INE/JGE40/2020

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/27/2019

Ciudad de México, 19 de marzo de dos mil veinte.

VISTOS para resolver los autos del Recurso de Inconformidad al rubro indicado, identificado con el número de expediente **INE/RI/27/2019**, interpuesto por [redacted] en contra de la Resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario resuelto por el Secretario Ejecutivo, en el cual se determinó la destitución del recurrente, identificado con la clave **INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019**.

Í N D I C E

GLOSARIO **2**

ANTECEDENTES **2**

I. Procedimiento disciplinario 2
II. Recurso de Inconformidad 3

CONSIDERANDOS **4**

PRIMERO. Competencia. 4
SEGUNDO. Resolución impugnada 5
TERCERO. Sinopsis de agravios 6
CUARTO. Estudio de fondo 8

RESOLUTIVOS **19**

G L O S A R I O

- **Comité.-** Comité de Evaluación de Desempeño
- **Constitución.-** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- **DEA.-** Dirección Ejecutiva de Administración
- **Estatuto.-** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
- **INE.-** Instituto Nacional Electoral
- **JGE.-** Junta General Ejecutiva
- **LGIPE.-** Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
- **Ley de Medios.-** Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
- **Manual.-** Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos

A N T E C E D E N T E S

I. Procedimiento disciplinario

1. **Informe de evaluaciones.** El 28 de junio de 2019, se recibió en la DEA el oficio INE/DEA/DP/2533/2019, mediante el cual el Director de Personal informó la relación del personal que obtuvo una calificación inferior a 8 en una escala de 0 a 10, en la Evaluación de Desempeño correspondiente al ejercicio 2018, en la que se encuentra el probable infractor.

2. **Inicio del procedimiento.** El 12 de julio de 2019, la autoridad instructora inició de oficio el procedimiento laboral disciplinario identificado con la clave INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019 en contra del probable infractor, determinación que le fue notificada el 7 de agosto de 2019.

3. **Contestación al procedimiento.** El 21 de agosto de 2019, el probable infractor presentó escrito de contestación, dentro del plazo establecido para tal efecto, ofreciendo diversas pruebas de descargo.

4. **Admisión y desahogo de pruebas.** El 23 de agosto de 2019, la autoridad instructora admitió parcialmente las pruebas ofrecidas por las partes, mismas que tuvo por desahogadas por su propia y especial naturaleza. Dicha determinación fue notificada al probable infractor el 30 de agosto de 2019.

5. **Cierre de Instrucción.** Mediante acuerdo de 18 de septiembre de 2019, al no quedar diligencias o pruebas pertinentes que desahogar, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción en el procedimiento de mérito

6. **Remisión a la autoridad resolutora.** El 30 de septiembre de 2019, la DEA remitió al Secretario Ejecutivo el expediente INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, con la finalidad de emitir la resolución correspondiente.

7. **Admisión y Proyecto de Resolución.** El 7 de noviembre de 2019, el Secretario Ejecutivo resolvió el procedimiento laboral disciplinario identificado como INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, en el cual determinó la destitución del recurrente.

II. Recurso de inconformidad

1. **Recurso de inconformidad.** el 28 de noviembre de 2019, el inconforme interpuso recurso de inconformidad ante la Oficialía de Partes Común del INE, por lo que el escrito de impugnación y sus anexos fueron remitidos a la Dirección Jurídica.

2. **Acuerdo de designación.** El 9 de diciembre de 2019, en sesión ordinaria de la JGE se aprobó el Acuerdo INE/JGE232/2019, por el que se designa a la Unidad Técnica de Fiscalización como el órgano encargado de sustanciar y elaborar el Proyecto de Resolución del recurso de inconformidad INE/RI/27/2019.

3. **Remisión del expediente INE/RI/27/2019.** El 11 de diciembre de 2019, mediante el oficio número INE/DJ/DAL/16378/2019, la Dirección de Asuntos Laborales, de la Dirección Jurídica, remitió a la Unidad Técnica de Fiscalización el expediente número INE/RI/27/2019, así como el expediente del procedimiento laboral disciplinario identificado como INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, con motivo del medio de impugnación, presentado por el recurrente.

