**JUICIO ELECTORAL**

**EXPEDIENTE:** TECDMX-JEL-106/2019

**PARTE ACTORA:** JESÚS CHÁVEZ HERNÁNDEZ

**AUTORIDAD RESPONSABLE:** JUNTA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**MAGISTRADA INSTRUCTORA:** MARTHA LETICIA MERCADO RAMÍREZ

**SECRETARIO:** RODRIGOEDMUNDO GALÁN MARTÍNEZ.

**Ciudad de México, a quince de enero de dos mil veinte.**

El Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, en sesión pública de esta fecha, resuelve **CONFIRMAR** el acuerdo **IECM-JA160-19**, emitido por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en lo que fue materia de la impugnación.

**GLOSARIO**

|  |  |
| --- | --- |
| *Actor o parte actora**Autoridad responsable**o Junta Administrativa**Acto impugnado o**Acuerdo IECM-JA160-19**Código Electoral**Constitución Federal**o CPEUM**Constitución Local**Ley Procesal**Suprema Corte* *Primera Sala de la SCJN o**Primera Sala de la Corte**Segunda Sala de la SCJN o Segunda Sala de la Corte**Sala Regional**Tribunal Electoral**IECM o Instituto Electoral**Unidad Técnica**Propuesta de designación* *Convocatoria**Primer Concurso**de Oposición Abierto**o concurso* | Jesús Chávez Hernández.Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de MéxicoAcuerdo de la Junta Administrativa que aprueba la designación de las personas ganadoras y listas de reserva del Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de MéxicoConstitución Política de losEstados Unidos MexicanosConstitución Política de la Ciudad de MéxicoLey Procesal Electoral para la Ciudad de MéxicoSuprema Corte de Justicia de la NaciónPrimera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la NaciónSegunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la NaciónSala Regional de la Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación Tribunal Electoral de la Ciudad de MéxicoInstituto Electoral de la Ciudad de MéxicoUnidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFE)Propuesta de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo sobre la designación de personas ganadoras y lista de reserva del primer Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020Convocatoria del Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020 |

**ANTECEDENTES**

De la narración efectuada por el actor en su demanda, así como de los autos que obran en el expediente, se advierte lo siguiente:

**I. Actos previos.**

**1. Emisión de convocatoria.** Mediante acuerdo IECM/ACU-CG-064/2019 de veintiuno de octubre de dos mil diecinueve[[1]](#footnote-1), el Instituto Electoral de la Ciudad de México, aprobó la *Convocatoria*.

Así, la *parte actora* se registró bajo el folio DD03/049/2020 para el cargo de “Administrativo Especializado “A” PC” del *Primer Concurso de Oposición Abierto*.

**2. Actualización de procedimiento.** El treinta y uno de octubre, la *Junta Administrativa* aprobó la actualización al Procedimiento para selección, inducción y valoración laboral del personal eventual.

**3. Acuerdo de designación de personas ganadoras y listas de reserva.** El trece de diciembre siguiente, la *Junta Administrativa* emitió acuerdo con clave alfanumérica IECM-JA160-19, mediante el cual aprobó la designación de las personas ganadoras y listas de reserva del Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020.

**II. Juicio Electoral.**

**1. Presentación de demanda.** Mediante escrito de fecha diecisiete de diciembre, recibido en la Oficialía de Partes del Instituto Electoral en la misma fecha, la parte actora presentó Juicio Electoral, en contra del *acuerdo* *IECM-JA160-19.*

**2. Remisión a *Sala Regional***. El veintitrés de diciembre siguiente, mediante oficio de clave alfanumérica **SECG-IECM/4365/2019**, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral remitió a la Sala Regional el expediente **IECM-JE98/19** relativo a la citada demanda.

**3. Acuerdo Plenario *Sala Regional***. El treinta de diciembre, mediante Acuerdo Plenario, la *Sala Regional* acordó reencauzar a este *Tribunal Electoral* el medio de impugnación, toda vez que no se agotó la instancia jurisdiccional local.

**4. Recepción y turno.** El treinta y uno de diciembre siguiente, se recibió en este Tribunal Electoral el medio de impugnación reencauzado por la *Sala Regional*.

El mismo día el Magistrado en funciones de Presidente de este órgano jurisdiccional, ordenó integrar el expediente **TECDMX-JEL-106/2019** y turnarlo a la ponencia a cargo de la **Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez** para que lo sustanciara y, en su oportunidad, elaborara el proyecto correspondiente.

**5. Radicación.** El tres de enero del actual,la Magistrada Instructora radicó el Juicio Electoral citado al rubro.

**6. Admisión y cierre de instrucción**. En su oportunidad, la Magistrada Instructora admitió el medio de impugnación y ordenó cerrar la instrucción.

**CONSIDERACIONES**

**PRIMERO. Competencia.** El Pleno del *Tribunal Electoral* **es competente** para conocer y resolver el presente juicio, toda vez le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable las controversias surgidas en el ámbito territorial de la Ciudad de México, con motivo de actos, resoluciones u omisiones de las autoridades electorales en el ámbito local.

Tal como sucede en el caso particular, en que *el promovente* controvierte el acuerdo IECM-JA160-19, mediante el cual se aprobó la designación de las personas ganadoras y listas de reserva del *Primer Concurso de Oposición Abierto* para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020, emitido por la *Junta Administrativa*.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), numeral 5° y 122, apartado A, bases VII y IX de la *Constitución Federal*; 38 y 46, apartado A, inciso g) de la *Constitución Local*; 30, 165, párrafos primero, segundo, fracción V, así como tercero, 171, 178 y 179, fracciones VII y VIII del *Código Electoral*; y 31, 37, fracción I, 102, así como 103, fracciones I y VI de la *Ley Procesal*.

Asimismo es aplicable la **jurisprudencia 20/2015**, emitida por la *Sala Superior*, de rubro: “**MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN MATERIA ELECTORAL. SON PROCEDENTES AUN CUANDO EN LA NORMATIVA APLICABLE LOS ACTOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE AUTORIDADES ELECTORALES LOCALES SEAN DEFINITIVOS E INATACABLES”**.

Por otra parte, debe de considerarse que la Sala Regional determinó que este Tribunal Electoral es competente para conocer de este asunto en el acuerdo plenario del juicio SCM-JE-97/2019.

**SEGUNDO. Requisitos de procedibilidad**. A continuación, se analizará si el medio de impugnación satisface los presupuestos procesales establecidos en la normativa, a efecto de determinar su procedencia y, en su caso, pronunciarse sobre el fondo de la cuestión planteada.

**1. Forma**. Se advierte que la demanda cumple con los requisitos formales establecidos en el artículo 47 de la *Ley Procesal*, porque se presentó por escrito; se hacen constar el nombre, la firma del actor, y un domicilio para recibir notificaciones; se identifica el acto impugnado; se enuncian los hechos y agravios en los que se basa la impugnación, así como los preceptos presuntamente violados.

**2. Oportunidad.** El juicio resulta oportuno, porque el acuerdo IECM-JA160-19 fue emitido por la *Junta Administrativa* el trece de diciembre de dos mil diecinueve, y la demanda fue presentada el diecisiete de diciembre siguiente, esto es, dentro del plazo de cuatro días establecido en el artículo 42 de la *Ley Procesal*, porque lo presentó dentro del segundo día hábil.

**3. Legitimación**. El presente juicio es promovido por parte legítima, de conformidad con lo previsto por los artículos 46, fracción II, 102 y 103, fracciones I y VI de la *Ley Procesal*, dado que la *parte actora* es un ciudadano que promueve por propio su derecho, para controvertir una determinación emitida por un órgano de la autoridad administrativa electoral local, y que aduce es violatoria de sus derechos.

**4. Interés jurídico**. La *parte actora* cuenta con interés jurídico para interponer el presente medio de impugnación, toda vez que de las constancias que integran el expediente se advierte que se encuentra registrado como aspirante (**folio DD03/049/2020**) para el cargo de Administrativo Especializado “A-PC” del *Primer Concurso de Oposición Abierto*, como se advierte en la copia certificada de la *Propuesta de designación.*

En términos del artículo 55, fracción III de la *Ley Procesal*, la *Propuesta de designación* haceprueba plena, al haberse emitido por un funcionario con atribuciones para emitir copias certificadas[[2]](#footnote-2).

