

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

**EXPEDIENTE:** SX-JLI-5/2020

**ACTOR:** JOSÉ ALBERTO  
VILLALOBOS JUÁREZ

**DEMANDADO:** INSTITUTO  
NACIONAL ELECTORAL

**MAGISTRADA:** EVA  
BARRIENTOS ZEPEDA

**SECRETARIO:** LUIS ÁNGEL  
HERNÁNDEZ RIBBÓN

**COLABORÓ:** JESÚS ALBERTO  
BARRIOS LÓPEZ

Xalapa-Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, seis de marzo de dos mil veinte.

**SENTENCIA** mediante la cual se resuelve el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral,<sup>1</sup> promovido por José Alberto Villalobos Juárez<sup>2</sup> ostentándose como Vocal Secretario de la 09 Junta Distrital del citado Instituto en el Estado de Oaxaca, a fin impugnar la resolución de la Junta General Ejecutiva del INE recaída en el expediente INC/VS/09DTTO/OAX/E-2017-2018 respecto de la evaluación del actor en relación con el cumplimiento de la meta colectiva 15.

---

<sup>1</sup> En adelante INE o parte demandada.

<sup>2</sup> En adelante actor o parte actora.

Í N D I C E

SUMARIO DE LA DECISIÓN .....	2
ANTECEDENTES.....	3
I. El contexto.....	3
II. Del trámite y sustanciación del juicio.....	5
CONSIDERANDO .....	6
PRIMERO. Jurisdicción y competencia.....	6
SEGUNDO. Cuestión previa.....	7
TERCERO. Excepciones y defensas de la parte demandada.....	13
CUARTO. Estudio de fondo.....	13
RESUELVE.....	47

S U M A R I O D E L A D E C I S I Ó N

Esta Sala Regional determina que el actor **no acreditó** los extremos de sus pretensiones, y el Instituto demandado **probó** sus excepciones y defensas; por tanto, **se confirma**, en lo que fue materia de impugnación, la determinación controvertida.

Ello, porque como lo sostuvo la responsable, la calificación obtenida de la meta colectiva 15 fue producto de la revisión que se hizo de la evaluación que presentaron en equipo, por lo que no estuvo supeditada al cumplimiento de las actividades de otras Juntas Distritales.

Por otra parte, no es posible considerar elementos individuales en la evaluación de la meta colectiva 15, porque se desnaturalizaría su finalidad, puesto que el propósito consiste en evaluar el desempeño del trabajo en equipo y no de manera individual a cada uno de los integrantes.

Por último, se advierte que la revisión de los soportes documentales se ajustó a las reglas establecidas en los Lineamientos para la evaluación de desempeño, en concreto, a la luz de los indicadores de eficacia y eficiencia, sin que tampoco se actualice que se haya dejado en estado de indefensión al actor.

## **A N T E C E D E N T E S**

### **I. El contexto.**

De la demanda, la contestación y demás constancias que integran el expediente del juicio se desprende lo siguiente:

**1. Acuerdo INE/JGE81/2019.** El dieciséis de mayo de dos mil diecinueve<sup>3</sup>, la Junta General Ejecutiva del INE emitió el acuerdo por el que aprobó los resultados de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2018.

2. Dentro de esos resultados se encuentran los miembros del Servicio Profesional Electoral de la 09 Junta Distrital del INE en el Estado de Oaxaca.

**3. Dictamen individual.** Mediante circular INE/DESPEN/041/2019 de veintiuno de mayo, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional<sup>4</sup> comunicó al personal del INE que fue evaluado durante el ejercicio de septiembre de 2017 a agosto de 2018, que a partir del veintisiete de mayo el dictamen de resultados individual se encontraría disponible para su consulta en el Sistema Integral de

---

<sup>3</sup> En adelante las fechas corresponde al año dos mil diecinueve, salvo mención expresa.

<sup>4</sup> En adelante DESPEN.

Información del Servicio Profesional Electoral Nacional<sup>5</sup>.

4. El actor señala que el mismo veintisiete de mayo tuvo conocimiento de los resultados de la evaluación, en concreto, del obtenido en la meta colectiva 15 y su calificación final.

5. **Solicitud de información.** El actor expone que el cinco de junio solicitó al Director Ejecutivo del SPEN, información relacionada con la evaluación de la meta colectiva 15.

6. **Escrito de inconformidad.** El siete de junio, el actor presentó escrito de inconformidad contra los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de este último, en concreto, lo relacionado con la meta colectiva 15.

7. La inconformidad se registró con el expediente INC/VS/09DTTO/OAX/E-2017-2018.

8. **Respuesta a la solicitud de información.** Manifiesta el actor que el once de junio, la DESPEN dio respuesta a la solicitud mediante correo electrónico.

9. **Ampliación al escrito de inconformidad.** El quince de junio, derivado de la respuesta de la DESPEN a la solicitud de información, el actor presentó ampliación del escrito de inconformidad, en específico, con aspectos relacionados con la evaluación de la meta colectiva 15.

10. **Acto impugnado.** El nueve de diciembre mediante acuerdo INE/JGE224/2019, la Junta Local Ejecutiva del INE aprobó los

---

<sup>5</sup> En adelante SIISPEN.

proyectos de resolución recaídos a los escritos de inconformidad presentados por los miembros del SPEN, respecto de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2018.

11. En específico, en la resolución recaída a la inconformidad del actor se determinó confirmar la calificación otorgada respecto de la meta colectiva 15.

12. El actor expone que tuvo conocimiento de la resolución el doce de diciembre.

## **II. Del trámite y sustanciación del juicio.**

13. **Recepción de la demanda.** El diecisiete de enero del año en curso, el actor presentó demanda del juicio para dirimir las controversias o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral ante la Oficialía de Partes de esta Sala Regional.

14. **Turno.** En la misma fecha, el Magistrado Presidente de esta Sala Regional ordenó integrar el expediente **SX-JLI-5/2020** y turnarlo a la ponencia a cargo de la Magistrada Eva Barrientos Zepeda para los efectos legales conducentes.

15. **Radicación y admisión.** El veintidós siguiente, la Magistrada Instructora radicó el expediente en la ponencia a su cargo, y admitió a trámite la demanda y ordenó correr traslado a la parte demandada, a efecto de que produjera la contestación a la demanda.

16. **Contestación de demanda y citación a audiencia.** El once de febrero, el INE, por conducto de su apoderada legal, contestó la

demanda, opuso excepciones y ofreció las pruebas que estimó pertinentes y el día siguiente, la Magistrada Instructora tuvo por contestada la demanda y señaló las once horas del veinticinco de febrero siguiente, para llevar a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, apercibiendo a las partes de que, en caso de no comparecer el día y hora señalados, se les tendría por inconformes con cualquier arreglo y se celebraría la misma sin su presencia.

17. **Audiencia.** El día señalado, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, con la comparecencia de las partes. Desahogadas sus etapas, la Magistrada Instructora cerró la instrucción y declaró terminada la audiencia, por lo que el juicio quedó en estado de dictar sentencia.

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

### **PRIMERO. Jurisdicción y competencia.**

18. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ejerce jurisdicción, y esta Sala Regional correspondiente a la Tercera Circunscripción Plurinominal Electoral Federal es competente para conocer y resolver el presente medio de impugnación; por materia, al tratarse de un juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral, promovido por el Vocal Secretario de la 09 Junta Distrital del INE en el Estado de Oaxaca, relacionado con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2018; y por territorio, porque dicha entidad está comprendida en la referida circunscripción plurinominal.

19. Lo anterior, con fundamento en los artículos 41, base V, párrafo segundo, 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 186 fracción III, inciso e), 189, fracción I, inciso g) y 195, fracción XII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

**SEGUNDO. Cuestión previa.**

20. Antes de analizar el fondo de la controversia, esta Sala se pronunciará respecto de la solicitud de cambio de vía planteada por el INE, reservada por la Magistrada Instructora mediante proveído de doce de febrero pasado.