4. **Admisión y Proyecto de Resolución.** Mediante auto de fecha 17 de marzo de 2020, suscrito por el Secretario Ejecutivo, se determinó la admisión del presente recurso, por estimar que satisfizo los requisitos de procedibilidad previstos en los artículos 453, 454, 460 y 461 del Estatuto, razón por la cual, se ordenó formular el Proyecto de Resolución correspondiente para que el mismo se sometiera a la consideración del Pleno de esta JGE para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación.

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

PRIMERO. Competencia.

Esta JGE es competente para conocer y resolver el presente asunto, en función de lo dispuesto por los artículos 41, Base V, apartado A, párrafo segundo, 108, 109 y 113 de la Constitución; 202, 203 y 204 de la LGIPE; y 453, fracción I del Estatuto, por tratarse de un recurso de inconformidad promovido en contra de la Resolución de un Procedimiento Laboral Disciplinario, por un miembro de la Rama Administrativa del INE.

SEGUNDO. Resolución impugnada

Con fecha 7 de noviembre de 2019, el Secretario Ejecutivo del INE, en su carácter de autoridad resolutora, dictó Resolución respecto del procedimiento disciplinario identificado como INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, instaurado en contra del ahora recurrente en la que resolvió tener por acreditada la responsabilidad laboral del denunciado, y por ende, imponer la medida disciplinaria consistente en su destitución.

No es óbice señalar que partiendo del principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima que resulta innecesario transcribir el acto impugnado, máxime que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto, las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558,[1] que es del tenor literal siguiente:

> *"**ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO.** De lo dispuesto por el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, sólo se infiere la exigencia relativa a que las sentencias que se dicten en los juicios de amparo contengan la fijación clara y precisa de los actos reclamados, y la apreciación de las pruebas conducentes para tener o no por demostrada su existencia legal, pero no la tocante a transcribir su contenido traducido en los fundamentos y motivos que los sustentan, sin que exista precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgador federal a llevar a cabo tal transcripción, y además, tal omisión en nada agravia al quejoso, si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y a la de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías. De igual forma se estima innecesario transcribir las alegaciones expuestas en vía de agravios por el accionante, sin que sea obstáculo a lo anterior que en considerando subsecuente se realice una síntesis de los mismos."*

[1] Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

TERCERO. Sinopsis de agravios

Para sustentar la acción impugnativa que nos ocupa, el recurrente adujo una serie de agravios, al respecto es importante señalar el contenido de la Jurisprudencia 4/2000[2] de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, misma que se transcribe a continuación:

> *"**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**.- El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos, ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados."*

No es óbice señalar que partiendo del principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima que resulta innecesario transcribir en su totalidad los agravios señalados, máxime que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto , la tesis identificada con número de registro 214290,[3] del Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito, mismo que a la letra señala:

> *"**AGRAVIOS. LA FALTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LOS MISMOS EN LA SENTENCIA, NO CONSTITUYE VIOLACIÓN DE GARANTÍAS.** El hecho de que la sala responsable no haya transcrito los agravios que el quejoso hizo valer en apelación, ello no implica en manera alguna que tal circunstancia sea violatoria de garantías, ya que no existe disposición alguna en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que obligue a la sala a transcribir o sintetizar los agravios*

[2] Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.
[3] Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo XII, noviembre de 1993, p. 288, núm. de registro 214290.

expuestos por la parte apelante, y el artículo 81 de éste solamente exige que las sentencias sean claras, precisas y congruentes con las demandas, contestaciones, y con las demás pretensiones deducidas en el juicio, condenando o absolviendo al demandado, así como decidiendo todos los puntos litigiosos sujetos a debate."

En consecuencia, los agravios manifestados por el recurrente se agrupan de conformidad con las jurisprudencias citadas:

1. Violación a las garantías de legalidad y seguridad jurídica, así como a los principios de congruencia y de justicia, al determinarse su destitución con base en tres evaluaciones consecutivas en las que obtuvo una calificación menor a ocho cuando la fracción II del artículo 438 del Manual, establece que no será sujeto de evaluación el personal que haya sido sancionado mediante cualquier procedimiento administrativo. en el periodo a evaluar.

