TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación
SALA REGIONAL
CIUDAD DE MÉXICO

SCM-JDC-308/2026

TEMÁTICA

Evaluación del desempeño de una integrante del SPEN.

PARTES

ACTORA: ELIMINADO.
RESPONSABLE: Tribunal Electoral de la Ciudad de México. (TL)

ANTECEDENTES

1. Evaluación del desempeño. El 27 de febrero de 2026, el Consejo General del IECM aprobó el dictamen de resultados de la evaluación del desempeño del personal del SPEN de la rama del OPLE, correspondiente al periodo 2024-2025.

2. Solicitud de revisión. La actora controvirtió su evaluación al considerar que fue realizada de manera subjetiva, parcial y discriminatoria por su superior jerárquico, a quien previamente había denunciado por hostigamiento y violencia laboral. La Secretaría Administrativa modificó dos aspectos de la evaluación y confirmó diversos reactivos.

3. Sentencia impugnada. El 9 de septiembre, el TL confirmó la revisión de la evaluación.

4. Demanda federal. El 15 de septiembre, la actora promovió el SCM-JDC-308/2026.

ANÁLISIS

La pretensión de la actora es que se revoque la sentencia local, se declare la nulidad de la evaluación realizada por su superior jerárquico denunciado y se ordene su reposición.

Perspectiva de género. Los agravios son fundados porque el TL no resolvió la controversia con perspectiva de género. La evaluación partió de la intervención directa de un superior jerárquico denunciado por hostigamiento y violencia laboral, circunstancia que incide en la objetividad e imparcialidad del procedimiento.

Interpretación conforme de los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del SPEN del sistema de los OPLE. El TL debió interpretar armónicamente los artículos 70, 72 y 74 para advertir que si bien no prevén expresamente como causa de excusa del evaluador la existencia de un procedimiento laboral disciplinario, sí se establece que la evaluación debe basarse en condiciones mínimas de neutralidad. La denuncia previa no invalida automáticamente cualquier actuación posterior, pero el conflicto formalizado genera una duda objetivamente razonable sobre la neutralidad del proceso evaluativo.

Omisiones del TL. No examinó la relación asimétrica de poder, ni el contexto de violencia; no desplegó una actividad probatoria reforzada; trasladó a la actora la carga de acreditar la incidencia concreta del conflicto en cada reactivo; no analizó el posible impacto diferenciado de reactivos aparentemente neutrales; no realizó una interpretación conforme orientada a la igualdad sustantiva; y no valoró el riesgo de revictimización institucional.

Efectos. El TL deberá emitir una nueva determinación con perspectiva de género; valorar exhaustivamente las constancias del procedimiento laboral y la posible asimetría de poder; y verificar, mediante interpretación conforme de los artículos 70, 72 y 74 de los Lineamientos, si la intervención del superior jerárquico denunciado comprometió la objetividad e imparcialidad de la evaluación.

DECISIÓN

Se revoca la resolución controvertida para que el TECDMX emita una nueva determinación en los términos precisados en la sentencia.

TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación
SALA REGIONAL
CIUDAD DE MÉXICO

JUICIO DE LA CIUDADANÍA

EXPEDIENTE: SCM-JDC-308/2026

MAGISTRADA: MARÍA CECILIA GUEVARA Y HERRERA

SECRETARIADO: HUGO ENRIQUE CASAS CASTILLO[1] Y KAREM ROJO GARCÍA

Ciudad de México, ocho de octubre de dos mil veintiséis.

La Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en sesión pública **revoca** la sentencia del **Tribunal Electoral de la Ciudad de México** que confirmó la revisión de resultados de la evaluación al desempeño del periodo 2024-2025 de ELIMINADO.

ÍNDICE

GLOSARIO 1
I. ANTECEDENTES 2
II. COMPETENCIA 3
III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA 4
IV. SOLICITUD DE DILIGENCIA 5
V. ESTUDIO DE FONDO 5
A. Contexto y materia de la controversia 5
B. Resolución impugnada 6
C. Pretensión, causa de pedir y problema a resolver 7
D. Agravios y metodología de análisis 8
E. Decisión General 9
F. Conclusión 21
G. Efectos 21
VI. RESUELVE 22

GLOSARIO

Actora/promovente:	ELIMINADO, en su calidad de integrante activa del SPEN.
Acto impugnado/ resolución impugnada:	Sentencia emitida por el Tribunal Electoral de la Ciudad de México en el expediente ELIMINADO.
Autoridad responsable/ Tribunal local/TECDMX:	Tribunal Electoral de la Ciudad de México.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del INE.
Dictamen:	Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del SPEN del sistema OPLE correspondiente al periodo 2024-2025.

[1] Colaboró: Azucena Herrera Huerta.

Dirección Distrital:	ELIMINADO.
Evaluador:	ELIMINADO.
IECM/Instituto:	Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Informe:	Informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025.
INE:	Instituto Nacional Electoral.
JGE del INE:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Juicio de la ciudadanía:	Juicio para la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía.
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Lineamientos:	Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.
OPLE:	Organismos Públicos Locales Electorales.
Órgano de Enlace:	Órgano de Enlace con el Instituto Nacional Electoral.
Sala Regional:	Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la IV Circunscripción Plurinominal, con sede en la Ciudad de México.
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Secretaría Administrativa:	Secretaría Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
SPEN:	Servicio Profesional Electoral Nacional.
SCJN:	Suprema Corte de Justicia de la Nación.

I. ANTECEDENTES

De lo narrado en la demanda y de la documentación del expediente, se advierte lo siguiente:

1. Evaluación al desempeño de la parte actora. El veintisiete de febrero de dos mil veintiséis[2], el Consejo General del IECM aprobó el dictamen con los resultados de la evaluación al desempeño de las personas servidoras públicas de dicho Instituto correspondiente al periodo 2024-2025.

[2] Salvo mención diversa todas las fechas corresponden al año dos mil veintiséis.