**5. Definitividad**. Se colma este requisito, porque en contra del acto que se reclama, la normativa administrativa electoral local y la *Ley Procesal* no prevén algún otro medio de impugnación que deba agotarse previamente a la promoción de este juicio.

**6. Reparabilidad**. El acto impugnado no se ha consumado de modo irreparable, ya que, en caso de asistir la razón *al actor* puede ser restituido en los derechos que estima vulnerados; pues este Tribunal Electoral puede ordenar su designación en el cargo.

Ahora bien, debido a que la autoridad responsable no hizo valer alguna causa de improcedencia, ni este órgano jurisdiccional advierte alguna, lo conducente es realizar el análisis de fondo del presente asunto.

**TERCERO. Síntesis de agravios y metodología.**

**a) Síntesis de agravios.**

Como se advierte de la demanda, los **motivos de disenso** expuestos por la *parte actora* para controvertir la resolución emitida por la *autoridad responsable*, son:

1. Que el acto reclamado contraviene el artículo 1° de la Constitución Federal, el cual obliga a todas las autoridades, incluyendo a las administrativas, a promover, respetar y garantizar los derechos humanos, así como el artículo 5° que señala que ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo.
2. Que la designación que se llevó a cabo en el acto impugnado, relativo al folio DD03/166/2020 con calificación de 8.80 menor a la obtenida por el actor que fue de 9.33, resulta en perjuicio de su persona, puesto que la persona con dicho folio fue seleccionada por la acción afirmativa de primer empleo.
3. Que el folio DD03/166/2020 lleva ventaja, ya que a su decir, se le esta exonerado de una evaluación curricular, y solo se toma en cuenta el examen de conocimientos y una entrevista, caso contrario con el actor, que fue evaluado por 3 rubros, examen, currículo y entrevista.
4. Que se requiere que sean contratados el 5% de la totalidad de los cargos ofertados a personas etiquetadas como primer empleo, sin importar la calificación que se obtenga el Instituto Electoral debería de ofertar los cargos específicos para cumplir con esa acción afirmativa, sin menoscabar y perjudicar a personas que cumplen con los requisitos y acreditan las evaluaciones obteniendo una calificación superior y que no son designados por cumplir una acción afirmativa.
5. Por otra parte, señala que, si bien la convocatoria establece que el 5% de la acción afirmativa de primer empleo se deben de cubrir en todos los cargos a ocupar en las 33 direcciones distritales, a su decir, no goza de las mismas oportunidades de competir por un cargo, debido a que la dirección distrital para la que concurso, el 66% de las plazas están siendo ocupadas por acciones afirmativas, quedando así en estado de indefensión.
6. En relación con el planteamiento anterior, señala que incluso en el distrito 5 una persona que obtuvo la misma calificación que él, fue seleccionada al cargo, advirtiendo que, si el aspirante de primer empleo se hubiera registrado en dicho distrito, el actor hubiera quedado designado al haber obtenido un tercer lugar, por lo cual, a su parecer no debe ser una cuestión de suerte o de azar obtener un empleo. Señala que obtener trabajo no debe ser una cuestión de azar y que, de ser el caso, deberían asignarse el cargo a otras personas en distintas Direcciones Distritales con calificación menor a 8.80.

**b) Metodología.**

En este apartado explicaremos los temas que se analizarán al estudiar el fondo del asunto.

Al respecto resulta aplicable la jurisprudencia **04/2000** emitida por la *Sala Superior* bajo el rubro “***AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN.***”[[3]](#footnote-3) en la que se establece que no depara afectación alguna a *la parte actora*, pues lo importante es que sean atendidos en su totalidad.

Asimismo, para analizar los agravios, se aplicará la suplencia de la deficiencia en su expresión de conformidad a lo establecido en el artículo 28, fracción V, de la *Ley Procesal.*

En este sentido, a partir de los agravios descritos y al aplicarse la suplencia de la queja, se advierte que los temas que deben atenderse son los siguientes:

**Tema 1.** Se analizarási la acción afirmativa genera una situación de desventaja para el actor en perjuicio de los artículos 1 y 5 constitucionales.

Esto, considerando que a la persona ganadora de la plaza a la que aspiraba el actor se le eximió de calificar su evaluación curricular, a diferencia los participantes que no estaban en situación de primer empleo.

Además, de que se prefirió a dicha persona ganadora a pesar de que el actor obtuvo una mejor calificación.

**Tema 2.** Posibilidad de establecer mejores alternativas para aplicar la acción afirmativa.

**Tema 3.** Desventaja por ocupación de las plazas del distrito por acciones afirmativas.

**Tema 4.** Asignación de plazas a personas en situación de primer empleo por azar.

**Tema 5.** Supuesto hipotético en que la persona ganadora –bajo la acción afirmativa de primer empleo- se inscribiera para una plaza en otra Dirección Distrital.

**CUARTO. Estudio de fondo**. A continuación, se analizarán los agravios conforme a los temas establecidos.

**Tema 1. Supuesta situación de desventaja en perjuicio del actor.**

El actor sostiene que la medida afirmativa que permite la contratación de personas en situación de primer empleo vulnera en su perjuicio el artículo 1 constitucional y su derecho a obtener el cargo previsto en el artículo 5 del texto constitucional, porque lo sitúa en una posición de desventaja.

A su parecer, esa situación de desventaja se ve fomentada porque a las personas en situación de primer empleo se les exime de cumplir con una evaluación curricular, mientras que a quienes no cuentan con esa calidad sí se les asigna una puntuación para su calificación final.

Al respecto, este Tribunal considera que el planteamiento es **infundado** porque, como se explicará,es válido que el *Instituto Electoral* estableciera una medida afirmativa en beneficio de las personas en situación de primer empleo y que, por ende, se les asigne la plaza concursada a pesar de que obtengan una menor calificación que los aspirantes que no tienen esa calidad.

También se considera válido que a las personas en situación de primer empleo se les exima de cumplir con una evaluación curricular porque se basa, principalmente, en la experiencia laboral, y ésta es una de las circunstancias que impiden que las personas accedan por primera vez al ámbito laboral formal.

Lo anterior, porque como se expondrá, las personas que no han podido ingresar al área laboral por primera vez se encuentran en una situación de desventaja, cuestión respecto de la cual es válido que el *Instituto* *Electoral* emita medidas afirmativas.

Debe precisarse que la acción afirmativa para las personas en situación de primer empleo -cuestionada por el *actor-* se estableció en la *convocatoria* que aprobó el Consejo General del *Instituto Electoral* desde el veintiuno de octubre de dos mil diecinueve (acuerdo **IECM/ACU-CG-064/2019**), sin que *el actor* la controvirtiera. No obstante, sí procede el análisis de la citada acción afirmativa a partir de la supuesta desventaja que le genera al actor a partir de su implementación.

**1.1 Marco normativo sobre las acciones afirmativas**

El último párrafo del artículo 1 constitucional establece que está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Al respecto, debe considerase que esta disposición contiene una afirmación general de la garantía de igualdad en el disfrute de los derechos humanos. De tal modo que se salvaguarda el goce de los derechos y libertades previstos en Ley Fundamental en favor de las personas ubicadas en situaciones comparables, sin discriminación.

Ahora bien, la *Primera Sala de la Suprema Corte* ha razonado que el derecho humano a la igualdad comprende *la igualdad sustantiva o de hecho*.

Al respecto, ha establecido que ésta radica en alcanzar simetría o paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas.

Ha razonado que la discriminación al principio de igualdad en su faceta *sustantiva* surge cuando existe discriminación estructural en contra de un grupo social o de quienes los integran individualmente considerados y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para eliminar o revertir tal situación.

También puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes.

De ahí que, de acuerdo a la *Primera Sala de la Corte,* la autoridad incluso esté obligada a remover o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer sus derechos.

Lo anterior, consta en la jurisprudencia **1a./J. 126/2017 (10a.),** de la *Primera Sala de la Corte*, de rubro “**DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES”[[4]](#footnote-4)**.

Por otro lado, la *Primera Sala de la Corte* ha interpretado que la *Constitución Federal* contempla la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada.

Así, ha razonado que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, **como ocurre con las acciones positivas,** **que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren**.

Al respecto, es aplicable la tesis **1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.),** de la*Primera Sala de la Corte* de rubro **“IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHOS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL”[[5]](#footnote-5).**

A su vez, la *Segunda Sala* de *Suprema Corte* ha razonado que es válido utilizar medidas **que constituyan una acción afirmativa tendente a compensar la situación desventajosa en la que históricamente se han encontrado ciertos grupos**.