21. Del escrito de contestación de demanda se advierte que el Instituto demandado señala que esta Sala debe decretar la improcedencia del presente juicio y, en términos de lo dispuesto en los *Lineamientos Generales para la identificación e integración de expedientes del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*, dar curso a este juicio en la vía que estime pertinente.

22. Lo anterior porque, a su consideración, en el caso, no se está ante la presencia de un asunto en el que se dilucide algún conflicto formal y materialmente laboral, sino en una revisión administrativa de la evaluación del desempeño del funcionario inconforme, emitida dentro del ámbito interno de un órgano encargado de una función pública.

23. Al respecto, esta Sala Regional determina que son **infundados** los argumentos expuestos por el Instituto demandado,

en atención a lo siguiente:

24. En el caso, la parte actora controvierte la resolución emitida por la mencionada Junta respecto del escrito de inconformidad en contra de los resultados que obtuvo en la evaluación del desempeño (correspondiente al periodo de septiembre de dos mil diecisiete a agosto de dos mil dieciocho), por el temor que la calificación otorgada en dicha Evaluación pueda repercutir a los derechos que goza como servidor del Instituto.

25. Ello, porque en el Estatuto no se encuentra previsto un medio de defensa específico e idóneo para este tipo de casos con el cual se pueda exigir el cumplimiento de los derechos o prestaciones señaladas en dicho Estatuto, previo acudir ante esta jurisdicción.

26. Esto es, si bien del contenido del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa<sup>6</sup> se advierte que el personal del Instituto cuenta con el recurso de inconformidad como medio de defensa; lo cierto es que éste se encuentra previsto únicamente para combatir las resoluciones emitidas por el Instituto respecto a la imposición de medidas disciplinarias.

27. De ahí que esta Sala Regional considere procedente el presente juicio en la vía laboral, ya que al no encontrarse previsto un medio de defensa específico con el cual el hoy actor pueda exigir el cumplimiento de sus derechos como servidor del Instituto, no puede dejarse en estado de indefensión.

---

<sup>6</sup> Específicamente en el capítulo IX del Título VI del Libro II (artículos 452 al 464)..

28. Al respecto, el artículo 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la citada Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.<sup>7</sup>

29. En ese orden de ideas, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que la obligación del Estado de proporcionar un recurso judicial no se reduce simplemente a la mera existencia de los tribunales o procedimientos formales, o aún, a la posibilidad de recurrir a los tribunales, sino que los recursos deben tener efectividad, es decir, debe brindarse a la persona la posibilidad real de interponer un recurso.<sup>8</sup>

30. Asimismo, la citada Corte ha considerado que en todo procedimiento o proceso existente en el orden interno de los Estados deben ocurrir amplias garantías judiciales, entre las cuales se encuentran también las formalidades que deben observarse para garantizar el acceso a las mismas.<sup>9</sup>

31. Aunado a lo anterior expuesto, no le asiste la razón al

---

<sup>7</sup> Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Número 13: Protección Judicial. [Corte IDH. El hábeas corpus bajo suspensión de garantías (Arts. 27.2, 25.1 y 7.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-8/87 de 30 de enero de 1987. Serie A No. 8]

<sup>8</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Castañeda Gutman Vs Estados Unidos Mexicanos. Sentencia de 6 de agosto de 2008. (Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y Costas).

<sup>9</sup> Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Número 13: Protección Judicial. [Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C. No. 158]

Instituto demandado respecto a que la resolución que se impugna es de naturaleza distinta a la laboral porque deriva de una revisión administrativa; ello, porque el presente juicio es procedente para conocer los conflictos que se susciten entre el Instituto y sus servidores, cuando se reclaman prestaciones laborales, las cuales se establecen cuando se crean derechos y obligaciones entre el Instituto y sus servidores, entre las cuales destaca la Evaluación Anual del Desempeño.

32. Además, cuando se reclaman este tipo de prestaciones el Instituto obtiene el carácter de patrón; esto es, aunque dicho órgano se caracterice por ser una autoridad administrativa, cuando se entabla un conflicto laboral obtiene el carácter correspondiente.

33. Lo anterior es así porque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>10</sup> la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>11</sup> y la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral<sup>12</sup> establecen que este Tribunal Electoral será la máxima autoridad jurisdiccional en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación. Asimismo, que para garantizar los principios de constitucionalidad y legalidad de los actos y resoluciones electorales se establecerá un sistema de medios de impugnación, entre los cuales se encuentra *el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral*.

34. Dicho juicio laboral procederá cuando un servidor del

---

<sup>10</sup> Con base en lo dispuesto en sus artículos 41, párrafo tercero, base VI, y 99.

<sup>11</sup> Conforme a lo dispuesto en el artículo 184.

<sup>12</sup> Con base en lo dispuesto en los artículos 96 y 108.

Instituto Nacional Electoral hubiese sido sancionado o destituido de su cargo, o **considere haber sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales**; contando como requisito de procedibilidad que dicho servidor haya agotado, en tiempo y forma, las instancias previas que establece el Estatuto del Servicio Profesional Electoral.

35. A partir de lo anterior, los efectos de la sentencia que emita la Sala competente del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación podrán ser en el sentido de confirmar, modificar o revocar el acto o resolución impugnados.

36. Por otra parte, el mencionado Estatuto establece los derechos, obligaciones y prohibiciones del personal del Instituto Nacional Electoral (capítulo V, del Título I, del Libro II), de los cuales destacan los derechos de obtener la titularidad en el cargo, ser promovido, ser ascendido, y reclamar la aclaración o efectuar cualquier petición ante las autoridades correspondientes del Instituto en contra de los actos que considere le causen algún agravio en su relación jurídica con el Instituto (artículo 78, fracciones V, VI, VII, VIII y XII); asimismo, destaca la obligación de acreditar la Evaluación Anual del Desempeño (artículo 82, fracción V).

37. En ese orden, el citado Estatuto establece en sus artículos 127, primer párrafo, y 276, que la permanencia de los miembros del servicio en el Instituto estará sujeta, entre otros elementos, al resultado de la Evaluación Anual del Desempeño.

38. Así, el artículo 277 del referido Estatuto señala que los miembros del Servicio podrán inconformarse contra los resultados de la evaluación del desempeño, para lo cual deberán presentar

ante la DESPEN un escrito con la exposición de los hechos motivo de la inconformidad y con base en los lineamientos que establezca la Junta General Ejecutiva.

39. De ahí que esta Sala Regional considere que la vía laboral para conocer el presente juicio es la idónea, porque la evaluación del desempeño al ser una obligación del servidor del Instituto, incide directamente en su estabilidad laboral, pues como se precisó, a partir de los resultados de la evaluación anual del desempeño se pueden obtener beneficios, pero también perjuicios, como la permanencia o separación del cargo.

40. Esto es, en la figura de Evaluación Anual de Desempeño se encuentran inmersos derechos y obligaciones tanto para el Instituto como para el trabajador –generados a partir del desempeño en el cargo–; por tanto, dicha relación incide indubitadamente en una cuestión meramente laboral.

41. De ahí que, si bien el presente juicio no corresponde a lo que ordinariamente conoce este Tribunal Electoral (como lo son los juicios en los que los servidores del Instituto son sancionados o destituidos); lo cierto es que puede conocerse, a través de la vía señalada, porque se trata de una situación –resultados de la evaluación anual de desempeño– que podría acarrear una afectación a la parte actora en sus derechos y prestaciones laborales con las que cuenta como servidor del Instituto.

42. Por lo expuesto es que resultan **infundados** los argumentos señalados por el Instituto demandado, respecto a la improcedencia de la vía, por lo que se procede a realizar el estudio de fondo de la controversia planteada.

**TERCERO. Excepciones y defensas de la parte demandada**

43. El INE al dar contestación a la demanda, a través de su apoderado, hizo valer las excepciones y defensas consistentes en:

**a.** La improcedencia de la acción y falta de derecho para demandar la modificación del anexo 51 del acuerdo INE/JGE224/2019, por las razones de hecho y de derecho que quedaron precisadas al dar contestación al escrito de demanda, insistiendo que los agravios del actor resultan infundados.

