

**VERSIÓN PÚBLICA, RESOLUCIÓN EXPEDIENTE SUP-JLI-27/2020**

**Fecha de clasificación:** Enero 22, 2021 en la Primera sesión ordinaria del Comité de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**Unidad competente:** Secretaría General de Acuerdos de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

**Clasificación de información:** Confidencial por contener datos personales.

**Periodo de clasificación:** Sin temporalidad por ser confidencial.

**Fundamento Legal:** Artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y Trigésimo Octavo de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Descripción de la información eliminada		
Clasificada como:	Datos clasificados	Foja (s)
Confidencial	Edad	21
	Calificaciones	3, 10, 14, 35, 41, 45 y 63

Rúbrica del titular de la unidad responsable:

Mtro. Carlos Vargas Baca  
Secretario General de Acuerdos



TRIBUNAL ELECTORAL  
del Poder Judicial de la Federación

SUP-JLI-27/2020

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

**EXPEDIENTE:** SUP-JLI-27/2020

**ACTOR:** ROBERTO JIMENEZ  
DURAN

**DEMANDADO:** INSTITUTO  
NACIONAL ELECTORAL

**MAGISTRADO PONENTE:** FELIPE  
ALFREDO FUENTES BARRERA

**SECRETARIO:** SALVADOR  
ANDRÉS GONZÁLEZ BÁRCENA

Ciudad de México, dos de diciembre de dos mil veinte<sup>1</sup>.

Sentencia de la *Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*, en la que se **confirma** el acuerdo INE/JGE40/2020 de diecinueve de marzo de dos mil veinte, en el que la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral resolvió el recurso de inconformidad INE/RI/27/2019, que validó a su vez la diversa determinación del Secretario Ejecutivo de dicho Instituto con motivo del procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, en la que se destituyó al actor por haber obtenido tres evaluaciones consecutivas con una calificación menor a ocho puntos y considera

---

<sup>1</sup> En adelante, todas las fechas corresponden al año dos mil veinte, salvo mención expresa en contrario.

parcialmente procedentes las prestaciones demandadas por el actor.

## ÍNDICE

<b>ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>CONSIDERACIONES</b> .....	5
<b>I. Competencia</b> .....	5
<b>II. Requisitos de procedibilidad</b> .....	6
<b>III. Litis y causa de pedir</b> .....	8
<b>IV. Excepciones procesales perentorias</b> .....	9
<b>V. Estudio de fondo</b> .....	12
<b>VI. Decisión</b> .....	25
<b>VII. Conclusión</b> .....	70
<b>RESUELVE</b> .....	72

<b>Glosario</b>	
Actor	Roberto Jiménez Duran
Constitución General	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEA	Dirección Ejecutiva de Administración
DERFE	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
INE	Instituto Nacional Electoral
JLI	Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral
Ley de Medios	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Manual	Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral
SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional
Sala Superior	Sala Superior del Tribunal Electoral del



Poder Judicial de la Federación

## ANTECEDENTES

**1. Evaluación dos mil dieciocho.** El doce de marzo de dos mil diecinueve, se emitió la cédula de evaluación del desempeño para el personal administrativo técnico operativo, correspondiente al actor por el período dos mil dieciocho, en la que obtuvo una calificación de **ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**

**2. Informe de personal con calificación menor a ocho puntos.** El veintiséis de junio de dos mil diecinueve, el Director de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración emitió el oficio INE/DEA/DP/2533/2019, en el que enlistó a los servidores públicos que obtuvieron una calificación menor a ocho puntos, entre quienes se encontraba el hoy actor.

**3. Procedimiento laboral disciplinario.** El veintiocho de junio de dos mil diecinueve la Dirección Ejecutiva recibió el referido oficio e inició el procedimiento laboral disciplinario en contra del actor, registrándolo como INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, el cual fue resuelto por el Secretario Ejecutivo del INE el siete de noviembre de dos mil diecinueve, en el sentido de imponer como medida disciplinaria la destitución del actor.

**4. Recurso de inconformidad (acto impugnado).** Contra esa determinación, el actor promovió recurso de inconformidad, el cual fue registrado como INE/RI/27/2019 y resuelto por la Junta Ejecutiva mediante acuerdo INE/JGE40/2020 el diecinueve de marzo de dos mil veinte, en el sentido de confirmar la destitución en cuestión.

**5. JLI.** Inconforme con esa determinación, el hoy actor presentó demanda de JLI en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, el dos de octubre.

**6. Turno.** Mediante acuerdo de Presidencia de esa misma fecha, se acordó integrar el expediente SUP-JLI-27/2020, el cual fue turnado a la ponencia del Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera para los efectos previstos en el libro quinto de la Ley de Medios.

**7. Radicación, admisión y emplazamiento.** El veintiséis de octubre, el Magistrado Instructor radicó el expediente, admitió la demanda y tuvo al INE como demandado, por lo que ordenó emplazarlo con copia de la demanda y sus anexos para que contestara lo que a su derecho conviniera.

**8. Contestación de demanda.** Mediante escrito recibido en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior el once de noviembre, el INE contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.



**9. Acuerdo por el que se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha para celebración de audiencia.** Mediante acuerdo de veinte de noviembre el Magistrado Instructor tuvo al INE, a través de su apoderado legal, dando contestación a la demanda y señaló las once horas del veinticuatro de noviembre para realizar la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos.

**10. Audiencia de ley.** En la fecha y hora precisadas inició la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, en la cual las partes no llegaron a un arreglo conciliatorio; se proveyó respecto de la admisión o desechamiento de los medios probatorios ofrecidos por las partes y se tuvieron por desahogados y formulados los alegatos correspondientes.

Hecho lo anterior, el Magistrado dio por finalizada la audiencia y se procede a resolver el asunto citado al rubro.

## **CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### **I. Competencia**

El Tribunal Electoral ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer y resolver los juicios para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el INE y sus servidores, cuando la controversia tenga el carácter de

laboral y esté regulada por las disposiciones electorales correspondientes, respecto de órganos centrales de ese Instituto<sup>2</sup>.

En los términos precisados, se actualiza la competencia de este órgano jurisdiccional, en virtud de que subyace un conflicto laboral entre el INE y uno de sus servidores, derivado de la destitución de este último como resultado de un procedimiento laboral disciplinario.

## **II. Requisitos de procedibilidad**

Se tienen por satisfechos los requisitos de procedencia previstos en los artículos 94, 96 y 97 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en los términos siguientes:

**Forma.** La demanda se presentó por escrito ante esta Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, haciéndose constar el nombre completo del actor y la dirección de correo electrónico para oír y recibir notificaciones. En el referido curso se manifiestan las consideraciones de hecho y de derecho en que se funda la demanda; se mencionan las prestaciones reclamadas; se ofrecen pruebas y se asienta la firma autógrafa del promovente.

---

<sup>2</sup> Conforme a lo previsto en los artículos 41, base V, párrafo segundo, 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Federal; 184, 186, fracción III, inciso e) y 189, fracción I, inciso g) de la Ley Orgánica; así como los artículos 3, párrafo 2, inciso e), 4 y 94, párrafo 1, inciso a) de la Ley de Medios.



**Oportunidad.** El juicio fue promovido dentro del plazo de quince días previsto en el artículo 96, párrafo 1, de la Ley General de Sistemas de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

Lo anterior, tomando en consideración que el dieciséis de marzo el Presidente de este Tribunal decretó la suspensión de los plazos en los JLI.

Asimismo, en el acuerdo general 8/2020 del Pleno de esta Sala Superior, publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de octubre, se estableció en su punto primero:

***PRIMERO.*** *El presente Acuerdo General tiene por objeto reestablecer la resolución de todos los medios de impugnación y reanudar el cómputo de los plazos en la sustanciación y resolución de los juicios para dirimir los conflictos o diferencias laborales de las y los servidores del instituto nacional electoral, así como los de este tribunal y sus servidores.*

Asimismo, en el transitorio primero de dicho acuerdo se estableció su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, lo cual se traduce en el catorce de octubre.

En ese sentido, si la resolución impugnada se emitió el diecinueve de marzo y la demanda de JLI se presentó ante la



Oficialía de Partes de esta Sala Superior el dos de octubre, resulta evidente que se promovió en tiempo.

Sin que sea obstáculo que la demanda de JLI se hubiera presentado dentro del ámbito temporal en que se suspendieron los plazos por este Tribunal; ello, toda vez que dicha declaratoria no privó a las personas legitimadas de su acción para cuestionar la validez de aquellos actos que estimaran violatorios de su esfera de derechos a pesar de que no transcurrieran los plazos legales para ello.

**Legitimación.** El presente juicio fue promovido por Roberto Jiménez Durán, que considera haber sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales, al aducir que la Junta Ejecutiva a través de la resolución impugnada determinó destituirlo del encargo que ostentaba como Asistente de Seguimiento a Depuración en Campo, en la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores del Instituto demandado, de ahí que se encuentre legitimado para ejercer la presente acción.

**Definitividad.** En contra del acto aquí impugnado no procede algún otro medio de impugnación que debiera agotarse antes de acudir al presente juicio; por tanto, la parte actora está en aptitud jurídica de promoverlo.

### **III. Litis y causa de pedir.**



El actor pretende que se revoque la resolución impugnada, se determine que su destitución fue injustificada, para el efecto de que se le reinstale, se le paguen las prestaciones que dejó de percibir con motivo de esa determinación y se dé vista al Órgano Interno de Control del Instituto demandado con las irregularidades administrativas correspondientes.

Su causa de pedir la sustenta en la falta de exhaustividad y fundamentación y motivación de la resolución impugnada, derivado de la falta de aplicación del supuesto previsto en el artículo 438, fracción II, del Manual, la omisión de considerar la existencia de acoso laboral, insuficiencia probatoria para resolver e incorrecta individualización de la sanción.

#### **IV. Excepciones procesales perentorias.**

##### **Caducidad.**

En primer término, debe estudiarse la excepción de caducidad que opone el INE respecto de las evaluaciones de los ejercicios dos mil dieciséis y dos mil diecisiete así como de sus respectivas resoluciones, pues al tener el carácter procesal de perentoria e impeditiva, su estudio es preferente ya que su finalidad es dejar sin efecto la acción intentada por lo que, de resultar fundadas, sería innecesario analizar los demás aspectos que atañen al fondo en ese asunto.