Lo anterior, puede ser consultado en la tesis **2a. LXXXV/2008,** de rubro **“IGUALDAD. CASOS EN LOS QUE EL JUZGADOR CONSTITUCIONAL DEBE ANALIZAR EL RESPETO A DICHA GARANTÍA CON MAYOR INTENSIDAD”[[6]](#footnote-6).**

En ese tenor, la *Sala Superior* ha reconocido que las acciones afirmativas constituyen una medida compensatoria para situaciones en desventaja, que tienen como propósito revertir escenarios de desigualdad histórica y de facto que enfrentan ciertos grupos humanos en el ejercicio de sus derechos, y con ello, garantizarles un plano de igualdad sustancial en el acceso a los bienes, servicios y oportunidades de que disponen la mayoría de los sectores sociales.

Así lo razonó en la **jurisprudencia 30/2014** de rubro **“ACCIONES AFIRMATIVAS. NATURALEZA, CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVO DE SU IMPLEMENTACIÓN”[[7]](#footnote-7).**

Por su parte, la *Sala Superior* ha razonado que las medidas afirmativas son medidas temporales, razonables y objetivas orientadas a la igualdad material.

Asimismo, ha indicado que los elementos fundamentales de las acciones afirmativas son las siguientes:

1. **Objeto y fin.** Consistente en hacer realidad la igualdad material y, por tanto, compensar o remediar una situación de injusticia, desventaja o discriminación; así como alcanzar un nivel de participación equilibrada.
2. **Personas destinatarias.** Personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja o discriminación para gozar y ejercer efectivamente derechos.
3. **Conducta exigible.** Abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria**.**

Lo anterior, tiene sustento en la **jurisprudencia 11/2015**, de rubro **“ACCIONES AFIRMATIVAS. ELEMENTOS FUNDAMENTALES”[[8]](#footnote-8).**

**1.2 Características de la acción afirmativa bajo análisis**

Es oportuno recordar que el actor cuestiona que la aplicación de la acción afirmativa de inclusión de personas en situación de primer empleo, le perjudica dado que se asignó una plaza a una persona en esa situación que obtuvo una menor calificación que el actor. Esto el actor afirma que a la persona a la que se le asignó el cargo tuvo una calificación de 8.8, mientras que la de él fue de 9.3.

Esto, en el entendido de que la acción afirmativa para las personas en situación de primer empleo se estableció desde que el *Instituto Electoral* aprobó la *convocatoria,* el veintiuno de oc

Ahora bien, en el expediente existen copias certificadas de *la Convocatoria* y del Acuerdo del Consejo General del *Instituto Electoral* por el que se aprobó (IECM/ACU-CG-064/2019), ambasemitidas por el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral.*

En términos del artículo 55, fracción III de la *Ley Procesal*, esas documentales hacen prueba plena, al haberse emitido por un funcionario con atribuciones para emitir copias certificadas, perteneciente a la autoridad que las emitió[[9]](#footnote-9).

De tal modo, está demostrado que el apartado de la *Convocatoria* denominado “Cuarta etapa”, relativa a la designación de las personas ganadoras e integración de la lista de reserva de cada puesto, se estableció que una vez que se obtuvieran los resultados finales de las personas participantes, la *Unidad Técnica* presentaría a la *Junta Administrativa* la propuesta de designación de personas ganadoras por Dirección Distrital, así como la lista de reserva por Dirección Distrital.

Para ello, se estableció que, en primera instancia, se integraría una lista única con las personas aspirantes registradas con alguna discapacidad, a quienes se asignaría hasta un 5% de las plazas del concurso, conforme a los resultados finales y en estricto orden de prelación.

En segundo lugar, se estableció que una vez agotada la designación de personas con discapacidad, se integraría una lista única **de personas en situación de primer empleo**, a quienes se asignaría hasta 5% de las plazas del concurso, conforme a los resultados finales y en estricto orden de prelación.

Como se observa, en la *Convocatoria* se estableció una medida afirmativa en beneficio de las personas que están en situación de primer empleo, con las siguientes características:

***i.* Objeto y fin.** La medida pretende alcanzar igualdad material y remediar una situación de desventaja, así como alcanzar una situación equilibrada.

En la obra “Los Jóvenes y el empleo en América Latina”, editado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)[[10]](#footnote-10), se ha indicado que las personas jóvenes enfrentan mayores obstáculos que otros sectores de la población respecto a su inserción laboral.

En ese estudio se ha indicado que las personas jóvenes pasan por periodos prolongados de desempleo o de informalidad e inestabilidad **que pueden llevarlos a su exclusión social permanente.**

Asimismo, en el mismo análisis se ha estudiado que la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de otros sectores poblacionales, **principalmente porque** entre ellos **se concentran las personas que buscan empleo por primera vez[[11]](#footnote-11).**

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la *Resolución* denominada *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción[[12]](#footnote-12),* ha indicado que “la transición lenta e incierta de la escuela al trabajo genera más dificultades para la inserción en el mercado laboral **derivadas de la falta de experiencia”.**

En ese sentido, indicó que los gobiernos de los Estados deben destinar recursos suficientes a **políticas de mercado de trabajo**, entre ellas**, los programas públicos de empleo**, por tratarse de instrumentos esenciales **para la promoción del empleo juvenil.**

En el caso de México, se ha indicado que el porcentaje de desempleo de los jóvenes es del doble respecto de la tasa nacional sobre ese fenómeno[[13]](#footnote-13) y el cual afecta en mayor medida a las personas jóvenes[[14]](#footnote-14).

Por tanto, las anteriores investigaciones invocadas a luz de la experiencia y la sana crítica, en términos del artículo 61 de la *Ley Procesal,* permiten aportar elementos que evidencian la razonabilidad de adoptar una acción afirmativa como la ahora controvertida.

Cabe señalar que, en el caso de la Ciudad de México, el legislador ha reconocido este problema. Esto, porque en el artículo 14 de la Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México se prevé que las políticas públicas que implemente el Gobierno deberán promover el desarrollo de “la Primera Experiencia Laboral” de las personas jóvenes en la Ciudad de México.

En ese sentido, debe aclararse que, de conformidad con el artículo 2, XXXV, de la citada Ley, la primera experiencia laboral es el proceso de integración de los jóvenes de quince a veintinueve años de edad al mercado laboral, el cual permitirá a las personas jóvenes participar en procesos de capacitación y formación laboral articulados con el proceso de la educación formal, no formal e informal.

Esto muestra que el objeto de la medida afirmativa bajo análisis es remediar la situación de desventaja y participación de las personas que buscan tener por primera vez un empleo, generalmente personas jóvenes, debido a que existen circunstancias que les han dificultado incorporarse a los mercados laborales formales más que a otros sectores de la población, lo cual puede llevarlos a la exclusión social.

 **ii. Personas destinatarias.** Las personas destinatarias son aquellas que nunca han tenido un empleo formal, principalmente, las y los jóvenes.

Esto, debido a que el documento denominado *“Procedimiento para la Selección, Inducción y Valoración Laboral del Personal Eventual”*, aprobado mediante acuerdo **IECM-JA126-18**, de la *Junta Administrativa*, se prevé que la experiencia laboral es aquella en la que exista una relación personal subordinada y remunerada en alguna fuente de trabajo de carácter privado o en alguna instancia de gobierno federal, local, delegacional o municipal.

Es necesario aclarar que la medida establecida por el Instituto no está limitada a las personas jóvenes, lo cual se explica porque pueden existir otros grupos sociales o personas consideradas en lo individual que, por alguna situación de desventaja, les haya sido imposible incorporarse al ámbito laboral por primera vez.

**iii. Conducta exigible.** En “cuarta etapa” de la *Convocatoria* se estableció el deber de asignar el 5% de las plazas del concurso a personas en situación de primer empleo.

Para ello, se integraría una lista única de personas en situación de primer empleo. La asignación se haría en estricto orden de prelación conforme a los resultados finales.

Además, según la “etapa segunda” de la *Convocatoria,* denominada “evaluaciones”, apartado B “De la evaluación curricular”, se estableció que para el caso de las personas aspirantes que se registren en situación de primer empleo, únicamente se considerará la escolaridad para acreditar el perfil académico, sin establecer una calificación numérica, sino que únicamente se indicaría si acreditaron o no con la escolaridad requerida para el perfil académico.