2. Solicitud de revisión. Inconforme con la valoración realizada por la autoridad administrativa, la promovente solicitó la revisión de la evaluación anterior.

3. Informe recaído a la revisión. El dieciocho de junio, la Secretaría Administrativa del IECM emitió el informe sobre la revisión de resultados de la evaluación al desempeño por el periodo 2024-2025, en el que modificó dos competencias y confirmó diversos reactivos controvertidos.

4. Sentencia impugnada. Inconforme con lo anterior, la parte actora presentó juicio electoral ante el TECDMX, quien el nueve de septiembre, confirmó el referido informe.

5. Demanda federal. El quince de septiembre, la promovente interpuso juicio de la ciudadanía federal contra la sentencia impugnada.

6. Recepción y turno. Recibidas las constancias por esta Sala Regional, se formó el expediente **SCM-JDC-308/2026**, mismo que se turnó a la ponencia de la magistrada presidenta.

7. Instrucción. En su momento, la magistrada instructora radicó el expediente en la ponencia; admitió la demanda y ordenó el cierre de instrucción.

II. COMPETENCIA

Esta Sala Regional es competente para conocer y resolver el presente juicio de la ciudadanía, pues se controvierte la resolución emitida por el TECDMX que confirmó el informe sobre la revisión de resultados de la evaluación del desempeño del periodo 2024-2025 de la parte actora[3], materia relacionada con el derecho político-electoral de integrar autoridades electorales con motivo de la permanencia y evaluación del

[3] Constitución: Artículos 41, párrafo tercero, Base VI; 94, párrafo primero; y 99, párrafos primero, segundo y cuarto, fracción V. Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación: artículos 253, fracción IV, inciso c); y 263, fracción IV. Ley de Medios: artículos 79, párrafo 1; 80, párrafo 1, inciso f); y 83, párrafo 1, inciso b).

SPEN de la rama del OPLE, en una entidad en la que este órgano ejerce jurisdicción.[4]

III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Se satisfacen los requisitos de procedencia[5], conforme a lo siguiente:

a) Forma. La demanda se presentó por escrito ante la autoridad responsable, en ella consta el nombre de la parte actora y su firma autógrafa, el acto impugnado y la autoridad responsable, así como los hechos, agravios y preceptos presuntamente violados.

b) Oportunidad. La demanda se presentó en tiempo, ya que la resolución impugnada se notificó a la parte actora el diez de septiembre[6], por lo que el plazo para impugnar transcurrió del once al diecisiete de septiembre[7] y la demanda se presentó el quince del citado mes, esto es, dentro de los cuatro días previstos en la Ley de Medios.

c) Legitimación e interés. La parte actora está legitimada y tiene interés jurídico para interponer el presente juicio, pues se trata de una persona miembro del SPEN de la rama del OPLE que acudió ante el TECDMX a controvertir el informe de la evaluación del desempeño, mismo que a la postre fue confirmado y, aduce, le genera un perjuicio.

d) Definitividad. No existe otro medio de impugnación que deba agotarse previamente a esta instancia, por lo que el requisito está satisfecho.

---

[4] Acuerdo INE/CG130/2023 aprobado por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral que establece el ámbito territorial de cada una de las cinco circunscripciones plurinominales y su ciudad cabecera.
[5] Artículos 7, párrafo 2; 8, párrafo 1; 9, párrafo 1; y 13 de la Ley de Medios.
[6] Como se desprende de la razón de notificación por correo electrónico practicada a la promovente, foja 358 del cuaderno accesorio 1 del expediente en que se actúa.
[7] Sin considerar los días doce, trece y dieciséis de septiembre por ser inhábiles, ya que la impugnación no está relacionada con algún proceso electoral, por lo que en el cómputo del plazo únicamente deben contabilizarse los días hábiles, conforme a lo dispuesto por el artículo 7, párrafo 2 de la Ley de Medios.

IV. SOLICITUD DE DILIGENCIA

Del análisis al escrito de demanda, se advierte que la parte actora solicita como diligencia para mayor proveer, se requiera el acta circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro, levantada por la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del IECM, misma que obra en el expediente ELIMINADO.

Sin embargo, en el caso se estima que no ha lugar a acordar de conformidad dicha solicitud, toda vez que en el expediente obran las constancias necesarias para emitir la resolución correspondiente.

V. ESTUDIO DE FONDO

En primer lugar, se expondrá un breve contexto de la controversia, se señalará la determinación emitida por la responsable, los agravios de la parte actora y, finalmente, se analizarán los planteamientos hechos valer.

A. Contexto y materia de la controversia

La presente controversia se originó con motivo de la emisión del acuerdo[8] de veintisiete de febrero del IECM mediante el cual aprobó el Dictamen. Al considerar que diversos aspectos en su desempeño habían resultado incorrectos, la promovente solicitó la revisión de su evaluación ante el Órgano de Enlace.

En esencia, adujo que la misma se realizó de manera subjetiva, dolosa, parcial y discriminatoria por su superior jerárquico, quien ejerció actos de hostigamiento laboral en su contra, lo que dio origen a un procedimiento laboral sancionador[9]; por lo que consideró que el evaluador debió haberse excusado y al no hacerlo, generó que se le siguiera violentando.

El Órgano de Enlace confirmó la calificación de diversos reactivos, empero, tratándose de la competencia “Trabajo en equipo y redes de

[8] IECM/ACU-CG-021/2026.
[9] ELIMINADO.

colaboración” reactivos 2.1 y 6.1, la citada autoridad ordenó su reposición y reponderación, respectivamente.

B. Resolución impugnada

Inconforme, la parte actora acudió ante el TECDMX, quien confirmó el informe sobre la revisión de la evaluación, al considerar que sí se habían examinado los argumentos de hostigamiento laboral plasmados en el escrito de revisión.

Sin embargo, señaló que, como diversas documentales aportadas por la promovente hacían referencia al acta circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro la cual no obraba en autos, no era posible contar con un soporte documental para valorar lo expresado por las partes, lo que tampoco había sido controvertido.