**b.** La de la válida determinación de la Junta general Ejecutiva, al determinar que las evaluaciones realizadas al actor estuvieron debidamente fundadas y motivadas.

**c.** Todas las demás, que se deriven de los términos expuestos, atendiendo al principio jurisprudencial de que la acción como excepción procede en juicio sin necesidad de que se indique su nombre.

44. En estima de esta Sala Regional, las excepciones y defensas hechas valer por el Instituto, al encontrarse íntimamente relacionadas con el fondo de la controversia, no pueden ser analizadas por este órgano jurisdiccional de manera previa ya que las mismas se encuentran encaminadas a justificar la determinación de la Junta General Ejecutiva del INE, lo cual será materia de pronunciamiento en el apartado correspondiente.

**CUARTO. Estudio de fondo.**

**Pretensión y planteamientos de la parte actora.**

45. La pretensión del actor es revocar la determinación de la Junta General Ejecutiva del INE, que confirmó la calificación otorgada en la meta colectiva 15, y como consecuencia, se corrija la evaluación de dicha meta.

46. La base de su pretensión se sustenta en controvertir los razonamientos de los considerandos QUINTO Y SÉPTIMO de la resolución impugnada, a partir de los planteamientos siguientes:

**a. Indebida revisión de la meta colectiva 15.**

47. Señala que los razonamientos expuestos por la parte demandada en la resolución impugnada carecen de legalidad, porque su evaluación estuvo supeditada al ámbito de cumplimiento de otras Juntas Distritales y que, si bien se trata de un criterio de reescalonamiento, impactó de manera negativa en la calificación que obtuvo.

48. Asimismo, el hecho de haber seleccionado, para el caso del Distrito 09, únicamente un soporte documental por parte de la DESPEN, se tradujo en una ilegalidad, porque el tamaño de la muestra tuvo que ser mayor a dos del total de personas evaluadas de la Junta Distrital, porque de lo contrario no existiría una verdadera representatividad de las personas evaluadas, máxime cuando cumplió con su responsabilidad para el logro de la meta colectiva consistente en la entrega oportuna de la guía de observación y de la evaluación, así como los soportes documentales.

49. Es decir, la parte actora sostiene que con el reescalonamiento aplicado y por la revisión de un evaluado, se

estaría afectando su calificación y la del resto del equipo.

50. Por otra parte, sostiene que si la meta se limitaba a la Junta Distrital como equipo de trabajo, era necesario que el tamaño de la muestra fuera mayor a dos del total de personas evaluadas.

51. Esto es, en palabras del actor, la revisión de los soportes documentales que realizaría la DESPEN a partir de una muestra que ella determinara y así emitir una calificación considerando los niveles alto, medio y bajo.

52. En ese sentido, manifiesta que el tamaño de la muestra debía ser mayor a dos, pues para alcanzar el nivel alto se requería que el 100% (cien por ciento) de las evaluaciones cumpliera con todos los criterios de calidad descritos en las observaciones; para el nivel medio que entre 1 y 2 evaluaciones no cumplieran con todos los criterios, y para el nivel bajo, que más de dos no cumplieran.

53. A partir de ello, el actor señala que no podrían cumplirse los niveles medio y bajo, pues si en el primero se exige que entre 1 y 2 de las evaluaciones no cumplan con todos los criterios de calidad, la conjunción “y” entre ambos números implica que el redactor de la meta previó que la revisión abarcaría más de dos soportes, pues entenderla de manera separada y en lo individual sería inoperante.

54. De manera paralela, el nivel bajo, también requeriría de más de dos evaluaciones, para cumplir con los principios de objetividad y certeza y contraviene lo dispuesto en el artículo 40, párrafo 1, incisos a), b) y c) de los Lineamientos para la evaluación del desempeño.

55. Por otra parte, manifiesta que aun cuando se hubieran

revisado una o dos evaluaciones, la calificación sería en nivel medio, por lo que forzosamente tendría que ser superior a cero, incluso, si no se hubiese revisado ninguna evaluación, considerando únicamente el criterio de oportunidad, la calificación debió ser superior a cero también en ese escenario.

56. De igual manera, expone que si la única evaluación revisada hubiese sido la del encargado de despacho de la Oficina de Seguimiento y Análisis, la revisión carecería de objetividad, porque únicamente estuvo en el cargo cinco meses, de ahí que no existiera una verdadera representatividad de los integrantes del equipo.

57. En razón de ello, argumenta que en la evaluación se debió considerar su participación en lo individual para la consecución de la meta colectiva, tal y como se sostuvo en el criterio del expediente SDF-JLI-12/2016, en el que se razonó que para el caso de las metas colectivas, puedan tomarse en cuenta elementos de carácter individual con miras a establecer que cada funcionario realizó sus actividades para conseguir la meta.

58. Es decir, al margen de que se tratara de una meta colectiva, era necesario evaluar de manera individual a cada integrante del equipo.

**b. Afectación a su garantía de audiencia y falta de exhaustividad.**

59. Es este tema, la parte actora sostiene que tanto en la resolución impugnada como en la respuesta a la solicitud de información que realizó, nunca se precisó y desconoce cuáles

fueron las diez evaluaciones aplicadas, así como las dos que se consideraron para efectos de la evaluación, lo que se tradujo en que se le dejara en estado de indefensión, además de que no coincide el número de competencias con el de evaluaciones, puesto que si son seis evaluados y se aplicaron tres competencias a cada uno, resulta un total de dieciocho, lo que no coincide con diez evaluaciones.

60. Incluso, expone que existe contradicción entre la muestra seleccionada para el distrito (una) y el número de evaluaciones (dos), circunstancia que nunca se precisó en la respuesta a la solicitud que presentó.

61. Asimismo, señala que se le dejó en estado de indefensión, puesto que la DESPEN razonó que revisar las diez evaluaciones llevaría a su personal y a los evaluadores, cuando menos un día de sus actividades por Junta, lo cual se traduce en una afectación, porque al ser una evaluación para la obtención de estímulos laborales y permanencia, debió agotarse la exhaustividad en la revisión y considerar elementos objetivos de evaluación de carácter individual, como se indicó en la resolución del expediente SDF-JLI-12/2016.

62. Además, para la definición de la muestra, en ningún apartado de la resolución impugnada se emitieron razonamiento objetivos o estadísticos que permitieran arribar que el número de evaluaciones seleccionadas para la revisión era la correcta, contrastada con el total de personas a evaluar, pues seleccionada de manera aleatoria o suerte, da lugar a subjetividades, sobre todo si se consideró únicamente la muestra del encargado de despacho de Oficina de Seguimiento y Análisis, quien ocupó el cargo de

manera temporal cinco meses de los doce a evaluar, por lo que esa circunstancia implicaba considerar el total de las evaluaciones de los miembros y la participación individual que tuvieron.

63. Por otra parte, sostiene que se afecta el principio de exhaustividad, porque en la resolución impugnada no se dio respuesta a su planteamiento relativo a que ni a él, al líder del equipo o al Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital 09, se les notificó o se les llamó legalmente para imponerse de alguna observación en aras de salvaguardar su garantía de audiencia a diferencia de ocho Distritos en los que sí se les convocó y para este caso únicamente acudió el evaluador, sin que tuviera la oportunidad de clarificar cualquier observación.

64. Es decir, al no citar al Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital 09 en el Estado de Oaxaca, se afectó el principio de legalidad e igualdad, porque en otras juntas sí se realizó, en su calidad de líderes de los equipos, recayendo esa responsabilidad, de manera ilegal, en el Vocal del Registro Federal de Electores.