##### **Tesis de la decisión**

Es **infundada** la excepción de caducidad, en virtud de que la misma se hace valer en relación con actos y resoluciones que no forman parte de la presente litis.

### **Consideraciones de la Sala Superior.**

El Instituto demandado hace valer la excepción de caducidad en lo que respecta a las evaluaciones de desempeño de los ejercicios dos mil dieciséis, con motivo de la cual se inició el procedimiento laboral disciplinario DEA/PLD/DERFE/026/2017, así como del ejercicio 2017, con motivo de la cual se inició el procedimiento laboral disciplinario DEA/PLD/DERFE/022/2019, en virtud de que ambas les fueron notificadas al actor en noviembre de dos mil diecisiete y julio de dos mil diecinueve, por lo que si el escrito de demanda se presentó hasta el dos de octubre de dos mil veinte, transcurrió en exceso el plazo de quince días previsto en el artículo 96 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

Sin embargo, esa excepción debe desestimarse, toda vez que la presente litis se encuentra relacionada con la destitución de la parte actora, derivado de un procedimiento laboral disciplinario, tomando como base que obtuvo calificaciones menores a ocho puntos en tres ejercicios consecutivos: dos mil dieciséis (**ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**), dos mil diecisiete (**ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**) y dos mil dieciocho (**ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**).



El acto impugnado en el presente JLI es la resolución dictada en el acuerdo INE/JGE40/2020 emitida por la Junta Ejecutiva, con motivo del recurso de inconformidad INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, en la que se confirmó la determinación del Secretario Ejecutivo de destituir al actor de su encargo, misma que fue emitida en el procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, el cual inició por el reporte del Director de Personal mediante oficio INE/DEA/DP/2533/2019, mediante el cual se informó la relación del personal con evaluaciones inferiores a ocho puntos del período correspondiente a dos mil dieciocho, dentro de los cuales estaba el actor.

En ese sentido, la revisión de las evaluaciones correspondientes a los ejercicios de dos mil dieciséis y dos mil diecisiete no es materia del presente JLI, de ahí que exista imposibilidad legal de que se decrete la caducidad de su impugnación y que la excepción deba ser desestimada.

### **Excepciones y defensas restantes.**

En cuanto a las excepciones y defensas planteadas por el INE en torno a la controversia de la destitución del actor, las mismas están relacionadas con la refutación de los agravios y la falta de acción y derecho de las prestaciones reclamadas por la parte actora, por considerar que se sustentan en la existencia de un despido injustificado y, en el caso, la

destitución del actor sí fue justificada a través de una resolución laboral disciplinaria al contravenir la normativa del INE.

En ese sentido, con el objeto de evitar el prejuizamiento respecto de la materia de la litis, lo procedente conforme a Derecho es analizarlas de manera conjunta, de ahí que implícitamente se dará contestación a tales excepciones y defensas, en el análisis de los motivos de disenso.

## **V. Estudio de fondo.**

### **5.1. Resolución impugnada**

En la resolución impugnada se determinó confirmar la determinación emitida por el Secretario Ejecutivo en el procedimiento laboral disciplinario en el sentido de destituir al actor con sustento en las consideraciones siguientes:

- Se agruparon los agravios en 5 apartados:
  - 1) Violación a las garantías de legalidad y seguridad jurídica, así como a los principios de congruencia y de justicia, al determinarse su destitución con base en tres evaluaciones consecutivas en las que obtuvo una calificación menor a ocho cuando la fracción II del artículo 438 del Manual, establece que no será sujeto de evaluación el personal que haya sido



sancionado mediante cualquier procedimiento administrativo. en el periodo a evaluar.

- 2) Violación al principio de congruencia, toda vez que la resolución recurrida no toma en consideración la existencia de un acoso laboral en su contra, en virtud del cual se han utilizado dichas evaluaciones para lograr la destitución del recurrente.
- 3) Contravención a los principios de legalidad, y seguridad jurídica, ya que la sanción de destitución que se le impone le genera un perjuicio a su esfera jurídica y patrimonial.
- 4) Violación al principio de exhaustividad, considerando que las autoridades instructora y resolutora únicamente se allegaron como pruebas de cargo una copia simple del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, suscrito por el Director de Personal adscrito a la DEA, mediante el cual remitió la relación del personal que obtuvo una calificación inferior a ocho, así como una copia certificada de la cédula de evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio 2018, cuestionando como la autoridad resolutora llegó a la conclusión de imponer como sanción una destitución, toda vez que con dichos medios de prueba no le alcanzaban para ello.

- 5) Violación al principio de certeza, toda vez que la autoridad se contradice al señalar que el recurrente no promovió un juicio laboral en contra de la determinación del Comité, pues la propia autoridad señala que dicha determinación no admite recurso alguno, lo cual, a decir del recurrente pone en evidencia la forma de interpretar a su manera y en favor de sus intereses, las disposiciones normativas.
- En lo que respecta a la violación al artículo 438, fracción II, del Manual, que establece que no será sujeto de evaluación el personal que haya sido sancionado mediante cualquier procedimiento administrativo en el periodo a evaluar, se desestimaron los agravios por inoperantes al considerar que controvertían la Evaluación de Desempeño de dos mil dieciocho con calificación de **ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP**, más no así la resolución que ordenó su destitución; además de que esa calificación permaneció firme ya que, aún y cuando la misma fue impugnada por el actor a través del recurso de inconformidad, en éste fue confirmada sin que esta determinación hubiera sido ulteriormente impugnada.
  - Se declararon inoperantes los agravios relativos a la omisión de considerar la existencia de acoso laboral en su contra derivado de que en la determinación primigenia sí se atendió, estableciéndose que:



- Esa sola afirmación era insuficiente para modificar la calificación, puesto que ésta era firme al no haberse controvertido a través del juicio laboral respectivo.
- No se exhibió prueba alguna que acreditara su dicho.
- Para la conducta de acoso laboral, el Estatuto y el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral prevén los canales correspondientes para interponer denuncias o quejas, sin que el procedimiento laboral disciplinario sea una de las vías para ello; y la materia del procedimiento en cuestión se limita a determinar si la calificación obtenida en la evaluación de desempeño se ubica en una hipótesis normativa que ordene la sanción del hoy actor.
- Si bien en los casos de acoso laboral la declaración de la víctima es prueba fundamental, la misma debe valorarse con otros elementos de convicción que generen indicios y presunciones sobre la posible comisión de la conducta infractora. Conforme con la tesis de la Primera Sala 1a. CCLII/2014 ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, la conducta no debe presentarse como caso aislado, sino sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes



de la relación laboral y en la determinación del Secretario Ejecutivo entonces impugnada se constató que las conductas denunciadas y los hechos expresados por el recurrente, así como de la revisión de lo actuado en el expediente de la causa, no fue posible acreditar la existencia de acoso u hostigamiento laboral, por lo que si fueron valorados los argumentos del actor en ese sentido.

- La actuación del Secretario Ejecutivo fue correcta a la luz de los artículos 82, fracción IV y 378 del Estatuto, así como 460 del Manual, por lo que se encuentra debidamente fundada y motivada en términos del artículo 16 de la CPEUM y el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: *RESOLUCIONES JURISDICCIONALES. CARACTERÍSTICAS QUE DETERMINAN SI CUMPLEN CON UNA ADECUADA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.*
- No se acredita perjuicio contra el recurrente, ya que las medidas disciplinarias impuestas, fueron aplicadas de manera gradual, siendo la destitución la última de ellas, y respecto de las cuales el recurrente siempre tuvo pleno conocimiento, respetando en todo momento su garantía de audiencia sin que fueran controvertidas en su momento, por lo que, a juicio de esa autoridad, dichas resoluciones se encuentran firmes para todos los efectos legales conducentes, en consecuencia, no



se actualiza algún tipo de vulneración a su esfera jurídica y patrimonial.

- En relación con el agravio relativo a que la autoridad sólo se allegó como pruebas copia simple del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, mediante el cual remite relación del personal que obtuvo una calificación inferior a ocho, así como una copia certificada de la cédula de evaluación de desempeño del ejercicio dos mil dieciocho, de lo resuelto por el Secretario Ejecutivo, se advierte que dicho oficio es suficiente para sustentar el acto recurrido, ya que atendió adecuadamente lo previsto en el artículo 460 del Manual, que establece en su fracción III que podrá aplicarse como medida disciplinaria la separación del Instituto para el personal que por tercera vez consecutiva presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente, supuesto en el cual se ubicó el hoy actor.
- Respecto del quinto agravio, en el que se aduce que la autoridad se contradice al señalar que el recurrente no promovió un juicio laboral en contra de la determinación del Comité, pues la propia autoridad señaló que dicha determinación no admite recurso alguno, el mismo es infundado e inoperante, ya que equivocadamente se considera que el artículo 459 del Manual es contrario a los artículos 3, numerales 1, inciso a) y 2, inciso e), y 96 la Ley de Medios, ya que todos los actos y resoluciones

de las autoridades electorales son recurribles ante este Tribunal y en el caso la vía era el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el INE y sus servidores, sin que exista constancia de que dicho medio de impugnación se hubiera promovido contra de la determinación del Comité, por lo que su calificación adquirió firmeza.

- El hoy actor ofreció como pruebas en el Recurso de Inconformidad copia simple de documentales relativas al Procedimiento Disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, consistentes en las cédulas de evaluación del desempeño correspondientes a los ejercicios 2018, 2017, 2016, 2015, 2014 y 2011, así como resoluciones de los expedientes DEA/PLD/DERFE/026/2017 e INE/DEA/PLD/DERFE/022/2017, sin embargo, dichas pruebas no podían valorarse por no tratarse de pruebas supervenientes.

## **5.2. Síntesis de agravios.**

En la presente instancia, el actor aduce lo siguiente:

- La resolución impugnada no se encuentra debidamente fundada y motivada, ya que incurrió en falta de exhaustividad al agrupar indebidamente los agravios que se hicieron valer, declarar su inoperancia y omitir contestar aspectos sustanciales de la litis, como el relativo a que la



destitución está sustentada en actos con vicios de nulidad, al emitirse en contravención al artículo 438, fracción II, del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral, que prohíbe realizar tres evaluaciones y tres sanciones en forma consecutiva cuando existe sanción previa, como sucedió en su caso.