2. Violación al principio de congruencia, toda vez que la resolución recurrida no toma en consideración la existencia de un acoso laboral en su contra, en virtud del cual se han utilizado dichas evaluaciones para lograr la destitución del recurrente.

3. Contravención a los principios de legalidad, y seguridad jurídica, ya que la sanción de destitución que se le impone le genera un perjuicio a su esfera jurídica y patrimonial.

4. Violación al principio de exhaustividad, considerando que las autoridades instructora y resolutora únicamente se allegaroncomo pruebas de cargo una copia simple del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, suscrito por el Director de Personal adscrito a la DEA, mediante el cual remitió la relación del personal que obtuvo una calificación inferior a ocho, así como una copia certificada de la cédula de evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio 2018, cuestionando como la autoridad resolutora llegó a la conclusión de imponer como sanción una destitución, toda vez que con dichos medios de prueba no le alcanzaban para ello.

5. Violación al principio de certeza, toda vez que la autoridad se contradice al señalar que el recurrente no promovió un juicio laboral en contra de la

determinación del Comité, pues la propia autoridad señala que dicha determinación no admite recurso alguno, lo cual, a decir del recurrente pone en evidencia la forma de interpretar a su manera y en favor de sus intereses, las disposiciones normativas.

CUARTO. Estudio de fondo

Con la finalidad de atender los agravios expresados por el recurrente se realizará un estudio de los agravios expresados, atendiendo a la catalogación hecha por esta autoridad en el considerando anterior.

Respecto al **primer agravio**, relativo a la violación a las garantías de legalidad y seguridad jurídica, al haberse determinado su destitución con base en tres evaluaciones consecutivas en las que obtuvo una calificación menor a ocho, que a dicho del recurrente son una clara contravención a lo establecido en el artículo 438, fracción II del Manual el cual establece que no será sujeto de evaluación el personal que haya sido sancionado mediante cualquier procedimiento administrativo. en el periodo a evaluar, se considera inoperante.

Lo anterior, toda vez que de las constancias que obran en el expediente, se advierte el oficio INE/DEA/DP/2533/2019 y la Cédula de Evaluación de Desempeño a nombre del recurrente, de cuyo análisis se advierte lo siguiente:

a) El recurrente tuvo conocimiento del resultado de su Evaluación de Desempeño correspondiente al ejercicio 2018, el 12 de marzo de 2019.
b) El 20 de marzo de 2019, el recurrente interpuso recurso de revisión ante el Comité.
e) El 27 de marzo de 2019 el Comité confirmó el resultado de la Evaluación de Desempeño correspondiente al ejercicio dos mil dieciocho.

En razón de lo anterior es dable concluir que es hasta esta instancia cuando el recurrente pretende **combatir el resultado de su Evaluación de Desempeño 2018**, más no así **la resolución que ordenó su destitución**, es decir no obra constancia de su inconformidad en contra de la determinación del Comité por la cual conformó el resultado de su Evaluación de Desempeño correspondiente al ejercicio 2018.

En ese sentido, si bien el recurrente, ejerció su derecho previsto en el artículo 456 del Manual, para controvertir la calificación de evaluación de desempeño de 7.33 correspondiente al ejercicio dos mil 2018, lo cierto es que, el Comité mediante Resolución de 27 de marzo de 2019 confirmó dicha calificación, sin que en autos obre alguna constancia de que el probable infractor hubiera promovido un juicio laboral en contra de esa determinación, por lo que, al no haberse controvertido dicha determinación, resulta dable concluir que su calificación adquirió firmeza para todos los efectos legales conducentes.