Asimismo, consideró que el Órgano de Enlace no se limitó a ponderar únicamente los medios probatorios aportados por la parte actora, sino también los ofrecidos por el superior jerárquico.

Adujo que, aun reconociendo que un contexto de violencia u hostigamiento laboral puede repercutir negativamente en las condiciones en que una persona desempeña sus funciones, ello no conduce, por sí mismo, a considerar incorrecta la calificación asignada en cada uno de los reactivos controvertidos.

Ello, porque la evaluación del desempeño tuvo por objeto examinar comportamientos y competencias específicas, cuya naturaleza es diversa y, por tanto, pueden verse afectados de manera distinta, de ahí que, la sola existencia de un contexto de hostigamiento laboral no conducía automáticamente a modificar la calificación asignada, pues resultaba necesario establecer de qué manera incidió en los comportamientos evaluados.

Finalmente, desestimó el argumento relativo a una posible violación a las formalidades del debido proceso, derivado de que la evaluación que le

fue aplicada había sido realizada por una persona denunciada por violencia laboral.

Lo anterior, porque en perspectiva del TECDMX, la intervención del evaluador dentro del procedimiento de evaluación no implicó que la Secretaría Administrativa asumiera como propias, de manera automática, sus apreciaciones. Por el contrario, consideró que sus manifestaciones solo constituyeron uno de los elementos sometidos a contraste con el resto del material que obraba en el expediente.

Además, porque la configuración jerárquica existente del área de adscripción de la promovente motivaba que la evaluación la realizaría su superior, al ser la posición funcional para observar de manera sostenida y directa los comportamientos sometidos a evaluación.

C. Pretensión, causa de pedir y problema a resolver

1. Pretensión. La pretensión de la parte actora radica en que, analizando la controversia con una perspectiva de género, se revoque la determinación emitida por el TECDMX, se declare la nulidad de la evaluación realizada por quien fue su superior jerárquico y se ordene su reposición.

2. Causa de pedir. La causa de pedir reside en que la evaluación del desempeño de la promovente es inválida, porque fue emitida por el superior jerárquico que de manera previa denunció por violencia laboral, lo que vulneró los principios de objetividad e imparcialidad que deben regir el procedimiento de evaluación.

3. ¿Cuál es el problema a resolver?

Verificar si la resolución del TECDMX fue emitida con una perspectiva de género, atendiendo a los parámetros constitucionales y convencionales establecidos y, a su vez, si estaba obligado a ejercer un control *ex officio* de los artículos 70, 72 y 74 de los Lineamientos del SPEN.

D. Agravios y metodología de análisis

1. Indebida fundamentación y motivación. Al permitir la intervención del servidor público denunciado, tomando como base la inexistencia de excusa ante procedimientos sancionadores en materia laboral.

2. Omisión de realizar un control difuso de constitucionalidad: Ya que el TECDMX tenía la obligación de realizar dicho ejercicio respecto de los artículos 70, 72 y 74 de los Lineamientos, dada la existencia de un procedimiento laboral disciplinario por violencia entre las partes involucradas.

3. Omisión de juzgar con una perspectiva de género: Al trasladarle la carga de probar las conductas denunciadas a la víctima, tales como bloqueo de red, retención de contraseñas, aislamiento y negativa de transporte; lo cual constituyó, en su perjuicio, una revictimización y la imposición de reglas probatorias de imposible cumplimiento.

4. Incongruencia interna: Al analizar el reactivo denominado “Trabajo en equipo”, el TECDMX determinó su reponderación al sostener que el conflicto laboral impidió una conclusión objetiva del comportamiento, sin embargo, respecto de los demás elementos sujetos a evaluación, la responsable modifica su estándar y exige a la actora una demostración de la afectación material.

5. Indebido valor probatorio: Al desestimar el valor probatorio de doce actas circunstanciadas relacionadas con el incumplimiento de diversas medidas cautelares, bajo el argumento de que en el expediente no obraba un acta circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro.

Los agravios se encuentran íntimamente relacionados, pues la parte actora pretende evidenciar la omisión del TECDMX de resolver la controversia con una perspectiva de género. De ahí que, dada su relación, se estima procedente su estudio de manera conjunta, sin que

ello le genere perjuicio alguno, pues lo relevante es que sus planteamientos sean analizados de manera completa, con independencia del orden en que se realice el estudio de fondo.[10]

E. Decisión General

Se **revoca** la sentencia controvertida, pues el TECDMX no resolvió la controversia bajo una perspectiva de género, al validar que una evaluación al desempeño de la parte actora tuvo como punto de partida la intervención directa de un superior jerárquico que desplegó actos constitutivos de hostigamiento y violencia laboral en su contra, lo cual incidió en la objetividad e imparcialidad en la evaluación.

- **Marco normativo**

Juzgar con perspectiva de género

Para este Tribunal Electoral, el juzgar con perspectiva de género conlleva el impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desigualdad en la cual históricamente se han encontrado las mujeres -que no necesariamente está presente en cada caso- como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debían asumir, como un corolario inevitable de su sexo.

Del mismo modo, la Sala Superior estima, con sustento en la jurisprudencia 1ª./J. 22/2016 (10ª.)[11] de la Primera Sala de la SCJN, que todo órgano jurisdiccional electoral debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual tiene que implementarse un método aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que por cuestiones de género impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

---

[10] Jurisprudencia 4/2000 de la Sala Superior, de rubro: AGRAVIOS. SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN.
[11] De rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Lo anterior significa que, ante una problemática relacionada con la interpretación y, consecuente, aplicabilidad de la norma, las personas juzgadoras evalúen su impacto diferenciado y cuestionen su neutralidad a partir del derecho de igualdad.