### **c. Indebida calificación de la meta colectiva 15.**

65. Sostiene una indebida calificación de la meta colectiva en cada uno de los factores, porque si bien se evalúa el trabajo en equipo y consistía en que los cuatro Vocales y el encargado de despacho de la Jefatura de la Oficina de Seguimiento y Análisis cumplieran con la entrega oportuna de la guía de observación, soportes documentales y realizar con oportunidad la evaluación atendiendo a los indicadores de eficiencia y eficacia, lo que se

cumplió en lo individual y por los integrantes del equipo, por lo que la evaluación debió ser en un nivel alto, lo que no ocurrió, puesto que la DESPEN no valoró las motivaciones y soportes que él rindió, sin que tampoco se justificaran en la resolución impugnada.

66. En cuanto al factor de oportunidad, manifiesta que si el periodo para ejecutar la evaluación comprendía del quince de agosto al treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho, debió tenerse por cumplido y no fijar la calificación de cero, pues mediante correo electrónico de veintitrés de agosto de dos mil dieciocho remitió al Vocal Ejecutivo la guía de observación debidamente requisitada y acompañada de los soportes documentales que acreditaban el cumplimiento de las competencias a evaluar, mientras que la evaluación a los integrantes del equipo se realizó el nueve de octubre, como se corrobora con el acuse del sistema de evaluación, así como con las guías de observación y soporte documental

67. Asimismo, hace referencia que se cumplió oportunamente con la evaluación emitida por el superior jerárquico, esto es, la Vocal Secretaria Local, porque el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho le remitió la guía de observación y soportes documentales, lo que también se acredita que se cumplió con el periodo de ejecución, lo que demuestra que no podía asignarse una calificación de cero, máxime que en ningún momento se motivó, lo que se traduce en una afectación al principio de legalidad.

68. De igual manera, manifiesta que el atributo de oportunidad tiene como finalidad que la evaluación se cumpla en tiempo como se actualizó en este caso, es decir, se trata de un atributo separado al

de calidad que se califica con otros criterios, aunado a que la evaluación del encargado de despacho de la Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis haya sido presentada posterior al plazo, se reitera el criterio de que debió revisarse en lo individual a cada evaluado, además de que no tuvo la posibilidad de revisar y hacer las correcciones correspondientes.

69. Por otra parte, arguye que la calificación de cero en cuanto al atributo de calidad trastocó el principio de legalidad, porque no se advierte ningún razonamiento en el dictamen individual ni en la respuesta a su solicitud de información, por el que se haya concluido que ameritaba esa calificación, máxime cuando cumplió de manera oportuna con entregar a su superior la guía de observaciones con los soportes documentales, tan es así que los resultados que obtuvo en la evaluación de competencias fue sobresaliente.

70. En suma, sostiene que si correspondió al evaluador efectuar la actividad en los sistemas con cada uno de los evaluados, se encontraba materialmente imposibilitado para revisar y capturar lo de otros evaluados, porque era responsabilidad de cada líder de equipo y evaluador, por lo que, al margen de que se tratará de una meta colectiva, resultaba imperativo evaluar de manera individual.

71. Respecto del indicador de eficacia, la interpretación de la DESPEN presenta vicios, porque si para lograr el 100% (cien por ciento) era necesario que las evaluaciones fueran realizadas conforme a la guía de observación, el vicio radicó en que si uno de los evaluados fue seleccionado en la muestra y presenta observaciones, todos los integrantes del equipo tendrían cero en su

evaluación, es decir, el resultado siempre sería el mismo, dejando de tener sentido el indicador.

72. En ese sentido, argumenta que para calcular el indicador de eficacia, invariablemente requería más de un evaluado para que la calificación del equipo fuera congruente, es decir, si se tuviera un total de cinco soportes a evaluar, a partir de ahí se mediría el indicador e ir verificando el nivel alcanzado a través de porcentajes a partir de cinco, ejemplos como ese, permitirían establecer valores del cero al diez y poder advertir el grado de cumplimiento de la meta, lo que confirma la necesidad de contar con un número mayor a dos del total de personas evaluadas en una Junta Distrital.

73. En adición, alega que existió incongruencia e incorrecta aplicación de los Lineamientos, porque, por una parte, para evaluar el indicador de eficacia, una evaluación, la del Vocal del Registro Federal de Electores y para el atributo de oportunidad consideró dos evaluaciones de manera discrecional y subjetiva.

74. Lo anterior también demuestra la existencia de falta de una debida motivación, porque en tres líneas motivó el sentido de la evaluación, incumpliendo con exponer los razonamientos que justificaran la decisión.

75. En esencia, esos son los planteamientos de la parte actora expuestos en su demanda.

**Postura de la parte demandada.**

76. El INE dio respuesta a los agravios de la parte actora, de la manera siguiente:

a. Los agravios devienen inoperantes, porque son reiteraciones de los que hizo valer en su escrito de inconformidad y no controvierte la resolución impugnada.

b. En cuanto a la indebida calificación de la meta colectiva 15, los miembros del servicio, previo a que iniciara el periodo de evaluación, tuvieron conocimiento de los factores, criterios, procedimientos, instrumentos, metas y competencias, por lo que el actor tuvo la posibilidad de pronunciarse respecto de algún factor o comportamiento que no fuera preciso, y de ser el caso, la DESPEN realizara los ajustes correspondientes.

c. La evaluación no se realizó conforme a la guía de observación, pues de las dos evaluaciones que se revisaron, ninguna fue llevada a cabo conforme a los soportes documentales que se registraron en el SIISPEN en contraste con las aportadas con el evaluador al momento de la revisión, por lo que el porcentaje de eficacia en el nivel alcanzado fue cero, es decir, ninguna de las dos que se revisaron fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte de la DESPEN.

d. En cuanto al atributo de oportunidad, el nivel alcanzado por los miembros de la Junta fue medio, en razón de que dos de las diez evaluaciones no fueron aplicadas conforme a los plazos establecidos en las circulares INE/DESPEN/0045/2018 e INE/DESPEN/0054/2018, mientras que en el atributo de calidad se obtuvo la misma calificación, porque las dos evaluaciones no coincidieron con el soporte documental que se registró en el sistema.

d. Contrario a lo que sostiene el actor, la meta se realizó conforme a

los Lineamientos de evaluación, porque en la guía de competencias se estableció que todos los miembros debían contribuir a su cumplimiento y que la revisión de soportes documentales se realizaría conforme a una muestra que determinaría la DESPEN y que, para efectos de calificación de la meta, la muestra representaría el total de evaluaciones del factor de competencias de la Junta.

e. Por último, es infundada la alegación del actor relacionada con la indebida afectación a su calificación y derecho de audiencia, porque la calificación que obtuvo derivó de la falta de coordinación que como equipo de trabajo no logró consolidar y la DESPEN les informó que haría la revisión muestral tanto al Vocal Ejecutivo como al Vocal del Registro Federal de Electores.

**Postura de esta Sala Regional.**

77. En principio, este órgano jurisdiccional advierte que si bien los planteamientos del actor en este medio de impugnación son similares a los que ha planteado a lo largo de la cadena impugnativa, en específico, en su escrito de inconformidad, se estima que ello no es motivo suficiente para conllevar su inoperancia, tal y como lo sostiene el Instituto demandado.

78. Ello, porque de conformidad con el artículo 23, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, prevé la figura de la suplencia en la expresión deficiente del agravio, aunado a que se está en presencia de un procedimiento originado con la evaluación a un miembro del Servicio Profesional Electoral del INE, que puede tener incidencia en los derechos laborales del actor, por lo que dicha figura opera en su favor.

79. Aclarado ese punto, por cuestión de método se analizarán primero, los agravios vinculados a la presunta afectación al principio de exhaustividad y a la garantía de audiencia del actor, para posteriormente dar respuesta a los restantes, sin que ello implique un perjuicio para el actor, pues lo trascendental es que se atiendan en su totalidad y no el orden de estudio de éstos.<sup>13</sup>

### **Marco normativo.**

80. Previo a la calificación, este órgano colegiado estima necesario establecer el marco jurídico aplicable y que sustentará la determinación que se asuma en el presente asunto.