Sirve como sustento a esta determinación la tesis de jurisprudencia I.4o.A. J/58,[4] misma que se transcribe a continuación:

> *"**CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS INOPERANTES CUANDO EXISTE COSA JUZGADA.** Son inoperantes los conceptos de violación planteados en un amparo o los agravios que se esgrimen en un recurso cuando van dirigidos a combatir aspectos que ya no pueden estar sujetos a discusión ni mucho menos reexaminarse en virtud de que ya fueron analizados y desestimados en un asunto anterior constituyendo por ello cosa juzgada, pues en ambos asuntos coinciden o concurren los elementos que distinguen tal institución jurídica: a) El objeto de la decisión; b) El fundamento jurídico; y, c) Los sujetos."*

Por lo que hace al **segundo agravio**, respecto la supuesta violación al principio de congruencia, toda vez que la responsable no tomó en cuenta la existencia de un acoso laboral en su contra, se considera inoperante, ya que, en la resolución impugnada, contrario a lo señalado por el recurrente, si se valoró dicho argumento, a continuación, se transcribe la parte conducente de la Resolución:

> *"Por otra parte, del estudio de la contestación vertida por el probable infractor, se advierte que el denunciado manifiesta ser víctima de acoso laboral, sin embargo, tal aseveración no cuenta con la entidad suficiente para modificar la calificación que sustenta este procedimiento, en virtud de qué, como se dijo, la misma es firme al no haber sido controvertida a través de un juicio laboral ante la instancia jurisdiccional correspondiente.*

[4] Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVII, febrero de 2008, p. 1919, núm. de registro 170370.

Además, la afirmación que en torno a este tema refiere el presunto impugnante no se encuentra respaldada o soportada con algún medio de prueba que sustente la veracidad de lo argüido por el actor.

Asimismo, se tiene que, por lo que hace a conductas relacionadas con acoso laboral, el Estatuto y el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral, prevén los canales correspondientes para interponer denuncias o quejas por éstas conductas, sin que el procedimiento laboral disciplinario sea una de las vías idóneas o un instrumento jurídico de verificación o modificación de los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño, porque la materia del presente procedimiento se limita a determinar si la calificación obtenida por el probable infractor en su evaluación de desempeño se ubica en una hipótesis normativa que ordene ser sancionado."

Por lo anterior, esta JGE considera que no le asiste la razón al recurrente, en el sentido de que, si bien la declaración de la víctima es prueba fundamental en este tipo de casos, lo cierto es que la misma debe ser valorada en conjunto con otros elementos de convicción que permitan generen indicios y presunciones sobre la posible comisión de la conducta infractora.

En ese sentido, conviene recordar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 1a. CCLII/2014[5] ha señalado que es el acoso laboral; de ahí la pertinencia de recuperar dicho criterio para saber si efectivamente la conducta del denunciado acredita el acoso laboral y saber si el acto impugnado en realidad causó un agravio:

*"**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no*

[5] Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, julio de 2014, p. 138, núm. de registro 2006870.

puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado."

Al emitir dicho criterio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que la conducta que puede constituirse como acoso laboral no se debe presentar como un caso aislado. Es decir, debe presentarse, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, los cuales se pueden clasificar no específicamente en una conducta, sino en varias que menoscaben los derechos de alguna persona.

Al analizar la determinación de la responsable tomando en consideración el criterio referido, se pudo constatar que las conductas denunciadas y los hechos expresados por el recurrente, así como de la revisión de lo actuado en el expediente de la causa, no fue posible acreditar la existencia de acoso u hostigamiento laboral en su contra, razón por la cual no se encuentra actualización del criterio establecido por la Suprema Corte.

En este orden de ideas, la autoridad que emitió la Resolución impugnada sí valoró los hechos manifestados por el ahora recurrente, sin embargo, los consideró insuficientes por si mismos para modificar la determinación, toda vez que no fue posible acreditar dichos actos pues el recurrente no presentó los medios de prueba idóneos que sustentaran su dicho, además de que, aún si hubiera obtenido una resolución favorable a sus intereses, esta no sería un instrumento jurídico que

le permitiera modificar el resultado obtenido en la evaluación del desempeño, dado que el procedimiento laboral disciplinario únicamente se limita a determinar si la calificación obtenida por el probable infractor se ubica en una hipótesis normativa que le ordene imponer una sanción.