- Es indebido que se hubiera declarado la inoperancia de sus agravios por supuestamente estar dirigidos a controvertir el resultado de la evaluación de desempeño dos mil dieciocho y no la resolución de destitución, ya que de la lectura de sus agravios se puede advertir que sí se combatió dicha sanción, por contravenir lo establecido en el referido artículo 438, fracción II, del Manual de Normas Administrativas y si bien es cierto que el actor hizo mención a los antecedentes de las evaluaciones que le fueron practicadas, ello fue para evidenciar la resolución impugnada en el recurso de inconformidad, no así para controvertir las evaluaciones e inclusive existen denuncias ante el Órgano Interno de Control contra las mismas, por lo que debió aplicar el principio de interpretación más favorable a su persona y entrar al estudio del agravio propuesto,
- La autoridad omitió considerar que existió acoso laboral en su contra al declarar inoperante el agravio que hizo valer al respecto por haber sido atendido en la resolución de

destitución, sin embargo, no existió pronunciamiento en relación con los argumentos relativos a que la autoridad instructora inició de oficio el procedimiento laboral disciplinario por lo que debió analizar si existía algún impedimento legal para este último, por ser hecho notorio que inició dos procedimientos más en su contra por las mismas razones, lo anterior a través de la valoración de la conducta del actor conforme con el principio *pro homine* y en atención a lo establecido en el referido artículo 438, fracción II, del Manual de Normas Administrativas cuya infracción se evidencia de los siguientes elementos:

- El procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019 que se sustenta en la cédula de evaluación del desempeño para el personal técnico operativo emitida para el período de evaluación establecido en dos mil dieciocho.
  
- El procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/022/2019 que se sustenta en la cédula de evaluación del desempeño para el personal técnico operativo emitida el dos de abril de dos mil dieciocho para el período de evaluación establecido en dos mil diecisiete, que señala como período a evaluar del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete; la cual fue emitida de manera extemporánea al período de evaluación y de manera indebida por la evaluadora Margarita de Jesús Santiago Álvarez y



suscrita por la supervisora Gabriela Georgina Sánchez Zavala.

- Como prueba de la existencia de tres evaluaciones de ejercicios consecutivos correspondientes a dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho con infracción a la normativa en la materia, se solicitó la prueba correspondiente, a efecto de acreditar que la causa que impedía que el actor fuera evaluado, ya sea en el año dos mil diecisiete o dos mil dieciocho, sin que existiera algún pronunciamiento de que se hubiera allegado al procedimiento no obstante que se encontraban al alcance de las autoridades evaluadora, instructora y resolutora, lo cual vulnera su derecho a la defensa.
- Las pruebas eran relevantes para acreditar el acoso laboral de que fue objeto, en el que se usó como medio, entre otros, las evaluaciones anuales de desempeño para conseguir la separación de su cargo al otorgarle calificaciones reprobatorias desde dos mil dieciséis, hasta dos mil dieciocho.
- Dicha omisión constituye abuso de poder sancionable a través de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y causa de responsabilidad patrimonial del Estado al quedar desempleado después de dieciocho años de servicio y **ELIMINADO ART. 116 DE LA LGTAIP.** años de edad, factor en su

contra para conseguir empleo y lograr estabilidad ante lo próximo de su retiro laboral.

- Sí existió falta de fundamentación y motivación de la resolución impugnada, ya que si bien la autoridad responsable hace referencia a que en la resolución de destitución se sustentó en los artículos 82, fracción IV y 378 del Estatuto del INE y el artículo 460 del Manual de Normas Administrativas y en el hecho relativo a que las medidas disciplinarias se realizaron de manera gradual teniendo conocimiento de las mismas, además de que se encuentran firmes; sin embargo la autoridad omite analizar el supuesto de excepción previsto en el artículo 438 del citado Manual, con lo que sí se controvertía la resolución de destitución.
- No era posible que la resolución de destitución fuera legal si la autoridad instructora llegó a una conclusión de destitución, cuando el material probatorio era insuficiente para ello, lo cual pone en evidencia las deficiencias y omisiones de esa autoridad, así como que su análisis sólo se enfocó en confirmar la decisión de una de sus propias áreas, lo cual pone en entredicho su imparcialidad.
- Es ilegal que al estudiar su agravio cuarto, la autoridad responsable sólo se constringiera a establecer un apartado desvinculado del procedimiento de evaluación: quienes son las instancias responsables, los instrumentos informáticos



y metodológicos requeridos en su aplicación, la encargada de verificarlo y el supuesto análisis del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, del cual señala que se advierte la evaluación y calificación; lo anterior a efecto de confirmar el acto de destitución, sin que con ello se hubieran atendido los agravios que hizo valer en relación con los supuestos en que procede la evaluación del desempeño y los de excepción al mismo.

- Existió un indebido estudio de su quinto agravio, ya que al respecto la autoridad responsable determinó que el artículo 459 del Manual de Normas Administrativas, que establece que las resoluciones del Comité de Evaluación del Desempeño son inapelables, no resulta contrario a lo establecido en los artículos 3, numerales 1, inciso a) y 2, inciso e); así como 96 de la Ley de Medios, ya que todos los actos son recurribles ante este Tribunal; sin embargo, lo que el hoy actor hizo valer como agravio fue que en la página diez de la determinación primigenia que le impuso la sanción de destitución se consideró que el actor no promovió juicio laboral en contra de la resolución que recayó al medio de impugnación que interpuso contra la evaluación que se realizó en dos mil dieciocho, siendo que en esta última se señaló que no admitía recurso alguno en su contra, lo cual es un actuar a modo de la autoridad; además, al momento de emitir dicha resolución no tuvo a la vista como hecho notorio la referida evaluación de dos mil dieciocho ni la resolución que resolvió la inconformidad que



fue interpuesta en su contra; asimismo, la falta de impugnación de esto último deriva del principio de confianza legítima que debió operar a favor del actor en atención al texto del mencionado artículo 459.

- El agravio que estudió la autoridad responsable como quinto, en realidad era el identificado como cuarto, por lo que la responsable fue omisa en atender los planteamientos relativos a que la calificación del actor y la cédula de evaluación de su desempeño, eran insuficientes para establecer la sanción de destitución, así como que al momento de pronunciarse sobre la gravedad de la falta no apreció la forma en que llegó a esa conclusión, pues de haber analizado esos elementos, se hubiera percatado de que el mencionado despido derivó de una tercera evaluación emitida en violación con una disposición normativa.
- La responsable omitió estudiar los agravios relacionados con:
  - La ausencia de circunstancias de modo, tiempo y lugar, ya que sólo se establece como argumento que son del hecho realizado (contexto fáctico y medios de ejecución).
  - Al analizarse los argumentos relacionados con el modo y tipo de infracción la autoridad primigenia emitió



razonamientos iguales como si se tratara de elementos idénticos, cuando ello no es así.

- En el aspecto de tiempo, la autoridad primigenia se limitó al ejercicio dos mil dieciocho, sin embargo, para imponer la sanción se refirió a un lapso mucho mayor.
- Se omitió analizar la magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado, ya que sólo fue mencionado, pero no cumplido.
- No se estudió la gravedad de la conducta, ya que no establece a qué se refiere la categoría de particularmente grave.

## VI. Decisión.

### 6.1. Agravios relacionados con la legalidad de la resolución de inconformidad.

Son **infundados** los agravios hechos valer por las siguientes razones:

- 1) No existe falta de exhaustividad por parte de la Junta Ejecutiva al no pronunciarse en relación con el argumento relativo a que la evaluación que se le practicó al actor en dos mil dieciocho era ilegal, en virtud de que de conformidad con lo previsto en el

artículo 438, fracción II, del Manual no se le podían practicar tres evaluaciones consecutivas cuando ya había sido sancionado en dos de ellas.

Lo anterior, toda vez que la revisión de la legalidad de las calificaciones que obtuvo el actor derivado de las evaluaciones de dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, no formaba parte de la litis derivada del procedimiento laboral disciplinario, ya que éste sólo se centró a determinar la consecuencia correspondiente a que el actor hubiera obtenido una calificación inferior a ocho puntos.

- 2) Las calificaciones deben considerarse firmes, al no haberse logrado su modificación a través de los medios de impugnación que procedían en su contra, sin que la definitividad de las mismas pueda desvirtuarse por el supuesto desconocimiento del actor de que en contra de dicha revisión procedía el JLI, derivado de que del artículo 459 del Manual se advertía que las resoluciones del Comité de Evaluación del Desempeño eran inapelables.

Lo anterior, ya que esa previsión normativa sólo tiene efectos al interior del INE, además de que la inimpugnabilidad de los actos mediante un medio de defensa al interior del INE forma parte del principio de definitividad cuya observancia es necesaria a efecto de



que el JLI resulte procedente, en términos de lo previsto en los artículos 10, numeral 1, inciso d) y 96, numeral 2, de la Ley de Medios.

- 3) La Junta Ejecutiva estaba también imposibilitada para analizar el acoso laboral que supuestamente sufría el actor, toda vez que ello no era materia de la litis y se debió hacer valer a través de una vía autónoma, la cual conocía el actor pues así se advierte de las copias que allegó al juicio de las que se advierten diversas denuncias de hechos relacionadas con el referido acoso y que una de ellas fue desechada por el Instituto demandado canalizando la inconformidad del actor a través de una reunión para mejorar el clima laboral existente entre él y el Director de Depuración y Verificación de Campo.
- 4) La aplicación del principio pro persona no puede tener como efecto la desnaturalización de la litis a efecto de analizar temáticas que no formaron parte del procedimiento laboral disciplinario que dio origen a la cadena impugnativa que es materia del presente JLI.
- 5) Si bien es incorrecta la consideración de la Junta Ejecutiva en el sentido de que el oficio por el que se dio a conocer que el actor obtuvo una evaluación inferior a ocho puntos por el ejercicio dos mil dieciocho, era suficiente para sustentar la destitución del actor; ello

porque la propia autoridad reconoce en la resolución impugnada que esa sanción deriva de la existencia de tres evaluaciones consecutivas con calificación inferior a ocho puntos.