81. El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa<sup>14</sup> en su capítulo sexto de los artículos 263 al 276 expone que la evaluación del desempeño establecerá los métodos para valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y, en su caso, colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, tomando en cuenta los instrumentos de planeación del INE.

82. Dicha evaluación tiene por objeto apoyar a las autoridades del Instituto en la toma de decisiones relativas a la permanencia, rotación, cambios de adscripción, titularidad, disponibilidad, incentivos, profesionalización, capacitación, promoción y ocupación

---

<sup>13</sup> Véase Jurisprudencia 4/2000 de rubro: "**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**". Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

<sup>14</sup> En lo subsecuente Estatuto.

de plazas del Servicio.

83. Para la evaluación del desempeño se valora el cumplimiento tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a los miembros del servicio del SPEN.

84. En lo que interesa, los Lineamientos aprobados para la evaluación<sup>15</sup> en cita correspondientes al periodo de septiembre dos mil diecisiete a agosto dos mil dieciocho, establecieron en su artículo 10 que, para la evaluación se considerarían los factores siguientes:

**Metas individuales**, en las que se valoraría el desempeño del evaluado en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;

**Metas colectivas**, en las que se valoraría el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional; y

**Competencias**, en las que se valorarían los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes observados mediante los comportamientos de los miembros del Servicio en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

85. Por su parte, la Junta General Ejecutiva del INE es el órgano encargado de aprobar, entre otras, las metas colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del servicio del SPEN

---

<sup>15</sup> En adelante se citarán como los Lineamientos para la evaluación del desempeño.

que presente la DESPEN.

86. Por lo que hace a las metas individuales y colectivas, en los aludidos Lineamientos se previó que serían valoradas mediante los indicadores de eficacia y eficiencia, los cuales son medidas cuantitativas que proporcionarían información sobre su cumplimiento.

87. Asimismo, en el numeral 44 de los lineamientos se prevé que en los casos en que el evaluado obtenga en la meta individual o colectiva una calificación superior a 10, la DESPEN aplicará un reescalonamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta, es decir, el reescalonamiento consistirá en igualar a 10 la calificación más alta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por 10 y dividiendo ese producto entre la calificación más alta.

88. Una vez valorados los resultados, la DESPEN elaborará el Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio, el cual se presentará a la Junta General Ejecutiva del INE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio para su aprobación, en los términos establecidos en los lineamientos que para tal efecto aprobó la junta referida.

89. En concreto, la misma DESPEN elaborará los dictámenes de resultados individuales, mismos que se deberán notificar de manera fehaciente a los miembros del servicio evaluados en un periodo no mayor a un mes posterior a la aprobación del dictamen por parte de la Junta. A partir de los dictámenes que emita dicha Dirección, se valorará la permanencia de los miembros del Servicio en el INE.

90. Ahora bien, respecto a los resultados que notifique la DESPEN, los integrantes del Servicio podrán inconformarse, y para ello, el mismo Estatuto refiere en su sección II de los numerales 277 a 282 las reglas generales de los escritos de inconformidad que podrán presentar.

91. En efecto, del Estatuto se observa que los miembros del Servicio podrán inconformarse contra los resultados de la evaluación del desempeño. Para ello, deberán presentar ante la DESPEN un escrito con la exposición de los hechos motivo de la inconformidad, acompañando los elementos que le sustenten debidamente relacionados, con base en los Lineamientos en la materia que establezca la Junta.

92. La resolución de dichas inconformidades compete a la Junta General Ejecutiva, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

93. Ahora bien, por cuanto hace a la meta colectiva 15, el propósito de la evaluación era el siguiente:

Lograr el 100% de las evaluaciones de competencias de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del Sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y conforme a la "Guía de Observación" con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.

94. Como se observa, para el cumplimiento de esta meta en equipo, tenía que realizarse de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y conforme a la guía de observación, con el propósito de fomentar el trabajo en equipo.

95. Expuesto el marco normativo, se procede a dar respuesta a los planteamientos.

**a. Afectación a su garantía de audiencia y falta de exhaustividad.**

96. Como quedó descrito en los agravios enunciados al inicio de este considerando, por una lado, la parte actora alega que se afectó el principio de exhaustividad, básicamente, porque no se dio respuesta a su planteamiento hecho valer en el escrito de ampliación al de inconformidad, en el que sostuvo que no se garantizó su derecho de audiencia, porque no se le notificó o se le llamó legalmente para imponerse de alguna observación al momento de la revisión, ni tampoco se citó al líder del equipo, así como al Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital 09 a diferencia de ocho Distritos en los que sí se les convocó y para este caso únicamente acudió el evaluador.

97. Por otra parte, sostiene que nunca se precisó y desconoce cuáles fueron las diez evaluaciones aplicadas, así como las dos que se consideraron para ese efecto, lo que se tradujo en que se le dejara en estado de indefensión, puesto que no coincide el número de competencias con el de evaluaciones, ya que si son seis evaluados y se aplicaron tres competencias a cada uno, resulta un total de dieciocho, lo que no coincide con diez evaluaciones.

98. Incluso, expone que existe contradicción entre la muestra seleccionada para el distrito (una) y el número de evaluaciones (dos), circunstancia que nunca se precisó en la respuesta a la solicitud que presentó.

99. Los agravios son **inoperantes e infundados**.

100. La inoperancia radica en que, si bien la responsable no

atendió el agravio relacionado con la afectación al derecho de audiencia, el actor no podría alcanzar su pretensión.

101. En efecto, del escrito de ampliación al escrito de inconformidad que presentó se advierte que planteó que ni a él, ni al líder del equipo y tampoco al Vocal Ejecutivo de la 09 Junta Distrital del INE, se les notificó para la revisión de la evaluación e imponerse a alguna de las observaciones, sino que indebidamente dicha revisión recayó en uno de los evaluadores, en este caso, en el Vocal del Registro Federal de Electores.

102. En la resolución impugnada, nada se señaló al respecto; empero, esta Sala estima que de la normativa aplicable no se advierte la obligación por parte de la DESPEN de otorgar la oportunidad de revisión a cada uno de los evaluados y en todo caso, ese acto de revisión se actualiza previo al cierre del sistema.

103. De acuerdo con la guía de valoración de competencias del desempeño se advierte que el evaluado, con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, puede solicitarle al evaluador la revisión de la guía de observación de manera previa al cierre del sistema a través de los medios que considere pertinentes.

104. Como se observa, existe un momento en el que los evaluados pueden realizar una revisión previa de la guía de observación que se cargará en el SIISPEN, pero posterior a ello, la normativa no establece la posibilidad de que exista una revisión por parte de cada uno de los evaluados.

105. Es decir, con independencia de que el actor haya solicitado

o no la revisión en ese primer momento, lo cierto es que es antes de que se registre la evaluación, por lo que no podría actualizarse de manera posterior el supuesto que alega y revisar las observaciones, porque en ese escenario quien actúa es el evaluador.

106. A raíz de ello, contrario a lo que sostiene, no se le dejó en estado de indefensión, pues al momento de la revisión a las observaciones a la evaluación estuvo presente el evaluador, como parte integrante del equipo para el cumplimiento de la meta.

107. Conviene dejar claro que estamos en presencia de un procedimiento de evaluación netamente administrativo y no propiamente ante un proceso jurisdiccional, por lo que los alcances de la garantía de audiencia son distintos.

108. Pero al margen de ello, como se adelantó, en el presente asunto se garantizó que el evaluador, como parte integrante del equipo también como evaluado, tuvo la posibilidad de imponerse a las observaciones respectivas.

109. Tal y como lo señala el actor en su demanda, y como se advierte del oficio INE/DESPEN/229/2018, en el que se le informó al Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el Estado de Oaxaca, que se había designado personal del DESPEN para acudir a esa junta y reunirse con quienes fungieron como evaluadores y así llevar a cabo la revisión de los soportes documentales que respaldaron la evaluación, y para sustentar ese acto, se elaboraría un reporte de revisión firmado por el evaluador y los funcionarios de la DESPEN.