Aspecto que también se enfatiza en la Guía para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Electoral de la Red Mundial de Justicia Electoral, en la cual se precisa que la norma debe leerse en clave de género a fin de determinar si una norma aparentemente neutra tiene efectos diferenciados para hombres y mujeres y, a partir de ello, debe dimensionarse su alcance, sentido y aplicación.

Sobre tales premisas, es válido afirmar que la obligación de juzgar con perspectiva de género implica: adoptar el criterio interpretativo que garantice el principio de igualdad; promover una participación de las mujeres en condiciones de igualdad; y eliminar cualquier discriminación histórica o estructural por razón de género, de modo tal que no se restrinja el efecto útil de la interpretación de dichas normas y su finalidad.

- **Análisis del caso**

Tal como se anunció, se estiman **fundados** los agravios hechos valer por la actora, relativos a que el TECDMX fue omiso en juzgar con una perspectiva de género, a pesar de que así le fue planteado.

Lo anterior, porque, dicha autoridad jurisdiccional impuso a la promovente una serie de medidas de imposible cumplimiento, aunado a que omitió valorar que, en una evaluación al desempeño, no se puede tomar como base los parámetros generados por un superior jerárquico que es acusado por hostigamiento y violencia laboral por la propia persona evaluada.

En efecto, ante aquella instancia, la promovente sostuvo que la evaluación a su desempeño se encontraba viciada de origen al realizarse por la misma persona a quien previamente había denunciado por

violencia laboral; lo que en su concepto, comprometió la objetividad e imparcialidad del proceso de evaluación.

Sin embargo, el TECDMX desestimó tales argumentos al considerar que:

- La Secretaría Administrativa si examinó los planteamientos relacionados con el hostigamiento laboral sufrido y la instauración de un procedimiento laboral sancionador.
- Si bien, un contexto de violencia u hostigamiento laboral pueden repercutir negativamente en las condiciones en que una persona desempeña sus funciones, ello no conduce, por sí mismo, a considerar incorrecta la calificación asignada a cada uno de los reactivos.
- La responsable sí tomó en consideración las constancias del procedimiento laboral sancionador, identificando doce actas relacionadas con el cumplimiento de medidas cautelares; sin embargo, no les otorgó valor probatorio, derivado de que todas ellas hacían referencia a un acta circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro que no se encontraba en autos.

A partir de lo anterior, es evidente que el TECDMX no emitió su resolución con una perspectiva de género, pues dejó de advertir que la evaluación se encontraba viciada de origen al emitirse por la misma persona que previamente había sido denunciada por violencia laboral.

De esta manera, si el artículo 3 de los Lineamientos establece que la evaluación al desempeño tiene por objeto valorar de manera objetiva, transparente **e imparcial** al personal del SPEN de los OPLE, era evidente que una evaluación que toma como base los parámetros de una persona señalada por hostigamiento laboral, no podía servir de base para determinar la calificación final.

En efecto, conforme al parámetro de regularidad constitucional integrado por los artículos 1°, 14, 16 y 17 de la Constitución, así como por los principios de objetividad, imparcialidad, igualdad y protección efectiva de los derechos humanos, toda actuación administrativa susceptible de

incidir en la esfera jurídica de las personas debe desarrollarse bajo condiciones que garanticen la neutralidad de quienes intervienen en su emisión.

Por lo que, con independencia de que la Secretaría Administrativa, al momento de la revisión, hubiera tomado como base los planteamientos relacionados con el hostigamiento laboral de la actora, debió advertir que no resultaba convincente partir de los parámetros de evaluación emitidos por una persona sujeta a un procedimiento sancionador en materia laboral, cuando la denunciante es la misma persona a evaluar.

Además, porque si bien la autoridad responsable incorporó un apartado específico destinado al análisis con una perspectiva de género, lo cierto es que su referencia fue meramente declarativa y sin que se tradujera en un examen efectivo de las particularidades del caso.

En efecto, la perspectiva de género no se satisface mediante la sola cita de precedentes, estándares normativos o jurisprudenciales, sino que constituye una herramienta metodológica cuya finalidad consiste en identificar situaciones de desventaja, relaciones asimétricas de poder, contextos de violencia o discriminación; y, los efectos que éstos pueden producir en los hechos controvertidos, en la valoración de las pruebas y en la determinación de las consecuencias jurídicas del caso.

Por ende, esta Sala Regional estima que la responsable debió armonizar la interpretación de los Lineamientos y, concluir que, toda vez que en ellos se exige se cumplan los principios de objetividad e imparcialidad en la evaluación, no era viable la participación del superior jerárquico denunciado, pese a que no se prevé como causa de excusa la existencia de un procedimiento sancionador en materia laboral.

En efecto, las atribuciones conferidas a las personas evaluadoras no pueden entenderse como facultades absolutas o irrestrictas, sino como potestades funcionales sujetas al cumplimiento de los principios que

justifican su existencia, particularmente los de objetividad e imparcialidad.

Por lo que, aun y cuando la autoridad administrativa hubiera tomado en consideración diversos parámetros, no era posible ignorar que en muchos casos, la evaluación se construye a partir de los elementos que en primera instancia son obtenidos por la persona evaluadora.

Ciertamente, de conformidad con el acuerdo INE/JGE110/2024[12] emitido por la JGE del INE, se advierte que la evaluación al desempeño es el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida el personal del Servicio pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo.

Incluso, los Lineamientos regulan las etapas, actores, responsabilidades y procedimientos aplicables a la evaluación del desempeño, estableciendo que ésta debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, **imparcialidad,** transparencia, certeza y máxima publicidad, a partir de evidencias verificables y de la observación de comportamientos asociados a las competencias y metas asignadas al personal evaluado.

Asimismo, los artículos 70 y 74 de la misma normatividad establecen como obligaciones de las personas evaluadoras, el dar seguimiento al desempeño durante el periodo de evaluación, recopilar y resguardar las evidencias que sustenten las valoraciones emitidas, registrar la evaluación en el sistema correspondiente y motivar adecuadamente las calificaciones asignadas, garantizando que éstas guarden congruencia con los hechos observados y los elementos objetivos de prueba.

