Luego entonces, con independencia del valor probatorio que se otorgue a los correos electrónicos para justificar que ha habido comunicación entre la actora y su superior jerárquico, lo cierto es que la comunicación interpersonal requería, como lo indicó ésta, que tratara personalmente con ella los asuntos o tareas encomendadas.

Sin que pase inadvertido para esta Sala Superior que en la resolución impugnada se señala que nunca se le prohibió el uso de correo electrónico, sino que además de ello, debía hacerlo de manera personal, conducta contumaz que se ve agravada con el hecho que no es controvertido por la accionante, consistente en que consultaba directamente al

licenciado Francisco Javier Rodríguez Batani, sin tomar en cuenta a la licenciada María Elizabeth Navarro León, de quien depende directamente, lo que constituye una incorrecta interacción con su jefa inmediata.

Al resultar parcialmente **fundados** los agravios formulados por la actora, lo conducente es dejar sin efectos la resolución impugnada en las partes atinentes, para que el Instituto emita una nueva determinación, solo respecto a los indicadores “**eficiencia**” y “**aptitud**”, en los subfactores que fueron motivo de análisis en esta ejecutoria, de manera que los restantes factores “**actitud**” y “**resultados**”, quedan intocados al no ser cuestionados por la accionante en términos de los agravios expuestos.

Lo anterior, a fin de determinar en plenitud de atribuciones y facultades lo que en derecho corresponda.

Por lo expuesto y fundado, de conformidad con el artículo 106, apartado 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, se

RESUELVE:

PRIMERO.- La actora acreditó parcialmente su acción y el Instituto Nacional Electoral demostró en parte sus excepciones.

SEGUNDO.- Se deja sin efectos la resolución impugnada en las partes atinentes, y se **condena** al Instituto Nacional Electoral a emitir una nueva determinación, en los términos precisados en el último considerando es esta ejecutoria.

TERCERO.- El Instituto Nacional Electoral deberá cumplir con lo anterior en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la notificación de la presente resolución y deberá informar a este tribunal sobre el cumplimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

NOTIFÍQUESE personalmente a la parte actora en el domicilio señalado para tal efecto en su escrito de demanda, y al Instituto Nacional Electoral, en el domicilio que se desprende de autos. Lo anterior conforme a lo dispuesto por el artículo 106, párrafo 2, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

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

Así, por unanimidad de votos, lo resolvieron y firmaron los señores Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Ante el Secretario General de Acuerdos, quién autoriza y da fe.

MAGISTRADO PRESIDENTE

JOSÉ ALEJANDRO LUNA RAMOS

MAGISTRADA

**MARÍA DEL CARMEN ALANIS
FIGUEROA**

MAGISTRADO

**CONSTANCIO CARRASCO
DAZA**

MAGISTRADO

FLAVIO GALVÁN RIVERA

MAGISTRADO

MANUEL GONZÁLEZ OROPEZA

MAGISTRADO

**SALVADOR OLIMPO NAVA
GOMAR**

MAGISTRADO

**PEDRO ESTEBAN PENAGOS
LÓPEZ**

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

FELIPE DE LA MATA PIZAÑA