En razón de lo anterior, las personas en situación de primer empleo, a diferencia de los demás participantes, no obtendrían un puntaje determinado por su evaluación curricular.

Esto porque de acuerdo con las reglas establecidas en la “segunda etapa” de la *Convocatoria,* apartado B, la evaluación curricular se divide en dos aspectos: escolaridad y experiencia laboral y práctica.

Respecto de la escolaridad, las personas participantes podrían obtener de 0 hasta 3.5 puntos en caso de cumplir con el perfil académico. Mientras que, en el rubro de experiencia laboral y práctica, las y los concursantes podrían obtener de 0 hasta 6 puntos en atención, principalmente, a los años de experiencia laboral o en procesos electorales.

En ese sentido, al establecerse que las personas en situación de primer empleo sólo debían acreditar la escolaridad para cumplir con el perfil académico, se les excluyó de una valoración numérica correspondiente a la evaluación curricular.

Lo anterior, a diferencia de las personas que no se encuentran en situación de primer empleo a quienes sí se les asignaría una calificación en la citada etapa, la cual integraría su calificación final.

Esto se corrobora porque, de conformidad con la “tercera etapa de la convocatoria”, la calificación final de las personas aspirantes a ser contratadas como personal “Administrativo Especializado A”, que estuvieran en situación de primer empleo, se obtendría a partir de sus calificaciones en un examen de conocimientos y a una entrevista.

Mientras que a quienes no estuvieran en esa situación, su evaluación se conformaría a partir de los aspectos indicados y, adicionalmente, la evaluación curricular.

**1.3 Análisis de la validez de la medida**

La Primera Sala de la Corte ha indicado que en los casos en que se plantee discriminación por un tratamiento normativo diferenciado, exigen un análisis que se divide en dos etapas sucesivas y no simultáneas.

La primera implica determinar si las situaciones a comparar en efecto pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias importantes que impidan una confrontación entre ambas por no entrañar realmente un tratamiento diferenciado.

En la segunda, se estudia si las distinciones de trato son admisibles o legítimas, lo cual exige que su justificación sea objetiva y razonable, utilizando, según proceda, un escrutinio estricto -para confirmar la rigurosa necesidad de la medida- o uno ordinario -para confirmar su instrumentalidad.

Esto se advierte de la **jurisprudencia 1a./J. 44/2018 (10a.).** de la *Primera Sala de la Corte* de rubro **“DERECHOS FUNDAMENTALES A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN. METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS QUE INVOLUCREN LA POSIBLE EXISTENCIA DE UN TRATAMIENTO NORMATIVO DIFERENCIADO”[[15]](#footnote-15)***.*

Por tanto, lo primero que debe hacerse es analizar si la situación entre el *actor* y la persona que resultó contratada en el cargo a la que él aspira, resulta equiparable. Posteriormente, se analizará si procede realizar un escrutinio estricto o uno ordinario respecto de la acción afirmativa en cuestión.

**1.3.1 Situaciones comparables**

Este Tribunal considera que la situación del actor sí es contrastable con la de la persona que resultó designada en el cargo.

En efecto, está probado que el *actor* concursó para ser designado en el cargo temporal de Administrativo Especializado A-PC en la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral,* con el folio de identificación (DD03/049/2020)*.* Esto porque, así lo refieren tanto *el actor* como el Secretario Ejecutivo del citado instituto en el informe circunstanciado, por lo que no es una cuestión controvertida en términos del artículo 52 de la *Ley Procesal[[16]](#footnote-16).*

Por otro lado, constan copias certificadas por el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral* de la siguiente documentación:

1. “Propuesta de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo sobre la Designación de Personas Ganadoras y Lista de Reserva del Primer Concurso de Oposición Abierto para Seleccionar Personal Eventual que Apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020”.
2. “Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se aprueba la designación de personas ganadoras y listas de reserva del Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020” (IECM-JA160-19).

En términos del artículo 55, fracción III de la *Ley Procesal*, esas documentales hacen prueba plena, al haberse emitido por un funcionario con atribuciones para emitir copias certificadas[[17]](#footnote-17).

De la *Propuesta de designación* se advierte que la persona con el folio DD03/166/2020, se trata de una persona de género masculino, con calificación final de 8.80, y que obtuvo el cargo de “Administrativo Especializado A-PC”, en la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral* por encontrarse en situación de primer empleo*.* Esto fue aprobado por la *Junta Administrativa* en el *Acuerdo IECM-JA160-19.*

A su vez, de la citada documentación también se advierte que el *actor* (folio DD03/049/2020) obtuvo una calificación de 9.33, que también contendió para el cargo de “Administrativo Especializado A-PC”, para la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral,* y que es la primer persona del género masculino en la lista de reserva.

A partir de lo anterior, se concluye que hay una situación que puede ser contrastada, debido a que el actor y la persona a la que se le asignó el cargo comparten las siguientes características: a) Género; b) Cargo por el cuál compiten; c) Dirección Distrital en la que se encuentra el cargo.

A partir de esto, debe analizarse si la aplicación de la medida afirmativa en favor de una persona en situación de primer empleo es legítima o no, pues como se advierte *el actor* obtuvo una mejor calificación que la persona que obtuvo el cargo.

**1.3.2 Escrutinio ordinario**

Como se indicó, la segunda etapa para analizar si una medida establece distinciones legítimas o no. Esto –de acuerdo al criterio citado de la *Primera Sala de la Corte[[18]](#footnote-18)*- puede realizarse mediante un escrutinio estricto o uno ordinario, según proceda en cada caso.

Ahora bien, debe recordarse que en este caso está bajo análisis una acción afirmativa en beneficio de las personas que están en situación de primer empleo.

En ese tenor, es aplicable la tesis **1a. CIV/2010,** de la *Primera Sala de la Corte* de rubro **“PRINCIPIO DE IGUALDAD. INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL PARA DETERMINAR SI EN UN CASO PROCEDE APLICAR ESCRUTINIO INTENSO POR ESTAR INVOLUCRADAS CATEGORÍAS SOSPECHOSAS”[[19]](#footnote-19)**.

En dicho criterio, estableció que el artículo 1 constitucional no da motivo a someter a un escrutinio intenso las clasificaciones establecidas en leyes o actos de autoridad encaminados a luchar contra causas permanentes y estructurales de desventaja para ciertos grupos.

En ese sentido, la *Primera Sala de la Corte* **concluyó que sería erróneo analizar bajo el escrutinio estricto aquellas medidas pro igualdad** que procuren aumentar las oportunidades de colectivos tradicionalmente discriminados o en situación de desventaja (por ejemplo, las normas que reservan cuotas en los cuerpos legislativos o en las instituciones de educación superior para sus integrantes). Cuestiones que difícilmente podrían instrumentarse sin recurrir al uso de criterios de identificación de tales colectivos.

En atención al criterio de la *Primera Sala de la Corte,* seríaincorrecto analizar las acciones afirmativas bajo un escrutinio estricto, por el contrario, deben analizarse bajo el escrutinio ordinario. De ahí que, la medida afirmativa que en este caso se analiza debe hacerse mediante un escrutinio ordinario.

Ahora bien, el *Pleno de la Suprema Corte* ha establecido que para analizar si una medida es de carácter discriminatorio o no, mediante el escrutinio ordinario, basta con examinar si el establecimiento de la clasificación persigue una finalidad constitucionalmente admisible; si resulta racional para su consecución y si constituye un medio proporcional que evite el sacrificio innecesario de otros bienes.

Esto, puede ser consultado en la tesis **P. VIII/2011** del *Pleno de la Corte*, de rubro **“IGUALDAD. EN SU ESCRUTINIO ORDINARIO, EL LEGISLADOR NO TIENE LA OBLIGACIÓN DE USAR LOS MEJORES MEDIOS IMAGINABLES”[[20]](#footnote-20)**.

A continuación, se hará el análisis de los elementos establecidos en la tesis citada, para verificar si la medida supera el escrutinio ordinario.

**i) Finalidad constitucionalmente admisible.**

Para establecer cuando se trata de una finalidad constitucionalmente admisible, es viable acudir a criterios de la Corte, en la que establece una distinción respecto a la finalidad constitucionalmente imperiosa.