A partir de lo anterior, es evidente que los Lineamientos y la función de las personas evaluadoras, fueron diseñados para generar elementos objetivos, no para validar apreciaciones provenientes de personas que

[12] Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueban modificaciones a los lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional para el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

se encuentran inmersas en un conflicto directo con quien es objeto de evaluación.

Por lo que, mediante una interpretación conforme de los artículos 70, 72 y 74, conduce a entender que la intervención del superior jerárquico como evaluador, presupone la existencia de condiciones mínimas de neutralidad que permitan confiar razonablemente en la objetividad de la evaluación emitida.

Dicho de otra manera, la calidad del superior jerárquico constituye una condición necesaria para ejercer la función evaluadora, pero no una condición suficiente cuando concurren circunstancias extraordinarias que generan una afectación objetiva a la imparcialidad.

Tal situación acontece cuando existe una denuncia previa por violencia laboral formulada por la persona evaluada en contra de quien posteriormente participa en la emisión de su calificación al desempeño.

Lo anterior, no porque la sola presentación de una denuncia vuelva automáticamente inválida cualquier actuación posterior del superior jerárquico, sino porque la existencia de un conflicto formalizado entre ambas personas genera una duda objetivamente razonable respecto de la neutralidad que debe caracterizar al proceso evaluativo.

Más aún, si se toma en consideración que, durante la instrucción del procedimiento laboral, se emitieron una serie de medidas cautelares de protección a fin de evitar un acercamiento de la promovente con quien, en ese momento desempañaba la función de evaluador.

Por ende, los Lineamientos deben interpretarse en el sentido de que, si bien no se prevé la existencia de un caso de hostigamiento y/o violencia laboral como excusa, lo cierto es que tampoco autorizan válidamente la intervención de una persona evaluadora cuando concurran circunstancias específicas que comprometan su objetividad o imparcialidad, tales como la existencia de una denuncia previa por

violencia laboral, hostigamiento, acoso o cualquier otra situación susceptible de generar un conflicto de interés relevante.

Además, el propio diseño normativo evidencia que la facultad de evaluar no constituye una atribución personalísima ni indelegable, pues el sistema (Artículo 73) prevé distintos mecanismos para garantizar la continuidad del proceso de evaluación cuando el superior jerárquico ordinariamente facultado se encuentra imposibilitado para ejercer dicha función.

Por ende, el interés jurídicamente tutelado por la normativa no consistía en asegurar que determinada persona evalúe necesariamente al personal subordinado, sino en garantizar que exista una autoridad que cuente con elementos objetivos para valorar el desempeño y, sobre todo, que dicha valoración se emita bajo condiciones de confiabilidad, objetividad e imparcialidad.

En ese sentido, a juicio de esta autoridad, bastaba una interpretación conforme para ponderar que, aun y cuando los Lineamientos no prevén hipótesis para excusarse en casos como el que nos ocupa, lo cierto es que tampoco obligaban de manera expresa a que una persona denunciada por violencia laboral conserve forzosamente la facultad de evaluar a la persona denunciante.

De ahí que, una lectura acorde con la Constitución exige entender que el ejercicio de la facultad evaluadora se encuentra condicionada al respeto de los principios de objetividad e imparcialidad que integran el sistema de evaluación al desempeño.

Por tanto, este órgano jurisdiccional concluye que los artículos referidos admiten una interpretación conforme constitucionalmente válida, consistente en que la atribución para evaluar no puede ejercerse cuando existan elementos objetivos que comprometan la neutralidad de la persona evaluadora.

La anterior conclusión, también se refuerza, con el criterio emitido por la Primera Sala de la SCJN en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.)[13], a través de la cual, estableció una serie de directrices metodológicas que las autoridades jurisdiccionales deben observar cuando exista la posibilidad de que una relación asimétrica de poder o un contexto de violencia haya incidido en la afectación alegada por una de las partes.

En el caso, se advierte que la autoridad responsable incumplió con tales obligaciones por las razones siguientes:

1. No identificó la existencia de una relación asimétrica de poder entre las partes

El TECDMX abordó la controversia exclusivamente desde una perspectiva formal, limitada a constatar que los Lineamientos facultaban al superior jerárquico para intervenir en la evaluación del desempeño.

Sin embargo, dejó de advertir que la actora alegó encontrarse en una posición de subordinación respecto de la persona evaluadora, quien además, previamente había denunciado por violencia laboral.

Dicha circunstancia resultaba jurídicamente relevante, porque evidenciaba una relación de poder capaz de incidir en la objetividad del proceso evaluativo.

No obstante, la responsable nunca examinó si esa situación generaba un riesgo de afectación a la imparcialidad de la evaluación, ni si colocaba a la promovente en una situación de especial vulnerabilidad frente a quien ejercía facultades de dirección, supervisión y calificación de su desempeño.

2. No analizó la existencia de un contexto de violencia

La jurisprudencia exige que el órgano jurisdiccional determine si los hechos ocurren dentro de un contexto de violencia; sin embargo, en el

[13] De rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

caso, la responsable omitió realizar un estudio contextual de la denuncia formulada por la promovente.

Por el contrario, la resolución se limitó a considerar que la denuncia presentada contra el superior jerárquico no era suficiente para invalidar la evaluación impugnada.

Sin embargo, nunca examinó:

- La naturaleza de los hechos denunciados;
- El estado procesal de la denuncia y/o del procedimiento laboral;
- La posible incidencia de esos hechos en la relación laboral;
- El efecto que dicha situación podía tener sobre las condiciones de objetividad e imparcialidad de la evaluación.

Es decir, la autoridad se constriñó a resolver considerando la denuncia por violencia laboral como un dato irrelevante para la controversia, cuando precisamente, constituía el elemento fáctico central a partir del cual debía desarrollarse el análisis.