110. Así, las reuniones de trabajo de revisión se realizarían entre el once y veintitrés de diciembre de dos mil dieciocho; en lo que

interesa, de acuerdo con la agenda anexa al oficio de información, en el caso de la 09 Junta Distrital, la revisión se realizaría de las doce a las trece horas del trece de diciembre de esa anualidad a través del Vocal del Registro Federal de Electores.

111. En ese sentido, es evidente que no se dejó en estado de indefensión a la parte actora, pues se garantizó la revisión por medio del funcionario referido, el cual firmó el reporte de la revisión de los soportes documentales.

112. Lo anterior tiene sentido, porque de acuerdo con la guía para la valoración de competencias es responsabilidad exclusiva del evaluador elaborar la guía de observación, y no del evaluado, por lo que la evidencia obligatoria que deberá mostrar para comprobar que valoró las competencias de manera objetiva e imparcial, es la referida guía, lo que se corrobora también en el numeral 91, inciso b), de los Lineamientos para la evaluación del desempeño.

113. Ahora, es cierto, tal y como se advierte de la agenda para la revisión de soportes documentales, que en algunos casos se seleccionó a los Vocales Ejecutivos de las Juntas Distritales; sin embargo, esa circunstancia no ocurrió en todos los casos como lo sostiene el actor, además de que ello tampoco implicaría una afectación, pues como se vio, normativamente quien debe conservar la evidencia es el evaluador y fue quien firmó el reporte de revisión, además de que también tuvo la calidad de evaluado.

114. Ahora, el hecho de que no haya sido convocado el Vocal Ejecutivo de la 09 Junta Distrital, encuentra justificación a partir del propio reconocimiento que realiza el actor en su demanda en el sentido de que dicho funcionario se había adherido al programa de

retiro voluntario, por lo cual dejó de laborar en la misma.

115. Por otra parte, lo **infundado** de los agravios radica en que el actor pretende sustentar el presunto desconocimiento de las diez evaluaciones aplicadas, así como de las dos que se consideraron para efectos de evaluación, pero contrario a lo que señala, en el expediente se corrobora que con oportunidad conoció de las mismas.

116. En efecto, en la Guía para la valoración de competencias se establecieron cuáles se evaluarían y en qué consistían, en este caso, se previó que serían dos competencias asignadas a cada cargo o puesto, por lo que se considerarían únicamente los comportamientos y criterios de desempeño asociados a cada competencia de acuerdo con el grado de dominio que le correspondería a cada cargo o puesto.

117. En la parte final de la citada Guía, se anexó un ejemplo sobre la competencia y la descripción de la evidencia.

118. En el caso de la 09 Junta Distrital, los funcionarios a evaluar fueron los siguientes:

No	Nombre	Cargo
1	José Alberto Villalobos Juárez	Vocal secretario
2	Salvador Gómez Carrera	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica
3	Flor Denisse Chávez	Vocal de Organización Electoral
4	José Vázquez Reyes	Vocal del Registro Federal de Electores
5	David Díaz Antonio	Jefe de Oficina de seguimiento y Análisis

119. Como se observa, en lo que interesa, los miembros a evaluar fueron cinco y no seis como lo refiere el actor en su demanda, puesto que si bien el Vocal Ejecutivo de la 09 Junta Distrital fue parte integrante del equipo de la meta colectiva, como

se mencionó en párrafos precedentes, el actor reconoció que se había adherido al programa de retiro voluntario, por lo que dejó de laborar en la misma.

120. Inclusive, del acuse de recibo de conclusión de la evaluación se advierte coincidencia en cuanto a que fueron los cinco funcionarios referidos los que se evaluaron.

121. En ese sentido, si fueron cinco evaluados con dos competencias cada uno, da como resultado un total de diez evaluaciones, de ahí que sea incorrecta la aseveración por parte del actor en cuanto a la supuesta inconsistencia entre el número de competencias y el número de evaluados.

122. Por otra parte, tampoco asiste razón al actor respecto a que no tuvo conocimiento de las dos evaluaciones que fueron motivo de revisión, puesto que, como ya se dijo, a través de la reunión de trabajo de revisión, se hizo por medio del evaluador, el cual se impuso de las observaciones y se advierte que la muestra revisada correspondió al Jefe de Oficina y Análisis de la 09 Junta Distrital.

123. De ahí que, por esas razones, se desestimen los planteamientos del actor.

**b. Indebida revisión de la meta colectiva 15.**

124. En este tema, los planteamientos del actor que quedaron descritos al inicio de esta parte considerativa, se pueden resumir en los puntos siguientes:

- Su evaluación estuvo supeditada al ámbito de cumplimiento de otras Juntas Distritales a partir del criterio de reescalonamiento de

las calificaciones.

- En la evaluación se debió considerar su participación en lo individual para la consecución de la meta colectiva, tal y como se sostuvo en el criterio sustentado en el expediente SDF-JLI-12/2016, en el que se razonó que para el caso de las metas colectivas, puedan tomarse en cuenta elementos de carácter individual con miras a establecer que cada funcionario realizó sus actividades para conseguir la meta.

- El tamaño de la muestra debió de ser mayor a dos, para que existiera una verdadera representatividad del equipo, máxime cuando en lo individual cumplió con la entrega oportuna de su evaluación para el cumplimiento de la meta.

- El seleccionar solo dos muestras, implicaría incumplir con los niveles medio y bajo, pues si en el primero se exige que entre 1 y 2 de las evaluaciones no cumplan con todos los criterios de calidad, la conjunción “y” entre ambos números incluye que el redactor de la meta previó que la revisión abarcaría más de dos soportes, pues entender de manera separada y en lo individual sería inoperante.

- De revisarse una o dos evaluaciones, la calificación sería en nivel medio, por lo que forzosamente tendría que ser superior a cero, incluso, si no se hubiese revisado ninguna evaluación, considerando únicamente el criterio de oportunidad, la calificación debió ser superior a cero también en ese escenario.

- Si la evaluación revisada, recayó en la presentada por el encargado de despacho de la Oficina de Seguimiento y Análisis, la revisión carecería de objetividad, porque únicamente estuvo en el

cargo cinco meses.

125. Los agravios son **infundados**.

126. En principio, se coincide con la responsable en el sentido de que la calificación no estuvo supeditada al cumplimiento de la meta de otras Juntas Distritales.

127. Como se expuso en el marco normativo, el numeral 44 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño prevé que en los casos en que el evaluado obtenga en la meta individual o colectiva una calificación superior a 10, la DESPEN aplicará un reescalonamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta, es decir, el reescalonamiento consistirá en igualar a 10 la calificación más alta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por 10 y dividiendo ese producto entre la calificación más alta.

128. De lo anterior se puede extraer que la figura de reescalonamiento podrá actualizarse a todos los evaluados que les aplique la meta, en este caso, a todos los miembros del SPEN que se les haya aplicado la meta colectiva 15 en el Estado de Oaxaca.

129. Es decir, se trata de un elemento para fijar las calificaciones en las metas y solo podría actualizarse a partir de los resultados que se obtienen en cada una de las Juntas Distritales en que se aplicó la meta, pues únicamente de esa forma cobraría sentido la figura aludida.

130. Empero, en ningún momento se establece que el cumplimiento de la meta o la calificación que obtengan los integrantes de una Junta se encuentre supeditada a las actividades

de otras Juntas.

131. Por el contrario, la evaluación de la meta colectiva 15, para este caso, se realizó a partir de la muestra que se consideró para la revisión y el grado de cumplimiento de acuerdo con la guía de observación y soportes documentales, al margen de que haya existido algún reescalonomamiento en cuanto a las calificaciones obtenidas por todos los miembros del SPEN.

132. Por otra parte, en estima de esta Sala, tampoco es válido considerar elementos individuales en el cumplimiento de la meta colectiva, puesto que interpretar lo contrario implicaría desnaturalizar su finalidad.

133. En efecto, en el marco normativo se estableció que para la evaluación se consideran los factores consistentes en metas individuales, metas colectivas y competencias.