En ese sentido, el Pleno de la Corte ha señalado que las medidas sometidas a un escrutinio estricto deben cumplir con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, es decir, alcanzar un objetivo constitucionalmente importante. En cambió ha indicado que las medidas sometidas al escrutinio ordinario sólo deben cumplir con una finalidad constitucionalmente admisible.

Por ello, a *contrario sensu,* cuando se analizan medidas bajo un escrutinio ordinario –como sucede en este caso- no se requiere forzosamente la acreditación de un objetivo constitucionalmente importante, sino únicamente que sea admisible desde el punto de vista constitucional.

Al respecto, es aplicable la jurisprudencia **P./J. 10/2016 (10a.),** de rubro **“CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO”[[21]](#footnote-21).**

A partir de lo anterior, este Tribunal considera que la acción afirmativa implementada por el *Instituto Electoral,* para reservar el 5% de los cargos temporales sometidos a concurso a las personas en situación de primer empleo, cumple con una finalidad constitucionalmente admisible.

Esto porque como ya se indicó en el apartado sobre las “características de la medida afirmativa” de esta sentencia, la acción afirmativa en cuestión pretende alcanzar igualdad material y remediar una situación de desventaja, así como alcanzar una situación equilibrada.

Lo anterior, porque existen sectores de la población, principalmente las personas jóvenes, que históricamente encuentran mayores obstáculos para poder insertarse laboralmente como la ha analizado la CEPAL[[22]](#footnote-22).

Como también se indicó esta barrera, para que las personas puedan formar parte del mercado laboral, puede llevar a estos grupos sociales -como las personas jóvenes o incluso a aquellas personas que a pesar de su edad nunca han recibido una oportunidad laboral- a la **exclusión social permanente.**

Pues, por ejemplo, según la CEPAL[[23]](#footnote-23), las tasas más elevadas de desempleo en América Latina se dan además de las personas jóvenes, en personas en situación de pobreza por lo que existe la posibilidad de que alguno de esos sectores en situación de desventaja no hayan tenido la posibilidad de insertarse en el mercado laboral.

Debe reiterarse que en el análisis de la CEPAL se ha observado que la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de otros sectores poblacionales, **principalmente porque** entre ellos **se concentran las personas que buscan empleo por primera vez[[24]](#footnote-24).**

Como ya se expuso, la OIT*[[25]](#footnote-25)* coincide en indicar que la incorporación de las personas jóvenes a un empleo, después de realizar estudios, es lenta e incierta, lo que ha generado más dificultades para la inserción en el mercado laboral **como consecuencia de la falta de experiencia.** Por ello,estableció que se deben destinar recursos suficientes a **políticas de mercado de trabajo**, entre ellas**, los programas públicos de empleo**, por tratarse de instrumentos esenciales **para la promoción del empleo juvenil.**

Además, también se razonó que esto se refleja en el caso de México, porque el porcentaje de personas jóvenes en desempleo es del doble respecto de la tasa nacional[[26]](#footnote-26).

A partir de ese contexto, se advierte que la medida cumple con la finalidad constitucionalmente admisible puesto que pretende disminuir los obstáculos de aquellas personas que, por una situación de mayor desventaja respecto a otros grupos sociales o personas, no han podido obtener empleo formal por primera vez en su vida.

De tal modo que, se considera válido que en la normativa que rige la integración de las autoridades electorales, como en el caso ocurre, se establezcan acciones afirmativas en beneficio de grupos y personas en desventaja.

Ahora bien, debe aclararse que la acción afirmativa establecida por la autoridad no se establece específicamente para las personas jóvenes, sino que se dirige a cualquier persona en situación de primer empleo.

Sin embargo, esto en nada afecta a la validez de la medida. Porque, como ya se explicó, quienes son principalmente beneficiarios de esta medida son las personas jóvenes, pues ya se razonó que es éste sector el que encuentra mayores dificultades para incorporarse por primera vez al ámbito laboral.

No obstante, debido a que la autoridad no limitó esa medida a este sector, también pueden ser incluidas aquellas personas que no pertenezcan a ese grupo pero que por el lugar que han ocupado en el orden social o por pertenecer a un grupo social determinado o cualquier otra circunstancia de desventaja, no les haya sido posible incorporarse por primera vez a un empleo formal.

Así, es válido concluir que la acción afirmativa aquí analizada adquiere mayor relevancia porque se trata de una medida de compensación en beneficio de aquellas personas que cuentan con una situación de mayor desventaja respecto a otros grupos sociales y que por esa circunstancia, no han podido incorporarse al mercado laboral por primera vez.

Esto, porque debe recordarse que la discriminación puede darse por el resultado de la aplicación de las normas que en principio son neutrales, pero que, al aplicarse generan un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja.

Al respecto, resulta aplicable la tesis **1a. CXXI/2018 (10a.)** de la *Primera Sala de la Corte,* de rubro **“DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O NO EXPLÍCITA. SU DETERMINACIÓN REQUIERE EL ANÁLISIS DE FACTORES CONTEXTUALES Y ESTRUCTURALES”[[27]](#footnote-27)**.

**ii) Racionalidad de la medida**

Como se indicó, el Pleno de la Corte[[28]](#footnote-28) estableció que para descartar que una medida es discriminatoria, mediante el escrutinio de igualdad ordinario, se debe analizar si la medida es racional para la consecución del fin constitucionalmente admisible.

La Corte ha añadido, respecto a la racionalidad de la medida, que no se debe exigir a la autoridad, que persiga los fines constitucionalmente admisibles por los mejores medios imaginables, sino que basta con que estén encaminados a la consecución del fin, que estén encaminados a él, aunque pudiera pensarse en medios más efectivos y adecuados.

En este caso, la medida cuestionada, consiste en reservar el 5% de todos los cargos a concursar para las personas en situación de primer empleo, como se advierte de la “cuarta etapa” de la *convocatoria.* Los cargos reservados para las personas en esa situación se asignarían en el orden de prelación de las mejores calificaciones.

Para complementar esa medida, de conformidad con las bases de la segunda y tercera etapa de la *Convocatoria,* a las personas aspirantes al primer empleo, no se tomaría en cuenta su evaluación curricular, mientras que a quienes no estuvieran en esa situación sí se les calificaría esa etapa.

Es decir, mientras que respecto a las personas en situación de primer empleo su calificación final se integraría con los puntajes obtenidos en el examen de conocimientos y en la entrevista, las personas que no están en esa situación serían calificados con los puntajes de esos mismos rubros y, adicionalmente, la evaluación curricular.

Ahora bien, se estima que la acción afirmativa cuestionada cumple con el requisito de racionalidad porque tiende a establecer un mecanismo para incorporar a grupos en desventaja al mercado laboral por primera vez, incluso, como se ha expuesto, con independencia de su edad.

Esto porque al reservar el 5% de los cargos a asignar a las personas en esa situación, se garantiza que se incorporen al mercado laboral de manera formal, sobre la base de que por diversas situaciones de desventaja no han podido hacerlo antes y así, obtengan una primera oportunidad laboral.

Por otro lado, la medida propia de esta acción afirmativa, consistente en exentar a las personas en situación de primer empleo de la evaluación curricular, a diferencia de las demás personas aspirantes, también es racional.

Esto, porque como se expuso, la evaluación curricular consiste, principalmente, en la asignación de puntajes de acuerdo a una mayor o menor experiencia laboral y práctica.

De acuerdo a la escala de puntajes para la evaluación de la experiencia laboral, la cual se encuentra en el apartado B, de la segunda etapa, de la *Convocatoria,* se requiere de alguna experiencia laboral para poder asignar algún puntaje.

De tal modo, eximir a las personas en situación de primer empleo de acreditar experiencia laboral, es razonable para conseguir el fin constitucionalmente admisible, pues como se explicó, una de las barreras que impiden a las personas acceder a insertarse el mercado laboral es la exigencia de experiencia de trabajo previa.

Por tanto, con la medida indicada, se remueve uno de los principales obstáculos que han impedido a las personas en tal situación a ingresar al ámbito laboral por primera vez.

Por el contrario, no sería razonable exigir la acreditación de experiencia laboral a las personas que por su situación de desventaja no han tenido la oportunidad de ingresar a un primer empleo, pues es una cuestión que les resultaría imposible de cumplir, porque la medida es justamente para que obtengan una primera experiencia de trabajo, además de que este requisito es uno de los obstáculos principales para que ello ocurra.