El **tercer agravio**, consistente en la presunta contravención a los principios de legalidad, y seguridad jurídica, al provocarle un perjuicio a su esfera jurídica y patrimonial como resultado de la sanción impuesta, se considera infundado e inoperante, lo anterior toda vez que la actuación de la responsable al emitir la resolución impugnada es conforme a los artículos 82, fracción IV y 378 del Estatuto, así como el artículo 460 del Manual, mismos que a la letra señalan lo siguiente:

> *"**Artículo 82.** Son obligaciones del Personal del Instituto:*
> *(…)*
> ***IV.** Desempeñar sus funciones con apego a los criterios de eficacia, eficiencia y cualquier otro incluido en la evaluación del desempeño que al efecto determine el Instituto;"*
>
> *"**Artículo 378.** El modelo de evaluación deberá calificar el desempeño individual y colectivo del Personal de la Rama Administrativa.*
> ***El sistema de evaluación deberá contener**, además, **las medidas disciplinarias y correctivas para el Personal de la Rama Administrativa que obtenga una evaluación menor a ocho** en una escala de cero a diez."*
>
> *"**Artículo 460. La calificación mínima para acreditar la evaluación del desempeño será de 8.0** (ocho) en una escala de 0 a 10 (cero a diez); **en caso contrario**, la Dirección Ejecutiva de Administración en coordinación con las Unidades Administrativas, **aplicarán las medias disciplinarias siguientes**:*
> ***I.** **Implementación de un procedimiento administrativo**, de conformidad con lo establecido en el Estatuto;*
> ***II.** Suspensión del pago o pérdida de cualquier reconocimiento, incentivo o estímulo, asociado a la obtención de una calificación mínima aprobatoria en la evaluación del desempeño; y*
> ***III.** **Separación del Instituto para el personal que, por tercera vez consecutiva, presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente**."*

En este sentido, resulta evidente que la determinación no viola el principio de legalidad y se encuentra debidamente fundado y motivado conforme a lo previsto en el artículo 16 constitucional, en este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado lo siguiente:

> *"**RESOLUCIONES JURISDICCIONALES. CARACTERÍSTICAS QUE DETERMINAN SI CUMPLEN CON UNA ADECUADA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.** Dentro de los diversos derechos y garantías consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, destaca la garantía de legalidad, prevista en su artículo 16, la cual consiste en la obligación que tiene la autoridad de fundar y motivar todo acto de molestia que se dirija a los particulares. En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que el cumplimiento de aquélla se verifica de manera distinta tratándose de actos administrativos y de resoluciones jurisdiccionales, pues éstas la observan sin necesidad de invocar expresamente el o los preceptos que las fundan, cuando de ellas se advierte con claridad el artículo en que se basa la decisión. Como complemento de lo anterior, debe tenerse en cuenta que las resoluciones jurisdiccionales presuponen un conflicto o litis entre las partes, en el cual el demandante establece sus pretensiones, apoyándose en determinados hechos o circunstancias y razones de derecho, y el demandado lo objeta mediante defensas y excepciones, lo que obliga al juzgador a decidir las controversias sometidas a su conocimiento, analizando todos y cada uno de los argumentos aducidos por las partes, de forma que se condene o absuelva al demandado. **Para llegar a esta conclusión, el juzgador debe motivar su determinación expresando las razones normativas que informen de lo decidido –ratio decidendi–, es decir, el razonamiento o principio normativo aplicable al caso que da respuesta a la quaestio iuris, en el entendido de que el razonamiento jurídico-práctico, pretende dar respuestas a preguntas o problemas acerca de lo que, en un caso determinado es debido hacer u omitir, con base en lo que dispone el ordenamiento jurídico.** Por otra parte, la obligación a cargo de los órganos jurisdiccionales de motivar sus resoluciones no únicamente implica expresar argumentos explicativos del porqué se llegó a una decisión concreta, sino también demostrar que esa decisión no es arbitraria, al incorporar en ella el marco normativo aplicable, los problemas jurídicos planteados, la exposición concreta de los hechos jurídicamente relevantes, probados y las circunstancias particulares consideradas para resolver. Consecuentemente, para determinar si una resolución jurisdiccional cumple con una adecuada fundamentación y motivación, los razonamientos judiciales utilizados deben justificar la racionalidad de la decisión, con el fin de dar certeza a los gobernados a quienes se dirigen del porqué se llegó a una conclusión y la razón por*

la cual es la más acertada, en tanto: (i) permiten resolver el problema planteado, (ii) responden a los elementos de hecho y de derecho relevantes para el caso, y (iii) muestran si la decisión es consistente respecto de las premisas dadas, con argumentos razonables."