Sin embargo, ello es insuficiente para revocar la resolución impugnada, toda vez que la determinación del Secretario Ejecutivo en la resolución primigenia, se sustentó en el expediente personal del infractor, de donde advirtió la existencia de los procedimientos laborales disciplinarios, derivados de las evaluaciones de dos mil dieciséis y dos mil diecisiete, con motivo de los cuales se le impusieron las medidas disciplinarias consistentes en amonestación y suspensión de un día sin goce de sueldo, respectivamente, al haber obtenido calificaciones inferiores a ocho puntos.

En consecuencia, con ello se actualiza el supuesto del artículo 460, fracción III, del Manual, relativo a la separación del Instituto para el personal que por tercera vez consecutiva, presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente, esto es, inferior a ocho puntos.

- 6) Resulta innecesario el estudio de los agravios que pretenden refutar las consideraciones por las que la autoridad analizó los elementos de la infracción a efecto de individualizar la sanción y decretar la destitución del actor.



Lo anterior, porque ese análisis sustentó la destitución del actor conforme con lo previsto en los artículos 394, fracción XIII, 441, 446, 449 y 451, fracción IV, del Estatuto y el principio de proporcionalidad extraído como principio jurídico del artículo 22 de la Constitución General de la República.

Sin embargo, el Instituto también sustentó la destitución en la referida hipótesis del artículo 460, fracción III, del Manual, esto es, la existencia de tres evaluaciones consecutivas con calificaciones inferiores a ocho puntos, supuesto que, como ya quedó precisado, se actualizó en el caso.

- 7) Por último, se desestiman las prestaciones exigidas por el actor, ya que el pago de las mismas parten del supuesto relativo a que su destitución fue contraria a derecho y, en el caso, esa circunstancia no fue demostrada a través de este JLI.

### **Consideraciones de la Sala Superior.**

En efecto, el recurrente esencialmente se duele de que la autoridad responsable fue omisa en atender de manera debida su impugnación, ya que parte de la premisa de que resulta indebido que se le hubieran realizado tres evaluaciones de manera consecutiva en los ejercicios dos mil

dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho pues, en su concepto, del artículo 438, fracción II, del Manual se advierte una imposibilidad para ello cuando fue objeto de una sanción previa como sucedió en el caso de los dos primeros ejercicios mencionados en los que se le impuso una amonestación y la suspensión de un día sin goce de sueldo.

Derivado de lo anterior sostiene que la autoridad debió advertir que la sanción de destitución tenía sustento en un acto que tenía vicios de nulidad, además de que la evaluación que se le practicó en dos mil dieciocho no podía tener el carácter de definitivo ante su falta de impugnación en JLI, derivado de que el artículo 459 del Manual, prevé la inimpugnabilidad de las decisiones del Comité de Evaluación del Desempeño, norma que se contrapone a lo establecido en los artículos 3, numerales 1, inciso a) y 2, inciso e); así como 96 de la Ley de Medios, ya que todos los actos deben ser recurribles ante este Tribunal.

Sin embargo, el actor parte de una premisa inexacta, ya que la autoridad responsable no podía atender ese argumento en sus términos, pues ello implicaría pronunciarse necesariamente, en relación con la legalidad de la evaluación de dos mil dieciocho, la cual, además de ser una cuestión firme que no podría ser objeto de modificación, no formaba parte de la litis del recurso de inconformidad, como se justifica a continuación.



En el caso, no son hechos controvertidos los siguientes:

- El actor tuvo conocimiento de la calificación inferior a ocho puntos correspondiente a la evaluación de su desempeño en el ejercicio dos mil dieciocho, el doce de marzo de dos mil diecinueve.
- Que contra ello interpuso recurso de revisión ante el Comité de Evaluación del Desempeño y que el veintisiete de marzo de dos mil diecinueve se confirmó el resultado de la evaluación.
- El actor no controvertió esa determinación ante esta Sala Superior en JLI.

El agotamiento de esa cadena impugnativa y la ausencia de impugnación a través del JLI, trae como consecuencia que la evaluación hubiera adquirido firmeza y la inmutabilidad correspondiente a la cosa juzgada.

Ahora, el actor pretende desvirtuar la firmeza de la calificación, con el argumento relativo a que desconocía que en contra de la resolución que confirmó los resultados de su evaluación procedía el JLI ante esta Sala Superior, lo anterior, porque del artículo 459 del Manual se advierte que las resoluciones del mencionado Comité de Evaluación son inapelables.



Sin embargo, ese argumento es inexacto, puesto que el hecho de que la normativa en específico establezca que no procede ulterior medio de impugnación, se refiere únicamente a la jurisdicción correspondiente, en el caso, la del Instituto Nacional Electoral y tiene como efecto jurídico que la misma se considere definitiva para efecto de su impugnación ante la jurisdicción electoral federal.

En efecto, uno de los presupuestos para la procedencia de los medios de impugnación ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, es que cumplan con el principio de definitividad, el cual supone la existencia de recursos idóneos, efectivos, oportunos y aptos para reparar oportuna y adecuadamente las violaciones a las leyes cometidas en el acto o resolución impugnada<sup>3</sup>.

En el caso de la procedencia del JLI, el cumplimiento al principio de definitividad se desprende de los artículos 10, párrafo 1, inciso d) y 96, párrafo 2, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, que establecen:

### **Artículo 10**

---

<sup>3</sup> Resulta orientador, en lo conducente, el criterio sustentado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1a./J. 77/2013 (10a.) *DEFINITIVIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. SE ACTUALIZA UNA EXCEPCIÓN A ESTE PRINCIPIO EN LOS CASOS EN LOS QUE ESTÉ INVOLUCRADO UN MENOR DE EDAD, CUANDO EL RECURSO ORDINARIO NO ADMITE LA SUSPENSIÓN DEL ACTO*. 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XXV, Octubre de 2013; Tomo 2; Pág. 990.



*1. Los medios de impugnación previstos en esta ley serán improcedentes en los siguientes casos:*

...

**d)** *Cuando no se hayan agotado las instancias previas establecidas por las leyes, federales o locales, o por las normas internas de los partidos políticos, según corresponda, para combatir los actos o resoluciones electorales o las determinaciones de estos últimos, en virtud de las cuales se pudieran haber modificado, revocado o anulado, salvo que se considere que los actos o resoluciones del partido político violen derechos político-electorales o los órganos partidistas competentes no estuvieren integrados e instalados con antelación a los hechos litigiosos, o dichos órganos incurran en violaciones graves de procedimiento que dejen sin defensa al quejoso;*

#### **Artículo 96**

...

*2. Es requisito de procedibilidad del juicio, que el servidor involucrado haya agotado, en tiempo y forma, las instancias previas que establezca el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, instrumentos que, de conformidad con la fracción III del segundo párrafo del artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norman las relaciones laborales del Instituto Federal Electoral con sus servidores.*

En ese sentido, si bien el artículo 459 del Manual establece que *las resoluciones del Comité de Evaluación del Desempeño serán inapelables*, ello se entiende dentro del contexto de la normativa que rige al Instituto Nacional Electoral en esa materia en específico; de tal manera que dichas resoluciones deben considerarse definitivas para efectos de su impugnación a través del sistema de medios

competencia de este Tribunal; de ahí que no exista la contraposición entre el Manual y la Ley de Medios que acusa, ni violación al principio de confianza legítima.

En ese sentido, si la evaluación de desempeño del ejercicio dos mil dieciocho en la que obtuvo una calificación inferior a ocho puntos adquirió firmeza, la misma no podía ser objeto de modificación a través del procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, ya que éste se sustentó en ella, como prueba preconstituida.

En efecto, el artículo 438, fracción II, del Manual, establece lo siguiente:

*“Artículo 438. El personal que se encuentra en los supuestos siguientes no será sujeto de evaluación:*

*...*

*II. Haber sido sancionado mediante cualquier procedimiento administrativo, en el periodo a evaluar”.*

A partir de esa norma parte el argumento del actor en el sentido de que, desde su perspectiva, no se le podía practicar la evaluación de dos mil dieciocho al existir evaluaciones y sanciones emitidas en forma consecutiva cuando existe sanción previa.

De lo anterior se evidencia que atender ese planteamiento por la Junta Ejecutiva implicaba necesariamente que se pronunciara en relación con la legalidad de la evaluación, lo



cual, como quedó establecido anteriormente, jurídicamente no es posible al haber quedado firme.

Además, resulta necesario precisar que la materia del presente medio de impugnación deriva de un procedimiento laboral disciplinario, cuyo objeto no era la revisión de la legalidad de la evaluación practicada al actor, correspondiente al ejercicio dos mil dieciocho.

En efecto, no es hecho controvertido por las partes que con motivo del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, el Director de Personal realizó una relación de los trabajadores que obtuvieron una calificación inferior a ocho puntos en una escala del cero al diez en la evaluación de desempeño del ejercicio dos mil dieciocho, entre los cuales se encontró el actor con una calificación de **ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**

Con sustento en dicho oficio **y la calificación del actor**, se inició el procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, cuya materia consistió en determinar la consecuencia que derivaría al hecho relativo a que se hubiera obtenido una calificación inferior a ocho puntos (no así la legalidad de esa calificación), lo cual, a juicio del Secretario Ejecutivo ameritaba la destitución del actor.

En ese sentido, la Junta Ejecutiva a través del recurso de inconformidad, cuya resolución constituye la materia del

presente JLI, sólo podía pronunciarse en temáticas relacionadas con la legalidad de la consecuencia derivada del hecho relativo a que el actor hubiera obtenido una calificación menor a ocho puntos.

En consecuencia, las argumentaciones relacionadas con la legalidad de las calificaciones debían quedar fuera del análisis planteado en el recurso de inconformidad.

Por ello, es correcto que la Junta Ejecutiva determinara no pronunciarse en relación con la temática relativa a la ilegalidad de que se le hubiera practicado de manera consecutiva una evaluación cuando ya había sido sancionado previamente, en términos del artículo 438, fracción II, del Manual.

De ahí que esta Sala Superior tampoco pueda pronunciarse en relación con los agravios relativos a la emisión extemporánea de la cédula de evaluación del desempeño para el personal técnico operativo emitida el dos de abril de dos mil dieciocho para el período de evaluación establecido en dos mil diecisiete, que señala como período a evaluar del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete; pues se insiste, la legalidad de las evaluaciones no fue materia del procedimiento disciplinario del que deriva el presente medio de impugnación.