**iii) Medio proporcional**

De conformidad con el criterio citado del *Pleno la Corte[[29]](#footnote-29)*, el tercer elemento que debe analizarse bajo el escrutinio ordinario de la igualdad consiste en verificar si la medida constituye un medio proporcional, que evite un sacrificio innecesario de otros bienes y derechos, de modo que no exista un desbalance entre lo que se busca conseguir y los costos que se imponen a los otros derechos o intereses constitucionalmente protegidos.

Este Tribunal considera que la medida es proporcional entre los beneficios buscados por la medida y el balance con otros derechos o principios protegidos constitucionalmente por lo siguiente.

En primer lugar, no se trata de un sacrificio innecesario, pues como se evidenció, su objetivo es incorporar al mercado laboral a las personas que por diversas desventajas se encuentran en una situación especial de desigualdad al no poder hacerlo, ni siquiera por primera vez.

Por otro lado, en cuanto a los posibles derechos afectados debe recordarse que el artículo 5 de la *Constitución Federal* establece que a ninguna persona puede impedírsele que se dedique a una profesión, industria o trabajo que resulten lícitos.

Por su parte, es cierto que la ciudadanía tiene el derecho político de integrar las distintas autoridades electorales, como lo reconoce la Sala Superior en la **jurisprudencia** **11/2010,** de rubro **“INTEGRACIÓN DE AUTORIDADES ELECTORALES. ALCANCES DEL CONCEPTO PARA SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL”[[30]](#footnote-30).**

No obstante, si bien es cierto que la acción afirmativa en cuestión puede generar que se prefieran a personas en situación de primer empleo sobre aquellas que no tengan esa calidad, a pesar de haber obtenido una mejor calificación y reunir los requisitos para el cargo, se considera que esta afectación es mínima.

Esto porque de todo el universo de plazas temporales del cargo de “Administrativo Especializado A-PC”, que asciende a doscientas nueve (209) de acuerdo a la primera base de la *Convocatoria*, sólo se aplica la medida al 5% de ellas. Es decir, que la autoridad aplicó esa medida a tan sólo diez (10) de ellas. De tal modo, el número de plazas a las que se aplicó esta medida es mínimo.

Por otro lado, si bien, en un porcentaje mínimo, esta medida permite generar situaciones de igualdad respecto a las personas que por circunstancias de desventaja no hayan podido obtener un primer empleo, ello constituye una acción afirmativa efectiva que busca derribar obstáculos que estructuralmente han causado rezago de quienes por alguna situación de desventaja encuentran dificultades para encontrar un empleo por primera vez.

De ahí que, debido a que esta acción afirmativa se aplica sólo a un mínimo porcentaje respecto al total de plazas, se considera que genera mayores beneficios al sector protegido que desventajas hacia el resto de concursantes.

Esto porque se parte de la base que la acción afirmativa en cuestión se dirige a sectores de la población en una situación de mayor desventaja -respecto a otros grupos o personas- cuyo resultado es la imposibilidad de que encuentren empleo por primera vez.

Adicionalmente, en su caso, la afectación a la libertad de trabajo y al derecho a integrar autoridades electorales, en su caso, sería mínimo, puesto que la aplicación de la medida se da previamente a que se asignen las plazas, es decir, antes de que cualquier aspirante las haya ocupado.

Además, como ya se vio, es una finalidad constitucionalmente aceptable, puesto que busca generar igualdad respecto a las personas que por diversas desventajas no se pueden incorporar al ámbito laboral formal, además de que esta medida afecta a un porcentaje inferior de plazas respecto al total de las ofertadas.

En el mismo sentido, eximir a las personas en situación de primer empleo de la evaluación curricular –orientada principalmente a la experiencia laboral- a diferencia de las personas que no tienen esa calidad, es una medida proporcional acorde con la acción afirmativa. Primeramente, porque las personas en situación de primer empleo están imposibilitados para acreditar la experiencia laboral, debido a que su situación no les ha permitido contar con un empleo.

En segundo término, porque como ya se explicó, igualmente se aplica a un porcentaje mínimo respecto al total de las plazas ofertadas y permite remover uno de los principales obstáculos para que las personas que viven en situaciones de desventaja puedan acceder al área laboral de manera formal por primera vez.

**Conclusión**

El planteamiento del actor respecto a que se genera una situación de desventaja en su perjuicio, que vulnera los artículos 1 y 5 de la *Constitución Federal* así como su derecho político a integrar las autoridades electorales*,* es **infundado.**

Lo anterior, porque se expuso, es válido que el *Instituto Electoral* estableciera y aplicara una acción afirmativa para reservar el 5% de las plazas temporales de “Administrativo Especializado A-PC”, a las personas en situación de primer empleo.

Esto porque con esa medida se privilegia el principio de igualdad en beneficio de aquellos grupos o personas que, por diversas desventajas, no pueden acceder por primera vez al mercado laboral, a diferencia de otros sectores de la población que no cuentan con los mismos obstáculos.

En concordancia con esa medida, también es válido que se exima a las personas en situación de primer empleo de calificarse la etapa de evaluación curricular (a diferencia de las y los concursantes que no tienen esa calidad), porque en ella, esencialmente, se otorgan puntajes por la experiencia laboral, cuestión que sería imposible cumplir por las personas en esa situación, además de que, ese requisito es una de las principales barreras para que las personas se incorporen por primera vez al ámbito laboral formal.

Además, como se vio, la acción afirmativa –que entre otras cuestiones incluye excluir a las personas en situación de primer empleo de calificar su situación curricular a diferencia de los demás contendientes- superó el escrutinio ordinario de igualdad.

Por tanto, fue válido que se asignara la plaza a la persona con folio DD03/166/2020, a pesar de que obtuvo una calificación menor a la del actor, puesto que esto ocurrió por aplicarse la acción afirmativa para las personas en situación de primer empleo, medida que ha sido declarada válida de acuerdo a los argumentos expuestos, y que tiende a generar igualdad para grupos sociales en una situación de desventaja mayor a la de otros sectores de la población, al no poder incorporarse al mercado laboral por primera vez.

**Tema 2. Mejores alternativas**

En relación con el tema que se analizó, el actor sostiene que si lo que desea la autoridad es que se asignen plazas a personas en situación de primer empleo, sin importar su calificación, se deberían establecer mejores alternativas.

Por ello, propone que se deberían ofertar cargos específicos para las personas que se ubiquen en esa situación, o bien, que la acción afirmativa se limite a exentar a las personas en situación de primer empleo de la evaluación curricular.

El agravio es **infundado.**

Como se analizó en el apartado anterior, cuando se trata de acciones afirmativas, éstas admiten ser analizadas bajo el escrutinio de igualdad ordinario.

Al respecto, el *Pleno de la Corte* ha establecido que al analizar la racionalidad y proporcionalidad de las medidas –bajo el escrutinio ordinario de la igualdad- **no se deben exigir los mejores medios** para perseguir los fines constitucionalmente admisibles, **sino que basta que los que se utilizan estén encaminados de algún modo a la consecución del fin, que constituyan un avance hacia él, aunque puedan pensarse en medios más efectivos y adecuados.**

Lo anterior, se encuentra en la **tesis P. VIII/2011,** de rubro **“IGUALDAD. EN SU ESCRUTINIO ORDINARIO, EL LEGISLADOR NO TIENE LA OBLIGACIÓN DE USAR LOS MEJORES MEDIOS IMAGINABLES”**.

En esta sentencia ya se analizó que la acción afirmativa cuestionada por el actor –sobre la asignación de plazas a personas en situación de primer empleo- cumple con el requisito de pretender una finalidad constitucionalmente admisible, puesto que tiende a disminuir los obstáculos de aquellas personas que, por situaciones de desventaja encuentren dificultades para incorporarse por primera vez al mercado laboral de manera formal.

Además, ya se determinó que la medida es racional y proporcional, a partir del fin que se persigue, pues se demostró que la medida tiende a alcanzar la protección del principio de igualdad en favor de personas que, por circunstancias de desventaja, se les dificulte acceder al primer empleo.

De ahí que el actor no tenga razón en plantear que existen mejores alternativas para aplicar la acción afirmativa, porque basta con haberse demostrado en el apartado anterior de esta sentencia que la medida asumida por el *Instituto Electoral* pretende alcanzar el fin constitucionalmente admisible de generar igualdad para sectores en desventaja.