134. Por cuanto hace a las segundas, se razonó que se valora el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional.

135. Es decir, la finalidad de esas metas es evaluar el desempeño en equipo de una Junta.

136. Incluso, en el caso de la descripción de la meta colectiva 15, se estableció que consistía en lograr el 100% (cien por ciento) de las evaluaciones de competencias de los miembros del SPEN y el propósito era fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo.

137. En razón de ello, se considera que no es posible acoger el planteamiento del actor, porque si se evaluara en lo individual el actuar de cada integrante del equipo, no tendría sentido establecer una meta colectiva.

138. Tan es así, que existen metas individuales en las que se valora el desempeño de cada evaluado, pero son independientes de la colectiva.

139. Además, en este caso, no es factible considerar elementos individuales para la evaluación de la meta colectiva, en virtud de que el actor obtuvo una calificación final ponderada de 7.55, que lo ubicó en un nivel aceptable de acuerdo con la tabla de niveles de desempeño que se encuentra inserta en el párrafo segundo del artículo 76 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño.

140. Es decir, el actor no se ubicó en el supuesto del primer párrafo del artículo y normativa en mención, que prevé la separación del servicio en caso de no aprobar la evaluación.

141. Por tal motivo, no tiene razón el actor de que debieron aumentarse las muestras de evaluación, sobre la base de considerar elementos individuales de cada evaluado, más allá que sustente ese planteamiento a partir de lo determinado en un precedente (SDF-JLI-12/2016) emitido por otra Sala Regional, lo cual no constituye un criterio obligatorio para este órgano jurisdiccional.

142. De igual forma, tampoco encuentra asidero jurídico el planteamiento del actor relacionado a que la evaluación que se revisó carece de objetividad, porque la muestra recayó en el

encargado de despacho de la Oficina de Seguimiento y Análisis, el cuál únicamente estuvo cinco meses en el cargo.

143. Ello, porque de conformidad con el artículo 77 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño se advierte que para ser sujeto de evaluación, el evaluado deberá haberse desempeñado como mínimo tres meses en el mismo cargo o puesto, durante el periodo que se evalúa y estar activo en el Instituto al inicio de la aplicación de la evaluación del desempeño.

144. Como se ve, para ser evaluado se requiere haber desempeñado por lo menos tres meses el mismo cargo, supuesto que se actualiza en este caso, porque si el actor reconoce que la persona cuya muestra se revisó tenía cinco meses en el cargo, resulta evidente que se encontraba dentro de la temporalidad requerida.

145. Por tanto, el periodo que llevaba ocupando el cargo no se tradujo en un impedimento para que fuera sujeto de evaluación.

146. Misma suerte que lo anterior corre lo planteado respecto a que el seleccionar solo dos muestras, implicaría incumplir con los niveles medio y bajo, pues si en el primero se exige que entre 1 y 2 de las evaluaciones no cumplan con todos los criterios de calidad, la conjunción “y” entre ambos números implica que el redactor de la meta previó que la revisión abarcaría más de dos soportes.

147. Lo anterior, porque previo a la evaluación, el actor se pudo inconformar con los criterios establecidos en la descripción de la meta colectiva 15.

148. En efecto, en el apartado de observaciones del documento

de la descripción de la meta, en las notas 1 y 2, se advierte que los soportes documentales se realizarían conforme a la muestra de evaluaciones que determinara la DESPEN, y para efectos de la calificación de esa meta, la muestra que revisara la DESPEN representaría el total de evaluaciones realizadas de las competencias en la entidad.

149. Como se observa y lo reconoce el actor en su demanda, en la descripción de la meta se estableció que la revisión de los soportes documentales se realizaría conforme a la muestra que determinara la DESPEN y representaría el total de evaluaciones realizadas.

150. A partir de ello, para la ponderación del atributo de calidad de los tres niveles, en la descripción de la meta se estableció de la manera siguiente:

Atributo de calidad			
Ponderación	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
15%	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones	Entre 1 y 2 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones	Más de 2 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.

151. Así, si en la descripción de la meta se establecieron los números de muestras a evaluar para la ponderación de los niveles, el actor estuvo en posibilidad, antes de la evaluación, de inconformarse con cualquier posible inconsistencia.

152. Pero con independencia de ello, tampoco tendría razón el actor en cuanto a que para actualizar el nivel medio o bajo se requieren más de dos muestras.

153. En principio, el actor se situó en el nivel medio y este se actualizaría cuando entre 1 y 2 evaluaciones no cumplieran con los criterios de calidad.

154. Esto es, basta que no se cumpliera con una o dos evaluaciones indistintamente y no forzosamente más de dos, porque antes de la conjunción “y” se establece la preposición “entre” que permite la posibilidad que sea una u otra.

155. Bajo esa óptica, no es posible asumir la interpretación que pretende el actor, y por cuanto hace a su alegación que nunca podría actualizarse el nivel bajo, tal manifestación deviene inatendible, porque en el supuesto en que se situó es el nivel medio y en nada abonaría a su pretensión el análisis respecto a la eficacia del nivel bajo.

156. Por otra parte, expone que si la calificación fuera en nivel medio forzosamente tendría que ser superior a cero, incluso, si no se hubiese revisado ninguna evaluación, considerando únicamente el criterio de oportunidad, la calificación debió ser superior a cero, también en ese escenario.

157. Al respecto, tampoco asiste razón al actor, porque del cuadro inserto en el artículo 40 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño, el nivel y ponderación son los siguientes:

**Bajo** (-% asignado)

**Medio** (0)

**Bajo** (+% asignado)

158. Así, en el nivel medio la ponderación es cero y aplica en los casos en que hay una presencia aceptable del atributo, por lo que el único supuesto para alcanzar un porcentaje mayor a cero es haber logrado el nivel alto, lo que no ocurrió en la especie.

159. Tampoco es posible considerar únicamente el criterio de oportunidad, porque para ello debió acreditarse que todos los miembros del equipo cumplieron con la meta de manera notoriamente anticipada y así alcanzar una calificación más alta.

160. De ahí lo **infundado** de los agravios expuestos por el actor.

**c. Indebida calificación de la meta colectiva 15.**

161. Sostiene una indebida calificación de la meta colectiva en cada uno de los factores a partir de lo siguiente:

- En lo individual y en equipo se cumplió con la entrega oportuna de la guía de observaciones y con el soporte documental, por lo que la evaluación debió ser en un nivel alto.

- El atributo de oportunidad es distinto al de calidad que se califica con otros criterios, y aun cuando uno de los integrantes haya presentado la evaluación posterior al plazo, se reitera el criterio de que debió revisarse en lo individual a cada evaluado.

- No razonó por qué ameritó la calificación de cero, cuando cumplió de manera oportuna con entregar a su superior la guía de observaciones con los soportes documentales, tan es así, que los resultados que obtuvo en la evaluación de competencias fueron sobresalientes.

- La interpretación del indicador de eficacia por parte de la DESPEN

presenta vicios, porque si uno de los evaluados fue seleccionado en la muestra y presenta observaciones, todos los integrantes del equipo tendrían cero en su evaluación.

- Para calcular el valor de eficacia, invariablemente requería más de un evaluado para que la calificación del equipo fuera congruente y poder establecer valores del cero al diez, y advertir el grado de cumplimiento de la meta, lo que confirma la necesidad de contar con un número mayor a dos del total de personas evaluadas en una Junta Distrital.

- Existió incongruencia e incorrecta aplicación de los Lineamientos, porque, por una parte, para evaluar el indicador de eficacia, consideró una evaluación, la del Vocal del Registro Federal de Electores, mientras que para el atributo de oportunidad revisó dos evaluaciones de manera discrecional y subjetiva.

- Indebida motivación, porque en tres líneas razonó el sentido de la evaluación, incumpliendo con exponer los razonamientos que justificaran la decisión.