Por las mismas razones, es correcto que no existiera pronunciamiento en el recurso de inconformidad, relacionado con el supuesto acoso laboral sufrido por el actor y que, en su concepto, derivó en que se le hubieran impuesto calificaciones no aprobatorias en los ejercicios dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho.

Lo anterior, ya que esos argumentos igualmente se encuentran dirigidos a controvertir el resultado de las evaluaciones en cuestión y, además, involucran una temática que, en su caso, debió ser materia de pronunciamiento en un procedimiento autónomo, como bien se evidencia de las pruebas que allegó el inconforme a través de su demanda.

En efecto, de las constancias de autos de advierte que el hoy actor exhibió documentos originales de la siguiente documentación:

- Acuse de recibo de veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis del escrito del actor dirigido a la Directora de Administración y Gestión de la DERFE, en la que solicita iniciar el procedimiento correspondiente contra quien resulte responsable por hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Acuse de recibo de veintiocho de octubre de dos mil dieciséis del escrito del actor dirigido al Director del

SPEN, en el que denuncia conductas de violencia y/o acoso en su contra.

- Acuse de recibo de ocho de noviembre de dos mil dieciséis del escrito del actor dirigido al Director del SPEN en el que denuncia acoso laboral y discriminación en contra de Alejandro Araiza Martínez, Director de Depuración y Verificación de Campo de la Dirección Ejecutiva del RFE y su secretaria Lilia Martínez Hernández.
- Acta administrativa levantada el nueve de marzo de dos mil diecisiete, en cumplimiento al oficio INE/DESPE/0560/2017 y en la que se plasma la reunión de trabajo para propiciar una mejor comunicación entre el actor y Alejandro Araiza Martínez, Director de Depuración y Verificación de Campo de la Dirección Ejecutiva del RFE.

Asimismo, exhibió copia de la siguiente documentación<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> Copias que hacen prueba plena contra su oferente, porque cabe considerar que la aportación de tal probanza al juicio lleva implícita la afirmación de que esa copia coincide plenamente con su original. Esto es así porque las partes aportan pruebas con el objeto de que el juzgador verifique las afirmaciones producidas por aquéllas en los escritos que fijan la litis; por tanto, si se aporta determinado medio de convicción, es porque el oferente lo considera adecuado para servir de instrumento de verificación a sus afirmaciones. No es concebible que el oferente presente una prueba para demostrar la veracidad de sus asertos y que, al mismo tiempo, sostenga que tal elemento de convicción, por falso o inauténtico, carece de confiabilidad para acreditar sus aseveraciones. Criterio que se advierte de la jurisprudencia 5 del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito *COPIAS FOTOSTATICAS. HACEN PRUEBA PLENA CONTRA SU OFERENTE*. S.J.F. y su Gaceta; Tomo III, Enero de 1996; Pág. 124.



- Auto de desechamiento de diecisiete de febrero de dos mil diecisiete, dictado en el expediente INE/DESPEN/AD/12/2017, relacionado con la denuncia por acoso laboral presentada por el actor contra Alejandro Araiza Martínez, Director de Depuración y Verificación de Campo de la Dirección Ejecutiva del RFE.
- Oficio INE/COC/DDVC/0226/2017 de dos de marzo de dos mil diecisiete, en el que se le notifica el referido auto de desechamiento.
- Oficios relacionados con la programación de una reunión de trabajo de clima laboral a efecto de dirimir diferencias con el referido Director de Depuración:
  - INE/DESPE/0560/2017 de veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete.
  - INE/COC/0596/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.
  - INE/COC/0597/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.
  - INE/COC/0598/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.
  - INE/COC/0599/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.
  - INE/DERFE/0255/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.



- INE/DERFE/0256/2017 de siete de marzo de dos mil diecisiete.
- INE/CAG/308/2017 de nueve de marzo de dos mil diecisiete.

Medios de convicción de los que se advierte que el hoy actor conocía que existían vías específicas para las denuncias de acoso laboral y que la que presentó en contra de diversos servidores públicos del Instituto fue desechada, además de que a efecto de propiciar una mejor comunicación laboral entre el actor y el Director de Depuración y Verificación de Campo de la Dirección Ejecutiva del RFE se programó una reunión de trabajo de clima laboral, a efecto de solucionar las inconformidades existentes.

En consecuencia, no era jurídicamente posible que la Junta Ejecutiva se pronunciara en el recurso de inconformidad que es materia del presente medio de impugnación, en relación con los actos de acoso laboral que supuestamente sufrió el actor.

Asimismo, el análisis de los agravios del actor bajo el principio pro persona no implica que las autoridades que ejercen actos de naturaleza jurisdiccional, deban soslayar las reglas de congruencia que deben regir a todo proceso, pues deben ceñirse a los hechos y actos que son materia de la litis sin variarla ni afectar otros ajenos a la misma.



Lo anterior, porque ha sido criterio de nuestro Máximo Tribunal que del principio pro homine o pro persona no deriva necesariamente que las cuestiones planteadas por los gobernados deban ser resueltas de manera favorable a sus pretensiones, ni siquiera so pretexto de establecer la interpretación más amplia o extensiva que se aduzca, ya que en modo alguno ese principio puede ser constitutivo de "derechos" alegados o dar cabida a las interpretaciones más favorables que sean aducidas, cuando tales interpretaciones no encuentran sustento en las reglas de derecho aplicables, ni pueden derivarse de éstas, porque, al final, es conforme a las últimas que deben ser resueltas las controversias correspondientes<sup>5</sup>.

Ahora bien, por cuanto hace al material probatorio que se tomó en consideración a efecto de establecer la destitución del actor, debe precisarse que es incorrecto lo considerado por la Junta Ejecutiva, en el sentido de que para sustentar esa sanción era suficiente el oficio INE/DEA/DP/2533/2019, suscrito por el Director de Personal de la DEA, del que se desprendía de manera intrínseca el proceso de evaluación y la revisión de la cédula de evaluación de desempeño a nombre del recurrente, correspondiente al ejercicio dos mil

---

<sup>5</sup> Criterio sustentado en la jurisprudencia 104/2013 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: PRINCIPIO PRO PERSONA. DE ÉSTE NO DERIVA NECESARIAMENTE QUE LOS ARGUMENTOS PLANTEADOS POR LOS GOBERNADOS DEBAN RESOLVERSE CONFORME A SUS PRETENSIONES. 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XXV, Octubre de 2013; Tomo 2; Pág. 906.

dieciocho, en la que se advertía la calificación de **ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.**

Lo anterior, porque la propia Junta advierte que para aplicar como medida disciplinaria la separación del Instituto para el personal era necesario que por tercera vez consecutiva se presentara evaluación del desempeño con calificación insuficiente, en términos del artículo 460, fracción III, del Manual.

Esto es, el supuesto previsto en dicho precepto legal requiere que *por tercera vez consecutiva, presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente.*

En ese sentido, el oficio INE/DEA/DP/2533/2019, sólo sustentaría que el actor obtuvo calificación insuficiente en el ejercicio dos mil dieciocho, lo cual no colma el supuesto de la norma, toda vez que existe ausencia de las dos evaluaciones inmediatas anteriores, por debajo del parámetro de los ocho puntos.

Sin embargo, esa imprecisión no es suficiente a efecto de que esta Sala Superior revoque la destitución del actor.

Lo anterior, porque el Secretario Ejecutivo en la resolución primigenia, correspondiente al procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, sustentó la destitución en los resultados de las evaluaciones



correspondientes a los ejercicios dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, por dos consideraciones torales:

- 1) Conforme con lo establecido en los artículos 394, fracción XIII, 441, 446, 449 y 451, fracción IV, del Estatuto y el principio de proporcionalidad extraído como principio jurídico del artículo 22 de la Constitución General de la República, analizando los pormenores de los elementos para individualizar la sanción: la gravedad de la conducta, el grado de afectación al bien jurídico protegido, la responsabilidad directa del infractor en la comisión de la falta y su nivel jerárquico; así como por ser la tercera ocasión que de manera consecutiva obtuvo una calificación menor al límite inferior permitido en la evaluación del desempeño y que la conducta se cataloga como causa de terminación de la relación laboral.
- 2) Conforme con lo previsto en el artículo 460, párrafo 1, fracción III, del Manual, se podía aplicar la separación del Instituto para el personal que, por tercera vez consecutiva, presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente.

En específico, en el apartado de calificación de la conducta, el Secretario Ejecutivo razonó que:

*...del análisis realizado al expediente personal del infractor, se advierte que se le instruyeron dos procedimientos laborales disciplinarios, toda vez que no acreditó las evaluaciones anuales del desempeño correspondientes a los ejercicios dos mil dieciséis y dos mil diecisiete, procedimientos en los cuales fue condenado mediante las resoluciones de veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete y cuatro de julio de dos mil diecinueve mediante las cuales se le impuso al probable infractor las medidas disciplinarias consistentes en amonestación y suspensión de un día sin goce de sueldo, respectivamente...*

En consecuencia, el Secretario Ejecutivo, sí contó con los elementos necesarios para tener por actualizada la causa de destitución del actor: las evaluaciones realizadas al actor por tres años consecutivos (dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho) con una calificación inferior a ocho puntos.

Ahora, si bien es cierto que el actor hace valer diversos motivos de inconformidad tendentes a desvirtuar el análisis de los elementos con sustento en los cuales la Junta Ejecutiva individualizó la sanción de destitución que le fue impuesta; también lo es que esos argumentos son tendentes a controvertir la primera de las razones por las cuales la Junta Ejecutiva destituyó al actor, con sustento en los artículos 394, fracción XIII, 441, 446, 449 y 451, fracción IV, del Estatuto y el principio de proporcionalidad extraído como principio jurídico del artículo 22 de la Constitución General de la República.



Sin embargo, con ellos no se desvirtúa la segunda de las consideraciones que sustentan la referida sanción: la actualización del supuesto previsto en el artículo 460, fracción III, del Manual.