En este sentido, la autoridad actuó de conformidad a lo establecido en el Estatuto y en el Manual, por lo que no se acredita que exista un perjuicio en contra del recurrente, toda vez que las medidas disciplinarias impuestas, fueron aplicadas de manera gradual, siendo la destitución la última de ellas, y respecto de las cuales el recurrente siempre tuvo pleno conocimiento, respetando en todo momento su garantía de audiencia sin que fueran controvertidas en su momento, por lo que, a juicio de esta autoridad, dichas resoluciones se encuentran firmes para todos los efectos legales conducentes, en ese sentido, no se actualiza algún tipo de vulneración a su esfera jurídica y patrimonial.

Por lo que hace al **cuarto agravio**, en el que el recurrente aduce la violación al principio de exhaustividad, considerando que la autoridad solamente se allegó como pruebas de cargo una copia simple del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, mediante el cual remite relación del personal que obtuvo una calificación inferior a ocho, así como una copia certificada de la cédula de evaluación de desempeño correspondiente al ejercicio 2018, se considera infundado.

Al respecto es importante mencionar, los argumentos expuestos en la resolución impugnada respecto de este punto:

"Así, se tiene que del análisis de las constancias que obran en el expediente citado al rubro, en especial, del oficio INE/DEA/DP/2533/2019, suscrito por el Director de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración, (visible a foja 1 y vuelta) y de la Cédula de Evaluación de Desempeño a nombre del probable infractor, correspondiente al periodo del primero de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho (visible a fojas 3 y 4) se advierte que la calificación obtenida por el probable infractor fue de 7.33, en los términos en que a continuación se señala.

Factor de evaluación	***Ponderación***	***Calificación***
Evaluación	*90%*	*6.33*

Factor de evaluación	***Ponderación***	***Calificación***
Capacitación	*10%*	*1*
Calificación final	*100%*	*7.33*

Asimismo, del análisis a dicha Cédula de Evaluación en relación con el oficio signado por el Director de Personal, se advierte que: a) El probable infractor tuvo conocimiento del resultado de su Evaluación de Desempeño, el doce de marzo de dos mil diecinueve; b) El veinte de marzo de dos mil diecinueve, el probable infractor interpuso recurso de revisión ante el Comité de Evaluación de Desempeño, y e) El veintisiete de marzo de dos mil diecinueve el Comité de Evaluación de Desempeño confirmó el resultado de la Evaluación de Desempeño correspondiente al ejercicio dos mil dieciocho.

En ese sentido, si bien el probable infractor, ejerció su derecho previsto en el artículo 456 del Manual, para controvertir la calificación de evaluación de desempeño de 7.33 correspondiente al ejercicio dos mil dieciocho, lo cierto es que, el Comité de Evaluación de Desempeño mediante Resolución de veintisiete de marzo de dos mil diecinueve confirmó dicha calificación, sin que en autos obre Alguna constancia de que el probable un factor hubiera promovido un juicio laboral en contra de esa determinación, por lo que, al no haberse controvertido dicha determinación, resulta dable concluir que su calificación adquirió firmeza para todos los efectos legales conducentes.

(…)

En consecuencia, para esta autoridad es claro que se tienen elementos objetivos para acreditar que el denunciado obtuvo una calificación de 7.33, en una escala de cero a diez, en su evaluación de desempeño correspondiente al periodo dos mil dieciocho, de ahí que en atención a lo dispuesto en el artículo 82, fracción IV del Estatuto, en correlación con los artículos 378 del mismo ordenamiento y 460 del Manual, es dable concluir que el denunciado trasgredió la normatividad señalada, al obtener una calificación inferior a 8, de ahí que, lo precedente conforme a Derecho sea aplicar una medida disciplinaria.”