De ahí que, se pueda concluir que el TECDMX no debió confirmar la revisión realizada, pues como se explicó, la evaluación al desempeño de la parte actora no se sustentó en elementos objetivos, verificables y congruentes con las evidencias recabadas durante el periodo evaluado.

3. No ordenó ni desarrolló una actividad probatoria reforzada

Otro de los mandatos derivados de la línea jurisprudencial de este Tribunal Electoral para juzgar con perspectiva de género consiste en desplegar una actividad probatoria suficiente para esclarecer si la situación alegada pudo producir una afectación diferenciada.

Sin embargo, la responsable no emprendió alguna línea argumentativa orientada a verificar si existían antecedentes documentados de conflicto entre evaluadora y evaluada o, si se habían implementado mecanismos para evitar que el denunciado interviniera en la evaluación.

Por el contrario, del análisis a la resolución controvertida es posible advertir que el TECDMX le arrojó la carga de la prueba a la parte actora, al sostener:

> "Además, del propio informe se advierte que la autoridad responsable también se pronunció sobre las constancias relacionadas con el Procedimiento Laboral Sancionador ELIMINADO.
>
> En particular, identificó doce actas levantadas entre marzo y agosto de 2025 para verificar el cumplimiento de las medidas cautelares dictadas en dicho procedimiento. Sin embargo, señaló que todas hacían referencia al Acta Circunstanciada de quince de noviembre de dos mil veinticuatro, la cual no se encontraba entre las evidencias disponibles, por lo que concluyó que no contaba con soporte documental suficiente para valorar, a partir de esas constancias, lo expresado por las partes.
>
> Esta consideración no es controvertida específicamente por la parte actora, pues no afirma que el acta de quince de noviembre de dos mil veinticuatro sí hubiera formado parte de las evidencias disponibles, ni explica por qué las doce actas posteriores eran suficientes, por sí mismas, para demostrar la incidencia concreta de las circunstancias laborales en los reactivos cuya calificación fue confirmada."

A partir de lo anterior, es evidente que el TECDMX pretendió que la promovente demostrar la existencia y alcance de las circunstancias que afirmó haber enfrentado, sin tomar en consideración que precisamente, alegó encontrarse en una situación de posible subordinación y violencia laboral respecto de quien participó en su evaluación.

Esto es, en vez de examinar si las doce actas existentes constituían indicios relevantes sobre la persistencia del conflicto de violencia; sobre la necesidad de implementar medidas cautelares o sobre la percepción institucional de un riesgo en la interacción entre las personas involucradas, la responsable descartó su utilidad probatoria por la ausencia de un documento al que hacían referencia. La que incluso pudo haber requerido para allegarse de las constancias necesarias, a partir de los indicios existentes.

Más aún, la responsable exigió que fuera la propia actora quien demostrara de manera concluyente la incidencia concreta de tales circunstancias, en cada uno de los reactivos impugnados de la evaluación.

Sin embargo, esa exigencia desconoce que el deber de juzgar con perspectiva de género obliga precisamente a la autoridad a examinar integralmente el contexto en que ocurrieron los hechos y no únicamente la prueba de un acto específico de discriminación o violencia.

Por ende, una metodología compatible con la perspectiva de género exigía, al menos, valorar de forma contextual las constancias existentes, examinar el alcance de las medidas cautelares decretadas dentro del procedimiento sancionador, ponderar la relevancia de que dichas medidas hubieran continuado verificándose durante varios meses y determinar si esos elementos generaban indicios suficientes para cuestionar la neutralidad del proceso evaluativo.

Al no realizar dicho ejercicio y trasladar a la promovente la carga de acreditar, por sí sola, todos los extremos de su planteamiento, la responsable prescindió del estándar reforzado de análisis exigido por la jurisprudencia de la SCJN resolvió la controversia mediante una aproximación estrictamente formal incompatible con el deber de juzgar con perspectiva de género.

4. No examinó si la aplicación de las normas aparentemente neutrales producía un impacto diferenciado

La responsable asumió que los artículos 70, 72 y 74 de los Lineamientos debían aplicarse en su literalidad, por el solo hecho de que atribuyen al superior jerárquico determinadas facultades dentro del procedimiento de evaluación y que, en ninguno de ellos, se preveía como causal para excusarse de realizar dicha evaluación, la denuncia por actos de violencia u hostigamiento laboral.

Sin embargo, omitió analizar si esa regulación, aplicada a un caso en que la persona evaluada había denunciado previamente al propio evaluador por violencia laboral, generaba consecuencias materialmente desiguales.

En otras palabras, no estudió si una regla aparentemente neutra podía traducirse, en el caso concreto, en una afectación desproporcionada para la actora quien, en todo momento adujo estar en una situación de vulnerabilidad.

5. No evaluó la necesidad de adoptar una interpretación conforme para garantizar la igualdad sustantiva

La jurisprudencia establece que las personas juzgadoras deben procurar soluciones compatibles con los derechos humanos y con el principio de igualdad.

No obstante, la responsable nunca analizó la posibilidad de interpretar los Lineamientos de manera compatible con los principios de imparcialidad, objetividad, igualdad sustantiva y acceso efectivo a la justicia.

Por el contrario, asumió que la sola existencia de una atribución normativa bastaba para justificar la intervención del superior jerárquico denunciado dentro del procedimiento de evaluación, sin considerar aquellas circunstancias que pudieron haber influido negativamente en la calificación final de la persona evaluada.

6. No reparó el riesgo de revictimización institucional

Finalmente, la responsable tampoco examinó si la participación del servidor público denunciado en la evaluación podía producir un efecto de revictimización o vulnerabilidad.

Ello es así porque permitió que la misma persona señalada por conductas de hostigamiento y/o violencia laboral mantuviera una intervención decisiva en un procedimiento con potencial incidencia en su persona y respecto a las condiciones de permanencia y desarrollo dentro del SPEN.