Al efecto, dicho precepto legal establece:

*“Artículo 460. La calificación mínima para acreditar la evaluación del desempeño será de 8.0 (ocho) en una escala de 0 a 10 (cero a diez); en caso contrario, la Dirección Ejecutiva de Administración en coordinación con las Unidades Administrativas, aplicarán las medias disciplinarias siguientes:  
...III. Separación del Instituto para el personal que por tercera vez consecutiva, presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente”.*

En ese sentido, en el presente asunto no es materia de controversia que el actor obtuvo las siguientes calificaciones:

- ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP, en la evaluación de dos mil dieciséis.
- ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP, en la evaluación de dos mil diecisiete.
- ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP, en la evaluación de dos mil dieciocho.

Tampoco es materia de controversia que las tres calificaciones fueron consecutivas y adquirieron firmeza.

En ese sentido, es claro que se actualizó el supuesto previsto en la fracción III del artículo 460 del Manual, relativo a la separación del Instituto como medida disciplinaria al obtener con la evaluación de dos mil dieciocho, por tercera ocasión consecutiva, una evaluación del desempeño con calificación insuficiente, esto es, inferior a ocho puntos en la escala del cero al diez.

De ahí que, contrario a lo argumentado por el actor, no existió insuficiencia probatoria para determinar su destitución y que a nada práctico conduzca el análisis de los agravios tendentes a controvertir la individualización de la sanción realizada por el Secretario Ejecutivo, cuando independientemente a ella, se actualiza de manera directa el supuesto previsto en el artículo 460, fracción III, del manual, el cual es suficiente para sostener la referida sanción.

Por último, se desestiman los restantes agravios relacionados con el supuesto abuso de poder sancionable a través de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y causa de responsabilidad patrimonial del Estado al quedar desempleado después de dieciocho años de servicio y cincuenta y tres años de edad, factor en su contra para conseguir empleo y lograr estabilidad ante lo próximo de su retiro laboral.



Lo anterior, en virtud de que los hace depender de la ilegalidad de la destitución que fue decretada por el Instituto demandado, circunstancias que no aconteció, al haber sido desestimados los agravios que hizo valer en contra de la resolución del recurso de inconformidad

## **6.2. Prestaciones reclamadas por el actor**

### **Prestaciones que se hicieron depender de la ilegalidad de la destitución.**

En el caso, son esencialmente fundadas las excepciones opuestas por el Instituto demandado al momento de dar contestación a la demanda en lo que respecta a la improcedencia de las prestaciones exigidas por el actor, consistentes en:

- *Reinstalación en el cargo que desempeñaba con todas las prestaciones de ley.*
- *Salarios vencidos a razón de (\$24,282.00 M.N.) veinte (sic) cuatro mil doscientos ochenta y dos pesos mensuales desde su destitución en el mes de noviembre de 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado.*



- *‘Despensa Oficial’ y ‘Apoyo para despensa’ en términos del artículo 228 del Manual; desde la fecha en que fue inhabilitado hasta la fecha que sea física y materialmente reinstalado.*
- *‘Previsión social múltiple’ establecida en los artículos 229 y 230 del manual; desde la fecha que fue inhabilitado hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*
- *‘Ayuda de alimentos’, establecida en los artículos 231 y 232 del Manual; desde la fecha que fue inhabilitado hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*
- *‘Prima quincenal’, establecida en los artículos 278 y 279 del manual, de conformidad con dicha disposición y tomando como fecha de ingreso al INE (antes Instituto Federal Electoral) el primer día inhabilitado de noviembre de 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*
- *Estímulo por capacitación establecida en los artículos 379 del Manual, desde la fecha en que fue inhabilitado hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*
- *‘Apoyo para el desarrollo de las habilidades’ establecida en los artículos 394 y 395 del Manual, y desde la fecha*



*que fue inhabilitado hasta la fecha en que física y materialmente fue reinstalado.*

- *‘El incentivo por años de servicio en el Instituto’ establecida en los artículos 394 y 395 del Manual y desde la fecha en que fue inhabilitado hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado.*
- *‘Compensación derivada de labores extraordinarias con motivo de la carga laboral que representa el año electoral’ de conformidad con la fracción XVII del artículo 78 del Estatuto, relativa al Proceso Electoral Federal que se halla presentado desde su destitución en el mes de noviembre de (2019) dos mil diecinueve hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado.*
- *El pago de las cuotas y aportaciones al ISSSTE desde su inhabilitación en noviembre de 2019 hasta que sea física y materialmente reinstalado;*
- *El pago de la indemnización a que se refiere el artículo 108 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral en caso de que el hoy INE se negara a la reinstalación, o la liquidación conforme a derecho corresponda de conformidad con mi antigüedad, mi puesto y mi salario.*

Lo anterior, en virtud de que las mismas se sustentan en la ilegalidad de la destitución del actor, cuestión que, como ya quedó evidenciado en la presente sentencia, no quedó demostrada.

Tampoco procede el pago de las siguientes prestaciones:

- *La nulidad e ineficacia jurídica de cualquier documento y firma que hiciera valer el hoy INE con la finalidad de omitir y encubrir el acoso laboral que recibió desde el mes de septiembre de 2016 a la fecha, que perjudique al actor en todos sus salarios y sus prestaciones de carácter económico.*
- *El pago por daño moral y perjuicio debido al acoso laboral que recibió por parte de sus superiores y del personal mientras tenía su relación laboral con el hoy INE desde el mes de septiembre de 2016 hasta el día de su destitución en el mes de noviembre de 2019.*

Lo anterior, porque las mismas se sustentan en el análisis y acreditación de las conductas relacionadas con un supuesto acoso laboral en contra del actor, lo cual, como quedó establecido en la presente ejecutoria no forma parte de la materia de la litis de origen.

### **Días de descanso obligatorios**



No resulta procedente el pago de la siguiente prestación:

- *Días de descanso obligatorios a razón del 200% (doscientos por ciento) del salario diario, durante el tiempo que prestó sus servicios en el 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado.*

Ello porque como bien lo expone el Instituto demandado, no es procedente el pago de la prestación generada con posterioridad a la destitución del actor, toda vez que su exigencia parte de la premisa de que esa inhabilitación fue ilegal y esto último no quedó demostrado.

Ahora bien, en lo que respecta al pago de dicha prestación (conforme con el período que resulta procedente) correspondía al actor la carga de probar que laboró en días de descanso obligatorio y, en el caso, no aportó medio de convicción, ni se advierte algún otro de autos, que acreditara esa situación.

En efecto, los días de descanso obligatorio no están inspirados en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en permitirle contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Criterio sustentado en la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 45/93: *DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO*. 8a. Época; 4a. Sala; Gaceta S.J.F.; Núm. 72, Diciembre de 1993; Pág. 53.

Los artículos 74 y 75 de la Ley Federal del Trabajo<sup>7</sup> establecen cuáles son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Ahora bien, nuestro máximo Tribunal ha establecido que la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador

---

<sup>7</sup> (REFORMADO, D.O.F. 17 DE ENERO DE 2006)

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

N. DE E. EN RELACION CON LA ENTRADA EN VIGOR DE LA PRESENTE FRACCION, VEASE EL ARTICULO SEGUNDO TRANSITORIO.

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

(REFORMADO PRIMER PÁRRAFO, D.O.F. 1 DE MAYO DE 2019)

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.



de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió<sup>8</sup>.

En ese sentido, en principio, corresponde al actor la carga de la prueba de acreditar los días obligatorios de descanso que supuestamente laboró, sin que de las pruebas ofrecidas en autos por las partes, bajo el principio de adquisición procesal, este Tribunal pueda advertir esa circunstancia.

En consecuencia, si no existe prueba en autos de la que se advierta que el actor trabajó alguno de los días de descanso obligatorios marcados por la ley, la prestación reclamada debe desestimarse.

### **Vales de fin de año**

- *Vales de fin de año en términos del 242 del Manual; por la cantidad de (\$15,000.00 M.N.) quince mil pesos anuales, por todo el tiempo laborado durante el tiempo que prestó sus servicios en el 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*

---

<sup>8</sup> Jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación 63/2017: *DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO*. 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 43, Junio de 2017; Tomo II; Pág. 951.

En el caso es sustancialmente fundada la excepción hecha valer por el Instituto demandado, en el sentido de que el actor no cumple con los requisitos para ser acreedor a dicha prestación, ya que conforme con lo establecido en los artículos 242 y 243 del Manual y los lineamientos específicos para el otorgamiento de medida de fin de año del ejercicio fiscal dos mil diecinueve, su entrega se realiza a partir de diciembre y el trabajador debe estar en activo, lo cual no sucedió en el caso del actor pues su destitución fue previa a que ello ocurriera.

En efecto, de los artículos 242 y 243 del Manual<sup>9</sup> y el párrafo 10 de los Lineamientos Específicos para el Otorgamiento de la Medida de Fin de Año del Ejercicio Fiscal 2019<sup>10</sup>, se advierte que la entrega de la prestación reclamada se encuentra sujeta a los siguientes requisitos:

- 1) Tener una antigüedad mínima en el Instituto de seis meses ininterrumpidos en plaza presupuestal, cumplidos a la fecha de pago.
  
- 2) El servidor público se encuentre en activo a la fecha del pago.

---

<sup>9</sup> Capítulo VI: De los Vales de Fin de Año

Artículo 242. Esta prestación se otorgará al Personal de Plaza Presupuestal de nivel operativo, con motivo del reconocimiento del compromiso institucional y el esfuerzo laboral realizado durante el año.

Artículo 243. La acreditación del derecho a recibir esta prestación por parte del personal, se establece con el cumplimiento de una antigüedad mínima en el Instituto de seis meses ininterrumpidos en plaza presupuestal, cumplidos a la fecha de pago, y que se encuentre en activo a la fecha del pago.

<sup>10</sup> 10. La medida de fin de año se deberá entregar de manera oportuna y en una sola exhibición al personal operativo en activo a partir de diciembre de dos mil diecinueve.



- 3) El pago se realizaría en diciembre de dos mil diecinueve.

En este sentido, el actor no cumple con el tercero de los requisitos mencionados, ya que su destitución fue en noviembre de dos mil diecinueve; razón por la que si no estaba en activo en diciembre de dos mil diecinueve, la prestación materia de estudio en este apartado es improcedente.