Además, debe considerarse que el actor no es claro para establecer de qué manera podría implementarse de mejor forma la medida afirmativa en cuestión, ni cómo es que podrían balancearse de mejor modo los derechos en cuestión. De tal suerte que no evidencia de qué forma otra medida podría ser más óptima que la que implementó el *Instituto Electoral.*

**Tema 3. Asignación de mayoría de plazas por acciones afirmativas.**

El actor sostiene que la mayoría de plazas temporales de “Administrativo Especializado A-PC”, en la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral,* para las cuales él contendió, se asignaron, en su mayoría, a partir de acciones afirmativas y que esto lo dejó en situación de desventaja.

El actor no tiene razón por lo que, como se explicará, el agravio es **infundado**.

Como consta en la *Propuesta de designación* –a la cual ya se le asignó valor probatorio pleno- se advierte que en la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral,* se asignaron tres plazas con el cargo de “Administrativo Especializado A-PC”, a personas del género masculino.

De ellas, la primera se asignó a la persona con el folio DD03/051/2020, quien obtuvo una calificación de 9.45. La autoridad determinó asignar dicha plaza al aplicar la acción afirmativa por discapacidad.

La segunda plaza se asignó a la persona con el folio DD03/175/2020, quien obtuvo una calificación final de 9.38. En este caso no se aplicó ninguna acción afirmativa.

La tercer plaza se asignó a la persona con el folio DD03/166/2020, quien obtuvo una calificación de 8.80. En este caso, la autoridad aplicó la acción afirmativa para personas en situación de primer empleo.

**i.** Ahora bien, como se indicó, el actor cuestiona que se asignaran dos plazas de un total de tres mediante acciones afirmativas. Por tanto, no está controvertida la asignación que se hizo en favor de la persona con el folio DD03/175/2020. Aun así, conviene aclarar que esta persona obtuvo una calificación mayor (9.38) a la del actor (folio DD03/049/2020), quien recibió la calificación de 9.33.

**ii.** Por su parte, no tiene razón el actor al señalar que la asignación de la plaza a la persona con el folio DD03/051/2020, le causa perjuicio porque esto ocurrió mediante la aplicación de una acción afirmativa en favor de las personas con discapacidad.

Esto es así, porque si bien es cierto que la autoridad determinó asignar la plaza mediante la aplicación de la acción afirmativa indicada, la persona ganadora obtuvo una calificación mayor a la del actor.

En efecto, como consta en la *Propuesta de designación* la persona ganadora, de folio DD03/051/2020, obtuvo una calificación de 9.45, mientras que el actor (folio DD03/049/2020), obtuvo una calificación de 9.33.

Por tanto, aun en el caso de que no hubiera aplicado la acción afirmativa para personas en situación de discapacidad en beneficio de la persona con el folio DD03/051/2020, de cualquier forma, esta persona habría obtenido la plaza puesto que obtuvo la mayor calificación de entre las personas del género masculino que contendieron para el cargo de “Administrativo Especializado A-PC” en la Dirección Distrital 3 del *Instituto Electoral.* De ahí que, al demostrarse que la persona ganadora obtuvo la mejor calificación –incluso que el actor- se evidencia que no existió afectación para éste.

**iii.**  En cuanto a la persona con el folio DD03/166/2020, a quien se le asignó la plaza al aplicarse la acción afirmativa por encontrarse en situación de primer empleo, el actor tampoco tiene razón respecto a que esto lo sitúa en desventaja, porque como ya se analizó en un apartado anterior de esta sentencia, fue válido que la autoridad electoral implementara y aplicara dicha medida.

**Tema 4. Asignación al azar.**

El actor sostiene que la asignación de las plazas no debe ser una cuestión que se deje al azar. Y que, en ese caso, debería darse el cargo a las personas en situación de primer empleo con una calificación menor al puntaje de 8.80, en otras direcciones distritales[[31]](#footnote-31).

El agravio es **infundado,** porque el actor parte de la premisa errónea de que la medida afirmativa para personas en situación del primer empleo depende del azar.

En principio, debe precisarse que el actor no manifestó en la demanda su desconocimiento del contenido de la *Convocatoria*. De hecho, al haberse inscrito en concurso que en ella se prevé, hace presumir que sí la conoció.

Esto es relevante porque en el apartado de la *Convocatoria* denominado “Cuarta etapa”, relativa a la designación de las personas ganadoras e integración de la lista de reserva de cada puesto, se estableció que una vez que se obtuvieran los resultados finales de las personas participantes, la *Unidad Técnica* presentaría a la *Junta Administrativa* la propuesta de designación de personas ganadoras por Dirección Distrital, así como la lista de reserva por Dirección Distrital.

Para ello, se estableció que, en primera instancia, se integraría una lista única con las personas aspirantes registradas con alguna discapacidad, a quienes se asignaría hasta un 5% de las plazas del concurso, conforme a los resultados finales y en estricto orden de prelación.

En segundo lugar, se estableció que una vez agotada la designación de personas con discapacidad, se integraría una lista única **de personas en situación de primer empleo**, a quienes se asignaría hasta 5% de las plazas del concurso, conforme a los resultados finales y en estricto orden de prelación.

De tal modo que desde que se emitió la *Convocatoria* se estableció que se aplicaría una acción afirmativa en beneficio de las personas en situación de primer empleo.

Para realizar esa asignación se determinó que:

1. Se asignaría hasta el 5% de las plazas concursadas.
2. Para ello, se realizará una lista única de personas en esa situación.
3. La asignación de realizaría en orden de prelación de las personas que obtuvieran las mejores calificaciones.

De lo anterior, se concluye que actor no tiene razón en que la aplicación de la acción afirmativa del primer empleo dependa del azar, sino que al criterio principal asignar las plazas a las personas que estén en es la prelación que se establece a partir las calificaciones que las personas aspirantes obtengan.

Por otro lado, la *Convocatoria* tambiénes clara en cuanto a que, se asignaría el 5% de los distintos cargos a concursarse, mediante el procedimiento citado, por lo que esto, nuevamente demuestra que dicha medida afirmativa no es una cuestión al azar, sino que fue establecida desde que se emitió la citada convocatoria, a la cual se sometió el actor.

Por último, en cuanto al planteamiento del actor respecto a que se deberían asignar el cargo para el cual él contendió en la Dirección Distrital 3 (Administrativo Especializado PC), a personas con una calificación menor a 8.80 en otras Direcciones Distritales, al aplicarse la acción afirmativa de personas en situación de primer empleo, se considera que **tampoco tiene razón[[32]](#footnote-32).**

Esto porque contravendría lo establecido en la *Convocatoria* respecto a que la asignación por aplicación de la citada acción afirmativa corresponde a la prelación las personas con mejor calificación.

En efecto, respecto a la designación del 5% de postulantes en situación de primer empleo al cargo de “Administrativo Especializado A-PC”, lo cual corresponde a diez del total de puestos que asciende a doscientos nueve, fue distribuido en orden de prelación conforme a los siguientes resultados:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Distrito** | **Folio** | **Género** | **Calificación** |
| Distrito 3 | DD03/066/2020 | Femenino | 9.79 |
| Distrito 13 | DD13/108/2020 | Masculino  | 9.40 |
| Distrito 9 | DD09/097/2020 | Masculino  | 8.99 |
| Distrito 12 | DD12/186/2020 | Femenino | 8.99 |
| Distrito 15 | DD15/049/2020 | Masculino  | 8.99 |
| Distrito 33 | DD33/007/2020 | Masculino | 8.99 |
| Distrito 24 | DD24/008/2020 | Masculino | 8.83 |
| **Distrito 3** | **DD03/166/2020** | **Masculino**  | **8.80** |
| Distrito 22 | DD22/013/2020 | Femenino | 8.80 |
| Distrito 26 | DD26/040/2020 | Masculino | 8.80 |

Como se observa, a las personas a las que se les asignó el cargo de “Administrativo Especializado A-PC” por encontrarse en situación de primer empleo, superaron la calificación de 8.80 puntos.

Por tanto, no podría atenderse el planteamiento del actor respecto a que debería asignarse la plaza a personas con una menor calificación a 8.80, pues la *Convocatoria* claramente prevé que esto debe hacerse respecto a las mejores calificaciones.