F. Conclusión

Tal como se ha señalado, la ausencia de cualquier análisis sobre este aspecto revela que la controversia fue estudiada bajo parámetros exclusivamente formales, sin incorporar la perspectiva de género exigida constitucionalmente.

A partir de lo anterior, es evidente que la resolución impugnada no satisfizo el estándar constitucional de acceso a la justicia en condiciones de igualdad previsto por la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), lo que justifica su revocación para que la autoridad emita una nueva determinación en la que examine la controversia bajo una auténtica perspectiva de género.

G. Efectos

Conforme a lo expuesto y atendiendo a que los agravios hechos valer por la parte actora resultaron **fundados,** lo procedente es **revocar** la resolución impugnada, a fin de que el TECDMX emita una nueva determinación en la que:

- Analice la controversia con una perspectiva de género atendiendo a los elementos establecidos en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.).
- Valore de manera exhaustiva las constancias relacionadas con el procedimiento laboral ELIMINADO y atendiendo al estado procesal del mismo, verifique si la relación existente entre la parte actora y la persona evaluadora revelaba una situación de asimetría de poder relevante para la controversia.
- Despliegue aquellas diligencias que resulten necesarias, a fin de allegarse de los elementos probatorios que puedan servir para resolver la presente controversia de manera exhaustiva.
- Verifique si la intervención del superior jerárquico denunciado comprometió las exigencias de objetividad e imparcialidad inherentes al procedimiento de evaluación del desempeño, mediante una interpretación conforme de los artículos 70, 72 y 74 de los Lineamientos.

Por lo expuesto y fundado, esta Sala Regional:

VI. RESUELVE

ÚNICO. Se **revoca** la resolución controvertida para los efectos señalados en la presente sentencia.

Notifíquese en términos de ley, haciendo la versión pública correspondiente[14].

En su oportunidad, archívese el presente expediente como asunto concluido, y en su caso, hágase la devolución de la documentación atinente.

Así lo resolvieron por **mayoría** de votos, las magistradas y el magistrado, que integran la Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con el voto en contra del magistrado José Luis Ceballos Daza, quien emite voto particular. El secretario general de acuerdos autoriza y da fe, así como de que la presente determinación se firma de manera electrónica.

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO JOSÉ LUIS CEBALLOS DAZA[15], RESPECTO DE LA SENTENCIA

[14] Conforme a los artículos 26 párrafo 3 y 28 de la Ley de Medios, en relación con los artículos 6 y 16 párrafo segundo de la Constitución; 19, 69, 115 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 3 fracción IX, 25 y 37 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y 1, 8, 10 fracción I y 14 del Acuerdo General de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales de este Tribunal Electoral.

[15] Colaboró Luis David Zúñiga Chávez y Talina Castillo Solano.

DICTADA EN EL EXPEDIENTE SCM-JDC-308/2026.[16]

A continuación, me permito expresar las consideraciones que me llevan a **disentir** del criterio mayoritario que **asume competencia** para resolver la impugnación de una sentencia del Tribunal local que determinó confirmar **el resultado de la revisión de la evaluación del desempeño de una persona trabajadora[17] del OPLE de la Ciudad de México.**

En el juicio, la posición mayoritaria decide abordar el estudio del asunto a partir de considerar que la materia primigenia de controversia atañe al derecho político a integrar autoridades regidas por el SPEN bajo el sistema OPLE.

- **La regla competencial**

Mi disenso radica en que debe prevalecer **la regla competencial que ha definido que los medios de impugnación que se formulen contra determinaciones de índole laboral de las personas trabajadoras de los OPLES son del conocimiento de los tribunales locales, y en ulterior instancia de los tribunales colegiados de circuito.**

Lo anterior ha sido el criterio sostenido por esta Sala Regional en diversos precedentes,[18] sobre la base de lo que resolvió la Sala Superior desde el expediente SUP-REC-471/2019 en el que se hizo ver que el sistema de control de las sentencias de los conflictos

[16] De conformidad con el artículo 261, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el artículo 48 del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
[17] ELIMINADO.
[18] Como en los expedientes SCM-JE-079/2023, SCM-JE-084/2024 y SCM-JE-008/2026.

entablados con el Instituto Electoral de la Ciudad de México tenía como autoridad resolutora al Tribunal Electoral de dicha ciudad, y **como órgano revisor a los Tribunales Colegiados de Circuito, mediante el juicio de Amparo**, lo cual fue delineado del siguiente modo:

> "En ese sentido, **las Salas Regionales carecen de atribuciones de casación** para conocer de las resoluciones emitidas por los tribunales electorales de las entidades federativas en juicios de carácter laboral, suscitados por controversias entre los órganos electorales locales y sus trabajadores.
>
> Por lo anterior, esta autoridad jurisdiccional federal, considera que la vía para resolver en segunda instancia las resoluciones en materia laboral, emitidas por el Tribunal local es el juicio de amparo, de conformidad con lo establecido en la jurisprudencia 2ª./J. 72/2003 de rubro **TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL. LAS RESOLUCIONES QUE PRONUNCIE EN CONFLICTOS LABORALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS SERVIDORES, SI BIEN SON DEFINITIVAS E INATACABLES EN LA VÍA ORDINARIA, PUEDEN SER COMBATIDAS POR MEDIO DEL JUICIO DE AMPARO.**
>
> Ello, en la medida que, es evidente que cuando el referido tribunal electoral local emitiera resoluciones que no correspondieran a la materia propiamente electoral, como son las relativas a los señalados conflictos laborales, **el amparo que se promueva en contra de esas resoluciones sí es procedente**.

De esta forma se ha arribado de manera clara, que, a diferencia del sistema establecido constitucionalmente para las personas trabajadoras del INE[19], las controversias del instituto electoral

[19] Artículo 99, párrafo cuarto, fracción VII

local de la Ciudad de México con sus trabajadores no son de resolverse por esta Sala, sino en todo caso como lo definió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponden al ámbito de revisión de los tribunales colegiados de circuito.