### **Prima vacacional**

Es parcialmente procedente la siguiente prestación:

- *'Prima Vacacional' establecida en el artículo 298 del Manual durante el tiempo que prestó sus servicios en el 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*

Al respecto, el Instituto demandado, en sus excepciones, argumenta que el actor carece de acción y derecho para reclamar la prima vacacional, toda vez que en lo que respecta al primer período, que comprendió del veintidós de julio al dos de agosto de dos mil diecinueve la prestación fue cubierta.

En lo que respecta a esa prestación, cabe precisar que encuentra su fundamento en lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del



Personal de la Rama Administrativa (vigente en dos mil diecinueve)<sup>11</sup>, conforme al cual el personal del INE que tenga derecho al disfrute de vacaciones recibirá una prima vacacional.

Asimismo, en el artículo 298 del Manual<sup>12</sup> se establece que equivale a cinco días del sueldo base cuando menos, que se otorga por cada período vacacional y que recibe el personal de plaza presupuestal de nivel operativo, de mando y homólogos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los períodos vacacionales.

Ahora, la excepción opuesta en lo que respecta al primer período es fundada, en virtud de que en autos obra la documental pública consistente en el CFDI relativo al pago realizado por el Instituto Nacional Electoral al hoy actor por el período de pago correspondiente del dieciséis de junio de dos mil diecinueve al treinta de junio de dos mil veinte, del que se aprecia en el rubro “Detalle”, apartado “Percepciones”, la identificada con la clave P3200, tipo 021, concepto Prima\_de\_vacaciones, por mil seiscientos cincuenta y nueve pesos con sesenta y seis centavos.

---

<sup>11</sup> Artículo 60. El Personal del Instituto que tenga derecho al disfrute de vacaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, recibirá una prima vacacional conforme a la disposición presupuestal vigente.

<sup>12</sup> Artículo 298. La prima vacacional es el importe que recibirá el Personal de Plaza Presupuestal de nivel operativo, de mando y homólogos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los períodos vacacionales. El monto equivale a 5 días del sueldo base cuando menos, que se otorga por cada período vacacional. Serán dos períodos vacacionales por año, sujetos a los calendarios previamente establecidos.



En consecuencia, resulta improcedente la prestación que nos ocupa por cuanto hace al referido primer período vacacional.

En cambio, resulta procedente el pago de la prestación en lo que respecta al segundo período vacacional hasta la fecha de destitución del actor.

Al respecto, el Instituto demandado argumenta como excepción, en lo que respecta a la prima vacacional corresponde al segundo período, que es improcedente su pago, ya que tiene como requisito para su otorgamiento lo que establecen los artículos 59 y 60 del Estatuto, en el caso, que se hubieran cumplido seis meses en el servicio de manera ininterrumpida para generar el derecho a disfrutar las vacaciones, lo cual no sucedió en el caso.

Es **infundada la excepción** conforme con las siguientes consideraciones:

El artículo 59 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (vigente en dos mil diecinueve)<sup>13</sup>, se advierte que el derecho a gozar

---

<sup>13</sup> Artículo 59. El Personal del Instituto por cada seis meses de servicio consecutivo de manera anual, gozará de diez días hábiles de vacaciones, conforme al programa de vacaciones que para tal efecto emita la DEA y con las excepciones que señale el acuerdo en materia de jornada laboral que para efectos apruebe la Junta. Cuando por necesidades del Instituto el personal no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, en términos de lo que establezcan los lineamientos en la materia, disfrutará de ellas una vez que haya desaparecido la causa que impidió el disfrute de éstas, previa autorización de su superior jerárquico.

de diez días hábiles de vacaciones se genera por cada seis meses de servicio consecutivo de manera anual.

En consecuencia, si el hoy actor fue destituido previo a cumplir los seis meses mandados por la normativa del Instituto demandado, la pretensión del actor sería el pago proporcional de esa prestación.

Si bien en términos ordinarios y conforme con lo establecido en el artículo 59 ello no sería jurídicamente posible, ya que es criterio de nuestro Máximo Tribunal que los trabajadores burocráticos no tienen derecho al pago de la parte proporcional de vacaciones ni a la prima respectiva cuando laboren por un periodo menor al que exige la ley para adquirir dichas prestaciones, al no ser aplicable supletoriamente el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, ese criterio se condiciona a que los legisladores federal y local establezcan como requisito para adquirir estas prestaciones cumplir con un periodo mínimo de servicios, **sin reconocer su pago proporcional** a aquellos empleados que laboren por un lapso inferior<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Criterio contenido en la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 72/2018: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ). 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 56, Julio de 2018; Tomo I; Pág. 665.



En el caso, el artículo 213 del Manual establece:

*Artículo 213. En las bajas definitivas del Personal de Plaza Presupuestal y de los Prestadores de Servicios, se emitirán los pagos correspondientes a las percepciones y remuneraciones, así como del aguinaldo o gratificación de fin de año en forma proporcional al período laborado o que haya prestado sus servicios, a petición del interesado, por medio de los Enlaces o Coordinaciones Administrativas en Órganos Centrales y Delegacionales. Cuando la baja sea por defunción o presunción de muerte, la solicitud deberá especificar el porcentaje que en su caso corresponda a los respectivos beneficiarios.*

De lo anterior se advierte que el Manual de manera expresa establece para el supuesto de bajas definitivas del personal de plaza presupuestal, como es el caso del actor derivado de su destitución, se emitirán los pagos correspondientes a las percepciones y remuneraciones, dentro de lo cual se comprende la prima vacacional respectiva.

En consecuencia, resulta infundada la excepción opuesta por el Instituto demandado y resulta procedente el pago de la parte proporcional de la prima vacacional correspondiente al segundo período de dos mil diecinueve.

## **FONAC**

De igual forma, no resulta procedente la siguiente prestación:

- *Fondo de Ahorro Capitalizable para los Trabajadores al Servicio del Estado (FONAC) establecida en los artículos 338 y 339 del Manual durante el tiempo que prestó sus servicios en el 2019 hasta la fecha en que sea física y materialmente reinstalado;*

Lo anterior, porque, en consonancia a lo que expone el Instituto demandado en sus excepciones y defensas, de la lectura del artículo 44, fracción IV, del Estatuto se desprende que solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario del personal del INE, entre otros supuestos, por concepto de aportaciones al FONAC, siempre que el trabajador o la trabajadora hubiese manifestado, de manera previa y expresa, su conformidad.

En el artículo 338 del Manual se señala que el FONAC es un mecanismo de ahorro que se integra con las aportaciones de los trabajadores más la aportación del Gobierno federal; que la inscripción al mismo es voluntaria y que solo puede participar el personal de nivel operativo de plaza presupuestal del INE. Al respecto, en el artículo 339 del mencionado ordenamiento se establece que la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración del INE instrumentará el FONAC, de acuerdo con las disposiciones emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En el Manual de Operación del Fondo de Ahorro Capitalizable, emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito



Público, se explica que el FONAC es un descuento que se realiza al sueldo del trabajador por concepto de aportación voluntaria mensual, dividido en dos descuentos quincenales, para la constitución de un fondo de ahorro, cuyos rendimientos financieros y cantidad aportada otorgan beneficios económicos al trabajador al final del ciclo anual, el cual se integra por las aportaciones voluntarias de los trabajadores, así como por las aportaciones del Gobierno federal.

El FONAC se rige para su liquidación por ciclos anuales, el cual inicia el dieciséis de julio de cada año y termina el quince de julio del año siguiente (lineamiento trigésimo séptimo). La liquidación del FONAC se entregará a los participantes que concluyan el ciclo a más tardar el quince de agosto de cada año, con un estado de cuenta individual (lineamiento cuadragésimo quinto).

En el lineamiento duodécimo, numeral 2, del mencionado Manual, se contempla como uno de los derechos de los participantes del mecanismo de ahorro el de recibir, en caso de baja antes del cierre del ciclo, la liquidación anticipada a la que tengan derecho, la cual podrá ser entregada treinta días hábiles posteriores a la fecha en que se solicite al fideicomitente. En el lineamiento quincuagésimo cuarto del Manual se dispone que el trámite para la liquidación anticipada se llevará a cabo conforme lo establezca el fideicomitente.

En ese sentido, se estima que no es viable ordenar al INE al pago de la liquidación anticipada, pues el actor debe realizar el trámite correspondiente, solicitándolo ante la instancia administrativa competente, y cumplir con los requisitos previstos en la normativa aplicable, siendo que no hay elementos para tener por demostrado que lo hizo.

Por tanto, se deja a salvo el derecho del actor para que realice las gestiones pertinentes respecto al pago de esta prestación<sup>15</sup>.

#### **Estímulo por responsabilidad y actuación.**

No resulta procedente el pago de la prestación siguiente:

- *‘Estímulo por responsabilidad y actuación’ establecida en los artículos 352 y 353 del Manual, desde el mes de mayo de 2017 en que le fue quitada dicha prestación, hasta la fecha en que fue física y materialmente reinstalado.*

Lo anterior, ya que resulta esencialmente fundada la excepción del Instituto demandado, en el sentido de que al ser una prestación extralegal es indispensable para su procedencia que se cumpla con los requisitos establecidos en la normativa.

---

<sup>15</sup> Criterio sustentado en el SUP-JLI-4/2019 y el SUP-JLI-8/2020.



En la especie, de los artículos 353 y 355 del Manual<sup>16</sup> se desprende que para el otorgamiento de la prestación que nos ocupa, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Obtener una calificación mínima de ocho en la evaluación anual del desempeño.
- 2) Haber prestado sus servicios de manera ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación.
- 3) Se conserva el incentivo siempre que cumpla con los requisitos establecidos para su otorgamiento, en caso contrario, se retirará hasta el ejercicio fiscal en que nuevamente lo satisfaga.

De lo anterior se advierte que el hoy actor no cumple con el primero de los requisitos mencionados.

Lo anterior, porque obran los originales de las cédulas de evaluación del desempeño para el personal administrativo técnico operativo, correspondientes a los ejercicios dos mil dieciséis, dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, en las que

---

<sup>16</sup> **Apartado I: Del Estímulo por Responsabilidad y Actuación**

**Artículo 353.** El estímulo por responsabilidad y actuación es un incentivo económico que se asignará de manera quincenal al personal de la Rama Administrativa de plaza presupuestal, de nivel operativo, adscrito a Órganos Centrales, que haya obtenido calificación mínima de 8.0 (ocho) en la evaluación anual del desempeño y haya prestado sus servicios en forma ininterrumpida durante el año inmediato anterior a la evaluación.