162. Los planteamientos son **infundados**.

163. Primeramente, porque como ya se razonó, el cumplimiento de la meta colectiva tiene propósito evaluar el desempeño del equipo y no así elementos individuales de cada evaluado.

164. En efecto, al margen de que se encuentre acreditado que el actor haya presentado de manera oportuna su evaluación, como ya se dijo, esa no era la finalidad, sino que todos los integrantes del equipo cumplieran de manera oportuna.

165. De la resolución impugnada se advierte que mediante circular INE/DESPEN/045/2018 de once de septiembre de dos mil dieciocho, la DESPEN comunicó a los evaluadores que del uno al treinta y uno de octubre de dos mil dieciocho, se llevaría a cabo la aplicación de la evaluación.

166. Posteriormente, mediante circular INE/DESPEN/054/2018 de veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, la DESPEN hizo del conocimiento de los evaluadores, la ampliación del plazo para aplicar la evaluación hasta el diez de diciembre de ese año.

167. En el caso de los evaluados de la 09 Junta Distrital, de acuerdo con el reporte de revisión de soportes documentales en la que participó el evaluador, se advierte que la fecha de registro fue la siguiente:

No	Nombre	Cargo	Fecha de registro
1	José Alberto Villalobos Juárez	Vocal secretario	03/10/2018
2	Salvador Gómez Carrera	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	04/10/2018
3	Flor Denisse Chávez	Vocal de Organización Electoral	04/10/2018
4	José Vázquez Reyes	Vocal del Registro Federal de Electores	09/10/2018
5	David Díaz Antonio	Jefe de Oficina de seguimiento y Análisis	30/11/2018

168. Como se advierte, las evaluaciones fueron registradas dentro de los plazos previstos en las circulares descritas, incluso, las primeras cuatro fueron presentadas de manera previa a la culminación del primer plazo que se había otorgado.

169. Empero, en el caso del quinto funcionario, el registro se realizó diez días antes de que concluyera el plazo de ampliación y posterior al primero que se había otorgado.

170. En ese sentido, para poder alcanzar el nivel alto en el atributo de oportunidad, necesariamente tenía que demostrarse que la meta se cumplió de manera notoriamente anticipada y esto repercutió en un beneficio sobresaliente para el área correspondiente.

171. Así, resulta evidente que si la meta se cumplió dentro del plazo establecido, el nivel alcanzado sería medio, puesto que no se advierte o se acredita que se haya realizado con notoria anticipación por todos los integrantes del equipo, es decir, al margen de que uno o dos funcionarios presentaran con la debida anticipación las evaluaciones, no es razón suficiente para obtener un porcentaje mayor en la calificación, pues tal obligación irradiaba en todos los evaluados como equipo.

172. Por ende, el nivel alcanzado sería medio, sin que sea válido considerar el cumplimiento en lo individual, por las razones que ya se han explicado a lo largo de este fallo.

173. Ahora, tampoco se trata de atributos uniformes el de calidad y oportunidad, porque para el cumplimiento del primero se verifican las características de la calidad definidas para la meta, mientras que el segundo se reduce al cumplimiento de la meta en el plazo establecido.

174. En lo que sí se coincide es que en ambos la ponderación esta acotada a una escala de los niveles, bajo, medio y alto.

175. Así, si el actor estaba inconforme en la forma de medir los indicadores de eficacia y eficiencia, lo cierto es que estuvo en posibilidad de controvertir los Lineamientos para la evaluación del

desempeño desde su aprobación, o en su caso, desde el momento que se hizo de su conocimiento la descripción de la meta y la forma de que se implementarían esos indicadores.

176. En el mismo sentido, tampoco asiste razón al actor respecto a que debieron considerarse más de dos muestras (cinco), para establecer porcentajes y tener un valor de cero a diez, para poder advertir el grado de cumplimiento de la meta, puesto que, como ya se ha razonado, desde la descripción de la meta se estableció que la revisión de los soportes documentales se realizaría conforme a la muestra que determinara la DESPEN.

177. Esto es, se estableció cierto margen de discrecionalidad de esa dirección, para considerar el número de muestras para la revisión de los soportes documentales, sin que se haya controvertido tal determinación.

178. Además, se estima que lo que el actor pretende es establecer una forma de valoración que no se encuentra prevista en los Lineamientos a partir del establecimiento de valores referenciales de cero a diez y así alcanzar su pretensión de obtener una calificación más alta, lo cual no puede ser materializado partiendo de ese planteamiento, porque no se establece así en la citada normatividad, aunado a que la forma de medir el indicador de eficacia y eficiencia se sustenta en parámetros que aplicaron de la misma forma a todos los miembros del SPEN.

179. Por tanto, no se podría aplicar un parámetro diferenciado y distinto a los que ya se establecen en la propia normatividad.

180. A su vez, tampoco existe la supuesta incongruencia alegada

por el actor, porque para el cumplimiento de los atributos de calidad y oportunidad, se consideró una muestra con las dos evaluaciones que se aplicaron.

181. En efecto, de la resolución impugnada se advierte que en el atributo de oportunidad se analizaron dos de diez evaluaciones, mientras que para el de calidad se establecieron dos de dos evaluaciones, lo que pone de relieve que no se advirtió la inconsistencia que sostiene el actor.

182. Es decir, se consideró una muestra con las dos evaluaciones.

183. Debido a ello, se desestima el planteamiento relativo a la insuficiencia de motivación en cuanto al sentido del cumplimiento de la meta, porque como se ha visto a lo largo de este fallo, la normatividad prevé elementos objetivos respecto de la evaluación en el cumplimiento de la meta colectiva 15 y que fueron aplicados en la evaluación del equipo que conformó el actor, pues se razonó que las evaluaciones revisadas no fueron realizadas con base en los soportes documentales y a la guía de observación, aunado a que se había incumplido con los criterios de oportunidad.

184. Por tanto, al haberse desestimado los planteamientos del actor, lo conducente es **confirmar** la resolución de la Junta General Ejecutiva del INE INC/VS/09DTTO/OAX/E-2017-2018.

185. Se **instruye** a la Secretaría General de Acuerdos de esta Sala Regional, para que en caso de que con posterioridad se reciba documentación relacionada con la sustanciación de este juicio, se agregue al expediente para su legal y debida constancia.

186. Por lo expuesto y fundado, se

**R E S U E L V E**

**PRIMERO.** El actor **no acreditó** los extremos de sus pretensiones, y el Instituto demandado **probó** sus excepciones y defensas, esto, en términos del considerando cuarto de la presente sentencia.

**SEGUNDO.** Se **confirma**, en lo que fue materia de impugnación, la determinación adoptada por la Junta General Ejecutiva del INE, en la resolución INC/VS/09DTTO/OAX/E-2017-2018, respecto del resultado de la Evaluación del Desempeño del periodo septiembre dos mil diecisiete a agosto dos mil dieciocho, otorgada al actor.

**NOTIFÍQUESE, de manera electrónica** al actor; **por oficio o de manera electrónica** al Instituto Nacional Electoral en su calidad de demandado; y **por estrados** a los demás interesados.

Lo anterior, en términos de los artículos 26, apartado 3, 28, 29, apartado 5, y 106, apartado 2, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral; así como 94, 95 y 101 del Reglamento Interno de este órgano jurisdiccional, así como, el Acuerdo General **1/2018** de la Sala Superior de este Tribunal Electoral.

En su oportunidad, devuélvanse las constancias atinentes y archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **unanimidad** de votos, la Magistrada y Magistrados que integran la Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación correspondiente a la Tercera Circunscripción Plurinominal Electoral, ante el Secretario General de Acuerdos, quien autoriza y da fe.

**MAGISTRADO PRESIDENTE**

**ENRIQUE FIGUEROA ÁVILA**

**MAGISTRADA**

**MAGISTRADO**

**EVA BARRIENTOS  
ZEPEDA**

**ADÍN ANTONIO DE LEÓN  
GÁLVEZ**

**SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS**

**JOSÉ FRANCISCO DELGADO ESTÉVEZ**