- **La vía de impugnación determinada por el tribunal local no preconfigura la competencia de esta Sala.**

En ese orden de ideas, esta Sala Regional[20] siguiendo el criterio sostenido por la Sala Superior en el expediente SUP-REC-471/2019, ha determinado que **no sería dable asumir competencia, aunque el Tribunal local haya decidido dar trámite a la controversia bajo la figura de un medio de impugnación distinto al laboral**, como ocurrió en este asunto.

En efecto, en el presente caso, el resultado de la revisión de la evaluación del desempeño de la parte actora fue conocido en el juicio electoral local ELIMINADO, de lo que puede advertirse que, si bien tampoco fue visualizado como un genuino juicio de la ciudanía local; sí se optó por encuadrarlo dentro de los previstos en el código electoral local que suelen ser revisados por esta Sala.

Sin embargo, lo relevante es la necesidad de respetar el ámbito competencial que constitucionalmente ha sido establecido para que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación despliegue su encomienda jurisdiccional.

Lo anterior, porque la competencia constituye el elemento de validez de su actuación, resultando un presupuesto procesal de

[20] SCM-JE-79/2023

orden público e interés general que permite a la ciudadanía tener certeza sobre su actuar.

- **El conflicto se ciñe a elementos propios del desempeño laboral y, por tanto, no puede visualizarse a la luz de derechos político-electorales.**

Ahora bien, una vez visualizado el ámbito competencial que se ha definido por parte de este tribunal conviene precisar que los artículos 455 a 460 del Estatuto permiten advertir con claridad que la evaluación del desempeño del cargo de las personas adscritas a los institutos locales tiene como finalidad **mejorar el rendimiento del personal** y generar insumos para la profesionalización.

Asimismo, se precisa, en el artículo 494, que los incentivos, **ascensos** y promociones deben tener como base los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

Resultando que el artículo 458 sanciona con la **separación del cargo** a aquellas personas que llegan a obtener una calificación trianual ponderada inferior a siete o tres calificaciones anuales reprobatorias dentro del periodo comprendido en dos ciclos trianuales consecutivos.

Por ende, es que, a diferencia del criterio mayoritario, advierto que la evaluación del desempeño en los OPLES, constituye un instrumento que concierne e incide en las condiciones laborales de las personas adscritas a los institutos locales; resultando trascendente que este tipo de evaluaciones puede traducirse en la falta de promoción laboral, e inclusive materializarse en la pérdida

del empleo ya que es **una de las formas previstas por la normativa para la terminación de la relación laboral.**

Lo anterior, evidencia la naturaleza laboral del conflicto y que no atañe propiamente a la de derechos político-electorales, motivo por el cual, la traslación que hace la posición mayoritaria de esta Sala a un juicio de la ciudadanía, de algún modo, abandona la tutela y protección que corresponde a los juicios de carácter laboral electoral y genera una tramitación sumaria y diferenciada como los demás medios de impugnación electoral.

Pero en el caso particular, como se viene señalando también se produce como consecuencia que se irrumpa con el sistema electoral de competencias en materia electoral que ha sido precisado y que tiene, tratándose de personas trabajadoras de los institutos electorales, otro cauce jurisdiccional diverso.

- **Conclusión**

A partir de lo anterior, cobra relevancia lo previsto por el artículo 160 del Código local en relación con el artículo 3 del multicitado Estatuto, ya que el primero previene que las cuestiones relacionadas con el ingreso, permanencia, y separación del SPEN sistema OPLE podrán ser del conocimiento del Tribunal local conforme al Estatuto y normas que resulten aplicables; mientras que el segundo señala que las relaciones de trabajo entre los OPLE y sus personas trabajadoras se rigen por las leyes locales, que como se ha visto han visualizado este tipo de conflictos en orden a que su revisión final se realice por los órganos jurisdiccionales federales de índole laboral.

De ahí que respetuosamente disiento del criterio mayoritario que, para asumir la revisión de la sentencia local derivada de la **evaluación del desempeño laboral de una persona adscrita al IECM,** se circunscribe a afirmar categóricamente que los derechos involucrados se refieren a los político-electorales a integrar autoridades, como se ha llegado a visualizar en otro tipo de asuntos relacionados con evaluaciones de concursos para acceder a alguna plaza, tratándose del INE, lo que es muy distinto a los parámetros del caso que nos ocupa.

En ese sentido, como lo adelanté, en principio no considero que la tramitación del conflicto por parte del Tribunal local en un juicio electoral preconfigure la competencia de esta Sala, ni tampoco la afirmación categórica de la mayoría en cuanto a que se encuentra involucrado el derecho a integrar autoridades; ya que lo cierto es que la competencia es un presupuesto procesal que no solo permite, sino que impone la necesidad de revisar la naturaleza de los actos como base de la acción, resultando que desde mi visión, por las razones expuestas, el conflicto se encuentra circunscrito al ámbito laboral de los organismos locales.

De esta manera la preservación de la regla de competencia en los términos que me he permitido exponer en el presente voto debe ser respetada; porque, aunado a todo lo precisado anteriormente, brinda certeza y seguridad jurídica a las personas ciudadanas respecto a la tramitación y resolución de sus demandas, más allá de que formalmente se visualicen de un modo distinto por alguna autoridad como en el caso lo realizó el tribunal local pues debe privilegiarse las condiciones materiales y normativas del asunto, que en el caso, revela una naturaleza laboral.

Ya que lo sustancial es atender al deber de impartir justicia que el artículo 17 de la Constitución nos impone a las personas juzgadoras, siempre y cuando se cumpla con el presupuesto de competencia que valida nuestra actuación.

Por estas razones, es que disiento de la asunción de competencia determinada por la mayoría y formulo el presente voto particular.

MAGISTRADO

JOSÉ LUIS CEBALLOS DAZA

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firma electrónica certificada, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto del Acuerdo General 3/2020 de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 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.