Es importante señalar que el sistema de evaluación del desempeño de la Rama Administrativa, tiene por objeto evaluar al personal de nivel operativo, mando medio y homólogo, en Órganos Centrales, Delegacionales y Subdelegacionales, con el propósito de medir el cumplimiento de los objetivos laborales individuales, por lo que la DEA, a través de la Dirección de Personal, será la instancia responsable de la planeación e implementación del sistema de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa, así como de los instrumentos informáticos y metodológicos requeridos en su aplicación.

Adicionalmente, la DEA, a través de su Dirección de Personal, podrá implementar mecanismos de verificación (comprobación) de los resultados de la evaluación del desempeño que justifiquen con evidencia documental los casos “sobresaliente” o “insuficiente”, con la finalidad de contar con evaluaciones más objetivas.

Además, es importante señalar que el Comité es la instancia colegiada encargada de aplicar y vigilar las disposiciones, emitidas por la DEA, en materia de evaluación y asignación de incentivos, el cual se integrará de la siguiente manera: a) Un Presidente, que será el titular de la Unidad Administrativa o la persona que él designe; b) Un Secretario Técnico, designado por el titular de la Unidad Administrativa; y c) El Enlace o Coordinación Administrativa de la Unidad que apoyará el proceso.

Es importante señalar que del análisis realizado al oficio INE/DEA/DP/2533/2019, suscrito por el Director de Personal de la DEA, se desprende de manera intrínseca el proceso de evaluación y la revisión de la Cédula de Evaluación de Desempeño a nombre del recurrente, correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, en la que se advierte que la calificación obtenida fue de 7.33. En ese sentido, dicho oficio es suficiente para emitir el acto recurrido toda vez que tuvo como finalidad atender adecuadamente lo estipulado en el artículo 460 del Manual, mismo que establece en su fracción III que podrá aplicarse como medida disciplinaria la separación del Instituto para el personal que por tercera vez consecutiva presente una evaluación del desempeño con calificación insuficiente, supuesto en el cual se ubicó el ahora recurrente.

Finalmente, respecto del **quinto agravio**, en el que se estima existe una violación al principio de certeza, toda vez que presuntamente la autoridad se contradice al

señalar que el recurrente no promovió un juicio laboral en contra de la determinación del Comité, pues la propia autoridad señaló que dicha determinación no admite recurso alguno, lo cual, a decir del recurrente pone en evidencia la forma de interpretar a su manera y en favor de sus intereses, las disposiciones normativas.

Este agravio se considera infundado e inoperante, toda vez que el recurrente equivocadamente considera que el artículo 459 del Manual es contrario a lo establecido en los artículos 3, numerales 1, inciso a) y 2, inciso e), y 96 la Ley de Medios, mismos que se transcriben a continuación para pronta referencia:

> *"**Artículo 459.** Las resoluciones del Comité de Evaluación del Desempeño serán inapelables."*
>
> *"**Artículo 3***
> ***1.** El sistema de medios de impugnación regulado por esta ley tiene por objeto garantizar:*
> ***a)** Que todos los actos y resoluciones de las autoridades electorales en los procesos electorales y de Consulta Popular se sujeten invariablemente, según corresponda, a los principios de*
> *constitucionalidad y de legalidad, y*
> *(…)*
> ***2.** El sistema de medios de impugnación se integra por:*
> *(…)*
> ***e)** El juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores, y"*
>
> *"**Artículo 96***
> ***1. El servido**r del Instituto Federal Electoral **que hubiese sido sancionado o destituido** de su cargo **o que considere haber sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales, podrá inconformarse** mediante demanda que presente **directamente ante la Sala competente del Tribunal Electoral**, dentro de los quince días hábiles siguientes al en que se le notifique la determinación del Instituto Federal Electoral.*
> ***2. Es requisito de procedibilidad del juicio, que el servidor involucrado haya agotado, en tiempo y forma, las instancias previas que establezca el Código***

Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral*, instrumentos que, de conformidad con la fracción III del segundo párrafo del artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norman las relaciones laborales del Instituto Federal Electoral con sus servidores."*

De los preceptos normativos señalados resulta evidente que el recurrente infiere a partir del artículo 459 del Manual no existía medio de defensa alguno en contra de la determinación del Comité, cuando en realidad, todos los actos y resoluciones de las autoridades electorales son recurribles ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en el caso específico mediante el Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores .

De este modo, contrario a lo señalado en el agravio, no existe ninguna interpretación a modo que tenga por finalidad salvaguardar intereses particulares, por lo que la resolución es conforme a derecho al señalar que no obra constancia alguna de que el probable infractor hubiera promovido un juicio laboral en contra de la determinación del Comité, y que resulta dable concluir que su calificación adquirió firmeza para todos los efectos legales conducentes; lo anterior de conformidad con el principio de preclusión que da certeza, seguridad e irreversibilidad al desarrollo del proceso, sin que con tal determinación se vulnere derecho alguno del recurrente.

Por último, es preciso señalar que la recurrente ofrece como pruebas en el Recurso de Inconformidad que nos ocupa, copia simple de diversas documentales relativas al Procedimiento Disciplinario número INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019, consistentes en la cédulas de evaluación del desempeño correspondientes a los ejercicios 2018, 2017, 2016, 2015, 2014 y 2011, resoluciones dictadas en los expedientes identificados como DEA/PLD/DERFE/026/2017 e INE/DEA/PLD/DERFE/022/2017, sin embargo dichas pruebas no pueden ser valoradas por no tratarse de pruebas supervenientes.

A efecto de fundar lo anterior, es oportuno resaltar que el artículo 290 del Estatuto vigente al momento en que se sustanció el Procedimiento Disciplinario de origen,

con relación al artículo Cuadragésimo Transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, establece lo siguiente:

> ”*Artículo 290.* ***En el recurso sólo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las que no tenga conocimiento el recurrente durante la secuela del procedimiento disciplinario.***
> *[Énfasis añadido]*

Lo anterior en virtud que las probanzas ofrecidas ya fueron materia de análisis en la resolución recaída al Procedimiento Disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019; asimismo esta autoridad revisora se encuentra impedida para entrar al estudio de dichos documentos, toda vez que no constituyen una *prueba superviniente*.

Por lo antes expuesto, y en estricto apego a lo establecido por el artículo 290 del Estatuto vigente al momento en que se sustanció el Procedimiento Disciplinario de origen, con relación al artículo Cuadragésimo Transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, las pruebas de referencia no pueden ser valoradas.

Con base en los razonamientos antes expresados, esta autoridad considera que resultan suficientes para considerar se debe **CONFIRMAR** la decisión de la autoridad instructora consistente en imponer al recurrente la medida disciplinaria de **destitución**.

Por lo expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

PRIMERO. Por las razones expuestas en el Considerando **CUARTO** de la presente Resolución **SE CONFIRMA** la medida disciplinaria de **destitución** emitida dentro del procedimiento disciplinario número **INE/DEA/PLD/DERFE/049/2019**.

SEGUNDO. Notifíquese personalmente la presente Resolución al recurrente, en el domicilio señalado para oír y recibir notificaciones.

TERCERO. Para los efectos legales procedentes, hágase del conocimiento el contenido de la presente Resolución al Consejero Presidente del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, Consejeros Electorales integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, Contralor General, Secretario Ejecutivo, Director Ejecutivo de Administración y del Director Jurídico, todos ellos funcionarios del Instituto Nacional Electoral.

CUARTO. Se instruye a la DEA para que agregue una copia simple de la presente Resolución al expediente personal que se tenga formado a nombre del recurrente.

QUINTO. Archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 19 de marzo de 2020, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Maestro Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; y del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina; no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA	**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y SECRETARIO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL**

DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL	**INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL**
DR. LORENZO CÓRDOVA VIANELLO	**LIC. EDMUNDO JACOBO MOLINA**