**Tema 5. Supuesto hipotético**

*El actor* refiere que la designación no puede ser al azar. Afirma que a él le hubiera correspondido la asignación de la plaza de “Administrativo Especializado A-PC” en la Dirección Distrital 3, si la persona a la que se le asignó el citado cargo -por estar en situación de primer empleo- se hubiera registrado para otro distrito (Dirección Distrital 5).

Al respecto, este Tribunal considera que el agravio es **inoperante** porque no controvierte las razones expuestas en el *acto impugnado* y parte de un supuesto que no ocurrió, por lo que no es posible analizar los efectos de un hecho inexistente.

En mérito de lo expuesto y al resultar **infundados e inoperantes** los agravios, lo procedente es **confirmar,** en lo que fue la materia de impugnación, el acuerdo con clave alfanumérica **IECM-JA160-19**, mediante el cual aprobó la designación de las personas ganadoras y listas de reserva del *Primer Concurso de Oposición Abierto* para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020.

Por lo expuesto y fundado, se

**RESUELVE:**

**ÚNICO**. Se **confirma** el acuerdo emitido por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, identificado con la clave alfanumérica **IECM-JA160-19.**

**NOTIFÍQUESE. Personalmente,** a la parte actora; **por oficio**, a la *Junta Administrativa*; y por **estrados** a los demás interesados.

**PUBLÍQUESE** en su sitio de Internet (www.tecdmx.org.mx), una vez que este Acuerdo Plenario haya causado estado.

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firman, las Magistradas y los Magistrados integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México. Todo lo actuado ante el Secretario General, quien autoriza y da fe.

|  |
| --- |
| GUSTAVO ANZALDO HERNÁNDEZ**MAGISTRADO PRESIDENTE** |
| ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ**MAGISTRADO** | MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ CAMARENA**MAGISTRADA** |
| MARTHA LETICIA MERCADO RAMÍREZ**MAGISTRADA** | JUAN CARLOS SÁNCHEZ LEÓN**MAGISTRADO** |
| PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**SECRETARIO GENERAL** |

**LICENCIADO PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOJA CON FIRMAS AUTÓGRAFAS, FORMA PARTE INTEGRAL DE LA SENTENCIA EMITIDA EN EL EXPEDIENTE TECDMX-JEL-106/2019, DE QUINCE DE ENERO DE DOS MIL VEINTE.**

1. Salvo aclaración expresa, las fechas aludidas se refieren al año dos mil diecinueve. [↑](#footnote-ref-1)
2. Al respecto, el artículo 86, fracción II, del *Código Electoral* que prevé que quien cuenta con la titularidad de la Secretaría Ejecutiva tiene la atribución de expedir copias certificadas de los documentos que obren en los archivos generales del Instituto Electoral. [↑](#footnote-ref-2)
3. Consultable a través del link: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>. [↑](#footnote-ref-3)
4. 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F.; Libro 49, Diciembre de 2017; Tomo I; Pág. 119 [↑](#footnote-ref-4)
5. 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 12, Noviembre de 2014; Tomo I; Pág. 720.  [↑](#footnote-ref-5)
6. Véase 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVII, Junio de 2008; p. 439. [↑](#footnote-ref-6)
7. Consultable en <https://bit.ly/2tIPQwe>. [↑](#footnote-ref-7)
8. Consultable en https://bit.ly/2T3q1Si [↑](#footnote-ref-8)
9. Al respecto, el artículo 86, fracción II, del *Código Electoral* que prevé que quien cuenta con la titularidad de la Secretaría Ejecutiva tiene la atribución de expedir copias certificadas de los documentos que obren en los archivos generales del Instituto Electoral. [↑](#footnote-ref-9)
10. Véase *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante un nuevo escenario laboral,* Bogotá, CEPAL, 2006, p. 18. [↑](#footnote-ref-10)
11. Véase *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante un nuevo escenario laboral,* Bogotá, CEPAL, 2006, p. 18. También véase a Weller, J. (2003), “La problemática inserción laboral de los y las jóvenes”, serie Macroeconomía del desarrollo, Nº 28 (LC/L.2029-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, Nº de venta: S.03.II.G.192 [↑](#footnote-ref-11)
12. Consultable en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS\_187080/lang--es/index.htm [↑](#footnote-ref-12)
13. https://www.jornada.com.mx/2014/08/13/sociedad/040n1soc [↑](#footnote-ref-13)
14. Véase Ruiz Nápoles, Pablo y Ordaz Díaz, Juan, “Evolución reciente del empleo y desempleo en México”, *Economía-UNAM,* vol. 8, núm. 23, 2011, p. 96.  [↑](#footnote-ref-14)
15. 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 56, Julio de 2018; Tomo I; Pág. 171 [↑](#footnote-ref-15)
16. El artículo 52 de la *Ley Procesal* establece que sólo son objeto de prueba los hechos controvertidos. [↑](#footnote-ref-16)
17. Al respecto, el artículo 86, fracción II, del *Código Electoral* que prevé que quien cuenta con la titularidad de la Secretaría Ejecutiva tiene la atribución de expedir copias certificadas de los documentos que obren en los archivos generales del Instituto Electoral. [↑](#footnote-ref-17)
18. Véase jurisprudencia de rubro “DERECHOS FUNDAMENTALES A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN. METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS QUE INVOLUCREN LA POSIBLE EXISTENCIA DE UN RATAMIENTO NORMATIVO DIFERENCIADO”, 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 56, Julio de 2018; Tomo I; Pág. 171. 1a./J. 44/2018 (10a.), criterio que ya ha sido citado en este proyecto. [↑](#footnote-ref-18)
19. 9a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXII, Septiembre de 2010; Pág. 183. [↑](#footnote-ref-19)
20. 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 33. P. VIII/2011 . [↑](#footnote-ref-20)
21. 10a. Época; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 34, Septiembre de 2016; Tomo I; Pág. 8. [↑](#footnote-ref-21)
22. Véase *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante un nuevo escenario laboral,* Bogotá, CEPAL, 2006, p. 18. [↑](#footnote-ref-22)
23. CEPAL, *Panorama Social de América Latina,* Santiago de Chile, ONU, 2008, p. 25 [↑](#footnote-ref-23)
24. Véase *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante un nuevo escenario laboral,* Bogotá, CEPAL, 2006, p. 18. También véase a Weller, J. (2003), “La problemática inserción laboral de los y las jóvenes”, serie Macroeconomía del desarrollo, Nº 28 (LC/L.2029-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, Nº de venta: S.03.II.G.192 [↑](#footnote-ref-24)
25. Resolución denominada “La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción”, consultable en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS\_187080/lang--es/index.htm [↑](#footnote-ref-25)
26. https://www.jornada.com.mx/2014/08/13/sociedad/040n1soc [↑](#footnote-ref-26)
27. 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 58, Septiembre de 2018; Tomo I; Pág. 841. 1a. CXXI/2018 (10a.). [↑](#footnote-ref-27)
28. Véase el criterio citado P. VIII/2011, de rubro “IGUALDAD. EN SU ESCRUTINIO ORDINARIO, EL LEGISLADOR NO TIENE LA OBLIGACIÓN DE USAR LOS MEJORES MEDIOS IMAGINABLES”, 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 33. [↑](#footnote-ref-28)
29. Véase nuevamente la tesis P. VIII/2011, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro “IGUALDAD. EN SU ESCRUTINIO ORDINARIO, EL LEGISLADOR NO TIENE LA OBLIGACIÓN DE USAR LOS MEJORES MEDIOS IMAGINABLES”, 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 33. [↑](#footnote-ref-29)
30. Consultable https://bit.ly/2T8ZTp5 [↑](#footnote-ref-30)
31. En su demanda el actor indicó que existen varios casos de folios a los que se les debió asignar la plaza: Folio DD07/024/2020 con calificación de 8.35; folio DD14/085/2020 con calificación de 8.58; folio DD17/068/2020 con calificación de 8.5; folio DD17/236/2020 con calificación de 8.12; folio DD20/034/2020 con calificación de 8.66. [↑](#footnote-ref-31)
32. En su demanda el actor indicó que existen varios casos de folios a los que se les debió asignar la plaza: Folio DD07/024/2020 con calificación de 8.35; folio DD14/085/2020 con calificación de 8.58; folio DD17/068/2020 con calificación de 8.5; folio DD17/236/2020 con calificación de 8.12; folio DD20/034/2020 con calificación de 8.66. [↑](#footnote-ref-32)