**Artículo 355.** El personal de la Rama Administrativa de Órganos Centrales podrá conservar este incentivo siempre que cumpla con los requisitos establecidos para su otorgamiento; en caso contrario, le será retirado hasta el ejercicio fiscal en que nuevamente los satisfaga.



obtuvo calificaciones de ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP, ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP. y ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP, esto es, inferiores a los ocho puntos que exige la normativa.

En consecuencia, si desde dos mil dieciséis no cumple el actor con el requisito de contar con una calificación de, cuando menos, ocho puntos, es claro que resulta improcedente el pago de la prestación correspondiente al ejercicio dos mil diecinueve.

### **Honorarios de abogados.**

Tampoco resulta procedente la prestación siguiente:

- *El pago de honorarios de abogados que el actor tuvo que recurrir para defenderse desde el mes de septiembre de 2016 hasta el día de hoy.*

Lo anterior, porque, como bien lo expresa el Instituto demandado en las excepciones, dada la naturaleza del juicio laboral la propia legislación no contempla esa figura, por lo que la reclamación en ese sentido carece de fundamento para su otorgamiento<sup>17</sup>.

### **Constancia de cuotas obrero patronales**

---

<sup>17</sup> Resulta aplicable el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación *GASTOS Y COSTAS INOPERANTES EN LOS JUICIOS LABORALES*. 5a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Tomo CXXI; Pág. 2001.



Es parcialmente procedente la prestación siguiente:

- *Entrega de una constancia relativa al pago y entero de las cuotas obrero-patronales cubiertas por el demandado al ISSSTE desde el inicio de la relación laboral hasta su reinstalación; y*

En relación con esta prestación, el instituto demandado argumenta como excepción que la misma no es procedente en virtud de que ha cumplido en tiempo y forma con sus obligaciones de seguridad social, tal y como se advierte del historial de cotización del expediente del SINAVID a nombre del actor.

Es infundada la excepción, porque el Instituto demandado parte de la premisa relativa a que no puede expedir la constancia porque ha cumplido con sus obligaciones de seguridad social.

Sin embargo, la entrega de la constancia que solicita el actor es independiente a que el Instituto hubiera cumplido o no con las aportaciones respectivas.

En consecuencia, al no evidenciar el Instituto demandado el impedimento de hecho o de derecho para la expedición de dicha constancia, la misma debe ser otorgada al actor.

En el entendido de que la misma debe abarcar únicamente el tiempo laborado por el actor en el Instituto, puesto que es improcedente que comprenda las aportadas hasta su reinstalación porque este último supuesto no se actualizó, en virtud de que no se desvirtuó la destitución decretada por el instituto demandado.

### **Prima de antigüedad**

En lo que respecta a la prima de antigüedad, debe precisarse que esta Sala Superior ha sustentado el criterio relativo a que esa se otorga como una manifestación de reconocimiento por el esfuerzo y permanencia de un trabajador en una fuente de empleo determinada y específica.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 5, 7 y 78, fracción XVI, del Estatuto<sup>18</sup>, todos los trabajadores del Instituto generan antigüedad y, en consecuencia, tienen derecho —sin efectuar una diferenciación específica alguna—

---

<sup>18</sup> Artículo 5. Para una mejor comprensión del Estatuto se atenderán los términos siguientes:

...

*Antigüedad en el Instituto: Tiempo que se computa a partir de la fecha de ingreso de una persona al Instituto en una plaza presupuestal o de cotizar al ISSSTE ininterrumpidamente en el Instituto, salvo el caso del personal de transferencia de la Secretaría de Gobernación o del Instituto Federal Electoral, que se computará a partir de la fecha en que se hubiera cotizado al ISSSTE.*

...

*Artículo 7. Para el cumplimiento del objeto de este Estatuto, el Instituto podrá contratar servicios personales bajo los regímenes siguientes:*

*I.- Laboral, con plaza presupuestal*

...

*Artículo 78. Son derechos del Personal del Instituto, los siguientes:*

...

*XVI. Recibir la prima vacacional, de antigüedad y quinquenal conforme a los lineamientos en la materia, que para tal efecto apruebe la Junta;*

..."



al pago de prima de antigüedad conforme a los lineamientos que para tal efecto aprueba la Junta General Ejecutiva.

Las disposiciones legales y estatutarias no desarrollan un esquema de reglas para el pago de esta prestación, por lo que conforme con lo previsto en el artículo 95 de la Ley de Medios<sup>19</sup>, es dable recurrir de forma supletoria a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, que en el artículo 162<sup>20</sup> que prevé la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios, entre otros supuestos, para

---

<sup>19</sup> "Artículo 95

1. En lo que no contravenga al régimen laboral de los servidores del Instituto Federal Electoral previsto en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, se aplicarán en forma supletoria y en el orden siguiente:

- a) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- b) La Ley Federal del Trabajo;

”

<sup>20</sup> Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

(F. DE E., D.O.F. 5 DE JUNIO DE 1970)

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Esta Sala Superior ha sustentado el criterio relativo a que los servidores públicos del INE tienen el derecho al pago de la prima prevista en la Ley Federal del Trabajo como manifestación de reconocimiento por su esfuerzo y permanencia<sup>21</sup>.

Asimismo, se ha considerado que la prima de antigüedad se trata de una prestación autónoma, generada por el solo transcurso del tiempo y es independiente de la procedencia de las diversas acciones que se hayan intentado en el juicio en que se exija, sin que esté supeditada a que prosperen o no las mismas. Su ejercicio nace con la separación definitiva del servidor de su empleo, no importando su justificación<sup>22</sup>.

Tiene como elementos distintivos:

- No es una sanción o compensación por el despido injustificado del que fue objeto un trabajador<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Criterio establecido en el SUP-JLI-73/2016.

<sup>22</sup> Jurisprudencia 69/2002 de rubro: *PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA. Justicia Electoral*. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 6, Año 2003, páginas 48 y 49.

<sup>23</sup> Consideración contenida en el incidente de incumplimiento del SUP-JLI-45/1998.



- Se otorga de manera diferenciada en aquellos supuestos en los que el trabajador se retira voluntariamente de un trabajo y ante un despido.
- En el caso de despido no es trascendente si el mismo es justificado o no (caso en el que el beneficio no se encuentra sujeto a una condición de temporalidad concreta, dado el carácter ajeno y contingente que presenta la separación del trabajo).

En este sentido, el actor en su demanda afirma que desde el uno de septiembre de dos mil uno se le otorgó la plaza con el puesto de subcoordinador de servicios especializados, que después cambió el nombre a asistente del seguimiento a depuración en campo.

Ese hecho se encuentra acreditado con el expediente electrónico único del sistema nacional de afiliación y vigencia de derechos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ofrecido por la parte demandada, en el que consta que el historial de cotización desde que ingresó al Instituto Nacional Electoral data, precisamente, del uno de septiembre de dos mil uno.

En consecuencia, se condena al Instituto Nacional Electoral al pago de la prestación, considerando que se ha acreditado la existencia de la relación laboral desde el uno de

septiembre de dos mil uno y hasta la fecha de destitución del actor<sup>24</sup>.

### **Efectos.**

Ante la procedencia parcial de las prestaciones exigidas por el actor, lo procedente es que esta Sala Superior ordene al Instituto demandado:

- Entregar la constancia relativa al pago y entero de las cuotas obrero-patronales cubiertas por el demandado al ISSSTE desde el inicio de la relación laboral hasta su destitución.
- El pago de la parte proporcional del segundo período vacacional de dos mil diecinueve.
- El pago de la prima de antigüedad, a partir del uno de septiembre de dos mil uno, hasta la fecha de destitución del actor.

### **VII. Conclusión.**

- En los procedimientos laborales disciplinarios que se sanciona a los trabajadores por obtener una calificación menor a ocho puntos, la materia se ciñe a la consecuencia de esa circunstancia como prueba

---

<sup>24</sup> Similares consideraciones se adoptaron en el SUP-JLI-7/2020.



constituida, por lo que no puede formar parte de la determinación la revisión de la calificación, pues ello corresponde a una vía distinta.

- La norma contenida en el artículo 459 del Manual, en el sentido de que las determinaciones del Comité de Evaluación del Desempeño son inapelables, sólo tiene efectos para las impugnaciones ante el INE, no así en relación con los medios de defensa competencia del Tribunal Electoral, además de que esa previsión es necesaria para que se cumpla con el principio de definitividad como presupuesto indispensable de procedencia del JLI.
- El principio pro persona no autoriza que las autoridades incumplan con el principio de congruencia, a efecto de analizar sólo aquellas cuestiones que sean materia de la litis primigenia.
- Basta que existan tres evaluaciones consecutivas en las que los trabajadores del INE obtengan calificación menor a ocho puntos, para que proceda el supuesto de separación del cargo, previsto en el artículo 460, fracción III, del Manual.

Por lo expuesto y fundado, se



**RESUELVE**

**PRIMERO.** Se confirma la resolución impugnada.

**SEGUNDO.** El actor acreditó parcialmente su acción y el Instituto demandado demostró parcialmente sus excepciones y defensas.

**TERCERO.** Se ordena al Instituto demandado que entregue al actor constancia relativa al pago y entero de las cuotas obrero-patronales cubiertas al ISSSTE desde el inicio de la relación laboral hasta su destitución.

**CUARTO.** Se condena al Instituto demandado al pago de la parte proporcional de la prima vacacional correspondiente al segundo período de dos mil diecinueve.

**QUINTO** Se condena al Instituto demandado al pago de la prima de antigüedad al actor contabilizando su antigüedad desde el uno de septiembre de dos mil uno, hasta su destitución.

**SEXTO.** El Instituto demandado debe cumplir con la presente ejecutoria en el plazo de quince días hábiles contados a partir de su notificación; debiendo informar de tal cumplimiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a que ello ocurra.



**Notifíquese** como en Derecho corresponda.

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

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firmaron las Magistradas y los Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante el Secretario General de Acuerdos, quien autoriza y da fe que la presente sentencia se firma de manera electrónica.

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